

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

709

Vragen van het lid **Gijs van Dijk** (PvdA) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *Ryanair die basis Eindhoven sluit* (ingezonden 23 oktober 2018).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 20 november 2018)

Vraag 1

Bent u bekend met het artikel «Thyssen wijst Ryanair terecht, maar kan niet ingrijpen»¹ en met de Nederlandse deelname aan de alliantie voor een betere positie voor luchtvaartpersoneel?

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Bent u het eens met de Eurocommissaris voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken, Vaardigheden en Arbeidsmobiliteit, Marianne Thyssen, dat ook Ryanair zich moet houden aan nationale wet- en regelgeving aangaande het arbeidsrecht en sociale zekerheidsrecht op het moment dat er sprake is van arbeidscontracten die betrekking hebben op werknemers die in en/of vanuit Nederland hun werkzaamheden verrichten en in Nederland woonachtig zijn? Zo ja, bent u bereid om de Nederlandse wet- en regelgeving aangaande het arbeidsrecht en sociale zekerheidsrecht te handhaven? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2

Uit het arrest van het Europese Hof van Justitie van 14 september 2017² volgt dat personen met een arbeidscontract waarop het recht van toepassing is van een ander land dan dat van waaruit zij gewoonlijk werken, zich tot een rechtbank kunnen wenden in het land van waaruit zij gewoonlijk werken. Uit dit arrest volgt echter niet dat het nationale arbeidsrecht van het land van waaruit zij gewoonlijk werken van toepassing is. Wel is bepaald dat het begrip «thuisbasis» een belangrijke aanwijzing vormt om «de plaats waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk werkt» te bepalen. Hieruit volgt dat

¹ DeStandaard.be, 19 september 2018, «Thyssen wijst Ryanair terecht, maar kan niet ingrijpen» (http://www.standaard.be/cnt/dmf20180919_03762127)

² Arrest in gevoegde zaken C-168/16 en C-169/16 Sandra Nogueira e.a. / Crewlink Ltd en Miguel José Moreno Osacar / Ryanair

een medewerker met als thuisbasis Nederland zich doorgaans tot de Nederlandse rechter kan wenden.

Zoals reeds aangegeven in de beantwoording op de Kamervragen³ van het lid Gijs van Dijk (PvdA) van 1 oktober jl., kunnen partijen op grond van de Europese Rome I-verordening⁴ een keuze maken omtrent het recht dat van toepassing is op het arbeidscontract. Echter, als door de gemaakte rechtskeuze het recht van een ander land van toepassing is, voorziet de Rome I-verordening in een bescherming van de werknemer in het land waar hij gewoonlijk werkt, doordat deze dan een beroep kan doen op gunstiger bepalingen van bijzonder dwingend (arbeids)recht. Wanneer dit van toepassing is, is te bepalen door de Nederlandse rechter.

Dit blijkt bijvoorbeeld uit de uitspraak van 5 juli jl. van het Gerechtshof Den Bosch⁵, waarin het Hof heeft bepaald dat bepaalde wetsartikelen omtrent ontslag van dwingend recht waren in de zin van Rome I, en dat deze meer bescherming boden dan het arbeidsrecht van het keuzeland, waaruit volgde dat deze dwingendrechtelijke bepalingen van toepassing waren op het arbeidscontract ter zake. Het is dus aan de Nederlandse rechter om te bepalen onder welke omstandigheden het Nederlandse arbeidsrecht van toepassing is, en niet aan de Nederlandse overheid. Daarnaast is het niet mogelijk om Nederlandse wetgeving te maken die bedrijven dwingt om werknemers contracten aan te bieden waarop het Nederlandse recht van toepassing is, aangezien de mogelijkheid tot rechtskeuze is vastgelegd in een Europese verordening.

Naar mijn mening zouden buitenlandse luchtvaartmaatschappijen, net als de Nederlandse maatschappijen, aan de Nederlandse arbeidswetgeving moeten voldoen voor hun personeel dat gewoonlijk vanuit Nederland werkt, om oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen. Om dit te benadrukken het ik met de ministers van Sociale Zaken van België, Duitsland, Luxemburg en Italië op 31 oktober jl. een brief aan Ryanair topman O'Leary gestuurd, waarin wij aangegeven dat we het wenselijk vinden dat Ryanair het arbeidsrecht toepast van het land van waaruit de medewerkers gewoonlijk werken.

Met betrekking tot de socialezekerheidsbescherming bepaalt Verordening 883/2004 sinds een wijziging in 2012⁶ dat leden van het cockpit- en cabinepersoneel vallen onder de socialeverzekeringswetgeving van de lidstaat waar hun «thuisbasis»⁷ zich bevindt. Dit betekent dat het Nederlands socialezekerheidsrecht van toepassing is op werknemers met een thuisbasis in Nederland. Indien werknemers op grond van het thuisbasis-beginsel van Verordening 883/2004 onder de Nederlandse socialezekerheidswetgeving vallen, is tevens de verplichting van de werkgever tot loondoorbetaling bij ziekte van toepassing⁸. Ik ben van mening dat de werkgever in dergelijke gevallen gehouden is aan de nationale wet- en regelgeving betreffende de socialezekerheidsbescherming, waaronder de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte, ook in het geval een dergelijke werknemer een arbeidsovereenkomst onder het recht van een andere lidstaat heeft. Een medewerker kan naar de rechter stappen wanneer deze verplichting niet nagekomen wordt.

Vraag 3

Bent u bereid om een illegaal collectief ontslag of een illegale collectieve overplaatsing te voorkomen voordat Ryanair haar basis op vliegveld Eindhoven sluit per 5 november 2018, door de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) bij Ryanair te laten handhaven op het Nederlands recht rondom sluiting van een onderneming, waaronder op adequate

³ 2018D51552

⁴ Verordening (EG) 593/2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I) (PbEU 2008, L 177).

⁵ Gerechtshof 's-Hertogenbosch, van 5 juli 2018: ECLI:NL:GHSHE:2018:2826.

⁶ Wijziging EU 465/2012 per 28 juni 2012 van verordening EG 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels.

⁷ Onder «thuisbasis» wordt verstaan de locatie die door de exploitant aan het bemanningslid is aangewezen en waar het bemanningslid in de regel een dienstperiode aanvangt en beëindigt, en waar, onder normale omstandigheden, de exploitant niet verantwoordelijk is voor de accommodatie van het bemanningslid in kwestie.

⁸ Paletta I-arrest, HvJ EG 3 juni 1992, C-45/90, Jur. 1992, I-3423.

informatievoorziening aan de werknemers en een sluitingsvergoeding voor het getroffen cabinepersoneel en de piloten? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3

Ik hecht eraan dat Ryanair zich aan de toepasselijke regelgeving houdt omtrent ontslag en overplaatsing. Ook in het geval van ontslagen en overplaatsing is het aan de Nederlandse rechter om te bepalen of het Nederlandse arbeidsrecht of ontslagrecht van toepassing is op medewerkers die gewoonlijk vanuit Nederland werken, aangezien dit een civiele kwestie is. Zo kwam uit de uitspraak van het Gerechtshof Den Bosch van 5 juli jl.⁹ naar voren dat Ryanair de persoonlijke omstandigheden van de werknemer in overweging had moeten nemen, en had moeten onderbouwen dat Ryanair een zwaarwichtig belang had voor de gedwongen overplaatsing. De Rechtbank van Oost-Brabant¹⁰ kwam op 1 november tot eenzelfde conclusie. 16 Ryanair piloten hebben een kort geding aangespannen tegen Ryanair naar aanleiding van de sluiting van de base in Eindhoven per 5 november jl., waarin zij de rechtbank mede vroegen Ryanair te verbieden om ze eenzijdig over te plaatsen, om hun loon door te betalen en om te zorgen dat ze bevoegd blijven om een Boeing 737 te vliegen. Ook hier concludeerde de rechter dat deze onderwerpen onder het Nederlands dwingend recht vallen. Er moet echter per geval door de rechter naar de specifieke omstandigheden gekeken worden om te bepalen of medewerkers een beroep kunnen doen op dwingrechtelijke bepalingen. De Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft hier geen toezichthoudende rol.

⁹ Gerechtshof 's-Hertogenbosch, van 5 juli 2018: ECLI:NL:GHSHE:2018:2826.

¹⁰ Rechtbank Oost-Brabant, van 1 november 2018: ECLI:NL:RBOBR:2018:5330