

Onderbetaling WMLGegevens melder

Wilt u anoniem melden?

☒ Nee

Naam melder

Postcode

Huisnummer

Straatnaam

Woonplaats

Land

Telefoonnummer

2de telefoonnummer

E-mail adres

Wilt u namens een bedrijf, instelling of instantie melden?

☒ NeeGegevens van het bedrijf waar de melding betrekking op heeft

Naam bedrijf/instelling	ryanair
Postcode	5657EI
Huisnummer	13
Huisnummer toevoeging	ei
Straatnaam	luchthavensweg
Woonplaats	eindhoven
Land	Nederland

Welke CAO is van toepassing

Wordt er gewerkt op een andere locatie dan waar het bedrijf gevestigd is?

☒ Nee

In dit gedeelte worden loonsgegevens gevraagd. Onder loon wordt verstaan: de geldelijke inkomsten uit dienstbetrekking. De volgende aspecten worden niet tot het loon gerekend: - Verdiensten uit overwerk - Vakantiebijslagen - Winstuitkeringen - Uitkeringen bij bijzondere gelegenheden - Uitkeringen ingevolge aanspraken om na verloop van tijd of onder een voorwaarde één of meer uitkeringen te ontvangen - Vergoedingen voor zover zij geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten, die de werknemer in verband met zijn dienstbetrekking heeft te maken - Bijzondere vergoedingen voor kostwinners en gezinshoofden - Uitkeringen ingevolge een spaarloonregeling - Eindejaarsuitkeringen - Een vergoeding als bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet of een werkgeversbijdrage in de premie voor de ziektekostenverzekering van een persoon De wettelijke minimum lonen kunt u nalezen in dit WML-overzicht.

Omschrijving van de melding

Heeft de melding betrekking op uzelf?

☒ Ja

Geboortedatum

BSN

Datum indiensttreding

Ik werk

☒ Fulltime

Hoeveel bedraagt uw loon?

Dit is:

☒ Bruto

Dit is per:

☒ Maand

De melding heeft betrekking op onderbetaling van de vakantiebijslag

☒ Nee

Ik word onderbetaald sinds

Worden er bedragen ingehouden op het loon voor bijvoorbeeld boetes van de werkgever, huisvesting, vervoer van en naar het werk, vervoer van en naar Nederland, of andere ongebruikelijke bedragen? ☒ Nee

Heeft de melding (ook) betrekking op één of meer andere werknemers? ☒ Ja

Overige opmerkingen / toelichting

To whom it may concern,
 We work for Ryanair, which is an Irish company, 10 2e, 10 2g we are based at Eindhoven airport and therefore the social security contributions were modified according to the new European Law regulation 465/2012. Our question for you is: We work in the Netherlands and pay taxes and social contributions here, but our salary is according with Irish laws, which is almost 20% lower than the minimum wage in The Netherlands. Shouldn't the salary be also according to Dutch laws? Before contacting you we have also send an email to the union here in The Netherlands, but their reply was that they can not help with this situation, because we are still working for an Irish company with an Irish contract.
 Thank you in advance for your time we hope you can clarify us on this situation and we are available to provide you with any other information or documents that you see fit.
 Best regards

Werknemer 1 van 1

Naam

Aantal uur per week

Werknemer beloning

Beloning per

Vakantie bijslag

Onderbetaald sinds

Opmerkingen

Bijlagen

Wilt u digitale bijlagen toevoegen? ☒ Nee

Afhandeling

Uw gegevens worden altijd met de grootst mogelijke zorgvuldigheid door de Inspectie SZW behandeld. Hieronder kunt u aangeven dat u wilt worden geïnformeerd over de afhandeling van de melding. Ook kunt u aangeven of u er bezwaar tegen hebt dat een medewerker van de Inspectie SZW contact met u opneemt als er nog aanvullende vragen zijn over uw melding.

Ik wil worden geïnformeerd over de afhandeling van de melding. ☒ Ja

Ik heb er geen bezwaar tegen dat een medewerker van de Inspectie SZW contact met mij opneemt over mijn melding. ☒ Ja

Ik geef toestemming om mijn melding over mogelijke onderbetaling door te zetten naar de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU)¹. ☒ Ja

¹ De SNCU staat voor Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten. Als private toezichthouder en handhaver zorgt de SNCU ervoor dat de cao's in de uitzendbranche

correct worden nageleefd. Uw signaal over mogelijke onderbetaling van het minimumloon is een belangrijke aanwijzing dat mogelijk ook de cao niet correct wordt nageleefd. Daarom is het zinvol dat wij deze melding doorsturen naar de SNCU. De SNCU garandeert anonimiteit. Dit betekent dat ze aan het uitzendbureau, waar uw klacht betrekking op heeft, geen enkele mededeling doen over het feit dat u een klacht hebt ingediend. Zowel de Inspectie SZW als de SNCU kan vervolgens besluiten om naar aanleiding van uw melding en op basis van hun bevoegdheden een onderzoek in te stellen.

Algemene meldingsgegevens		
Datum en tijd ontvangst	:	31-03-2014 01:35
Wijze van ontvangst	:	Web
Nummer	:	498811
Naam behandelaar	:	
Type melding	:	Klacht en signaal
Datum en tijd toewijzing	:	31-03-2014 15:54
Toebedeeld aan team	:	
Datum/tijd van	:	
Datum/tijd tot	:	
Wet	:	WML
Label	:	
Melder		
Gemeld namens	:	
Naam	:	
Adres	:	
	:	Overig
Geslacht	:	
Naam	:	
Adres	:	
Land	:	
Telefoon	:	
Telefoon2	:	
E-mail	:	
Functie	:	
Vestiging		
Naam	:	
Adres	:	
Kvk nummer	:	
	:	
Naam	:	ryanair
Adres	:	luchthavensweg 13ei 5657 EI eindhoven
Inhoud melding		
<<Zie gekoppelde bestand(en)>> Hallo collega's van Inspectie ondersteuning. Ik heb gekeken of ik een nieuwe vestiging moest invoeren maar op de website van Ryanair Eindhoven (keurig in het NL) kreeg ik het volgende te horen bij het hoofdstuk contact en adres. Ryanair Ltd. Registered Office: Ryanair Corporate Head Office Dublin Airport Co. Dublin Ireland Registered in Ireland No. 104547 Ryanair Ltd BTW-nummer: 4749148U Derhalve geen nieuwe vestiging ingevoerd! To whom it may concern, We work for Ryanair, which is an Irish company, 10 2e, 10 2g we are based at Eindhoven airport and therefore the social security contributions were modified according to the new European Law regulation 465/2012. Our question for you is: We work in the Netherlands and pay taxes and social contributions here, but our salary is according with Irish laws, which is almost 20% lower than the minimum wage in The Netherlands. Shouldn't the salary be also according to Dutch laws? Before contacting you we have also send an email to the union here in The Netherlands, but their reply was that they can not help with this situation, because we are still working for an Irish company with an Irish contract. Thank you in advance for your time we hope you can clarify us on this situation and we are available to		

provide you with any other information or documents that you see fit.
Best regards

Wil2, 31-03-2013:veredeld.

Beoordeling

Beoordelaar	:	
Beslissing	:	Geen onderzoek
Reden	:	Geen competentie Ai
Datum beslissing	:	08-05-2014 09:58

Er zijn geen ingekomen poststukken

Uitgaande documenten:

Kenmerk	Omschrijving	Fase	Datum akk.	Medew.	Geadresseerde
498811/01	Klacht bevestiging aan melder (M02)	V	31-03-2014		



Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 820 3500 AV Utrecht

Directie

Kantoor Utrecht
Oudenoord 6
3513 ER Utrecht
Postbus 820
3500 AV Utrecht
www.inspectieszw.nl

Contactpersoon

Onze referentie
498811/01

Datum 31 maart 2014
Betreft Bevestiging melding

Geachte

Hierbij bevestig ik de ontvangst van uw melding d.d. 31 maart 2014. Uw melding is geregistreerd onder nummer 498811.

Uw melding wordt door de Inspectie SZW beoordeeld. Als een melding in onderzoek wordt genomen kan een inspecteur contact met u opnemen voor het stellen van aanvullende vragen. Als blijkt dat uw melding betrekking heeft op terreinen waar de Inspectie SZW geen bevoegdheden heeft, wordt uw melding waar mogelijk naar de desbetreffende instantie doorgestuurd.

Bent u direct benadeelde, dan wordt u over de uitkomst van het onderzoek geïnformeerd.

Bent u geen direct benadeelde, dan mogen wij op grond van de Wet bescherming persoonsgegevens geen informatie aan u verstrekken. U wordt dan niet geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek.

Voor meer informatie over de procedure van het melden van klachten verwijs ik u naar onze website www.inspectieszw.nl

Ik neem aan u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,
Inspectie SZW

Van:
Aan:
Cc:
Onderwerp: RE: heb jij tijd even mee te kijken?
Datum: donderdag 9 juli 2015 11:05:07
Bijlagen: [image001.jpg](#)

[Ze hadden bij I&M ook al wat getypt. We komen hier op uit. Lees je mee?](#)

8

Welke mogelijkheden heeft u om bij Ryanair af te dwingen dat dit bedrijf zich houdt aan normale arbeidsvoorwaarden, waar ook lidmaatschap van een vakbond onder valt?

Ik ben niet bekend met de arbeidsvoorwaarden bij Ryanair. Iedere Europese luchtvaartmaatschappij dient zich te houden aan de relevante (arbeids)wet- en regelgeving. Bedrijven die in Nederland zijn gevestigd, zijn gehouden aan de Nederlandse arbeidswetgeving. Dat is het wettelijk minimumloon, maar ook algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen. De Inspectie SZW ziet toe op de naleving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. De cao-partijen zijn verantwoordelijk voor de naleving van de cao. Het recht zich te organiseren en het recht collectief te onderhandelen zijn vastgelegd in ILO-verdrag 98 en in het Europees sociaal handvest. Ieder bedrijf, dus ook Ryanair, dient die rechten te respecteren. Volledigheidshalve verwijs ik u ook naar de beantwoording van eerdere Kamervragen (20 augustus 2013 kenmerk 2013Z15332).

Van:
Verzonden: donderdag 9 juli 2015 10:04
Aan:
Onderwerp: heb jij tijd even mee te kijken?
Urgentie: Hoog

[Lukt het jou zo even mee te kijken op mijn concept antwoord op vraag 8](#)
Groet,

Vraag 8

Welke mogelijkheden heeft u om bij Ryanair af te dwingen dat dit bedrijf zich houdt aan normale arbeidsvoorwaarden, waar ook lidmaatschap van een vakbond onder valt?

Concept antwoord:

Bedrijven die in Nederland zijn gevestigd, zijn gehouden aan de Nederlandse arbeidswetgeving. Dat is het wettelijk minimumloon, maar ook algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen met betrekking tot de harde kern van arbeidsvoorwaarden, onder andere cao-loon. De Inspectie SZW ziet toe op de naleving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. De cao-partijen zijn verantwoordelijk voor de naleving van de cao. Het recht zich te organiseren en het recht collectief te onderhandelen zijn vastgelegd in ILO-verdrag 98 en in het Europees sociaal handvest. Ieder bedrijf, dus ook Ryanair, dient die rechten te respecteren.

Van: - DGB

Verzonden: maandag 6 juli 2015 16:01

Aan:

CC:

Onderwerp: FW: Vragen van het lid Bashir (SP) aan de staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu over het bericht dat Ryanair slots heeft aangevraagd op Schiphol e

Urgentie: Hoog

Beste

Gelet op het onderwerp stuur ik deze Kamervraag ook maar direct door aan SZW. Denk je even mee over een passend antwoord/kun je wat suggesties daarvoor aanleveren ?

Liefst zsm gelet op de vakantieperiode.

B.v.d.

Met vriendelijke groeten,

.....
Ministerie van Infrastructuur en Milieu
Directoraat-Generaal Bereikbaarheid
Directie Luchtvaart - afdeling Economie en Luchtvaartpolitiek
Plesmanweg 1 | 2597 JG | Den Haag
Postbus 20904 | 2500 EX | Den Haag
.....

M.

T.

minienm.nl

cid:a3d3762a-c964-4c79-8955-4ef49500923c@frd.shsdir.nl



Van: - DGB

Verzonden: maandag 6 juli 2015 15:56

Aan: - DGB

Onderwerp: Vragen van het lid Bashir (SP) aan de staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu over het bericht dat Ryanair slots heeft aangevraagd op Schiphol e

Urgentie: Hoog

Hoi

Zie bijgevoegde vragen van de SP inzake Ryanair op Schiphol. De vraag wordt gesteld:

‘Welke mogelijkheden heeft u om bij Ryanair af te dwingen dat dit bedrijf zich houdt aan normale arbeidsvoorwaarden, waar ook lidmaatschap van een vakbond onder valt?’

Graag een korte reactie op deze vraag, zodat ik deze kan opnemen in de beantwoording.
Graag ontvang ik uiterlijk eind deze week reactie.

Grt

Van:
Aan:
Cc:
Onderwerp: RE: Ryan air kamervraag
Datum: vrijdag 10 juli 2015 11:33:26

Als dat de vraag is dan is het noemen van het ilo verdrag zeer terecht
Hg

-----Original Message-----

From:
Sent: Friday, July 10, 2015 11:31 AM W. Europe Standard Time
To:
Cc:
Subject: RE: Ryan air kamervraag

Hoi

De ILO zegt inderdaad dat men zich niet hoeft te organiseren, het is recht waarvan gebruik kan worden gemaakt. Het punt bij ryanair is dat het bedrijf het zijn werknemers niet toestaat om zich te organiseren. Het negeert dus de rechten uit verdrag 98. In dat licht lijkt het mij relevant te vermelden.

Groet,

-----Original Message-----

From:
Sent: Friday, July 10, 2015 10:42 AM W. Europe Standard Time
To:
Cc:
Subject: RE: Ryan air kamervraag

Dag allen

Heb wat problemen met de pc verbinding dus nu via telefoon.

Prima dat de onderdelen over cao er uit worden gehaald. Maar waarom wordt ook de Ilo erbij gehaald. Volgens erkent de ilo ook het feit dat je je niet hoeft te organiseren maw wat is meerwaarde van het vermelden van het ilo verdrag

Hg

-----Original Message-----

From:
Sent: Friday, July 10, 2015 09:00 AM W. Europe Standard Time
To:
Cc:
Subject: FW: Ryan air kamervraag

Hoi

Als de passage over de CAO eruit wordt gehaald en de verwijzing naar ESH kan ik instemmen;

Jij ook?

Fijne vakantie

Groet,

Van:

Verzonden: vrijdag 10 juli 2015 8:08

Aan: - DGB

CC:

Onderwerp: RE: Ryan air kamervraag

Hoi

Bij nader inzien lijkt het ons beter de passage over avvde cao's te schrappen, omdat er geen avvde cao is in de luchtvaart.

Daaenaast kan de verwijzing naar esh er uit. Ilo is voldoende.

Voor verdere afstemming kan je bij terecht. Ik ben er over twee weken.

Mail je ons de totale conceptbeantwoording?

Groet,

-----Original Message-----

From: - DGB

Sent: Thursday, July 09, 2015 04:02 PM W. Europe Standard Time

To:

Subject: Ryan air kamervraag

Hoi

Heb je nog een bericht ontvangen van SZW inspectie of anderen die erover gaan?

NB de tekst luidt nu als volgt (enkele aanvullingen van IenM):

8

Welke mogelijkheden heeft u om bij Ryanair af te dwingen dat dit bedrijf zich houdt aan normale arbeidsvoorwaarden, waar ook lidmaatschap van een vakbond onder valt?

Ik ben niet bekend met de arbeidsvoorwaarden bij Ryanair. Iedere Europese luchtvaartmaatschappij dient zich te houden aan de relevante arbeidswet- en regelgeving. In het geval van Ryan Air is de Ierse toezichthouder primair verantwoordelijk aangezien Ryan Air geen thuisbasis opent in Nederland. Alleen bedrijven die in Nederland zijn gevestigd, zijn gehouden aan de Nederlandse arbeidswetgeving. Dat is het wettelijk minimumloon, maar ook algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen. De Inspectie SZW ziet toe op de

naleving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. De cao-partijen zijn verantwoordelijk voor de naleving van de cao.

Het recht zich te organiseren en het recht collectief te onderhandelen zijn vastgelegd in ILO-verdrag 98 en in het Europees sociaal handvest. Ieder bedrijf, dus ook Ryanair, dient die rechten te respecteren.

Volledigheidshalve verwijs ik u ook naar de beantwoording van eerdere Kamervragen op dit terrein in relatie tot Ryan Air (20 augustus 2013 kenmerk 2013Z15332).

Als ik morgen om 12:00 niets heb gehoord ga ik ervan uit dat jullie akkoord zijn,

Alvast een goed weekend,

Met vriendelijke groeten,

.....

Ministerie van Infrastructuur en Milieu

Directoraat-Generaal Bereikbaarheid

Directie Luchtvaart - afdeling Economie en Luchtvaartpolitiek

Plesmanweg 1 | 2597 JG | Den Haag

Postbus 20904 | 2500 EX | Den Haag

.....

M.

T.

minienm.nl

Van:

Aan:

Onderwerp: Ryan air

Datum: vrijdag 7 augustus 2015 12:30:00

<http://dublininquirer.com/2015/07/21/andy-ryanair-and-dublins-role-in-undermining-labour-rights/>

Van:

Aan:

Cc:

Onderwerp: Ryanair

Datum: woensdag 18 mei 2016 13:11:16

Ha

Zie onderstaand tekstje. Een beetje beknopt, maar in deze fase volstaat het wel. Nu kunnen de fijnslijpers aan het werk.

Groet,

Het Nederlands belang om schriftelijke opmerkingen in te dienen in de zaken Ryanair en Crewlink volgt uit ons beleid om “decent work” te bevorderen en “social dumping” te voorkomen. Om dit te realiseren is het belangrijk dat werknemers de sociale bescherming genieten (op het terrein van de sociale zekerheid en arbeidswetgeving) van de lidstaat waarmee zij de meest nauwe band hebben.

Dit criterium (meest nauwe band) is voor het arbeidsrecht vastgelegd met de term “plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht”. Dit geldt zowel voor de rechterlijke bevoegdheid (artikel 19 Brussel I) als voor de vaststelling van het toepasselijke recht (artikel 8 Rome I). Als de partijen een rechtskeuze hebben gemaakt (in dit geval Ierland), kan de werknemer zich toch beroepen op de sociale bescherming van de lidstaat waar de werkzaamheden gewoonlijk worden verricht.

SZW pleit er voor om het criterium “plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht” in de nu voorliggende zaken zo uit te leggen dat het Belgisch recht van toepassing is, omdat de feiten en omstandigheden de meest raakvlakken met dit land hebben. Zou het Hof tot een andere uitleg komen, dan wordt de deur (verder) opengezet voor het opzetten van formele constructies om (oneerlijk) te kunnen concurreren op arbeidsvoorwaarden.

Van:

Aan:

Cc:

Onderwerp: RE: Spoed: C-168/16 en C-169/16 Nogueira (Ryanair)

Datum: woensdag 18 mei 2016 16:18:13

Ha

Dank voor je mail. Ook de werknemers in de luchtvaart hebben recht op sociale bescherming 11 (pbo). Bovendien ben ik bang voor reflexwerking. We zullen met I&M en V&J contact opnemen om te kijken hoe zij er in staan.

Van:

Verzonden: woensdag 18 mei 2016 16:05

Aan:

CC:

Onderwerp: RE: Spoed: C-168/16 en C-169/16 Nogueira (Ryanair)

Na ons overleg hedenochtend dat van de zijde van leidde tot de volgende beleidsmatige insteek:

“Het Nederlands belang om schriftelijke opmerkingen in te dienen in de zaken Ryanair en Crewlink volgt uit ons beleid om “decent work” te bevorderen en “social dumping” te voorkomen. Om dit te realiseren is het belangrijk dat werknemers de sociale bescherming genieten (op het terrein van de sociale zekerheid en arbeidswetgeving) van de lidstaat waarmee zij de meest nauwe band hebben.

Dit criterium (meest nauwe band) is voor het arbeidsrecht vastgelegd met de term “plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht”. Dit geldt zowel voor de rechterlijke bevoegdheid (artikel 19 Brussel I) als voor de vaststelling van het toepasselijke recht (artikel 8 Rome I). Als de partijen een rechtskeuze hebben gemaakt (in dit geval Ierland), kan de werknemer zich toch beroepen op de sociale bescherming van de lidstaat waar de werkzaamheden gewoonlijk worden verricht.

SZW pleit er voor om het criterium “plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht” in de nu voorliggende zaken zo uit te leggen dat het Belgisch recht van toepassing is, omdat de feiten en omstandigheden de meest raakvlakken met dit land hebben. Zou het Hof tot een andere uitleg komen, dan wordt de deur (verder) opengezet voor het opzetten van formele constructies om (oneerlijk) te kunnen concurreren op arbeidsvoorwaarden. Daarbij kan worden aangesloten bij de uitleg van de term “home base” uit Bijlage III van Verordening 3922/91, waarnaar ook artikel 11, 5 van 883/2004 verwijst. Op die manier wordt bereikt dat de desbetreffende werknemer beschermd wordt door de wetgeving van dezelfde lidstaat, zowel op het terrein van de sociale zekerheid, als op dat van het arbeidsrecht.

stel ik vast dat er een zeker SZW belang is om in deze zaak schriftelijke opmerkingen te maken c.q. een bijdrage vanuit SZW daarvoor aan te leveren.

Na intern overleg WBJA hedenmiddag zou ik de definitieve beslissing om Schriftelijke Opmerkingen (SO) door de regering te maken 11 (pbo)

11 (pbo)

Advies WBJA: 11 (pbo)

.

Graag jullie reactie.

Groet

zie document 007

Van: [- HBJZ](#)
Aan: [- HBJZ](#)
Cc: [- HBJZ](#); [HBJZ paralegals](#)
Onderwerp: afstemming C-168/16 en C-169/16 Nogueira
Datum: dinsdag 24 mei 2016 12:47:52

Hi

Zie bijgaand. Kunnen wij inmiddels iets doorgeven?

Groet

Van:
Verzonden: dinsdag 24 mei 2016 12:41
Aan: [- HBJZ](#); [- HBJZ](#)
CC: [HBJZ paralegals](#)
Onderwerp: C-168/16 en C-169/16 Nogueira

Hoi

Hebben jullie BZ nog niets laten weten?

Ik heb begrepen dat I&M s.o. wil maken. Ook V&J zou s.o. verstandig vinden.

Groet,

Van: [\mailto: [minbuza.nl](mailto:)]
Verzonden: dinsdag 24 mei 2016 12:20
Aan: [- HBJZ](#)
CC:
Onderwerp: p.m. RE: C-168/16 en C-169/16 Nogueira

Beste collega's, is dit 'loos alarm'? Kunnen wij uiterlijk donderdagochtend 10 uur een reactie krijgen (bijeenkomst hofcluster) ? Termijn voor reactie dept was 12 mei, de tijd loopt door mocht er inderdaad voornemen zijn so in te dienen.

Alvast dank en groet,

From:
Sent: vrijdag 20 mei 2016 07:17
To: [- HBJZ](#)
Cc:
Subject: RE: C-168/16 en C-169/16 Nogueira

Ha [ik zie hier nog geen reactie van lenM in deze zaak, heb ik iets gemist?](#)

Groet,

From: [\mailto: [MINSZW.NL](mailto:)]
Sent: donderdag 19 mei 2016 15:28
To:
Cc: [- HBJZ](#);
Subject: C-168/16 en C-169/16 Nogueira

Dag

SZW heeft –na de ICERR-H van vorige week- nog een keer gekeken naar bovengenoemde zaak en wil bij nader inzien meedoen aan de schriftelijke opmerkingen van I&M.
SZW kan dan een bijdrage leveren aan de SZW-aspecten.

Het lijkt ons goed als jullie behandelaar (is er al iemand aangewezen?) op korte termijn een overleg BZ-I&M-SZW-V&J belegt.

Met vriendelijke groet,

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie WBJA, afdeling SVIA
mobiel: 06-
email: minszw.nl

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Help save paper! Do you really need to print this email?

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Van: [- DGB](#)
Aan:
Onderwerp: FW: Ryanair zaak
Datum: dinsdag 24 mei 2016 13:13:54
Bijlagen: [afstemming C-16816 en C-16916 Nogueira .msg](#)

Ha

Blijkbaar is doorgegeven dat wij (I&M) opmerkingen wilde maken en dat jullie meeliften (door

Dat is echter niet het geval. Wij willen graag opmerkingen maken omdat jullie dat wilden. Zoals ik aan tel zei zouden wij zelfstandig de keuze makend niet voegen. Dat maakt inhoudelijk niet uit mar wel voor proces.

C

-----Oorspronkelijk bericht-----

Van: - HBJZ

Verzonden: dinsdag 24 mei 2016 13:08

Aan: - DGB; - HBJZ; - DGB

Onderwerp: RE: Ryanair zaak

Er is op zijn minst wat verwarring, zie bijgevoegd een mail die via de juridische lijn van SZW binnenkwam. Daar gaat men er kennelijk vanuit dat IenM opmerkingen wil maken en dat SZW de bekende vinger aan de pols wil houden.

Ik ga aan de slag om eea recht te trekken. In dat verband: mocht het nu zo zijn dat SZW niet zelf opmerkingen wil maken maar ons wil volgen in onze keuze, wat is dan onze zelfstandige afweging? Maw als onze keuze doorslaggevend is wat beslissen we dan?

Gr.

-----Oorspronkelijk bericht-----

Van: - DGB

Verzonden: dinsdag 24 mei 2016 12:53

Aan: - HBJZ; - HBJZ; - DGB

Onderwerp: FW: Ryanair zaak

-----Oorspronkelijk bericht-----

Van:

Verzonden: dinsdag 24 mei 2016 12:43

Aan: - DGB

Onderwerp: RE: Ryanair zaak

Hoi,

Ja dat heeft onze juridische directie doorgegeven. Ik begreep dat ze bij BZ eerst nog een dossierhouder moeten aanwijzen...

Groet,

-----Oorspronkelijk bericht-----

Van: - DGB

Verzonden: dinsdag 24 mei 2016 12:42

Aan:

Onderwerp: Ryanair zaak

Ha

Weet BZ al dat jullie opmerkingen willen maken? We hebben nog niks van ze gehoord...

Groeten

Van: [- DGB](#)
Aan:
Onderwerp: RE: Ryanair zaak
Datum: dinsdag 24 mei 2016 18:17:04

Dank!

-----Oorspronkelijk bericht-----

Van:
Verzonden: dinsdag 24 mei 2016 18:07
Aan: - DGB
Onderwerp: RE: Ryanair zaak

Hoi

Inhoudelijk is jouw voorzet bij de Kamervragen in grote lijnen juist en die lijn kun je dus ook hanteren donderdag. Ik ga de antwoorden nog wel wat 'activistischer' maken; decent work en de aanpak van schijnconstructies zijn prioriteit nummer 1 van onze minister. Ga dus ook nog wat voorbeelden geven wat er op Europees niveau wordt gedaan.

Groet,

zie document 011

Van: [- DGB](#)
Aan:
Cc: [- DGB](#)
Onderwerp: Kamervragen SP actieagenda Schiphol
Datum: donderdag 26 mei 2016 13:57:09

Ha

Heb 2 vragen:

- 1) Mijn collega die bij ons de Kamervragen coördineert wil graag dinsdag eea intern de lijn indoen. Wat is jullie planning?
- 2) Vanochtend spraken we de vakbonden over hun position paper over de actieagenda (waar de SP vragen een uitvloeisel van zijn). Vooral over sociale kwesties (en mn Ryanair) verwachten ze actie van ons. Ik denk dat het goed is om eens bij elkaar te zitten wat we kunnen en willen doen (en: wat niet), ook gezien de prioriteiten van Asscher op dit punt. 67 Awr

Groeten

Ministerie van Infrastructuur en Milieu | DG Bereikbaarheid | Directie Luchtvaart
Postbus 20904 | 2500 EX Den Haag | Telefoon: +31 (0) 6 | Vrijdag afwezig

Van:
Aan:
Cc:
Onderwerp: RE: verzoek van FNV om overleg nav actieagenda Schiphol
Datum: donderdag 30 juni 2016 15:37:45

Dag

Bij lenM heeft onlangs een gesprek met de vakbonden (incl. FNV) plaatsgevonden over enkele thema's in de luchtvaartsector, zoals a-typische contracten, schijnzelfstandigheid, etc.

Ook mailde lenM me ter info. bijgaande conceptantwoorden op Kamervragen die zijn gesteld.

Wellicht ben jij ook betrokken bij de beantwoording van deze Kamervragen.

Ik wacht nu nog op een reactie op mijn nadere vraag aan de FNV of ze wat concreter willen aangeven welke punten ze met SZW willen bespreken.

Zelf ben ik over twee weken op vakantie, dus ik weet niet of we het gesprek met de FNV nog vóór de zomervakantie kunnen regelen.

Wordt vervolgd.

Groet,

Van:
Verzonden: maandag 27 juni 2016 17:05
Aan:
CC:
Onderwerp: RE: verzoek van FNV om overleg nav actieagenda Schiphol

Hoi

Als het gaat om de arbeidsomstandigheden moet FNV bij jullie zijn, maar voor de andere onderwerpen die worden genoemd is FNV bij en mij aan het goede adres. Prima om eens met FNV om tafel te gaan. Wellicht een idee om dat gezamenlijk te doen (G&VW en AV)?

Groet,

Van:
Verzonden: maandag 27 juni 2016 16:52
Aan:
CC:
Onderwerp: FW: verzoek van FNV om overleg nav actieagenda Schiphol

Ha en
Kunnen jullie de vraag van beantwoorden?
Groet,

Van:
Verzonden: maandag 27 juni 2016 15:07
Aan:
Onderwerp: verzoek van FNV om overleg nav actieagenda Schiphol

Dag

heeft mij gevraagd te adviseren over het onderstaande verzoek van de projectleider FNV Schiphol om in gesprek te gaan met SZW over een aantal zorgpunten mbt de actieagenda Schiphol.

De bonden maken zich zorgen om de werkgelegenheid binnen de luchtvaartsector door verdringing door oa low cost carriers die de kosten verlagen door schijnconstructies en die zich niet houden aan minimale arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden. Zie ook de link in onderstaande mail naar het position paper.

We hebben onlangs Kamervragen beantwoord over de arbeidsomstandigheden bij de luchthavenbeveiligers. De bonden, de beveiligingsbedrijven en Schiphol zijn hierover inmiddels tot een oplossing gekomen.

Het overleg dat nu in onderstaande mail wordt aangevraagd lijkt te gaan over de zorg om de concurrentie van buitenlandse maatschappijen op Schiphol die zich niet aan de Nederlandse normen houden rond arbeidsvoorwaarden.

Is dit een bekend issue voor jullie en zo ja, is het dan wellicht handig dat iemand van jullie dit contact overneemt?

Ik zal in ieder geval ook nog afstemmen met de contactpersoon die ik heb bij IenM. As. donderdag hebben zij een AO over de actieagenda.

Graag je reactie.

Groet,

M 06

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid | Directie Gezond en Veilig Werken

Gebouw Helicon D, verdieping 11

Postbus 90801 | 2509 LV Den Haag

[Routebeschrijving | Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid | Rijksoverheid.nl](#)

Van: [mailto: fnv.nl]

Verzonden: zondag 5 juni 2016 10:59

Aan:

CC:

Onderwerp: Gezamenlijke position paper luchtvaartbonden

Beste

en

Onlangs hebben VNV, FNV Luchtvaart, VNC, CNV Vakmensen, NVLT, VCP, De Unie en de VHKP gezamenlijk een 'position paper' uitgebracht over de toekomst van de Nederlandse luchtvaart (https://www.fnv.nl/sector-en-cao/alle-sectoren/schiphol/nieuws/actieagenda_schiphol_overheid_ingrijpen/).

Uiteraard is er over dit onderwerp contact met het ministerie van I&M, maar daarnaast hebben belangrijke onderdelen van dit dossier te maken met sociale zaken (denk

bijvoorbeeld aan problemen op het gebied van arbeidsomstandigheden en ook aan de vraag welk arbeids- en sociale zekerheidsrecht van toepassing is bij buitenlandse maatschappijen die vanuit Nederland opereren).

We zouden het erg op prijs stellen om deze onderwerpen met u te bespreken. Zou het mogelijk zijn hiervoor een afspraak te maken?

In afwachting van uw reactie,

Namens (Projectleider FNV Schiphol),

ONDERZOEKER

FNV

Varrolaan 100, 3584 BW Utrecht

T 030

M 06

Aanwezig: ma | di | do | vr

Ministerie van Infrastructuur en Milieu

> Retouradres Postbus 20901 2500 EX Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 4
2513 AA DEN HAAG

**Ministerie van
Infrastructuur en Milieu**

Plesmanweg 1-6
2597 JG Den Haag
Postbus 20901
2500 EX Den Haag

T 070-456 0000
F 070-456 1111

Ons kenmerk
IENM/BSK-2016/129893

Uw kenmerk
2016Z09733

Datum 29 juni 2016
Betreft Beantwoording vragen van de leden Smaling en
Karabulut (beiden SP) over het bericht dat de
actieagenda Schiphol de problemen niet oplost

Geachte voorzitter,

Hierbij beantwoord ik mede namens de minister van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid de vragen van de leden Smaling en Karabulut (beiden SP) over
het bericht dat de actieagenda Schiphol de problemen niet oplost.

Vraag 1

Hebt u kennisgenomen van het bericht "Actieagenda Schiphol lost problemen niet
op, overheid moet ingrijpen"?

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de mening van alle acht vakbonden in de Nederlandse luchtvaart (VNV,
FNV Luchtvaart, VNC, CNV Vakmensen, NVLT, VCP, De Unie en de VHKP) dat door
oneerlijke concurrentie de positie van Schiphol en KLM zwaar wordt aangetast? Zo
ja, bent u bereid via een Europees mandaat eerlijke concurrentie af te dwingen
om hun positie te verbeteren? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2

De huidige positie van Schiphol en KLM is sterk. Uit de SEO monitor
netwerkkwaliteit en staatsgaranties blijkt dat er tot nu toe geen sprake is van
aantasting van de positie van Schiphol. Ik besef echter dat dat geen
vanzelfsprekendheid is. We hebben te maken met concurrentie, ondermeer vanuit
de Golf en Turkije. Ik hecht aan een gelijk speelveld en maak me sterk voor
eerlijke concurrentie. Voor wat betreft landen buiten de EU kan dit het beste
worden gerealiseerd door in Europees verband goede afspraken te maken.
Daarom heb ik mij afgelopen maanden ingezet om tot een akkoord te komen over
mandaatverlening aan de Europese Commissie om te onderhandelen met onder
andere de Verenigde Arabische Emiraten (VAE), Qatar en Turkije. Deze mandaten
zijn inmiddels verleend op de Transportraad van 7 juni jl. Ze geven de basis om te
onderhandelen over luchtvaartovereenkomsten met daarin concrete afspraken
over eerlijke concurrentie in ruil voor beperkte wederzijdse marktopening op EU
niveau.

**Ministerie van
Infrastructuur en Milieu**

Ons kenmerk
IENM/BSK-2016/129893

Vraag 3

Bent u bereid iedere juridische mogelijkheid te gebruiken om extra frequenties via Schiphol te blokkeren totdat aan de vereisten van eerlijke concurrentie wordt voldaan? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3

Ik zet mij in om tot goede afspraken op EU-niveau te komen over eerlijke concurrentie (zie vraag 2). Gedurende de EU onderhandelingen met onder andere de VAE en Qatar voer ik geen eigen onderhandelingen met die landen over nieuwe landingsrechten.

Ik respecteer uiteraard de huidige overeenkomsten en monitor de marktontwikkelingen om te kunnen beoordelen of onredelijke schade wordt toegebracht aan met name de KLM. In de huidige overeenkomsten met beide landen is opgenomen dat het aanbod moet zijn afgestemd op de vraag en dat de diensten van andere maatschappijen niet op een onredelijke wijze schade mogen toebrengen aan andere luchtvaartmaatschappijen.

Verder is Nederland voorstander van aanscherping van EU verordening 868/2004 over subsidiëring en oneerlijke tariefpraktijken in de luchtvaart. De Europese Commissie komt binnenkort met een voorstel daarvoor. Deze verordening biedt bescherming tegen oneerlijke praktijken van luchtvaartmaatschappijen uit derde landen die op de EU vliegen.

Tijdens het Algemeen Overleg Luchtvaart op 1 juni jl. heb ik uw Kamer geïnformeerd dat de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en ik ons daarnaast inzetten om oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden te bestrijden. Zo voegt Nederland zich in de zaken C-168/16 en C-169/16 van ex-werknemers tegen een detacheerder van Ryanair en Ryanair zelf waarin de Belgische rechter de vraag heeft gesteld aan het Hof van Justitie van de Europese Unie of het begrip "thuisbasis" gelijkgesteld kan worden aan de "plaats waar een werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht". Verder is mijn ministerie actief in een Europese werkgroep "on social issues" waarin we Europese problemen over onduidelijke wetgeving inventariseren en voorstellen uitwerken om die op te lossen.

Vraag 4

Deelt u de mening dat het ontduiken van sociale premies en belastingen, het schenden van ILO-verdragen en het met voeten treden van mensenrechten door low cost carriers en golfcarriers onacceptabel is? Zo ja, op welke wijze gaat u dit stoppen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4

Het ontduiken van belastingen, het schenden van verdragen en mensenrechten vind ik uiteraard onacceptabel. Ik heb momenteel geen concrete aanwijzingen dat daar in Nederland sprake van is.

Er moet hierbij een onderscheid worden gemaakt tussen Europese low cost carriers en carriers uit de Golflanden. Op de eerste categorie is de Europese regelgeving van toepassing, op de tweede niet. Zoals uit de antwoorden op de vragen 7 en 9 blijkt, zijn binnen de EU sociale premies verschuldigd in de lidstaat waar de thuisbasis van de werknemer is gevestigd. Ook geniet hij de sociale bescherming van de lidstaat waar hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht. Het betalen van sociale premies kan dus bij de rechter worden afgedwongen. Ik heb op dit moment geen concrete aanwijzingen dat van het ontduiken van sociale premies en belastingen in Nederland sprake is. Uiteraard houd ik de

ontwikkelingen goed in de gaten en onderneem ik actie waar het nodig is, samen met de minister van SZW en de Europese Commissie.

Voor Golfcarriers is het recht van de Golfstaten van toepassing. Qua belastingen en sociale premies zijn de Golfstaten anders georganiseerd dan de landen binnen de EU. Ik verwijs naar de antwoorden op vraag 2 en 3 voor mijn inzet om in EU-verband tot een gelijk speelveld met de Golfstaten te komen.

**Ministerie van
Infrastructuur en Milieu**

Ons kenmerk
IENM/BSK-2016/129893

Vraag 5

Deelt u de mening dat Turkish Airlines alle schijn tegen heeft als het gaat om staatssteun, gezien de recente uitspraken van de topman waarin hij zegt dat deze luchtvaartmaatschappij met hulp van de Turkse staat de grootste luchtvaartmaatschappij ter wereld wordt? Zo ja, welke stappen gaat u zetten om te voorkomen dat Turkish Airlines de kaas van het brood komt eten?

Antwoord 5

Ik heb tijdens het Nederlands voorzitterschap ingezet op een onderhandelingsmandaat voor de Europese Commissie om een luchtvaartakkoord tussen de EU en haar lidstaten en Turkije af te sluiten. Het mandaat is inmiddels verleend op de Transportraad van 7 juni jl. Turkije behoort tot de nabuurlanden van de EU. Op basis van het Europees nabuurschapsbeleid wordt bij het mandaat ingezet op overname van alle relevante EU wet- en regelgeving (het "EU acquis") door Turkije. Hiermee wordt gewaarborgd dat alle Turkse maatschappijen en Europese luchtvaartmaatschappijen op gelijke voet kunnen opereren op basis van geharmoniseerde principes van eerlijke concurrentie.

Vraag 6

Deelt u de mening dat schijnconstructies en schijnzelfstandigheid ontoelaatbaar zijn en moeten worden gestopt? Zo ja, welke maatregelen gaat u hiervoor nemen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 6

Het bestrijden van schijnconstructies om oneerlijke concurrentie te voorkomen is een van de prioriteiten van dit kabinet. In verband hiermee heeft de minister van SZW een actieplan opgesteld. Over de voortgang van dit actieplan, dat voor alle sectoren geldt, dus ook de luchtvaart, heeft hij de Tweede Kamer op 1 oktober 2015 geïnformeerd (Kamerstuknummer 17 050-522).

Vraag 7

Bent u bereid maatregelen te nemen om te bewerkstelligen dat sociale premies betaald worden in het land waar de arbeid (voornamelijk) wordt uitgevoerd? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 7

Nu al geldt binnen de EU op grond van de coördinatieverordening voor de sociale zekerheid (Verordening (EG) nr. 883/2004) dat sociale premies moeten worden afgedragen in de lidstaat waar de thuisbasis van de werknemer is gevestigd. De vestigingsplaats van de onderneming is hierbij niet van belang. Nieuwe maatregelen zijn daarom niet nodig.

Vraag 8

Bent u het ermee eens dat bij het toekennen van slots meer moet worden gekeken naar de toegevoegde waarde hiervan voor de luchthaven en voor de mensen die er werken? Kunt u dit toelichten?

**Ministerie van
Infrastructuur en Milieu**

Ons kenmerk
IENM/BSK-2016/129893

Antwoord 8

Binnen de Europese Unie worden slots op basis van EU-regels op non-discriminatoire wijze toegewezen aan luchtvaartmaatschappijen door slotcoördinatoren die onafhankelijk zijn van de overheid en marktpartijen. Ik kan daarom dergelijke voorwaarden niet aan de slottoewijzing verbinden.

Vraag 9

Bent u bereid met een wet te komen waarin geregeld wordt dat maatschappijen met een basis in Nederland zich moeten houden aan Nederlands arbeids- en belastingrecht? Zo ja, wanneer stuurt u een voorstel daartoe naar de Kamer? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 9

Nee. Ook hier geldt dat nieuwe wetgeving niet nodig is. Op grond van Verordening (EG) nr. 593/2008 inzake het recht dat van toepassing is op arbeidscontracten (Rome I) hebben werkgever en werknemer een keuzerecht om te bepalen welk recht tussen hen geldt. Dit keuzerecht kan er echter niet toe leiden dat de werknemer de sociale bescherming verliest van het land waar hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht. Nederland is van mening dat voor de luchtvaart dit de lidstaat moet zijn waar de thuisbasis van de werknemer is gevestigd.

Vraag 10

Deelt u de mening dat de luchthaven weer tot het publieke domein moet gaan behoren en dat de overheid de luchthavensecurity in eigen beheer en voor haar rekening moet nemen? Zo ja, welke maatregelen gaat u nemen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 10

Voor wat betreft de vraag over de status van Schiphol wijs ik erop dat de NV Luchthaven Schiphol een staatsdeelneming is. Het rijk heeft een aandelenbelang van 69,7%. De uitgangspunten van het staatsdeelnemingenbeleid zijn vastgelegd in de Nota Deelnemingenbeleid Rijksoverheid 2013 waarvoor de minister van Financiën verantwoordelijk is. Het kabinet ziet geen aanleiding om de huidige status te wijzigen. Wat betreft de vraag over luchthavensecurity verwijs ik naar de beantwoording door de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Financiën op 24 mei 2016 van Kamervragen over de arbeidsomstandigheden van het beveiligingspersoneel op Schiphol (Kamerstuknummer 2016D20900). Daarin wordt aangegeven dat overheveling van taken niet aan de orde is.

Hoogachtend,

DE STAATSSECRETARIS VAN INFRASTRUCTUUR EN MILIEU,

Sharon A.M. Dijksma

Van:
Aan:
Cc:
Onderwerp: RE: YBe - Arbeidsrecht mobiele werknemers burgerluchtvaart
Datum: vrijdag 1 juli 2016 12:06:37
Bijlagen: [beantwoording-vragen-van-de-leden-smaling-en-karabulut-beiden-sp-over-het-bericht-dat-de-actieagenda-schiphol-de-problemen-niet-oplost.pdf](#)

Ha

Je kunt verwijzen naar de beantwoording van bijgaande Kamervragen waar wij ook bij betrokken zijn (met name het antwoord op vraag 3). Deze antwoorden zijn afgelopen dinsdag uitgegaan. Over de inhoud van onze inbreng kunnen nog geen mededelingen worden gedaan. Deze worden later openbaar. Voor verdere vragen kun je naar mij verwijzen.

Groet,

Van:
Verzonden: vrijdag 1 juli 2016 10:42
Aan:
CC:
Onderwerp: FW: YBe - Arbeidsrecht mobiele werknemers burgerluchtvaart

Ha en

Zie onderstaande vraag van van publieksinformatie. Ik begreep van dat er schriftelijke opmerkingen gemaakt worden in de Hofzaak waar de vraagsteller op doelt (en ook in een zaak die daarop lijkt), en dat jullie daarbij betrokken zijn.

Gevraagd wordt wat aan de vraagsteller geantwoord kan worden. Denk dat we niet inhoudelijk op de zaak moeten ingaan, maar wellicht alleen melden dat we bekend zijn met deze zaak en ook als Nederlandse regering hierover een standpunt hebben opgesteld of zoiets? Kunnen jullie antwoorden aan

Groet,

Van: *Postbus INFO
Verzonden: maandag 27 juni 2016 11:58
Aan:
Onderwerp: YBe - Arbeidsrecht mobiele werknemers burgerluchtvaart

Hoi

Onderstaand een mail van de Vereniging Nederlands Cabinepersoneel VNC. Zij roepen de minister op om namens de Nederlandse overheid het Europese Hof te laten weten dat het begrip 'plaats waar het werk aanvangt en eindigt' aan de definitie van 'home base' toe te voegen.

Moeten/ kunnen wij hier nog iets mee (ondanks dat de deadline al gepasseerd is)? Ik neem aan van niet, maar wil graag nog even checken.

Dank alvast!

Met vriendelijke groet,

*Afdeling Publiek &
Directie
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Tel. 06-
Afwezig op woensdagen*

Van: ticket@nl [<mailto:ticket@nl>]
Verzonden: woensdag 22 juni 2016 8:30
Aan: *Postbus INFO
Onderwerp: YBe - Arbeidsrecht mobiele werknemers burgerluchtvaart

Uw kenmerk is E3321437

Geachte collega,

Er is bij Informatie Rijksoverheid een vraag binnengekomen waarvoor wij uw medewerking nodig hebben. Zou u onderstaand bericht willen beantwoorden?

Bij voorbaat dank.

Met vriendelijke groet,

Publieksvoorlichter Rijksoverheid

Wij horen graag of u tevreden bent over onze reactie. U kunt [hier](#) deelnemen aan ons tevredenheidsonderzoek.

Als u een Twitter account heeft dan kunt u ons ook een vraag stellen via [@Rijksoverheid](#).

--- Original Message ---

From: secretariaat@vnconline.nl
Received: 6/21/16 5:26:41 PM CEST
To: Rijksoverheid
Subject: Arbeidsrecht mobiele werknemers burgerluchtvaart

Referring website: <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/inhoud/contact-met-szw/informatie-voor-de-pers>

Aard van uw vraag: Beroepsmatig
Aanspreekvorm: Mevrouw
Naam:

Telefoonnummer: 020-

E-mailadres: secretariaat@vnconline.nl

Organisatie: Vereniging Nederlands Cabinepersoneel VNC

Onderwerp: Arbeidsrecht mobiele werknemers burgerluchtvaart

Vraag:

Weledelgestrenge heer Asscher,

Op 18 maart 2016 heeft de Cour du Travail van Mons in België een uitspraak gedaan in de zaak tussen Jose Moreno Osacar en Ryanair. Deze uitspraak betreft een verzoek aan het Europese Hof van Justitie om richting te geven aan de definitie van het begrip 'home base' zoals bepaald in Annex II van Council Regulation No 3922/91.

Graag vragen wij uw aandacht voor dit verzoek dat beslissend zal zijn voor de toepassing van het arbeidsrecht voor mobiele werknemers in de burgerluchtvaart in Europa. Anders dan voor andere categorieën werknemers, voor wie artikel 8 van Regulation No 593/2008 (Rome I) wel voldoende borging biedt voor de toepassing van het arbeidsrecht, is de situatie voor vliegend personeel onduidelijk. Verschillende nationale rechtbanken hebben verschillende interpretaties aan het begrip 'home base' gegeven. Dat betekent in de praktijk dat bemanningsleden van luchtvaartmaatschappij A onder de bepalingen van het arbeidsrecht vallen van het land waar zij vandaan werken en dat luchtvaartmaatschappij B door heel Europa het arbeidsrecht toepast van het land waarin zij haar hoofdvestiging heeft. Dit kan natuurlijk leiden tot een slechtere sociale situatie voor bepaalde werknemers, maar ook tot oneerlijke concurrentie over de rugen van de werknemers.

Op basis van bovenstaande argumenten willen wij u graag oproepen om namens de Nederlandse overheid het Europese Hof te laten weten dat het begrip 'plaats waar het werk aanvangt en eindigt' aan de definitie van 'home base' moet worden toegevoegd. Voor uw informatie, de deadline voor de reactie naar het Europese Hof is 24 juni aanstaande.

Mocht u naar aanleiding van onze brief vragen hebben, dan zijn wij uiteraard bereid nadere toelichting te geven.

Namens de alle Europese cabine- en cockpitbemanningen danken wij u bij voorbaat voor uw aandacht.

Met vriendelijke groet,
Vereniging Nederlands Cabinepersoneel VNC

Voorzitter

Referentienummer:

Ministerie van Buitenlandse Zaken
Directie Juridische Zaken
Afdeling Europees Recht
Postbus 20061
2500 EB Den Haag
Nederland

Kenmerk: MinBuZa-***

Aan:
Het Hof van Justitie van
de Europese Unie
te Luxemburg

SCHRIFTELIJKE OPMERKINGEN

van de Nederlandse regering, ingediend ingevolge artikel 23, tweede alinea, van het
Protocol betreffende het Statuut van het Hof van Justitie van de Europese Unie,

in de gevoegde zaken C-168/16 (Nogueira e.a.) en C-169/16 (Moreno Osacar)

In bovengenoemde gevoegde zaken heeft de Nederlandse regering, vertegenwoordigd door
en hoofd respectievelijk medewerker van de
Afdeling Europees Recht van de Directie Juridische Zaken van het Ministerie van
Buitenlandse Zaken te Den Haag, de eer de volgende opmerkingen onder de aandacht van het
Hof te brengen.

I. Inleiding

1. Het Belgische *Cour du travail de Mons* (hierna: de verwijzende rechter) heeft het Hof in twee verwijzingsbeslissingen van 18 maart 2016 een gelijkkluidende prejudiciële vraag voorgelegd over de interpretatie van artikel 19, lid 2 van Verordening (EG) nr. 44/2001 van de Raad van 22 december 2000 betreffende de rechterlijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken (hierna: Brussel I-verordening).
2. De vraag is gerezen in geschillen tussen Crewlink Ltd (hierna: Crewlink) en Ryanair Ltd (hierna: Ryanair) enerzijds en oud-werknemers van Crewlink en Ryanair (hierna: de werknemers) anderzijds.
3. De werknemers hebben de Spaanse, Portugese of Belgische nationaliteit. In hun arbeidsovereenkomsten met Crewlink respectievelijk Ryanair is Charleroi, België aangewezen als standplaats (“home base”). Voorts is bepaald dat zij op maximaal een uur van deze plaats moeten wonen. In Charleroi ontvangen de werknemers instructies over hun opdrachten. Voor elke vlucht moeten zij zich hier op de luchthaven laten registreren. Tot slot vinden opleidingen en testen plaats in Charleroi.
4. De werknemers hebben, nadat zij in 2011 zelf ontslag hadden genomen of ontslagen werden, Crewlink en Ryanair voor de Belgische rechter gedaagd. De werknemers vorderen betaling van meerdere bedragen op grond van hun voormalige arbeidsovereenkomst. Crewlink en Ryanair menen dat de Belgische rechter niet bevoegd is, onder meer omdat de arbeidsovereenkomsten de Ierse rechter aanwijzen als bevoegde rechter en de werknemers werken aan boord van vliegtuigen die zijn geregistreerd in Ierland.
5. Tegen deze achtergrond rijst de vraag of de Belgische rechter bevoegd is in het onderhavige geschil. Om daarover te oordelen stelt de verwijzende rechter, kort gezegd, de vraag hoe in omstandigheden als de onderhavige kan worden bepaald wat de “plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt” is in de zin van artikel 19, lid 2, onder a van de Brussel I-verordening.

Opmerking [CSS1]: Geen toevoeging van het huidige artikel in Vo ; de prejudiciële procedure beperkt zich tot de uitleg van de bepaling die is voorgelegd, zoals die op dat moment hield

6. Voor het volledige feitenverloop en het toepasselijke juridisch kader verwijst de Nederlandse regering naar de verwijzingsbeslissingen.

Opmerking [CSS2]: In reactie op opmerking
Het zijn gevoegde zaken, met twee verwijzingsbeslissingen (zie ook punt 1 hiervoor)

II. Standpunt van de Nederlandse regering

7. Naar de Nederlandse regering begrijpt, wenst de verwijzende rechter te vernemen of het begrip *“plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt”* uit artikel 19, lid 2, onder a, van de Brussel I-verordening zo kan worden uitgelegd dat het voor het boordpersoneel in de luchtvaartsector gelijkgesteld wordt aan het begrip *“thuisbasis”* uit bijlage III bij Verordening (EEG) Nr. 3922/91 van de Raad van 16 december 1991 inzake de harmonisatie van technische voorschriften en administratieve procedures op het gebied van de burgerluchtvaart, zoals gewijzigd bij Verordening (EG) nr. 1899/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 12 december 2006 houdende wijziging van Verordening (EEG) nr. 3922/91 van de Raad inzake de harmonisatie van technische voorschriften en administratieve procedures op het gebied van de burgerluchtvaart (hierna: Verordening 3922/91).

8. Bijlage III bij Verordening 3922/91 definieert het begrip *“thuisbasis”* als volgt:

“De locatie die door de exploitant aan het bemanningslid is aangewezen en waar het bemanningslid in de regel een dienstperiode of een reeks dienstperioden aanvangt en beëindigt, en waar, onder normale omstandigheden, de exploitant niet verantwoordelijk is voor de accommodatie van het bemanningslid in kwestie.”

9. De Nederlandse regering stelt zich op het standpunt dat het begrip *“thuisbasis”* uit Verordening 3922/91 in de onderhavige zaak inderdaad gebruikt kan worden ter interpretatie van het begrip *“plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt”* uit de Brussel I-verordening. Dit standpunt wordt hierna toegelicht. Daarbij komen de volgende punten aan bod:

- de doelstellingen van de Brussel-I-verordening,
- de parallel met het begrip *“het land waar de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht”* in de zin van artikel 8, lid 2 van Verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni

2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I) (hierna: Rome-I-verordening),

- de rechtspraak van het Hof over de begrippen in de Brussel-I-verordening en de Rome-I-verordening,
- het gebruik van het begrip “*thuisbasis*” ter bepaling van de plaats waar arbeid wordt verricht in andere regelgeving van de Unie.

Algemene uitgangspunten: Brussel-I, Rome-I, rechtspraak van het Hof

10. De regels uit de Brussel I-verordening hebben onder meer ten doel de regels inzake de bevoegdheid van de nationale rechters te harmoniseren, door zoveel mogelijk te voorkomen dat verschillende rechterlijke instanties bevoegd zijn met betrekking tot eenzelfde rechtsverhouding. Daarnaast wordt beoogd de rechtsbescherming van de in de EU gevestigde personen te versterken door de vaststelling van de bevoegde rechter te vereenvoudigen. Dit volgt uit overwegingen 11-13 van de Brussel-I-verordening en uit vaste rechtspraak van het Hof, zie o.a. arrest van 9 januari 1997, zaak C-383/95 Rutten, punt 13.
11. Het Hof heeft in het kader van de vaststelling van “*de plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt*” in de zin van artikel 19, lid 2 van de Brussel-I-verordening, in algemene zin bepaald dat in gevallen waarin een werknemer werkzaamheden verricht in verschillende lidstaten, de plaats moet worden bepaald waarmee het geschil de meest bijzondere band heeft. Tegelijkertijd moet naar behoren rekening worden gehouden met het streven naar een passende bescherming van de werknemer als de zwakste contractpartij (arrest Rutten, reeds aangehaald, punt 22).
12. Wanneer werkzaamheden ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst in meerdere lidstaten worden verricht, definieert het Hof het begrip “*plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt*” daarom als:

“de plaats waar de werknemer het werkelijke centrum van zijn beroepswerkzaamheden heeft gevestigd en waar of van waaruit hij in feite het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever vervult” (arrest van 9 januari 1997, zaak C-383/95 Rutten, punt 23).

13. Volgens het Hof kan in de eerste plaats de werknemer op die plaats met minder moeite een gerechtelijke procedure aanspannen tegen zijn werkgever of zich verdedigen. In de tweede plaats is de rechter van die plaats het best in staat en dus het meest geschikt om het op de arbeidsovereenkomst betrekking hebbende geschil te beslechten (arrest Rutten, reeds aangehaald, punt 24).
14. Voorts is in het arrest Rutten (reeds aangehaald, punt 25-26) in het bijzonder rekening gehouden met de omstandigheid dat de werknemer in een lidstaat *“een kantoor heeft van waaruit hij de voor zijn werkgever te verrichten werkzaamheden organiseert en waar hij na elke in verband met zijn werk gemaakte buitenlandse reis terugkeerde.”*
15. Zoals de verwijzingsbeslissing laat zien (punten 10-12 en 48), bestaat er voor de vaststelling van het toepasselijke recht in het kader van de Rome-I-verordening een vergelijkbaar criterium aan dat van de vaststelling van *“de plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt”* in de zin van artikel 19, lid 2 van de Brussel-I-verordening. Dat betreft het begrip *“het land waar de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht”* in de zin van artikel 8, lid 2 van de Rome-I-verordening. In zijn rechtspraak hanteert het Hof een eenvormige uitleg van deze begrippen onder de Brussel-I-verordening en de Rome-I-verordening, vanuit dezelfde ratio om een passende bescherming te bieden aan de werknemer (zie bijvoorbeeld arrest van 12 september 2013, zaak C-64/12 Schlecker, punt 34; arrest van 15 maart 2011, C-29/10, Koelsch, punt 33). Gelet op deze parallel tussen het criterium onder de Brussel I-verordening en dat onder de Rome I-verordening, is derhalve voor de uitleg in het onderhavige geval ook de rechtspraak van het Hof over de Rome I-verordening relevant.
16. Met name de rechtspraak van het Hof met betrekking tot de Rome I-verordening over de wegtransportsector en de zeevaartsector acht de Nederlandse regering hier van belang. Net als in de luchtvaartsector, verricht de werknemer ook bij deze vormen van vervoer namelijk zijn werkzaamheden (in één voertuig, maar) in of boven verschillende lidstaten.
17. Door het Hof is met betrekking tot het wegtransport en de zeevaart reeds bepaald dat, gelet op de aard van de werkzaamheden in die sectoren, met name vastgesteld dient te

worden “in welke staat zich de plaats bevindt van waaruit de werknemer zijn transportopdrachten verricht, instructies voor zijn opdrachten ontvangt en zijn werk organiseert, alsmede de plaats waar zich de arbeidsinstrumenten bevinden” (arrest Koelzsch, reeds aangehaald, punten 48-49; arrest van 15 december 2011, zaak C-384/10 Voogsgeerd, punt 38). Als de plaats van waaruit de werknemer zijn opdrachten verricht en waar hij de instructies voor zijn opdrachten ontvangt steeds dezelfde is, moet deze plaats worden beschouwd als de plaats waar gewoonlijk de arbeid wordt verricht (arrest Voogsgeerd, reeds aangehaald, punt 39).

18. Hoewel het Hof zich in dit verband nog niet eerder heeft uitgelaten over de luchtvaartsector, staat de Nederlandse regering een soortgelijke aanpak voor met betrekking tot deze sector, omwille van een eenvormige uitleg.

Bruikbaarheid van het begrip “thuisbasis” bij de uitleg van artikel 19, lid 2

19. Het begrip “thuisbasis” uit Verordening 3922/91 biedt een op de luchtvaart toegespitst criterium dat nauw aansluit bij de benadering in de rechtspraak van het Hof voor andere vervoerssectoren. Zoals weergegeven in punt 8 hiervoor, vormt de thuisbasis immers de plaats waar de werknemer “in de regel een dienstperiode of een reeks dienstperioden aanvangt en beëindigt”. Aan die omstandigheid is belang toegekend in de arresten Rutten, Koelsch en Voogsgeerd (alle reeds aangehaald). Ofschoon de thuisbasis in de arbeidsovereenkomst wordt bepaald, betreft het een feitelijke plaats, van waaruit de werkzaamheden daadwerkelijk worden verricht. Om deze redenen is het begrip voor de luchtvaart volgens de Nederlandse regering een goed aanknopingspunt voor de uitleg van het begrip “plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt” in de zin van artikel 19, lid 2 van de Brussel I-verordening.
20. Het begrip “thuisbasis” beantwoordt bovendien aan de eerder genoemde doelstellingen van de Brussel-I-verordening. Ten eerste biedt het een helder criterium voor de vaststelling van de bevoegde rechter, dat weinig ruimte laat voor discussie. Met de thuisbasis wordt immers in de arbeidsovereenkomst, conform de verplichting daartoe in verordening 3922/91, steeds één plaats als thuisbasis aangewezen. Hierdoor is het voor de werknemer en de werkgever duidelijk tot welke rechter zij zich kunnen wenden, dan wel voor welke rechter zij gedaagd kunnen worden. Ten tweede wordt het belang van

de werknemer als zwakste contractpartij beschermd wanneer de rechter in het land van de “thuisbasis” van de werknemer bevoegd is. Deze rechter zal vanwege de afstand en de taal voor de werknemer het meest eenvoudig te bereiken zijn.

21. De Nederlandse regering wijst er nog op dat de Commissie in antwoord op een vraag van het Europees Parlement heeft aangegeven dat het begrip “thuisbasis” uit bijlage III bij Verordening 3922/91 kan helpen bij het bepalen van de plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt (antwoord van 15 november 2010 op vraag nr. P-8653/2010).
22. Ten slotte wordt de eenvormige uitleg binnen het Unierecht gediend, wanneer het begrip “thuisbasis” als uitgangspunt wordt genomen bij de uitleg van “de plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt”. Ook in artikel 11, lid 5 van Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (hierna: Verordening 883/2004) en artikel 14, lid 5 bis, tweede alinea van Verordening (EG) nr. 987/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 16 september 2009 tot vaststelling van de wijze van toepassing van Verordening 883/2004, wordt immers voor de bepaling van de plaats van de werkzaamheden van luchtvaartpersoneel aangesloten bij de “thuisbasis”. Zo is in artikel 11, lid 5 van Verordening 883/2004 bepaald:

“Werkzaamheden van een lid van het cockpit- of het cabinepersoneel dat met betrekking tot luchtpassagiers of luchtvervoer diensten verricht, worden beschouwd als werkzaamheden die worden verricht in de lidstaat waar het lid zijn thuisbasis heeft zoals omschreven in bijlage III bij verordening (EEG) nr. 3922/91.”

De betrokken werknemers zijn tijdens hun dienstverband onderworpen geweest aan de Ierse wetgeving (overweging 24, Nogueira e.a.; overweging 24, Moreno Osacar). Het is nuttig op te verhelderen dat artikel 11, lid 5 Verordening 883/2004 pas op 28 juni 2012 in werking is getreden, dus pas na afloop van de betrokken dienstverbanden (Verordening (EU) nr. 465/2012 tot wijziging van Verordening (EG) nr. 883/2004). Gemeten naar de maatstaven van het nieuwe artikel 11, lid 5 van Verordening (EG) nr. 883/2004 zouden zij waarschijnlijk in België verzekerd zijn geweest

23. De Nederlandse regering merkt op dat het vaststellen van “*de plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt*” in het concrete geval, een feitelijke kwestie betreft, waarvan het uiteindelijk aan de nationale rechter staat om daarover te oordelen (zie arrest Rutten, reeds aangehaald, punt 25). Tegen die achtergrond vormt het begrip “*thuisbasis*” een – belangrijk – uitgangspunt bij de bepaling van “*de plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt*”. Echter, de nationale rechter zal alle omstandigheden van het geval moeten beoordelen, hetgeen ertoe kan leiden dat andere omstandigheden wijzen op een andere plaats waarmee de werkzaamheden van de werknemer in concreto nauwer verbonden zijn.
24. In dit verband merkt de Nederlandse regering wel op dat het daarbij moet gaan om concrete, feitelijke omstandigheden in verband met de daadwerkelijke uitoefening van de werkzaamheden. Volgens de Nederlandse regering volstaan hiervoor niet enkel formele of “papieren” aanknopingspunten, zoals een bepaling in de arbeidsovereenkomst. Dat zou niet passen bij de doelstelling om passende bescherming te bieden aan de werknemer als zwakste contractpartij. Hierbij zij herhaald dat, ofschoon de “*thuisbasis*” in de arbeidsovereenkomst wordt bepaald, het een feitelijke plaats betreft, van waaruit de werkzaamheden daadwerkelijk worden verricht (zie hiervoor, punt 19).

Concluderend

25. Op grond van al het voorgaande concludeert de Nederlandse regering dat het begrip “*thuisbasis*” uit bijlage III van Verordening 3922/91 voor de luchtvaart als uitgangspunt kan worden gebruikt om de “*plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt*” uit artikel 19, lid 2, onder a van de Brussel I-verordening te bepalen.

III. Conclusie

26. Gelet op het voorgaande geeft de Nederlandse regering het Hof in overweging de prejudiciële vraag als volgt te beantwoorden:

“Het begrip “thuisbasis” uit bijlage III van Verordening 3922/91 kan voor de luchtvaart gebruikt worden als uitgangspunt om de “plaats waar de werknemer

gewoonlijk werkt” uit artikel 19, lid 2, onder a van de Brussel I-verordening te bepalen.”

Gemachtigde

Den Haag, [7 juli 2016]

Van:
Aan:
Onderwerp: FW: Hofzaak Nogueira C-168/16 en C-169/16 Concept SO (2)
Datum: vrijdag 1 juli 2016 11:58:43
Bijlagen: [C-168-16 en C-169-16 Nogueira concept SO 2 /](#) [docx](#)

TKN

Van:
Verzonden: vrijdag 1 juli 2016 11:57
Aan:
Onderwerp: RE: Hofzaak Nogueira C-168/16 en C-169/16 Concept SO (2)

Ha

De verwijzing naar 11,5 is nu inderdaad opgenomen. Het lijkt me goed te wijzen op het volgende. Deze bepaling geldt vanaf juni 2012 (Verordening (EU) nr. 465/2012 tot wijziging van Verordening (EG) nr. 883/2004). De zaken waar het om gaat spelen zich voor juni 2014 af, vandaar dat zij nog aan de socialezekerheidswetgeving van Ierland onderworpen waren (zoals uit de stukken blijkt). Gemeten naar de maatstaven van het nieuwe lid 5 van 883/2004 zouden zij in België verzekerd zijn geweest.

Ik heb hierover in de tekst met track changes een opmerking gemaakt (pagina 7).

Vriendelijke groet,

Van:
Verzonden: vrijdag 1 juli 2016 10:53
Aan:
Onderwerp: FW: Hofzaak Nogueira C-168/16 en C-169/16 Concept SO (2)

Ha

Ik heb nog één kleine opmerking bij deze tekst, maar verder is het wat mij betreft akkoord. De verwijzing naar art. 11, lid 5 van Vo. 883/2004 waar jij –volgens mij– ook naar verwees, staat er nu ook in.

Indien je nog verdere opmerkingen hebt, dan hoor ik dat graag maandag, dan neem ik ze mee in een reactie aan

Groeten,

Van: [\mailto: [minbuza.nl\]](mailto:)
Verzonden: donderdag 30 juni 2016 16:44
Aan: - BD/DWJZ/PR';
- HBJZ; - DGB; - DGB;
- BD/DWJZ/PR; - HBJZ;
- HBJZ; - BD/DWJZ/WKB
CC: HBJZ paralegals;
Onderwerp: Hofzaak Nogueira C-168/16 en C-169/16 Concept SO (2)

Beste allemaal,

Zie graag bijgaand een aangepast concept voor Nogueira. We hebben jullie opmerkingen verwerkt (en waar niet, toegelicht waarom niet) en nog een paar elementen in de redeneerlijn toegevoegd.

Belangrijkste is de toevoeging aan het eind, waar we opmerken dat de vaststelling van de “plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt” een feitelijke aangelegenheid is, waarover de nationale rechter uiteindelijk moet oordelen aan de hand van alle omstandigheden van het geval. Daarmee bouwen we marge in: het begrip “thuisbasis” vormt een (belangrijk) uitgangspunt, maar andere omstandigheden moeten eveneens worden betrokken en kunnen ertoe leiden dat een andere plaats, vanwege een nauwere band, de “plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt” is.

nog in reactie op jouw vraag over de termijn van 24 juni die de Vereniging Nederlands Cabinepersoneel had genoemd – die termijn geldt niet voor ons. De termijn voor indienen kan variëren per lidstaat / per partij, want is afhankelijk van de datum van ontvangst door de betrokkene.

Voor ons geldt als deadline 7 juli a.s.

Lukt het jullie om maandag 4 juli jullie opmerkingen door te geven?

Dan kan ik dinsdag de (hopelijk) laatste slag maken om tot een definitief stuk te komen, kan het voor finaal akkoord zo woensdagmiddag bij jullie rond en donderdag de deur uit.

Ik verneem graag,
Vriendelijke groet,

From: [mailto: @MINSZW.NL]
Sent: woensdag 22 juni 2016 15:16
To: - BD/DWJZ/PR';
- HBJZ; - DGB; - DGB;
- BD/DWJZ/PR; - HBJZ;
- HBJZ; - BD/DWJZ/WKB
Cc: HBJZ paralegals;
Subject: RE: zaak Nogueira C-168/16 en C-169/16

Ha,

Onze minster ontving bijgaande brief, waarin de Vereniging Nederlands Cabinepersoneel om Nederlandse interventie vraagt in de Ryanair zaak. Op wiens weg ligt het deze te beantwoorden? Overigens: klopt het dat de deadline 24 juni is, zoals de vereniging stelt?

Groet,

Van: [mailto: minbuza.nl]
Verzonden: woensdag 22 juni 2016 8:47
Aan: - BD/DWJZ/PR';
- HBJZ; - DGB; - DGB;

- BD/DWJZ/PR; - HBJZ;
- HBJZ; - BD/DWJZ/WKB
CC: HBJZ paralegals;
Onderwerp: RE: zaak Nogueira C-168/16 en C-169/16

Veel dank voor jullie opmerkingen! Fijn te horen. Wij gaan er mee verder en ik denk dat we jullie in de loop van volgende week een volgende versie kunnen sturen.

Vriendelijke groet,

From:
Sent: dinsdag 21 juni 2016 11:30:03
To: - BD/DWJZ/PR'; - HBJZ; - DGB; - DGB;
- BD/DWJZ/PR; - HBJZ;
- HBJZ; - BD/DWJZ/WKB
Cc: HBJZ paralegals;
Subject: RE: zaak Nogueira C-168/16 en C-169/16

Beste e.a.,

Dank voor de concept-SO. We vinden het een goed stuk met een logische opbouw en conclusie. De opmerking van V&J dat het begrip 'thuisbasis' vooral een nader aanknopingspunt is om de uitleg die aan de Brussel I-verordening wordt gegeven verder te verduidelijken, kunnen we onderschrijven. Ik denk wel dat de formulering in alinea 20 nog iets helderder kan. Zie in de bijlage enkele kleine opmerkingen.

Vriendelijke groeten,

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
WBJA/JA-SVIA
Cluster Internationaal
Tel: 06-
minszw.nl

Van: - BD/DWJZ/PR [[mailto: minvenj.nl](mailto:minvenj.nl)]
Verzonden: maandag 20 juni 2016 15:02
Aan: - HBJZ;
- DGB; - DGB;
BD/DWJZ/PR; - HBJZ;
HBJZ; - BD/DWJZ/WKB
CC: HBJZ paralegals;
Onderwerp: RE: zaak Nogueira C-168/16 en C-169/16

Beste collega's,

Hierbij de opmerkingen van en mij (VenJ) bij het concept. Ik heb ze verwerkt in de bijlage.

Onze belangrijkste opmerking is dat Brussel I bepaalt dat de werkgever kan worden opgeroepen voor het gerecht van de plaats waar of van waaruit de werknemer

gewoonlijk werkt of heeft gewerkt. In het arrest Rutten is dit nog verduidelijkt, waardoor dit kan worden uitgelegd als de plaats 'waar of van waaruit hij in feite het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever vervult'. Deze uitleg geeft ons inziens al een duidelijk criterium dat ook toepasbaar is bij grensoverschrijdend werk, zoals in de luchtvaart. Daarnaast kan het criterium ook worden gebruikt voor andere vervoersmodaliteiten. We snappen echter dat het begrip 'thuisbasis' een goed aanknopingspunt is, maar we willen voorkomen dat de 'thuisbasis' een extra criterium wordt, dus naast de 'plaats van waaruit wordt gewerkt'. Daarom moet ons inziens duidelijk worden gemaakt in de SO dat de 'thuisbasis' goed kan worden gebruikt om de 'plaats van waaruit wordt gewerkt' te bepalen. Maar het is dus slechts een aanknopingspunt daarvoor, niet een nieuw criterium. Dit is nu nog niet helemaal duidelijk in alinea 17.

Als er nog vragen zijn, hoor ik het graag.

Groeten

Van: [mailto: minbuza.nl]
Verzonden: donderdag 16 juni 2016 11:05
Aan: @minszw.nl'; @minienm.nl';
 @minienm.nl'; minienm.nl'; -
 BD/DWJZ/PR; - BD/DWJZ/PR; @minienm.nl';
 ' minszw.nl'; @minienm.nl'; - BD/DWJZ/WKB
CC: minszw.nl'; 'paralegalsHBJZ@minienm.nl';

Onderwerp: zaak Nogueira C-168/16 en C-169/16

Beste allemaal,

Zie graag bijgaand een eerste opzet voor de SO in Nogueira.

Vertrekpunt is vanzelfsprekend de prejudiciële vraag, uitleg van artikel 19, lid 2 van de Brussel I-Verordening. Het kan dan o.i. een vrij simpel verhaal worden (hetgeen wij toejuichen). We zijn benieuwd wat jullie vinden van het concept, of dit tegemoet komt aan jullie ideeën, of alle belangen op deze manier goed worden gediend, etc.

Alle jullie bevindingen, aanvullingen, suggesties zien we graag tegemoet.

Voorlopig weten we dat Zweden, Frankrijk en (natuurlijk) België zelf meedoen in deze procedure. Zij zoeken ook aansluiting bij het thuisbasis-begrip. Met de Belgische agente heb ik heel goed contact en zij wil hun SO, zodra die concrete vormen aanneemt, wel delen, zodat we evt. nog argumenten kunnen uitwisselen. Zijn jullie akkoord als ik t.z.t. – als onze SO ook min of meer definitief is – ons stuk met haar deel?

Inmiddels heb ik zaak C-242/16 Garrett Pontes Pedroso bestudeerd. De problematiek is grofweg dezelfde, maar de prejudiciële vragen luiden anders en zoeken niet zelf al aansluiting bij het begrip "thuisbasis" voor uitleg van artikel 19, lid 2 van de Brussel I-verordening. Aangenomen dat we in die zaak ook gaan deelnemen, kunnen we in de SO dan zelf aansturen op aansluiting bij dat begrip. Maar dat is voor discussie op een later moment; m.i. kunnen we de zaken apart behandelen en hoeven we niet nu al elementen van Garrett Pontes Pedroso mee te nemen in Nogueira (maar wel andersom: ons laten leiden door Nogueira in Garrett Pontes Pedroso). Als jullie daar anders over denken, hoor ik het graag.

Lukt het jullie om begin volgende week, uiterlijk dinsdagochtend 21-6, te reageren op bijgevoegd concept?

Dank alvast en vriendelijke groet,

mede namens en

From:**Sent:** donderdag 9 juni 2016 12:14**To:**

' minienm.nl'; @minienm.nl'; @minienm.nl';
' @minienm.nl'; ' @minvenj.nl'; minvenj.nl';
' @minvenj.nl' minszw.nl'; @minienm.nl';
Cc: ' minszw.nl'; ' @minszw.nl'; 'paralegalsHBJZ@minienm.nl';

Subject: zaak Nogueira C-168/16 en C-169/16

Dag allemaal,

Ik mail jullie even in verband met de zaak Nogueira. Ik spring daarbij even in voor omdat zij ziek is geweest. Ik blijf voorlopig ook betrokken bij de zaak, dus bij deze het verzoek ook mij in alle mails op te nemen.

Ons voorstel is om jullie halverwege volgende week een eerste concept SO toe te sturen. Vooralsnog hebben wij een duidelijke lijn voor ogen om te komen tot een beantwoording van de prejudiciële vragen. Aan de hand van het eerste concept kunnen we dan verder gaan sleutelen.

De Belgische agent heeft overigens al geïnformeerd welke lidstaten er allemaal meedoen. We houden jullie daarvan op de hoogte.

Oh ja, en zouden jullie nog de kamerbrief kunnen toesturen waar het in vorig overleg over is gegaan? Alvast bedankt daarvoor!

Met vriendelijke groeten,

Jurist

.....
Ministerie van Buitenlandse Zaken
Directie Juridische Zaken, afdeling Europees Recht (DJZ/ER)
Bezuidenhoutseweg 67 | 2594 AC | Den Haag | Kamer
Postbus 20061 | 2500 EB | Den Haag | Nederland
.....

T+31 70 | M+31
@minbuza.nl
www.government.nl | www.rijksoverheid.nl
.....

Help save paper! Do you really need to print this email?

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind

resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

Ministerie van Veiligheid en Justitie

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Ministry of Security and Justice

Help save paper! Do you really need to print this email?

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Help save paper! Do you really need to print this email?

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.



PRESS RELEASE

RYANAIR PILOT GROUP

Contact:
contact@ryanairpilotgroup.com

FOR IMMEDIATE RELEASE
 July 5, 2016

ryanairpilotgroup.com
 Page 1 of 1

Ryanair Pilots Homes Raided

The Ryanair Pilot Group (RPG) can confirm that today (July 5), German tax authorities carried out a number of coordinated raids in at least four Ryanair bases; Cologne, Neiderrhein, Baden-Baden and Berlin SXF. It has also emerged that a number of pilots flying for Ryanair had their homes raided as part of the operation.

During the raids, a number of documents were seized along with personal computers. Pilots were also questioned on their employment relationship with the airline. Our understanding at this time is that only pilots flying for the airline through contracts with Brookfield Aviation or McGinley Aviation were involved.

Over sixty percent of pilots in Ryanair are employed via Brookfield Aviation or McGinley Aviation. In December 2015 a judicial review of a search warrant of Brookfield Aviations premises in the UK was sought by the UK Surrey police on behalf of the German Prosecutors

See Judgement www.bailii.org/ew/cases/EWHC/Admin/2015/3465.htm

The latest raids appear to be a further escalation of the German authority's ongoing investigation.

The RPG's position on the matter is clear; the contracts offered by Brookfield and McGinley are bogus self employment contracts designed to distance the true employer, Ryanair, from its responsibilities to its workers and minimise its tax and employers social insurance overheads.

The RPG is calling upon the Irish Department of Finance and the Department of Social Protection to fully investigate the recruitment model of Ryanair and determine that the true employer of these pilots is in fact Ryanair.

In the meantime the RPG is offering assistance to our members with the active co-operation of Vereinigung Cockpit, the German Airline Pilots' Association.

*****END*****

RYANAIR PILOT GROUP

**PROFESSIONAL TREATMENT
 FOR PROFESSIONAL PILOTS**

 Supported by ECA Members Associations, the Ryanair Pilot Group (RPG) encompasses all pilots operating for Ryanair. Our primary concern as Professional Air Line Pilots is Safety. Our goal is to gain fair representation and change the culture in our workplace. For more information on the Ryanair Pilot Group, visit www.ryanairpilotgroup.com

Van: - [DGB](#)
Aan:
Cc: - [DGB](#)
Onderwerp: FW: RPG Press Release - Ryanair Pilots Homes Raided - 5 July 2016.pdf
Datum: woensdag 6 juli 2016 12:55:34
Bijlagen: [RPG Press Release - Ryanair Pilots Homes Raided - 5 July 2016.pdf](#)

Ha en

Zoals ik aangaf lijkt het ns goed om binnenkort bij elkaar te komen om evt acties rond niet naleven van NL arbeidswetgeving en schijnconstructies in luchtvaart in NL te bespreken. Kunnen jullie op donderdag 18 of 25 augustus? Ik zal tegen die tijd wel een notitietje maken. Bijgaand een bericht over actie van Dld.
Groeten

Van: - DGB
Verzonden: woensdag 6 juli 2016 10:18
Aan: - DGB
Onderwerp: RPG Press Release - Ryanair Pilots Homes Raided - 5 July 2016.pdf

Verzonden met Good Work(www.good.com)

Van: [- DGB](#)
Aan:
Cc: [- DGB](#)
Onderwerp: RE: RPG Press Release - Ryanair Pilots Homes Raided - 5 July 2016.pdf
Datum: woensdag 6 juli 2016 15:12:11

Een nieuwe poging vanwege vakanties: kunnen jullie 19 of 21 juli?

Ik hang net op met de VNV (pilotenvakbond). Die zijn, nav vraag van ons, samen met FNV en de Ryanair Pilot Group aan de slag gegaan om materiaal te verzamelen over arbeidscontracten, premies, belastingen en mogelijke schijnconstructies van piloten en cabin crew in Eindhoven. FNV zal hierover met SZW contact hebben (). Leen zal dus wel bij een van jullie terecht komen neem ik aan? Bedoeling is de informatie in augustus aan te leveren.

Ze willen dan eind aug/begin sep op ambtelijk niveau met ons (IenM en SZW) praten, 10 2g , om mogelijke acteis te bekijken.

Goed dus als wij daarvoor bij elkaar kunnen komen.

Groeten

zie document 021

BIJLAGE

Notitie arbeidsvraagstukken luchtvaart

1. Inleiding

Bedrijfsmodellen in de luchtvaart die de arbeidskosten drastisch verminderen staan momenteel volop in de belangstelling van de nationale en (inter)nationale politiek, luchtvaartmaatschappijen en vakbonden. Er is veel discussie over deze (nieuwe) bedrijfsmodellen, zoals bijvoorbeeld van *low cost* maatschappijen als Ryanair en Easyjet, waarbij wordt gewerkt met flexibele contracten, ZZP-ers, niet-EU personeel, inhuur via arbeidsmarktintermediairs etc. om zo lage(re) arbeidskosten te realiseren.

De (nieuwe) Europese Commissie heeft herhaaldelijk aangegeven op dit punt actie te willen ondernemen. Het onderwerp zal daarom in het "*Aviation package*" van dit najaar een plek krijgen. Ook de Tweede Kamer is in toenemende mate geïnteresseerd in dit onderwerp.

Daarnaast speelt op nationaal en internationaal terrein het vraagstuk van mogelijk vervuilde cabinelucht en de hieraan verbonden gezondheidsklachten.

Ook het ministerie van SZW zal (naast het ministerie van IenM) in toenemende mate politiek worden aangesproken op deze luchtvaartdossiers. In deze nota wordt een overzicht gegeven van actuele en toekomstige politieke- en beleidsmatige vraagstukken en zal IenM een voorstel doen voor intensivering en structurering van de samenwerking met SZW.

In deze notitie komen achtereenvolgens aan de orde: wat speelt er in het algemeen op het terrein van arbeidskosten arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden in de luchtvaart en; welke vraagstukken levert dit op; wie doet wat op dit terrein bij de directie luchtvaart (DLV) van I&M en; wat raakt de (politieke) verantwoordelijkheid van SZW aan de hand van concrete actiepunten en deadlines.

2. Wat speelt er

1. De discussie in de luchtvaartwereld over nieuwe verdienmodellen die voorzien in lage arbeidskosten is al langer gaande, maar door het initiatief van Norwegian Air International (NAI) begin 2014 wordt deze nu nog feller gevoerd. NAI wilde vanuit de EU (Ierland) intercontinentaal gaan vliegen met personeel uit zogenaamde (niet-EU) lage lonen landen zoals Thailand.

De (inter)nationale politiek, de vakbonden en de netwerkcarriers (zoals Air France-KLM) uiten hun zorg over mogelijke "social dumping", "flags of convenience" (kiezen voor vestiging in een land waar de sociale lasten het laagst en de bescherming van werknemers het minst is), concurrentievervalsing, verlies van (vaste) arbeidsplaatsen en ook negatieve gevolgen voor de veiligheid.

2. Arbeidskosten vormen momenteel ook een belangrijk aspect in de discussie over reorganisatieplannen bij netwerkcarriers als Air France-KLM die de concurrentiestrijd met de *low cost* maatschappijen willen kunnen voeren en met (Midden-Oosten) carriers als Turks Airlines, Emirates en Qatar Airways. In een brief daterend van medio 2014 aan de premier hebben KLM, de BARIN en vakbonden, gevraagd om een Europees richtsnoer voor de luchtvaart naar voorbeeld van de maritieme sector, om lastenverlichting door onder meer verlaging van fiscale en sociale lasten op arbeid mogelijk te maken. Zij hebben daartoe ook aan de Europese Commissie gevraagd om actie te ondernemen.

3. In de loop van 2013 ontstond onder het vliegend personeel die TCP's uit de motorolie van vliegtuigen zou bevatten. Omdat de luchtverversing in vliegtuigen via de motoren loopt, zouden de deeltjes zo hierin terechtkomen. Vorig jaar kwamen er nieuwe wetenschappelijke aanwijzingen dat de TCP's schade kunnen veroorzaken. Tot op heden is schade aan de gezondheid van vliegend personeel en 'frequent flyers' echter niet aangetoond maar ook niet uitgesloten (RIVM/TNO).

Gelet op het feit dat deze problematiek consequenties kan hebben voor de luchtvaartveiligheid en bovendien verband houdt met de constructie van vliegtuigen is dit onderwerp belegd bij de directie

Luchtvaart van IenM. Op dit dossier is nauwe afstemming met SZW noodzakelijk. Daarnaast is van belang dat het toezicht op de naleving van de ARBO wetgeving bij wet is gedelegeerd door Minister van SZW aan de ILenT.

Uit al deze ontwikkelingen zijn drie hoofdthema's voor de luchtvaartsector te destilleren:

- 1) Arbeidsvoorwaarden, Arbeidsomstandigheden en werkgelegenheid;
- 2) Concurrentiekracht;
- 3) Veiligheid.

Deze drie thema's liggen vaak in elkaars verlengde en zijn niet altijd scherp van elkaar te onderscheiden.

3. Europese studies

Een aantal studies hebben bovengenoemde onderwerpen prominent op de agenda gezet:

- 1) Denemarken houdt zich al langere tijd met het onderwerp bezig en een Deense werkgroep over social dumping heeft op hoofdlijnen de problemen geïdentificeerd en een aantal aanbevelingen gedaan¹, onder andere aan de Europese Commissie. Het rapport omvat de drie thema's.
- 2) In februari van dit jaar is een studie verschenen "*Atypical employment in aviation*"², die is gefinancierd door de EC, uitgevoerd door de Universiteit van Gent in opdracht van de European Cockpit Association, de Association of European Airlines en de European Transport Workers' Federation. Ook dit rapport omvat (niet geheel in dezelfde orde van grootte) eveneens de drie thema's.

Deze studie, die de arbeidssituatie van piloten heeft bestudeerd, concludeert dat de arbeidsmarkt van piloten sterk gesegregeerd is in termen van arbeidsvoorwaarden, van heel goed tot onzeker. Ongeveer 80% heeft een vast contract voor onbepaalde duur met de werkgever, goede salariering en secundaire arbeidsvoorwaarden, ca. 9% werkt als zelfstandige. Het overgrote deel van die zogenaamd zelfstandigen werkt voor low cost carriers. Er bestaat segregatie qua leeftijd (hoe jonger hoe slechter af) en naar airline (slechtere arbeidsvoorwaarden bij de *low cost carriers*). Ook pay to fly constructies komen voor. De schaal waarop twijfelachtige arbeidsomstandigheden zich voordoen is relatief bescheiden. De onderzoekers waarschuwen wel dat dit het begin kan zijn van social dumping als gevolg van toegenomen mondiale concurrentie en een overschot aan aanbod op de arbeidsmarkt voor piloten op dit moment.

- 3) In de herfst van 2015 verschijnt een update van de EC "Study on the effects of the implementation of the EU aviation common market on employment and working conditions in the Air Transport Sector over the period 1997/2010". Deze studie (die zowel kwantitatieve alsmede kwalitatieve info zal bevatten) is zeer breed van opzet en zal mede input leveren voor de door de Europese Commissie te ontwikkelen "*Aviation Package*".
- 4) Naar aanleiding van studies 1 en met name 2 heeft EASA, de Europese luchtvaartveiligheidsorganisatie, een nadere analyse uitgevoerd over de mogelijke veiligheidsconsequenties van verschillende contractuele verhoudingen, waaronder ZZP en pay-to-fly constructies. Uit dit rapport³ blijkt niet dat hier nu sprake is van een bewezen urgent veiligheidsprobleem. Wel adviseert EASA om aandacht voor de ontwikkelingen in contractuele verhoudingen en de mogelijke relatie met de veiligheid op te nemen in het Europese luchtvaart veiligheidsplan. De veiligheid management systemen bij de bedrijven en de toezichthoudende autoriteiten zullen daardoor ook in de nabije toekomst een vinger aan de pols houden. In de management board van EASA, waar over dit rapport zal worden

¹ Rapport ter informatie bijgevoegd

² Rapport ter informatie bijgevoegd

³ Rapport ter informatie bijgevoegd

besloten, dringt NL erop aan dit advies over te nemen. Dit onderwerp blijft dus de aandacht van EASA houden.

- 5) T.a.v. de kwaliteit van de lucht in de cabine (TCP dossier) heeft binnen het zgn. REACH project van het RIVM de stofevaluatie plaatsgevonden. De uitkomsten hiervan zijn door het RIVM in een ontwerpbesluit neergelegd. Het European Chemicals Agency (ECHA) zal nu het ontwerpbesluit aan de registranten van TCP sturen om zo lacunes in kennis (voor het veilig gebruik van TCP bij diverse toepassingen) in het registratiedossier op te vullen. Registranten van TCP hebben tot medio juni 2015 de tijd om te reageren op het ontwerpbesluit dat de lacunes in kennis definieert. Dit spoor moet er toe leiden dat de producent of importeur aangeeft of de stof schadelijk is. Ook moet hij vermelden hoe een gebruiker er veilig mee om kan gaan.
- 6) CEN (Comité Européen de Normalisation) heeft in april 2015 een werkgroep gestart die zich de komende jaren zal gaan richten op het ontwikkelen van een Europese Norm of een set aan normen voor de kwaliteit van cabinelucht van vliegtuigen en de airconditioning in vliegtuigen. Hierbij wordt ook beoogd geschikte meet- en detectietechnieken voor chemische stoffen te ontwikkelen om na te gaan of aan de normen wordt voldaan. Nederland wordt hierin vertegenwoordigd door TNO en RIVM. Dit moet er toe leiden dat vliegtuigbouwers zorgen dat de luchtkwaliteit aan de geformuleerde eisen voldoet en of dat veiligheids- of gezondheidsrisico's oplevert.
- 7) EASA zal, mede op Nederlands verzoek, een grootschalig onderzoek naar de kwaliteit van de cabinelucht starten. Vooruitlopend hierop zal eerst een voorbereidend onderzoek worden gestart. Het voorbereidend onderzoek van EASA is inmiddels gegund aan het Duitse Fraunhofer instituut en de Medische Hogeschool van Hannover. De eindresultaten worden in oktober 2016 verwacht. De uitkomsten en conclusies uit dit voorbereidende onderzoek zullen vervolgens worden gebruikt in het grootschalige EASA project.
- 8) Future Sky Safety, onder leiding van het NLR. In dit project doet een zeer breed consortium met Europese subsidie, onderzoek naar mogelijkheden om vliegtuigen te verbeteren. Het contract met de Europese commissie is reeds getekend. Het consortium bestaande 32 deelnemers: vliegtuigbouwers, toeleveranciers en wetenschappelijke instituten. Het project moet zicht bieden op technische en economische haalbaarheid van maatregelen om de ongewenste contaminatie van lucht in het vliegtuig te voorkomen.

4. Organisatie van- en taakverdeling bij de directie Luchtvaart

Vanwege bovenstaande ontwikkelingen heeft de directie Luchtvaart (DLV) een plan van aanpak over arbeidskosten en concurrentiekracht opgesteld⁴. Daarin worden ook de thema's arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden en veiligheid geïdentificeerd.

De directie Luchtvaart heeft het voortouw als het gaat om concurrentiekracht en luchtvaartveiligheid. De directie is opgebouwd uit vier afdelingen, waarvan hier twee relevant zijn: De afdeling Economie en Luchtvaartpolitiek (E&L), die zich inzet voor het behoud en zo mogelijk de verdere versterking van het internationale netwerk van luchtverbindingen vanuit Nederland. Hierbij wordt rekening gehouden met de brede economische en politieke belangen van Nederland, het versterken van de mainport en het versterken van een duurzame luchtvaartsector.

De afdeling Luchtvaartveiligheid (LVV), die zich inzet voor het permanent verbeteren van de veiligheid van het Nederlandse luchtvaartsysteem. Voorop staat het realiseren van de (internationale) veiligheidsnormen, waarna verdergaande veiligheid wordt afgewogen tegen andere belangen zoals kosten, effecten op economie, op het milieu en op al bestaande veiligheidsmaatregelen. De afdeling richt zich specifiek op de hoofdthema's van de beleidsagenda Luchtvaartveiligheid: (a) samenwerking, (b) integrale aanpak, (c) veiligheidsmanagement, (d) veilige luchthavens en omgeving en (e) veilige vlucht.

⁴ Ter informatie bijgevoegd

De afdeling E&L (inhoudelijk verantwoordelijk: _____ en _____) die als thema de concurrentiekracht van de Nederlandse luchtvaart in haar portefeuille heeft, wil antwoord krijgen op de vraag wat de genoemde ontwikkelingen betekenen voor de concurrentiekracht van Nederlandse maatschappijen en daarop een beleidsstandpunt innemen. Daartoe volgt ze de Europese ontwikkelingen op de voet en neemt ze bijvoorbeeld deel aan een EC werkgroep on social matters (residerend onder DG MOVE), die de problemen verder gaat uitdiepen en vervolgens oplossingen daarvoor wil bieden. Ook heeft E&L in het kader van thema's 2 (concurrentiekracht) en in mindere mate 1 (arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden) opdracht gegeven tot een onderzoek naar (fiscale) maatregelen voor de luchtvaartsector op het gebied van arbeidskosten naar aanleiding van de op pagina 1 eerder genoemde brief van KLM, BARIN en vakbonden. SZW (_____ maakt reeds deel uit van de begeleidingsgroep.

Uit het 10 29 ⁵ blijkt dat in Nederland de inhuur van buitenlands personeel, flexibilisering van arbeidscontracten en het opzetten van bases in een ander land (zoals in Europa steeds meer plaatsvindt) op dit moment nog niet aan de orde is, maar dit is zeker niet uit te sluiten voor de nabije toekomst. Op kleine schaal (enkele honderden fte's) is onder Nederlandse luchtvaartmaatschappijen wel sprake van tijdelijke arbeidscontracten (zogenaamd re-entrybeleid om seizoensinvloeden op te vangen, waarbij personeel in beginsel geen vast dienstverband krijgt en conform de nieuwe flexwet weer in dienst komt als dat wettelijk is toegestaan zonder dat een contract voor onbepaalde tijd aangeboden behoeft te worden) en op zeer kleine schaal (enkele tientallen) is er sprake van oproepkrachten (zonder verschijningsplicht), van de inhuur van vliegers via een uitzendbureau voor de zomerperiode en van de inhuur van zzp'ers/freelancers. In de Cao-afspraken met de vakbonden is voor de laatste groepen een maximum aantal fte's vastgesteld.

Een fiscale maatregel wordt in het conceptrapport als mogelijkheid gezien, mits dit past in een Europees staatssteunkader. De aanbeveling wordt gedaan een Europese "social dialogue" aan te gaan om op Europees niveau tot goede afspraken te komen. 10 29

Naast deze werkzaamheden worden beide afdelingen regelmatig door de politiek om standpunten gevraagd. Een recent voorbeeld hiervan is om samen met SZW de Kamer in november/december van dit jaar te informeren over welke acties ondernomen gaan worden om het evenwicht op de arbeidsmarkt van piloten te bevorderen.

De afdeling LVV, is verantwoordelijk voor het luchtvaartveiligheidsbeleid. Een adequate afstemming met betrokken departementen zoals bijv. SZW is hierbij noodzakelijk. Vrijwel alle onderwerpen zoals genoemd bij de Afdeling E&L hebben ook een veiligheidskant (voortouw _____ en _____).

Ten aanzien van het TCP dossier kan het volgende worden vermeld (voortouw _____) Door de Staatssecretaris is recent een Nationale adviesgroep Cabelucht ingesteld (verder NAC). Het ministerie van SZW neemt ook deel in de NAC. De NAC zal in ieder geval worden belast met adviseren over:

1. ontwikkelingen (waaronder nieuw onderzoek) die relevant kan zijn voor de gekozen strategie;
2. de wenselijkheid van additioneel (internationaal) onderzoek;
3. de Nederlandse inbreng in de Europese onderzoekstrajecten

5. De politieke verantwoordelijkheid van SZW

Arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden zijn primair het beleidsterrein van SZW. Om deze thema's een goede plek te kunnen geven en een beleidsstandpunt te kunnen innemen dat alle aspecten omvat en belangen tegen elkaar afweegt, is de expertise en de inzet op zowel nationaal alsmede op internationaal (Europees) niveau van SZW onontbeerlijk. I&M verwacht dat de aandacht voor deze beleidsvraagstukken alleen maar groter wordt de komende tijd, zowel in Den Haag als in Brussel.

⁵ In bezit van _____

Het gaat daarbij allereerst om het verzamelen van facts and figures, zoals "hoe steekt het Nederlandse regime van arbeids- en sociale zekerheidsregels nu precies in elkaar?", om antwoord te krijgen op meer principiële vragen als "is het beroep van piloot wel uit te voeren als ZZPer?". Daarnaast gaat het ook om ad hoc werkzaamheden zoals het beantwoorden van Kamervragen en om de voorbereiding van AO's. Tenslotte is DG MOVE (i.s.m. DG EMPLOI) in toenemende mate op dit terrein actief en vraagt om inzet en inbreng van de lidstaten.

1. Wij stellen voor om samen met SZW een kernteam te vormen dat zich met "arbeidsvraagstukken" in de luchtvaartsector bezig houdt. Gezien de onderwerpen is voor dit kernteam deelname van zowel de directie arbeidsverhoudingen als de directie internationaal gewenst. Specifiek voor het TCP vraagstuk (giftige stoffen in cockpit) is expertise van de directie Arbeidsomstandigheden gewenst.
2. Daarnaast is een regulier overleg tussen IenM, SZW en EZ gewenst op een wat hoger niveau (afdelingshoofden/directeuren) om hoofdlijnen en strategie voor de wat langere termijn te bespreken.

6. Concrete actiepunten en deadlines

Om een beeld te krijgen van de gevraagde inzet volgt hieronder een lijst met concrete actiepunten op dit moment en hun deadlines:

-Begeleiden van het onderzoek naar een fiscale loonfaciliteit voor luchtvaart personeel (eindrapport september 2015) en dit najaar standpuntbepaling na oplevering onderzoek. (SZW/AV) neemt al deel aan begeleidingsgroep.

-Standpuntbepaling arbeidsvoorwaarden en pilotenopleidingen: ZZP-ers in de cockpit, atypical employment relationships en 'pay to fly' constructies voor net afgestudeerde piloten, schuldenlast en werkloosheid onder jonge vliegers; Concreet is de toezegging gedaan dat I&M in november of december 2015 de Kamer informeert over de actie die tezamen met de minister van SZW wordt ondernomen om het evenwicht op de arbeidsmarkt van piloten te bevorderen.

- Standpuntbepaling t.a.v. de veiligheidsdimensie van de nieuwe business modellen (ook door EASA opgepakt), wat is het Nederlandse situatie en wat is ons standpunt t.a.v. deze vraagstukken (geen concrete deadline).

-Deelname aan EU en internationaal overleg en voorbereiding en inbreng in Europese subgroep on social matters in aviation van DG MOVE. Het is nog onduidelijk hoe vaak de werkgroep bijeenkomt en wat precies de werklast zal zijn, maar de bedoeling is dat de groep al in najaar 2015 oplossingen aandraagt voor geïdentificeerde en nog te identificeren problemen (doorlopend).

-Standpuntbepaling en blijvende aandacht voor TCP's in de cockpit (directie arbeidsomstandigheden).

-Voorbereiding AO's met de vaste Kamercommissie IenM (toezegging AO d.d. 4 juni 2015) en gezamenlijke beantwoording van arbeidsgerelateerde Kamervragen. Inzet hierbij is afhankelijk van de gestelde vragen en deadlines afhankelijk van planning. Voor deze meer ad hoc inzet is het bestaan van een kernteam een groot voordeel uit het oogpunt van snel kunnen schakelen.

Van:
Aan: [- DGB](#)
Onderwerp: FW: Gesprek met SZW, IenM, VNV en FNV over dossiers Ryanair
Datum: dinsdag 12 juli 2016 16:58:38
Bijlagen: [image001.jpg](#)

Beste

Hieronder staat de mail die de FNV naar SZW heeft verstuurd, met daarin de datum suggestie van 1 september. Wij horen ook graag of jullie dan beschikbaar zijn.

Met vriendelijke groet,

Public Affairs
Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers

Dellaertlaan 61
Postbus 192
1170 AD Badhoevedorp
T 020

[vnnv.nl](#)
[www.vnnv.nl](#)



Van: <[@fnv.nl](#)>
Datum: dinsdag 12 juli 2016 16:54
Aan: "[@MINSZW.NL](#)"
CC: <[vnnv.nl](#)>, <[fnv.nl](#)>
Onderwerp: Gesprek met SZW, IenM, VNV en FNV over dossiers Ryanair

Geachte / Beste

In reactie op de mailwisseling die u had met mijn collega wil ik graag het navolgende met u delen.

Al enige tijd zijn FNV en VNV (Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers) ieder op hun eigen wijze bezig zich te verdiepen in het business model van low-cost-carriers en in het bijzonder Ryanair. Dat doen zij omdat zowel FNV als VNV sterke aanwijzingen hebben dat door o.a. Ryanair in strijd wordt gehandeld met ILO-verdragen en Europese richtlijnen met betrekking tot arbeidsrecht en sociale zekerheidsrecht. Daarnaast zijn er sterke aanwijzingen dat Ryanair zich bedient van constructies die sterk verwant zijn aan schijnzelfstandigheid.

FNV en VNV hebben elkaar gevonden in een gemeenschappelijke aanpak met tot doel een level playing field tot stand te brengen als het gaat om arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en werkzekerheid in de luchtvaart. Daarbij wordt nadrukkelijk samenwerking gezocht met onze Europese vakbondskoepels, vertegenwoordigers in het Europese en het nationale Parlement. De nadruk ligt echter op het op nationaal niveau komen tot een set van maatregelen die bijdragen aan het door VNV en FNV gewenste Level Playing Field.

In het kader van onze activiteiten hebben wij al gesprekken gevoerd met de verantwoordelijke ambtenaren bij het ministerie van IenM, maar we zijn van mening dat ook gesprekken met de verantwoordelijke ambtenaren bij SZW nuttig en noodzakelijk zijn. Sterker nog VNV en FNV

zouden graag zien dat er gekomen zou worden tot een gemeenschappelijke meeting tussen ambtenaren van beide ministeries, VNV en FNV.

Wij realiseren ons dat een gesprek om het gesprek niet zoveel zin heeft en dat het wenselijk is dat als we in gesprek gaan er concrete issues voor gesprek voorliggen. Daarom stellen wij voor dat VNV en FNV dossiers gaan samenstellen waarin we nader ingaan op:

- <!--[if !supportLists]--> <!--[endif]-->Arbeids-/uitzend/detacheringscontracten van piloten en cabinepersoneel bij Ryanair
- <!--[if !supportLists]--> <!--[endif]-->afdracht van belastingen en sociale premies
- <!--[if !supportLists]--> <!--[endif]-->welke regels er volgens ons worden overtreden
- <!--[if !supportLists]--> <!--[endif]-->het MVO beleid, of het ontbreken daarvan bij Ryanair.

Daarnaast zijn wij voornemens om één of meerdere wetenschappers/deskundigen een oordeel te laten geven over onze waarnemingen en mogelijke oplossingen aan te laten dragen zowel op nationaal als internationaal niveau.

Wij verwachten eind augustus 2016 de dossiers op orde te hebben en stellen dan ook voor om een gemeenschappelijke meeting te organiseren op donderdag 1 september 2016. Doel van die bijeenkomst zou naar ons idee moeten zijn; het delen van de door ons opgestelde dossiers, het bespreken van mogelijke oplossingen en zo mogelijk het komen tot een agenda voor een verdere aanpak.^{10 29}

Graag verneem ik of u zich kan vinden in ons voorstel voor een gesprek en of de door ons genoemde datum van 1 september 2016 u en uw collega's schikt.

Voor een nadere toelichting en/of nadere afstemming kan ik vanzelfsprekend gebeld worden.

Met vriendelijke groet, mede namens de collega's van de VNV

PROJECTLEIDER FNV SCHIPHOL



Varrolaan 100, 3584 BW Utrecht
Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

T 030 M 06 E [@fnv.nl](mailto:info@fnv.nl)

Aanwezig: ma | di | wo | do | vr

Van: - DGB
Aan:
Cc: - DGB;
Onderwerp: Overleg dinsdag 19 juli
Datum: donderdag 14 juli 2016 15:07:36
Bijlagen: [Notitie samenwerking DLV-SZW.docx](#)
[FW Gesprek met SZW IenM VNV en FNV over dossiers Ryanair.msg](#)

Dag heren,

Ik kom er niet meer aan toe een echte gespreksnotitie te maken voor aanstaande dinsdag. Ik denk eerlijk gezegd dat dat wellicht ook niet nodig is. Hieronder volgen een aantal agendapunten waar we het wat I&M betreft in ieder geval over moeten hebben. Hebben jullie nog punten? Bijgaand ook t.i. de notitie die een jaar geleden aan jullie is gestuurd en die de basis vormde voor de afspraken tussen I&M en SZW. Beetje verouderd maar geeft wel een beeld.

1) S heeft meerdere malen (ook tijdens AOs) aangegeven dat ze iets wil doen aan schijnconstructies/pay to fly. Er zou ook best wat aan de hand kunnen zijn in NL. Mn Ryanair zou zich hier schuldig aan kunnen maken. Wat geldt er nu precies aan (NL) wetgeving voor vliegend personeel op arbeidsgebied?

Dit punt moeten we niet mondeling oppakken maar voor ons is een overzicht wel erg handig. Hoe zit het met aanpak schijnconstructies bv?

2) In het verlengde van 1: VNV en FNV gaan bewijs verzamelen dat Ryanair hier ten onrechte geen belasting en sociale premies betaalt en dat zij schijnconstructies gebruikt (via detacheerders om werkelijke werkgever te verhullen bv, maar ook schijnzelfstandigheid van piloten). Ze willen 1 september gesprek met SZW en I&M. Stel dat ze bewijs verzamelen, wat kunnen en willen wij dan? Zie in bijlage mail van FNV aan

3) Het CDA heeft een motie ingediend waarin wij worden gevraagd om te verkennen of een verbod op pay to fly haalbaar is. Hoe ziet SZW dit? Vraag die zaak compliceert: is pay to fly deel van opleiding of werk.

4) Zaak Garret Pontes Pedroso (prejudiciële vragen van Portugees hof aan HvJEU). We gaan wss voegen in deze zaak (om voeging Ryanairzaak over begrip thuisbasis kracht bij te zetten). Gaat om oud werknemer van Netjets. Netjets is echter ander soort bedrijf dat geen thuisbases kent. Ik leg tijdens het overleg wel eea uit. Ik hoop dat voor dit agendapunt aanwezig kan zijn.

Melden jullie mij en aan en laten jullie nog even weten in welke zaal het is?

Groeten

Ministerie van Infrastructuur en Milieu | DG Bereikbaarheid | Directie Luchtvaart
Postbus 20904 | 2500 EX Den Haag | Telefoon: +31 (0) 6 | Vrijdag afwezig

Van:
Aan:
Onderwerp: RE: Datum voor gesprek met SZW, IenM, VNV en FNV over dossiers Ryanair
Datum: donderdag 21 juli 2016 15:56:54
Bijlagen: [image001.jpg](#)

Ik ook.

Van:
Verzonden: donderdag 21 juli 2016 15:56
Aan:
Onderwerp: FW: Datum voor gesprek met SZW, IenM, VNV en FNV over dossiers Ryanair

Hoi,

Zie hieronder. Ik zou dan kunnen, jullie ook?

Groet,

Van: - DGB
Verzonden: donderdag 21 juli 2016 15:47
Aan: '
CC:
Onderwerp: RE: Datum voor gesprek met SZW, IenM, VNV en FNV over dossiers Ryanair

Ik heb de mail ook even doorgestuurd aan De achternaam was
verkeerd gespeld.

Van: - DGB
Verzonden: donderdag 21 juli 2016 15:46
Aan: '
CC: [ynv.nl](#); [@me.com](#); ; [@minszw.nl](#)
Onderwerp: RE: Datum voor gesprek met SZW, IenM, VNV en FNV over dossiers Ryanair

Geachte ,
Wat I&M betreft kan dat.
Met vriendelijke groet,

Ministerie van Infrastructuur en Milieu | DG Bereikbaarheid | Directie Luchtvaart
Postbus 20904 | 2500 EX Den Haag | Telefoon: +31 (0) 6 | Vrijdag afwezig

Van: [[mailto:](#) [@fnv.nl](#)]
Verzonden: donderdag 21 juli 2016 15:36
Aan: [@minszw.nl](#); - DGB
CC: [ynv.nl](#); [@me.com](#);
Onderwerp: Datum voor gesprek met SZW, IenM, VNV en FNV over dossiers Ryanair

Geachte mevrouw en meneer

Als vertegenwoordigers van werknemers in de luchtvaart hebben vakbonden VNV en FNV

contact met u opgenomen om van gedachten te wisselen over wat er nodig is om een gelijk speelveld te creëren in de luchtvaart en om onder meer het ontwijken van het Nederlands arbeidsrecht tegen te gaan.

Uit de contacten die we hebben gehad concludeer ik dat er zowel bij het ministerie van I&M als bij het ministerie van SZW belangstelling bestaat om hierover een gesprek te voeren, maar dat de eerder voorgestelde datum van 1 september 2016 niet voor iedereen schikt. Ik doe daarom een nieuw datumvoorstel, namelijk donderdag 15 september in de ochtend in één van de ministeries.

Graag hoor ik of de voorgestelde datum en tijd u schikt.

Met vriendelijke groet

PROJECTLEIDER FNV SCHIPHOL



Varrolaan 100, 3584 BW Utrecht
Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

T 030 M 06 E [@fnv.nl](mailto:projectleider@fnv.nl)

Aanwezig: ma | di | wo | do | vr

voor e-mail 12 juli 2016 zie DOCUMENT 025

Van:
Aan: [DGB](#) - DGB;
Cc:
Onderwerp: RE: Betr: Vraag over afdracht Ryanair
Datum: donderdag 21 juli 2016 21:32:40
Bijlagen: [image001.gif](#)
[image002.jpg](#)
[image003.jpg](#)

Ik maak graag mijn agenda vrij voor dit boeiende dossier. Plan maar in op 15 september.

Groet

-----Original Message-----

From:
Sent: Thursday, July 21, 2016 05:47 PM W. Europe Standard Time
To: - DGB;
DGB
Cc:
Subject: RE: Betr: Vraag over afdracht Ryanair

en ik kunnen dan ook, ik wacht nog op een reactie van Daarna zal ik het
FNV laten weten.

Groet,

Van:
Verzonden: donderdag 21 juli 2016 16:48
Aan: - DGB; - DGB
CC:
Onderwerp: RE: Betr: Vraag over afdracht Ryanair

Ik moet dan kunnen!

Van: - DGB
Verzonden: donderdag 21 juli 2016 16:47
Aan: - DGB
CC:
Onderwerp: RE: Betr: Vraag over afdracht Ryanair

Dat lijkt mij een goed plan als er idd meer is dan rook. Dat weten we eind aug.
De datum die vakbonden nu voorstellenvoor gesprek is 15 september s ochtends. Kunnen
jullie dan?

Verzonden met Good Work (www.good.com)

Van: <@minszw.nl>
Datum: donderdag 21 jul. 2016 4:41 PM
Aan: - DGB <minienm.nl>, minienm.nl>
- DGB <minienm.nl>

Kopie: < @minszw.nl>, < @MINSZW.NL>
Onderwerp: FW: Betr: Vraag over afdracht Ryanair

Hoi en

Ter informatie hieronder het bericht dat ik eerder deze week aan de Belastingdienst stuurde. Tot op heden zonder response. Navraag bij collega's bevestigt echter dat de Belastingdienst vrij standvastig is in het niet-delen van dit soort informatie en dat dit ook in lijn is met de afspraken. Mijn voorstel zou daarom zijn om niet aan te dringen, als er nogmaals nul op rekest volgt, maar om FIN/de Belastingdienst in dat geval uit te nodigen voor het gesprek met de vakbonden in september. Kunnen jullie je hierin vinden?

Groet,

Van:
Verzonden: dinsdag 19 juli 2016 15:46
Aan: belastingdienst.nl'
CC:
Onderwerp: FW: Betr: Vraag over afdracht Ryanair

Hoi

Eerder legde mijn collega, een vraag aan jou voor over de afdracht van sociale zekerheidspremies en belastingen door Ryanair. Ik heb vandaag overlegd met de collega's van het ministerie van I&M die deze vraag hadden geïnitieerd.

Zowel SZW als I&M worden benaderd door de FNV en VNV (Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers) met aanwijzingen dat door o.a. Ryanair in strijd wordt gehandeld met ILO-verdragen en Europese richtlijnen met betrekking tot arbeidsrecht en sociale zekerheidsrecht. Daarnaast zijn er aanwijzingen dat Ryanair zich bedient van constructies die sterk verwant zijn aan schijnzelfstandigheid. Zij willen hierover met de ministeries in overleg. Naar alle waarschijnlijkheid gaat dit gesprek plaatsvinden in september. Voor dit gesprek zullen VNV en FNV dossiers gaan samenstellen waarin ze nader ingaan op:

- Arbeids-/uitzend/detacheringscontracten van piloten en cabinepersoneel bij Ryanair
- afdracht van belastingen en sociale premies
- welke regels er volgens ons worden overtreden
- het MVO beleid, of het ontbreken daarvan bij Ryanair.

In de bijlage de achtergrond waarover ik beschik.

Om voor het genoemde gesprek te kunnen beoordelen of bovenstaande signalen gegrond zijn, zouden wij dus graag de afdracht door Ryanair in Nederland geverifieerd hebben. Anders hebben wij straks alleen de informatie die door de vakbonden wordt opgescharreld.

Zoals de collega van I&M, al had aangegeven gaat het niet alleen om piloten, maar ook om cabin crew.

Ik hoor graag over welke informatie jullie beschikken.

Alvast bedankt en met vriendelijke groet,

Beleidsmedewerker
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Werknemersregelingen
Postbus 90801 | 2509 LV | Den Haag | www.rijksoverheid.nl
Telefoon: +31(0)6- | E-mail @minszw.nl

Van: - DGB
Verzonden: woensdag 6 juli 2016 13:46
Aan:
CC:
Onderwerp: RE: Betr: Vraag over afdracht Ryanair

Nee nog niet, dank.

Wij krijgen nu al een hele tijd geluiden van de vakbonden dat Ryanair zich niet aan de afdrachtregels houdt. Vandaar de vraag. En we weten uit onderzoek (van de Universiteit van Gent) dat Ryanair op alle vlakken echt de grenzen opzoekt en eroverheen gaat (bv dat werknemers geen lid mogen zijn van een vakbond). Het gaat in dit geval overigens niet zozeer (alleen) om piloten maar meer om cabin crew.

Over de twee redenen waarom er geen antwoord gegeven kan worden: de belastingdienst doet zelf wel onderzoek neem ik aan als zij ziet dat geen afdracht voor sociale premies wordt gedaan? En dat kan ze zien omdat het hier gaat om alle werknemers van (detacheerders van) Ryanair, want dat zijn piloten en cabin crew, niet alleen piloten. Een codering voor piloten is dus niet aan de orde.

Laten we dit onderwerp ook oppakken tijdens ons gesprek in de komende twee weken, waarvoor ik dus ook uitnodig.

Groeten

Van: belastingdienst.nl [[mail](#)] belastingdienst.nl
Verzonden: woensdag 6 juli 2016 11:45
Aan:
CC: (UITVOERINGSBELEID); (BLKB/BENB/LB)
Onderwerp: Betr: Vraag over afdracht Ryanair

Hallo

Het is niet mogelijk om deze vraag met een ja of een nee te beantwoorden. Allereerst doen wij geen mededelingen over de fiscale aangelegenheden van burgers en bedrijven. Ten tweede is het niet mogelijk om uit de loonaangifte van Ryanair informatie te halen of voor piloten met homebase Eindhoven Airport al dan niet in Nederland premies worden afgedragen. De loonaangifte kent op werknemersniveau geen codering voor piloten.

Ik ben eigenlijk wel benieuwd naar de reden van deze vraag door het Ministerie van Infrastructuur en Milieu. Zijn er mogelijk signalen dat Ryanair zich niet aan de regels houdt?

Een wat onbevredigend antwoord aan jou, maar meer kan ik er helaas niet van maken.

Met vriendelijke groet,

.....
Belastingdienst / Directie Vaktechniek
Team Vaktechniek
Gasthuisvelden 11 | 4811 XV | Breda
Postbus 90121 | 4000 RA | Breda
.....

M 06

[belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)
<http://www.belastingdienst.nl>



---05-07-2016 10:39:41---Dag
bereiken en ik hoop dat je nog aan het werk

Zonet heb ik je geprobeerd telefonisch te

Van: MINSZW.NL>

Aan: 'belastingdienst.nl'" belastingdienst.nl>

Datum: 05-07-2016 10:39

Onderwerp: Vraag over afdracht Ryanair

Dag

Zonet heb ik je geprobeerd telefonisch te bereiken en ik hoop dat je nog aan het werk bent deze week. Om alvast de achtergrond te schetsen van het telefoontje: voor de voorbereiding van een AO over de arbeidsmarkt heeft het Ministerie van Infrastructuur en Milieu aan ons gevraagd of Ryanair in Nederland premies afdraagt voor piloten die Eindhoven airport als 'home base' hebben. Momenteel beschik ik niet over meer gegevens van deze vraag en ik wilde je graag vragen of jullie dit kunnen opzoeken en welke gegevens jullie mogelijk nog meer nodig hebben?

Met vriendelijke groet,



Senior beleidsmedewerker
Directie Werknemersregelingen
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Parnassusplein 5 / 2511 VX Den Haag
Postbus 90801 / 2509 LV Den Haag
M: +31
E: minszw.nl



Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

De Belastingdienst stelt e-mail niet open voor aanvragen, aangiften, bezwaarschriften, verzoeken, klachten, ingebrekestellingen en soortgelijke formele berichten.

Dit bericht is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde. Het bericht kan vertrouwelijke informatie bevatten waarvoor de fiscale geheimhoudingsplicht geldt. Als u dit bericht per abuis hebt ontvangen, wordt u verzocht het te verwijderen en de afzender te informeren.

The Dutch Tax and Customs Administration does not accept filings, requests, appeals, complaints, notices of default or similar formal notices, sent by email.

This message is solely intended for the addressee. It may contain information that is confidential and legally privileged. If you are not the intended recipient please delete this message and notify the sender.

Van:
Aan:
Cc: [- DGB;](#) [- DGB;](#)
Onderwerp: FW: Betr: FW: Betr: Vraag over afdracht Ryanair
Datum: vrijdag 22 juli 2016 12:19:13

Hoi

Hierbij vast het bericht dat de Belastingdienst graag aanschuift bij het gesprek in september. Ze laten nog weten wie er precies komen.

Vriendelijke groet,

-----Original Message-----

From: belastingdienst.nl [<mailto:belastingdienst.nl>]
Sent: Friday, July 22, 2016 12:12 PM W. Europe Standard Time
To:
Cc:
Subject: Re: Betr: FW: Betr: Vraag over afdracht Ryanair

Hallo

11 (pbo) . Ik ga het controlerapport opvragen en kijk wat ik kan delen met jou.

Het lijkt me inderdaad goed als wij ook aanschuiven. Dat kan ik zijn, samen met dan wel met de competente inspecteur erbij.

Belastingdienst/Directie Vaktechniek/Team Vaktechniek

> Op 22 jul. 2016 om 12:08 heeft @minszw.nl> het volgende geschreven:

>

> Hoi

>

> Dank voor het nagaan. Ik snap jullie positie en op zich is die ook wel zo zuiver. Als er iets mis is, is het ook primair aan de belastingdienst er tegen op te treden. Voor ons is het echter ook wel interessant om iets meer informatie te hebben om een inschatting te maken hoe wij ons opstellen. Misschien is het sowieso een idee als jij of een collega (van de belastingdienst en/of FIN ()) aanschuift bij het gesprek in september. Deze staat voorlopig op 15 september in de ochtend. Zal ik je/jullie naam/namen doorgeven aan mijn collega die het overleg organiseert?

>

> Vriendelijke groet,

>

> -----Original Message-----

> From: belastingdienst.nl [<mailto:belastingdienst.nl>]
> Sent: Thursday, July 21, 2016 11:00 PM W. Europe Standard Time
> To:
> Cc:
> Subject: Betr: FW: Betr: Vraag over afdracht Ryanair

>

> Hoi

>

> Dat wordt nog een probleempje, want wij mogen geen informatie aangaande dossiers verstrekken. Ik ga na welke mogelijkheden ik heb. Ik denk zelf dat het zou moeten kunnen op basis van de Verordening 883/2004. Ik ga er mee aan de slag. Wanneer wil je deze informatie hebben?

>

> Als ik deze informatie verstrek, dan mag deze sowieso niet worden gedeeld met de FNV en VNV!

>

> Met vriendelijke groet,

>

>

>

>

>

>
> Belastingdienst/Directie Vaktechniek

> Team Vaktechniek

> Gasthuisvelden 11 | 4811 XV | Breda

> Postbus 90121 | 4000 RA | Breda

>
>

> M 06

> belastingdienst nl

> <http://www.belastingdienst.nl> <<http://www.belastingdienst.nl>>

>

>

> " ---19-07-2016 15:49:18---Hoi Eerder legde mijn collega, een
vraag aan jou voor over de afdracht va

>

> Van: " < @minszw.nl>

> Aan: " belastingdienst nl" < belastingdienst nl>

> Cc: " < MINSZW.NL>

> Datum: 19-07-2016 15:49

> Onderwerp: FW: Betr: Vraag over afdracht Ryanair

>

> _____

>

>

>

>

>

>

> Hoi

>

> Eerder legde mijn collega, een vraag aan jou voor over de afdracht van sociale
zekerheidspremies en belastingen door Ryanair. Ik heb vandaag overlegd met de collega's van het ministerie
van I&M die deze vraag hadden geïnitieerd.

>

> Zowel SZW als I&M worden benaderd door de FNV en VNV (Vereniging van Nederlandse
Verkeersvliegers) met aanwijzingen dat door o.a. Ryanair in strijd wordt gehandeld met ILO-verdragen en
Europese richtlijnen met betrekking tot arbeidsrecht en sociale zekerheidsrecht. Daarnaast zijn er aanwijzingen
dat Ryanair zich bedient van constructies die sterk verwant zijn aan schijnzelfstandigheid. Zij willen hierover
met de ministerieverleg. Naar alle waarschijnlijkheid gaat dit gesprek plaatsvinden in september. Voor dit
gesprek zullen VNV en FNV dossiers gaan samenstellen waarin ze nader ingaan op:

>

> * Arbeids-/uitzend/detacheringscontracten van piloten en cabinepersoneel bij Ryanair

> * afdracht van belastingen en sociale premies

> * welke regels er volgens ons worden overtreden

> * het MVO beleid, of het ontbreken daarvan bij Ryanair.

>

>

> de bijlage de achtergrond waarover ik beschik.

>

> Om voor het genoemde gesprek te kunnen beoordelen of bovenstaande signalen gegrond zijn, zouden wij dus
graag de afdracht door Ryanair in Nederland geverifieerd hebben. Anders hebben wij straks alleen de informatie
die door de vakbonden wordt opgescharreld.

>

> Zoals de collega van I&M, al had aangegeven gaat het niet alleen om piloten, maar ook
om cabin crew.

>
> Ik hoor graag over welke jullie beschikken.
>
> Alvast bedankt en met vriendelijke groet,
>
>
>
>
> Beleidsmedewerker
> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
> Directie Werknemersregelingen
> Postbus 90801 | 2509 LV | Den Haag | www.rijksoverheid.nl
> Telefoon: +31(0)6- | E-mail: @minszw.nl
>
>
>
>
>
> Van: - DGB
> Verzonden: woensdag 6 juli 2016 13:46
> Aan:
> CC:
> Onderwerp: RE: Betr: Vraag over afdracht Ryanair
>
> Nee nog niet, dank.
> Wij krijgen nu al een hele tijd geluiden van de vakbonden dat Ryanair zich niet aan de afdrachtregels houdt. Vandaar de vraag. En we weten uit onderzoek (van de Universiteit van Gent) dat Ryanair op alle vlakken echt de grenzen opzoekt en eroverheen gaat (bv dat werknemers geen lid mogen zijn van een vakbond). Het gaat in dit geval overigens niet zozeer (alleen) om piloten maar meer om cabin crew.
> Over de twee redenen waarom er geen antwoord gegeven kan worden: de belastingdienst doet zelf wel onderzoek neem ik aan als zij ziet dat geen afdracht voor sociale premies wordt gedaan? En dat kan ze zien omdat het hier gaat om alle werknemers van (detacheerders van) Ryanair, want dat zijn piloten en cabin crew, niet alleen piloten. Een codering voor piloten is dus niet aan de orde.
> Laten we dit onderwerp ook oppakken tijdens ons gesprek in de komende twee weken, waarvoor ik dus ook uitnodig.
> Groeten
>
>
>
>
>
> Van: belastingdienst.nl <<mailto:belastingdienst.nl>>
> [<mailto:belastingdienst.nl> belastingdienst.nl <<mailto:belastingdienst.nl>> belastingdienst.nl>]
> Verzonden: woensdag 6 juli 2016 11:45
> Aan:
> CC: (UITVOERINGSBELEID); (BLKB/BENB/LB)
> Onderwerp: Betr: Vraag over afdracht Ryanair
>
>
> Hallo
>
> Het is niet mogelijk om deze vraag met een ja of een nee te beantwoorden. Allereerst doen wij geen mededelingen over de fiscale aangelegenheden van burgers en bedrijven. Ten tweede is het niet mogelijk om uit de loonaangifte van Ryanair informatie te halen of voor piloten met homebase Eindhoven Airport al dan niet in Nederland premies worden afgedragen. De loonaangifte kent op werknemersniveau geen codering voor piloten.
>
> Ik ben eigenlijk wel benieuwd naar de reden van deze vraag door het Ministerie van Infrastructuur en Milieu. Zijn er mogelijk signalen dat Ryanair zich niet aan de regels houdt?
>
> Een wat onbevredigend antwoord aan jou, maar meer kan ik er helaas niet van maken.
>
> Met vriendelijke groet,

>
>
>
>
>
> Belastingdienst/Directie Vaktechniek
> Team Vaktechniek
> Gasthuisvelden 11 | 4811 XV | Breda
> Postbus 90121 | 4000 RA | Breda
>
>
> M 06
> belastingdienst nl <[mailto:](mailto:belastingdienst.nl)belastingdienst.nl>
> <http://www.belastingdienst.nl> <<http://www.belastingdienst.nl/>>
>
zie document 029

Van: [- DGB](#)
Aan:
Onderwerp: Zaal 15 sep?
Datum: woensdag 7 september 2016 11:37:50

Dag heren,
Hebben jullie al iets gehoord van FNV/VNV over misstanden bij Ryanair? Ik had VNV aan de lijn paar dagen geleden en in mijn oren klonk hun verhaal iets afgezwakt. We gaan het hopelijk snel zien.
Zouden jullie bij SZW een zaal kunnen regelen? En ben jij nog iets verder gekomen met I-SZW
Groeten

Ministerie van Infrastructuur & Milieu | DG Bereikbaarheid | Directie Luchtvaart
Postbus 20904 | 2500 EX Den Haag | Telefoon: +31 (0) 6 | Op vrijdag afwezig

Dossier positie werknemers Ryanair EIN

VERTROUWELIJK

Utrecht, september 2016

De FNV wil een eind maken aan de race naar beneden in de Nederlandse luchtvaartsector. Eén van de zaken waarover we ons zorgen maken is het bedrijfsmodel van Ryanair en de manier waarop het bedrijf met werknemers omgaat, temeer gezien de groeiplannen van Ryanair in Nederland.

We hebben contact gezocht met cabinepersoneel van Ryanair gestationeerd in Eindhoven. Op basis van de informatie die zij hebben verstrekt trekken we de volgende conclusies:

- De werknemers hebben hun thuisbasis in Nederland, zodat (conform het standpunt van de staatssecretaris) het Nederlandse arbeidsrecht van toepassing dient te zijn. Dit overigens in tegenstelling tot het standpunt van Ryanair dat nog steeds stelt dat Iers arbeidsrecht van toepassing zou zijn (de FNV is voorstander van wetgeving waarin de verbinding tussen thuisbasis en arbeidsrecht expliciet wordt bevestigd).
- Er zijn aanwijzingen dat de behandeling van Ryanair werknemers gestationeerd in Eindhoven mogelijk in strijd is met het Nederlandse arbeidsrecht.
- Als gevolg van Europese regelgeving uit 2012 worden in Nederland sociale premies afgedragen voor werknemers gestationeerd in Nederland. In de praktijk lijken er barrières te bestaan om gebruik te maken van de voorzieningen waarvoor zij verzekerd zijn, mede als gevolg van de opstelling van Ryanair. Ondertussen dragen werknemers wel de lasten in de vorm van een grotere inhouding op hun loon.

Dan nog een algemeen punt: werknemers lopen persoonlijk risico als zij informatie naar buiten brengen. Het feit dat de FNV in relatief korte tijd gedetailleerde gegevens heeft kunnen verzamelen vormt een aanwijzing dat er grote onvrede is onder het cabinepersoneel in Eindhoven.

Informatiebronnen

De FNV heeft zich op basis van bronnenonderzoek een beeld gevormd van het bedrijfsmodel en de arbeidsverhoudingen bij Ryanair. Deze informatie is publiek toegankelijk en wordt in dit dossier niet besproken.

Vervolgens heeft de FNV op verschillende manieren aanvullende informatie verzameld via cabinepersoneel van Ryanair gestationeerd in Eindhoven:

- Een schriftelijke enquête onder werknemers;
- Persoonlijke gesprekken en groepsbijeenkomsten met werknemers;
- Documenten: twee arbeidscontracten van medewerkers rechtstreeks in dienst bij Ryanair; een arbeidscontract van een werknemer gedetacheerd door uitzendbureau Crewlink; loonstroken van meerdere werknemers; memo's; correspondentie tussen werknemers en management; personeelshandboek.
- Geluidsopnames van personeelsbijeenkomsten.

Op basis van deze bronnen beschikken we over informatie over naar schatting iets minder dan de helft van het in Eindhoven gestationeerde cabinepersoneel.

Ryanair EIN base

Op de basis zijn naar schatting 75 personen cabinepersoneel gestationeerd, waarvan naar schatting driekwart uitzendkrachten. Daarnaast zijn er naar schatting 25 piloten gestationeerd.

Aan werknemers op basis EIN is verteld dat Ryanair daar per november een vierde toestel gaat stationeren. Hiervoor worden plm 25 vacatures uitgezet.

EIN staat bij werknemers bekend als een niet zo aantrekkelijke basis ('duur en saai', plus weinig vlieguuren beschikbaar) waardoor mensen vaak maar kort blijven. Er worden steeds meer jonge, onervaren uitzendkrachten ingezet om de gaten op te vullen. Soms krijgt één Ryanairmedewerker de verantwoordelijkheid over een bemanning die verder uit onervaren uitzendkrachten bestaat. Een werknemer spreekt haar zorgen uit over de gevolgen voor de veiligheid: "I feel like if something would happen on board, I'm flying by myself." Ook leven er zorgen over de beschikbare tijd voor *safety briefings*.

Thuisbasis

Staatssecretaris Dijkzma stelt zich op het standpunt dat in de luchtvaart het arbeidsrecht van toepassing moet zijn van het land waar de thuisbasis van de werknemer gevestigd is.¹ In Europese regelgeving wordt de thuisbasis omschreven als 'the location nominated by the operator to the crew member from where the crew member normally starts and ends a duty period, or a series of duty periods, and where, under normal conditions, the operator is not responsible for the accommodation of the crew member concerned'.

- De werknemers met wie we contact hebben beginnen en eindigen hun diensten in Eindhoven.
- Ze zijn zelf verantwoordelijk voor hun accommodatie (en relocatie).
- In de arbeidscontracten staat dat ze 'located' zijn op de basis in Nederland. Vrijwel alle cabinepersoneel gestationeerd in Eindhoven wonen ofwel in Eindhoven ofwel in de directe omgeving (of net over de grens in België, waar de kosten van levensonderhoud lager zijn).

Door in Nederland sociale premies af te dragen erkent Ryanair in feite dat de betrokken werknemers hun thuisbasis in Nederland hebben.

Arbeidsrecht

Op basis van het voorgaande moet het Nederlandse arbeidsrecht worden toegepast. Er zijn echter aanwijzingen dat de behandeling van Ryanair cabinepersoneel in Eindhoven mogelijk strijdig is met het Nederlandse arbeidsrecht. Enkele voorbeelden:

- In een contract van een Ryanairwerknemer staat dat de werknemer aanspraak kan maken op doorbetaling bij ziekte, maar dat dit geen recht is en dat de werkgever de voorwaarden eenzijdig kan wijzigen of de regeling kan intrekken. Werknemers die zich ziek melden moeten gedetailleerde informatie

¹ <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/ah-tk-20152016-2983.html>

geven over hun conditie (en naar de basis komen om zich daar ziek te melden bij het hoofdkantoor in Dublin): "If absence is due to sickness of any kind please give the name of your condition and a detailed description of the symptoms. "Sick" is not an acceptable description and neither is "Flu"." Het verschaffen van incomplete of inaccurate informatie wordt opgevat als 'gross misconduct' en kan leiden tot disciplinaire maatregelen inclusief ontslag.

- Uitzendkrachten worden betaald voor 'blokuren' (uren waarin het vliegtuig in de lucht is), al claimt Ryanair dat er in het loon een toeslag zit voor werkzaamheden voor en na de vlucht. Standby diensten thuis krijgen ze niet betaald (deze komen soms meer dan tien keer per maand voor en duren vaak 11 uur of langer) en voor standby diensten op het vliegveld slechts een nominale vergoeding van plm 30 euro. (Voor alle werknemers geldt dat het maandinkomen afhankelijk is van het beschikbare aantal vlieguren, wat grote onzekerheid met zich meebrengt.)
- Het basisuurloon voor uitzendkrachten is plm 17,90 euro. Dit is echter voor de blokuren. Er moet rekening worden gehouden met onbetaalde uren voorafgaand, tussen en na afloop van vluchten, en met nominaal betaalde *standby base* uren. Er is daarom aanleiding voor nader onderzoek om vast te stellen of de wet minimumloon wordt nageleefd.
- In één van de contracten van een medewerker rechtstreeks in dienst bij Ryanair staan ontslagtermijnen die variëren van 0 weken (tot 13 weken in dienst) tot 8 weken (minstens 15 jaar in dienst). Aangenomen mag worden dat er meerdere werknemers zijn waarin deze bepalingen in hun contract zijn opgenomen. Voor het contract van de werknemer met een tijdelijk contract via Crewlink is dit 0 tot 2 weken. Het arbeidscontract vervalt wanneer wettelijke veranderingen ertoe zouden leiden dat Iers recht niet langer van toepassing is.
- Het stakingsrecht of het recht actie te voeren wordt niet gerespecteerd: "Should there be any interruption of service in this agreement due to labour disputes, strikes, work to rule etc., then any agreement with those Personnel concerned will be terminated" (arbeidscontract uitzendkracht via Crewlink).

Sociale zekerheid

Er worden in Nederland sociale premies afgedragen maar er zijn aanwijzingen dat werknemers hier in de praktijk weinig aan hebben. Werknemers, met name uitzendkrachten, proberen soms een uitkering aan te vragen omdat ze een periode zonder inkomen zitten, maar het UWV ziet zich vaak genoodzaakt aanvragen af te wijzen. Daarbij kunnen verschillende zaken een rol spelen:

- Correspondentie van Ryanair die niet van een duidelijke datum is voorzien;
- Het feit dat Ryanair spreekt van 'unpaid leave' wat het UWV wel moet opvatten als vrijwillig verlof;
- Ryanair heeft werknemers die in Nederland sociale premies betalen, maar noch het management noch het personeel lijkt op de hoogte van de regels (dat geldt ook voor de ziektekostenverzekering).

10 2g

Afsluitend

Gezien het voorgaande is naar mening van de FNV nader onderzoek wenselijk:

- Wordt het Home Base principe juist toegepast
- Is er sprake van betaling conform Wet Minimum Loon
- Kunnen Sociale Zekerheidsrechten te gelde worden gemaakt

Van:

Aan: [vnn.nl](#);

[- DGB](#);

[- DGB](#)

Cc:

Onderwerp: Overleg I&M / SZW / VNV / FNV

Datum: dinsdag 13 september 2016 18:51:32

Bijlagen: [Dossier positie werknemers Ryanair EIN versie 13 sep.docx](#)

Beste deelnemers aan het overleg a.s. donderdag,
Bijgaand stuur ik op verzoek van de toegezegde informatie over de
positie van Ryanair cabinepersoneel gestationeerd in Eindhoven.

10 2g

Met vriendelijke groet,

ONDERZOEKER

FNV

Varrolaan 100, 3584 BW Utrecht

T 030

M 06

Aanwezig: ma | di | do | vr

<https://www.eurocockpit.be/stories/20160912/why-not-ask-ryanair>

Why not ask Ryanair?

Imagine the following situation: it is your day off and you're enjoying a sunny afternoon at home with your family, when the doorbell rings. Two police officers hand you a search warrant and ask for your permission to enter the house. They start questioning you about your employment status and about your relation to Ryanair. You answer that this is the airline you fly for, the airline whose uniform you wear, and from where the instructions come when and where to fly. Their logo is on the aircraft you operate, it is on the books that you use for being well prepared for your flying duty and your simulator checks.

But is this airline also your employer? No, it's not. Because you are 'self-employed'. When you applied to work for Ryanair, you were directed to a UK agency, for example Brookfield or McGinley Aviation, to start the process of establishing your own Limited Liability Company (Ltd.) in Ireland. Together with the UK agency and an Irish based accountant you were parachuted into a shell company with other pilots whom you never meet or interact with. From then on you operate as a self-employed director of an Irish Limited company supplying pilotservices to a UK agency who pass the services back to Ryanair in Ireland while you are based and living in Germany. There are slight variations but all follow the same theme: Ryanair – the Broker (Brookfield or McGinley) – Accountants (Irish or UK) - a Ltd. (usually Irish) – the pilot as the Ltd. Director (with up to 23 other 'directors').

Unfortunately, this "creative" form of employment is illegal in the country you live in and where you normally start and end your daily flight duties – as it is in many other countries of the European Union. Now the investigating authorities have two possibilities: they can assume that you are an active participant in this tax evasion scheme, trying to find proof that you are intentionally bogus self-employed, while working uniquely for Ryanair. Or they can investigate transnationally, for example by taking a closer look at the setup of Brookfield, their relation with Ryanair and request information from other European countries that have done so before.

The first possibility is likely to have very negative consequences for you as a pilot: if proven guilty of intentionally being part of this limited company with the consequence of avoiding proper taxation and contributions to social

insurance systems, it would constitute a criminal offence. And this would mean that your license could be withdrawn. You would lose the basis of your livelihood!

But do unemployed pilots have a choice? No, they don't: with an average unemployment rate of airline pilots in Europe of 16,5 % and with not many airlines hiring at the moment, they have to accept any offer – including the conditions and administrative set-ups associated with this offer. After several years without flying, your license will be worthless. But the bank that provided you the 120.000 € you needed for flight-school and the initial type-rating won't be that patient. They want their money back!

The second possibility, however, would be the fairest way to go: investigating how Ryanair creatively uses the loopholes – generously provided by the European reality. A reality that allows the airline to have pilots fly their aircraft without employing them, and to shift the burden of social and health insurance contributions to their 'self-employed' pilots in a way that some national authorities seem to consider illegal. Such an investigation should be keeping an eye on any blind spots, which cover the risky games of Europe's biggest low-cost carrier.

France and Den

shouldn't Germany? This – by the way – is the country, where all of this has been happening this summer!

by Dirk Polloczek, ECA President

Ryanair Contracten Piloten

Korte historie

Anders dan wellicht gedacht had Ryanair tot ongeveer de eeuwwisseling een CAO-contract met de piloten en voerde 'normaal' overleg met de lokale pilotenvakbond IALPA. De Europese expansie naar in eerste instantie London Stansted en later Charleroi en vele andere Europese bases heeft dit beleid totaal veranderd. Waarschijnlijk ingegeven door de vrijwel onbeperkte misbruikmogelijkheden in een Europa dat totaal geen bescherming biedt (bood?) voor grensoverschrijdende arbeid is die opstelling lang zeer 'succesvol' geweest. Het personeel van Ryanair, en dan met name het pan-Europees gestationeerde vliegend personeel is zwaar de dupe van het gebrek aan duidelijkheid over arbeids- en contractsrecht. De Universiteit Gent formuleerde daarover in de studie "Atypical Employment in Aviation" zelfs: "The effects of these unreasonable working conditions serve to detrimentally affect the safety of air operations".

Tot enkele jaren geleden kon Ryanair ongestoord zijn gang gaan met het negeren van lokale wet- en regelgeving. Ondanks mooie woorden in hun bedrijfspropaganda voldoen de contracten op zeer veel fronten absoluut niet aan lokale of Europese wet- en regelgeving. Enkele jaren geleden beet Frankrijk het spits af door Ryanair te vervolgen en te veroordelen voor het niet afdragen van Franse sociale premies in een strafrechtelijke procedure. In de afgelopen periode gingen vele andere landen Frankrijk achteraan: o.a. Italië, Noorwegen, Spanje en zeer recent Duitsland zijn begonnen met het daadwerkelijk ten uitvoer brengen van de eigen wetgeving op het terrein van betaling van sociale premies, toepassing arbeidswetgeving en dergelijke. Helaas is in veel gevallen eerst een langdurige en kostbare rechtsgang door individuele (-ex) werknemers nodig om enige duidelijkheid te verschaffen. Een zeer relevante recente ontwikkeling is het intrekken van de cassatie door Ryanair bij de Noorse Hoge Raad in de zaak rondom ex-stewardess Alessandra Cocca. Daarmee is het vonnis dat zij tewerkgesteld was onder Noors recht definitief geworden. Nederland lijkt zich te roeren in de zaak rondom de status van Ryanair werknemers in Charleroi in een zaak die is voorgelegd aan het Europees Hof.

Casus Duitsland

Recent hebben de Duitse autoriteiten alle bases van Ryanair onderzocht alsmede vele individuele piloten werkzaam (geweest) bij Ryanair als 'zelfstandig-ondernemer'. Interessant genoeg zijn er ook invallen geweest namens de Duitse instanties in het VK bij de agentschappen die fungeren als tussenpersoon bij de inhuur door Ryanair van de 'zelfstandige ondernemers' die veel vliegers bij dit bedrijf (ruim 60%) op papier zijn. Deze acties van de Duitse autoriteiten lijken geheel gericht te zijn op de schijnzelfstandigheid van deze groep piloten en het daarmee omzeilen van het betalen van de juiste hoeveelheid sociale lasten. Dit is in Duitsland een strafbaar vergrijp waarvoor hoge geldstraffen en eventueel gevangenisstraffen opgelegd kunnen worden. Het is van groot belang om te weten dat de overgrote meerderheid van de piloten die zich in deze schijnzelfstandige situatie bevinden hier geen keuze in gehad hebben. Vrijwel alle beginnende piloten van Ryanair (jong, net afgestudeerd, geen ervaring met pan-Europese belasting- en sociale premie-aspecten) krijgen een dergelijk contract als enige mogelijkheid voorgespiegeld. De zeer moeilijke arbeidsmarkt voor jonge piloten in het afgelopen decennium met zeer hoge werkloosheid en enorme studieschulden maken dit mede mogelijk.

Bedrijfscultuur Ryanair

Uit vele contacten met piloten bij Ryanair en ook door externe media onderzoeken blijkt een beeld van een angstcultuur bij Ryanair. KRO Reporter bracht enkele jaren geleden een reeks reportages over brandstofgebrek bij Ryanair maar onderzocht ook aspecten als vliegen bij vermoeidheid en ziekte. Inmiddels heeft het Hof Amsterdam Ryanair in het ongelijk gesteld en de facto veel beweringen van KRO als vaststaande feiten beoordeeld. Ondanks herhaald aandringen is er door luchtvaartautoriteiten op geen enkele wijze onderzoek gedaan naar deze ernstige beschuldigingen. Er bestaat naar eigen zeggen geen wettelijke grond naar een dergelijk onderzoek en laat men dit dus uitsluitend over aan de eigen Irish Aviation Authority die eveneens nimmer onderzoek deed naar deze misstanden. Helaas heeft inmiddels het ongeluk met Germanwings de ogen geopend voor 'socio-economical' problematiek bij piloten in Europa. De enorme verwevenheid van schuldpositie en de moeilijkheden om de eindjes economisch aan elkaar te knopen in een baan die al lang niet meer de glamoureuze uitstraling van weleer heeft zijn ontluisterend. Ter illustratie: het 'vaste' salaris van beginnende copiloten bij Ryanair is al gezien op een niveau van € 18.000,- per jaar.

Schijnzelfstandigheid en dubieuze fiscale constructie

Op twee punten gaat het mist met de Ryanair contracten. 70 procent van de Ryanair piloten is niet in dienst van Ryanair, maar is als 'zelfstandige' verbonden aan Ryanair (voorbeeld contract 1). Je hebt echter alleen fulltime contract en binnen deze contracten moet je al de beschikbare vliegreuren (de wettelijke vlieg en rust tijden) inzetten. Hiernaast is het niet toegestaan om je als zelfstandige aan een andere luchtvaartmaatschappij uit te huren. Je kunt dus maar 1 opdrachtgever hebben gezien het wettelijk maximale aantal vliegreuren, maar blokkeert de opdrachtgever ook nog eens de mogelijkheid om voor een derde te vliegen. Het tweede punt waar het mis gaat is de belasting betaling dan wel de betaling van sociale premies. Bij werknemers worden de sociale premies standaard betaald in Ierland en in veel gevallen ook de inkomensbelasting. Bij zelfstandige piloten wordt voor hen een Ierse b.v. opgericht waarin de piloot veelal met andere piloten (die ze niet kennen en ook niet gaan leren kennen) zitting in moeten nemen (lees ook: Why not ask Ryanair). Voor zowel de zelfstandige als de werknemers houdt dit in dat ze geen arbeid verrichten in Ierland, soms zelf nog nooit in Ierland zijn geweest. Ierland lijkt dan ook gekozen te zijn wegens het gunstige belastingklimaat en de weggijkende overheid. Beide punten is volgens ons in strijd met Nederlandse en Europese wetten regelgeving.

Van:
Aan: - DGB;
Onderwerp: Re: Overleg Ambtenaren IenM en SZW, FNV en VNV inzake Ryanair
Datum: woensdag 14 september 2016 12:38:54
Bijlagen: [Why not ask Ryanair .docx](#)
[Voorbeeld Contract I.pdf](#)
[Voorbeeld Contract II.pdf](#)
[VNV Ryanair Contracten.docx](#)

Geachte Allemaal,

Erg fijn dat we elkaar morgen spreken om de misstanden binnen Ryanair aan te kaarten. Namens de VNV zullen de volgende personen aanwezig zijn, (VNV Public Affairs),
(). 10 2g

In de bijlage een viertal document.

- Een voorbeeld contract voor een 'zelfstandige' piloot die voor Ryanair vliegt.
- Een voorbeeld contract voor een Ryanair vlieger.
- Een column van de voorzitter van European Cockpit Association over Ryanair.
- En een document dat uitleg biedt over de contracten en alles in een contact zet.

We hebben jullie hulp hard nodig om de smoking gun rondom de Ryanair misstanden echt te bewijzen. Hopelijk kunnen we daar morgen de eerste stap voor zetten.

Met vriendelijke groet,

Public Affairs

Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers

Dellaertlaan 61
Postbus 192
1170 AD Badhoevedorp
T 020

www.vnv.nl [vnv.nl](http://www.vnv.nl)



Van: " < @minszw.nl >
Datum: woensdag 14 september 2016 11:46
Aan: @fnv.nl>, < vnv.nl>, @fnv.nl>
< minienm.nl>, @MINSZW.NL>, "
fnv.nl>, "
@minszw.nl>, "
@MINSZW.NL>
Onderwerp: RE: Overleg Ambtenaren IenM en SZW, FNV en VNV inzake Ryanair

Beste allemaal,

Het overleg zal morgen plaatsvinden bij SZW, in zaal D12.05. Ik zal zorgen dat jullie zijn aangemeld bij de receptie. Ik verzoek jullie allen een legitimatiebewijs mee te nemen. We zullen uiteraard vertrouwelijk omgaan met het door jullie verstrekte memo,^{10 29}

Het adres van het ministerie van SZW is

Parnassusplein 5, 2511 VX Den Haag.

Groeten,

-----Oorspronkelijke afspraak-----

Van: [mailto: @fnv.nl]

Verzonden: maandag 25 juli 2016 13:40

Aan: ' vnv.nl;

- DGB;

Onderwerp: Overleg Ambtenaren IenM en SZW, FNV en VNV inzake Ryanair

Tijd: donderdag 15 september 2016 10:00-12:00 (UTC+01:00) Amsterdam, Berlijn, Bern, Rome, Stockholm, Wenen.

Locatie: Nader te bepalen

Beste mensen

Een eerdere uitvraag leert mij dat een ieder die dat is gevraagd op 15 september in de morgen beschikbaar is voor het overleg. Graag leg ik datum en tijd dan ook vast.

Wat betreft de plaats waar we het overleg houden lijkt het mij verstandig dit op één van de ministeries te doen. Ik vraag en dit met elkaar kort te sluiten en met de overige deelnemers te delen.

De contacten met zowel cabin crew als piloten van Ryanair zijn door VNV en FNV gelegd en de verwachting is dat we eind augustus kunnen beschikken over een aantal dossiers die de moeite van het bespreken waard zijn.

Met vriendelijke groet

Projectleider FNV Schiphol

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Van:
Aan: [- DGB](#);
Cc: [- DGMI](#); [- DGB](#)
Onderwerp: RE: Ryanair
Datum: dinsdag 20 september 2016 13:42:24
Bijlagen: [image001.png](#)

Dank voor je reactie. Op SZW zullen dezelfde reserves leven. Daarom is het bedrijfsmodel van Ryanair ook zo'n succes geworden: het is immers ook niet zo simpel om normschendingen vast te stellen en daarop vervolgens te handhaven. Het gaat er nu om dat een verdere inventarisatie wordt gemaakt van wettelijke normen die mogelijk allemaal geschonden worden, met daarbij een inschatting hoe succesvol ingrijpen van de inspecties kan zijn.

Heb jij stukken omtrent de uitkomsten van dat eerdere onderzoek (door de ILT neem ik aan?) waarop schending niet aangetoond kon worden die met SZW gedeeld kunnen worden? De vraag die beantwoordt moet worden is wat wij als departement/als Inspectie SZWc.q. de ILT in NL kunnen doen. De Europese aanpak kan natuurlijk daaraan parallel blijven lopen.

WML en schijnzelfstandigheid zijn zeker niet minder aan de orde...

Groet

Van: - DGB
Verzonden: maandag 19 september 2016 9:31
Aan:
CC: - DGMI; - DGB
Onderwerp: RE: Ryanair

Dank voor je snelle actie.

Ik heb wel wat reserves bij de artikelen die jij noemt. Die kunnen vanuit juridisch oogpunt wellicht het meest logisch zijn, maar op het gebied van veiligheid en arbeids- en rusttijden is al aardig wat onderzoek gedaan en schending wordt niet aangetoond. Ook zijn dit hele specifieke onderdelen in het luchtvaartdossier en is EASA (de Europese veiligheidsorganisatie in burgerluchtvaart) al een werkgroep gestart die kijkt naar nieuwe businessmodellen en de evt gevolgen voor veiligheid daarbij (tot nu toe conclusie: geen).

WML en schijnzelfstandigheid zijn blijkbaar wat jou betreft minder aan de orde?

Groeten

Van:
Verzonden: vrijdag 16 september 2016 13:57
Aan:
CC: - DGB
Onderwerp: Ryanair

Collega's,

Er van uit gaande dat we de lijn willen aanhouden dat de thuisbasis van het Ryanair personeel in Nederland ligt (de plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt) en dat dus het Nederlandse recht van toepassing is, moeten we een inventarisatie maken van welke publiekrechtelijk vormgegeven knoppen we dan hebben om de gemelde misstanden bij Ryanair aan te pakken.

Hierbij een eerste aanzet van mijn kant van normen die lijken geschonden te worden door Ryanair. Nader overleg met deskundigen (juristen + inspecteurs) op dit terrein (Arbo en Arbeidstijdenbesluit vervoer) is uiteraard nodig om het bewijs rond te krijgen.

1) Artikel 10 Arbowet (Voorkomen van gevaar voor derden):

Indien bij of in rechtstreeks verband met de arbeid die de werkgever door zijn werknemers doet verrichten in een bedrijf of een inrichting of in de onmiddellijke omgeving daarvan gevaar kan ontstaan voor de veiligheid of de gezondheid van andere personen dan die werknemers, neemt de werkgever doeltreffende maatregelen ter voorkoming van dat gevaar.

Het niet voldoen aan artikel 10 is een overtreding waar maximaal een boete kan worden opgelegd ter hoogte van 67000 euro op grond van artikel 33 en 34 van de Arbowet.

(Artikel 2 Arbowet: Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn mede van toepassing op...:

d. arbeid die voor een in Nederland gevestigde werkgever geheel of ten dele buiten Nederland wordt verricht door personen, werkzaam aan boord van luchtvaartuigen)

2) Hoofdstuk 4 van Arbeidstijdenbesluit Vervoer

Op grond van artikel 8.3. (Overtredingen luchtvaart) van dat besluit: Het niet naleven van het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4.4:1, 4.4:2, 4.5:2, 4.5:3, 4.5:4, 4.5:5, 4.5:6, 4.8:3, derde lid, 4.8:4, vierde lid, 4.8:5, achtste lid, 4.8:6, derde lid, 4.8:7, 4.8:8, eerste en vijfde lid, 4.8:9, vierde lid, 4.8:10, vijfde lid, 4.9:1, tweede lid, 4.10:1, eerste lid, laatste volzin en tweede lid, alsmede van de EG-verordening, genoemd in artikel 4.1:5, bijlage III, (EG-verordening 3922/91 van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 16 december 1991 inzake de harmonisatie van technische voorschriften en administratieve procedures op het gebied van de burgerluchtvaart (PbEG L 373);) onderdelen 1.1090 onder 1 en 2, 1.1100, 1.1105, 1.1110 onder 1.3 en 1.4.2, 1.1115, 1.1125 en 1.1135 levert een overtreding op.

++ WML

++ etc.etc ??

Groet,



.....
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Directie Wetgeving, Bestuurlijke en Juridische Aangelegenheden | Afdeling JA-SVIA | Cluster Internationaal recht

Parnassusplein 5 | 2511 VX Den Haag

Postbus 90801 | 2509 LV Den Haag | www.szw.nl | @minszw.nl

070- | 06-

.....

CONTRACT ANALYSIS

Bluesky Resources Contract

September 2016

Introduction

To assist pilots in making informed decisions regarding their contract terms and options, we have produced the following analysis on the newest contract being offered to Ryanair pilots by Bluesky Resources. The analysis is provided for information purposes only and should not be seen as legal opinion. A draft copy of the contract is included in the appendix for pilots to review themselves.

It is clear that the contract presented by Bluesky represents a significant and further dilution of the already sub-standard conditions applied to pilot contracts in Ryanair. The continued attempt by the company to under-pay its pilots and distance itself from its employer responsibilities should be resisted at all stages.

Who are 'Bluesky Resources'?

Blue Sky Resources is a Limited Company very recently incorporated in August 2016 with a registered address in Dublin, Ireland. The company currently has three listed directors;

Francis Farrell – Former Tax and Business development director at Contracting Plus, the accountancy firm associated with Brookfield and McGinley Aviation contracts.

Frank Whelan – Managing Director at Crewlink, the main agency providing the bulk of cabin crew contracts for Ryanair.

Judy Byrne – HR Director at Crewlink

The Bluesky Resources company website (blueskyresources.eu) details job opportunities for FO and Captain positions in Ryanair and would appear to be closely associated with Crewlink. Despite its short life the company characterises itself as a Premier Airline Pilot Recruitment Agency.

Why are these Contracts being offered?

The emergence of the Bluesky contract coincides with recent developments in Germany. In July 2016 German Tax Authorities and Police raided many Ryanair German bases as part of an investigation of the Ryanair contractor employment system. A number of pilot's homes were searched under warrant and documents / laptops / payslips etc. were seized by the authorities.

The German prosecutors have confirmed that pilots are being investigated for social insurance fraud, bogus self-employment and underpayment of taxes. The reason for this is the employment model that pilots are contracted under. The Irish Limited company setup for self -employment used by Ryanair to hire the majority of its pilots is being viewed as an illegal structure in Germany (Visit www.rpgtaxcampaigns.info for further information).

In response to the need for pilots to have proper employment contracts, Ryanair is attempting to continue to avoid offering direct employment and using this situation as a means to introduce a new variation of pilot contract that continues to place all responsibility on the crews. Preliminary information appears to indicate the Bluesky contract may violate both EU and German law.

In conducting an analysis of the Bluesky contract we have highlighted the key changes when compared against current Ryanair Employee terms and Brookfield / McGinley terms.

| Five Year Employee Status

Pilots operating a Bluesky contract will be deemed to be an 'employee' of that company for the duration of the five year contract. Ultimately this represents a temporary short term employment contract with no guarantee of extension or renewal. For pilots seeking to obtain mortgage or loan approval, such job insecurity could become a problem.

At present pilots operating under a Ryanair employee contract will naturally operate up until their agreed retirement date. There is no reason that Ryanair cannot provide pilots with direct employee contracts that ensure job security.

| Twelve Month Probationary Period

Pilots transferring to the Bluesky contract will be required to complete another twelve month probationary period. This is despite the fact that many pilots will have already worked under Ryanair for longer than that time as a Brookfield or McGinley pilot.

| Location AND Jurisdiction of Contract

Ryanair have made much noise in the face of legal opposition to the location of contracts and the law jurisdiction covering the employment terms of based crews. The most

recent example was in Norway where the courts determined and Ryanair conceded that local law applied in the employment case taken by the former cabin crew Alessandra Cocca, despite the contract making claims to the contrary.

The Bluesky contract seeks to argue the 'Irish aircraft / Irish employment' slogan by including such text into the contract terms. This contradicts the ROME II Convention by attempting to undermine the labour standards applying in EU countries other than the Rep. of Ireland where pilots are actually based.

| Basic Salary vs. Flight Pay

One of the largest changes appears to be an attempt to eliminate pilots earning a secure basic salary which is then topped up by sector pay. Under the new Bluesky contract, pilots will earn only a flight pay rate which is calculated on 'scheduled' (not 'actual') block hour basis. Clause 8.2 of the Bluesky sample contract states:

"Flight pay is calculated on scheduled block hour basis and includes a premium for all hours associated with flight duty including but not limited to pre and post flight reporting, delays and all onboard duties. Your rate of flight pay includes the cost of your recurrent training by the Client, and a premium for Sunday and Bank holiday working. **Flight pay will not be paid when you are unavailable to fly no matter what the circumstances**

| FLIGHT PAY RATES

The Bluesky contract represents massive pay cuts for both First Officers and Captains. There is no disguising this fact.

This comes at a time when the airline is making more than €1 billion in profits and obviously can afford to pay pilots more. The pay cut in the Bluesky contract is seeking to raid the pockets of pilots who are unable to engage in proper wage determination because of failure of the internal ERC bargaining system controlled by the airline management to properly represent pilots. In addition, pilots will no longer be entitled to claim tax deduction for expenses under their ‘employee’ status, meaning the real extent of the pay cut is actually much worse than just the figures outlined below.

Pay Rate Comparison

	2014	2015	2016	
First Officer	Brookfield	McGinley	Bluesky	Pay Cut Against 2014 %
Rates				
>1500hrs	€ 83.00	€ 75.00	€ 63.00	-24.10%
<1500hrs > 500hrs	€ 75.00	€ 70.00	€ 58.50	-22.00%
< 500hrs	€ 60.00	€ 55.00	€ 45.00	-25.00%

	2014	2015	2016	
Captain	Brookfield	McGinley	Bluesky	Pay Cut Against 2014 %
Rate	€ 145.00	€ 145.00	€ 125.50	-13.45%

How or when these rates will be reviewed is not clear. Pilots need to consider how their pay is negotiated and decide how they wish to engage in collective bargaining. There is no evidence that any pilots or their elected representatives had any involvement in reaching the above pay

levels. No effective employee engagement or collective bargaining appears to have taken place. In contract this pay cut arrives at a time when the Chief Executive of the airline just received a whopping pay increase of 33%.

| ‘Guaranteed 450 Annual Hours’

Under the Bluesky contract, the company says pilots will be guaranteed a minimum of 450 flying hours per annum during the period April to March. The contract does not explain how this provision will operate in practice. However the contract makes clear that no such guarantee will apply if you are not available for work. Effectively, this provision appears to be meaningless benefit to the pilot. The clause does not outline when those hours will be allocated however i.e. 37.5 a month or during the summer roster or guaranteed hours during the quieter winter months.

For perspective, the average flight hours per year for pilots was reported by Ryanair to the SEC to be **826hrs** last year, down 4% on the previous year at **863hrs**. As more aircraft and pilots enter into the company under the planned expansion it has not been communicated whether this decrease will continue, but it may well. Since pilots will only be paid per scheduled block hour, there is no impact on Blue Sky or on Ryanair of pilots flying hours being reduced. Pilots are the only ones affected by the failure of both Ryanair and Blue Sky to provide for minimum guaranteed payment (without conditions) under these new contracts.

Furthermore, while Ryanair / Bluesky has sought to market its pay rates to German based pilots on a 900hrs per annum basis, the reality is that the average pilot will

work a lot less hours over a year and therefore earn less. The undefined nature of the conditions set out in Section 10 of the contract effectively means there is no guarantee of minimum pay in this contract.

| No Concessionary Travel

Under Ryanair employee contracts, pilots may avail of privileged travel concessions at sector rates on a subload basis on Ryanair scheduled flights. After 12 month's service employee pilots may qualify for further travel with Ryanair and other nominated carriers who have an interline agreement with Ryanair.

There is no provision for concession travel for pilots in the Bluesky contract.

| No Sick Pay Scheme

Unlike the Ryanair employee contract, Bluesky Resource will not operate any sick pay for pilots. If a pilot is sick, they won't get paid.

Furthermore, there is no sick pay provision for any pilot who may report sick due to an accident or incident which occurred or a condition which was sustained while on duty for the company.

The inadequate provision of income protection while pilots are on sick leave is a serious flaw in the contract. A 2013 Norwegian CAA inspection report (1) and the Ghent report on Atypical Employment in Aviation (2) emphasise the risks of

pilots operating while sick, if there is inadequate provision of sick pay schemes in their employment.

1. Norwegian CAA Report

<http://handelogkontor.no/content/download/10045/145584/version/1/file/20140225+Rapport%2Bfra%2BHMS-tilsyn%2Bmed%2BRyanair%2Bved%2BMoss%2BLufthavn%2BRygge.pdf>

2. Ghent Report on Atypical Employment in Aviation

http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/tran/dv/report_atypicalemploymentinaviation/Report_AtypicalEmploymentInAviation_en.pdf

Bluesky states that pilots can ‘catchup’ on hours later in the year but this position misses the point entirely.

Will the prospect of not being paid affect your decision to report sick?

| Excess Capacity

Under the Bluesky contract pilots can be subject to compulsory unpaid leave for any length of time as determined by Ryanair or Bluesky. This effectively makes pilots bear all the risks associated with operating an airline but for no additional compensation or remuneration. The contract does not define what constitutes excess capacity, leaving pilots with no ability to financially plan for such disruption to their income and family wellbeing.

| Airport IDs

Pilots operating Bluesky contracts will be required to pay for an airport ID for their designated base and purchase a new ID should they move base at any time. In most other airlines, this cost would be carried by the employer as it is an essential tool required to carry out work for the company.

| Staff Car Parking

Pilots operating Bluesky contracts will be required to pay for the use of airport parking. This cost is normally carried by the employer in most other airlines

| Uniform

Pilots operating Bluesky contracts will be required to pay for their Ryanair uniform. This cost is normally carried by the employer in most other airlines.

| Other Times You WON'T Get Paid

The Bluesky contract contains a large number of scenarios and clauses to state the times pilots will not get paid. These include

- × When transferring to any new base without compensation
- × When operating standby duties
- × When operating extra duties to your scheduled flights i.e. delays?
- × When taking part in training
- × When completing a Medical renewal
- × When validating your Licence.

...continued

The above scenarios represent a multitude of cases whereby pilots must act on behalf of the company or in its interests to keep the operations moving. The fact that employee pilots will not get paid during standby duties or when operating additional duties is another disguised pay cut for pilots.

'Rough Guide to Ryanair Bluesky'

Pilots working under Bluesky contracts will be required to work with a 'rough guide' which does not form any actual part of the contract or agreement with the pilot. This guide is effectively subject to change without notification, consultation or negotiation by the employer leaving pilots operating terms open to abuse.

CONCLUSIONS

Following the collapse of the Brookfield and McGinley model in Germany, pilots are being penalised with more complex employment arrangements for even less pay, instead of being employed on direct Ryanair contract as is the industry norm. Have these proposed arrangements been independently assessed as to their legality or compliance with national or EU legislation? There is also no indication that the terms of the contract will be negotiable by any pilot. In the same way that the previous Ryanair/ Brookfield/ McGinley contracting model has proven to be legally flawed, pilots will have to wait for the authorities of different countries to determine if pilots are engaging in a new scheme that could be deemed to be fraudulent in other EU states.

The simple fact is that pilots operating for Ryanair deserve better treatment. All pilots operating in Ryanair should be under no illusion that the Bluesky contract contains the worst terms ever witnessed. This has to stop.

While this contract is currently being tested in Germany, the ramifications for every pilot in the company, employees and contractors alike, is clear. Your terms and conditions continue to be progressively eroded, year on year. An increasing majority of pilots in Ryanair continue to have contractual arrangements imposed that have not been negotiated and cannot be said to serve the best interests of the pilots concerned. There are also strong doubts about the legality of this latest form of contracting under German and EU law. The status of the contract in any other EU state is equally unclear at this time.

Pilots in Germany, regardless of your current contract type, are advised to immediately become members of Vereinigung Cockpit (VC) and the RPG. By establishing a German

Collective Labour Agreement (CLA) both pilots and the company can ensure legal clarity and a foundation for mutual success in the future.

The pilot associations, VC and RPG remain ready to support all pilots in Germany to achieve better employment conditions.

Will you grasp a hold of your rights and begin to use them?

This is a decision only you, as one of the pilots in the company, can make. Accept worse terms now and into the future or start acting as a collective pilot group to ensure proper treatment and conditions are implemented.

RYANAIR PILOT GROUP

PROFESSIONAL TREATMENT
FOR PROFESSIONAL PILOTS



To register as an RPG member please visit

www.ryanairpilotgroup.com/register

For more information on the recent German investigations into Ryanair pilot working practices visit

www.rpgtaxcampaigns.info

The information contained in this document is provided solely for the use of the intended recipient(s). If you are not the intended recipient, you are hereby notified that any disclosure, distribution, or use of this document, its attachments or any information contained therein is unauthorized and prohibited. If you have received this in error, please contact the sender immediately and delete this e-mail and any attachments. The sender does not accept liability for any errors or omissions in the contents of this document or any attachments.

APPENDIX 1 - SAMPLE CONTRACT

The below terms form the partial contents of a sample contract issued to pilots in Germany in September 2016. Pilots are directed to the highlighted sections which identify key changes and concerns contained within these clauses.

PARTICULARS OF EMPLOYMENT

This is a fixed term contract between BlueSky whose head office is located at 19 Grange Parade, Baldoyle Industrial Estate, Dublin 13, Republic of Ireland and NAME.

1. POSITION

1.1 Upon you obtaining licence validation, completing your initial training and line training without a safety pilot to the satisfaction and the requirements of RYR (hereafter referred to as the Client) you will be appointed to the position of XXXXX with BlueSky operating onboard the Client’s aircraft.

1.2 This position will commence on DATE (“The Commencement Date”) and will end no later than DATE. This is a five year fixed term contract.

1.3 This position is at all times subject to the Company holding a contract with the client for the provision of pilots. In the event of the Company losing the contract to provide personnel to the Client this contract will automatically terminate.

1.4 Employees will be able to end their contract with BlueSky before DATE as long as the required notice period is given in advance and that all outstanding financial obligations have been met.

2. TERM OF CONTRACT

2.1 This position will commence on DATE (“The Commencement Date”) and will end no later than DATE. This is a five year fixed term contract.

2.2 As this is a fixed term contract, the Unfair Dismissals Acts 1977-2001 shall not apply upon termination of the fixed term.

2.3 In circumstances where the client and BlueSky agree to extend their corporate agreement this contract may be extended however an extension of the terms and conditions of this contract is not guaranteed.

3. PROBATIONARY PERIOD

3.1 You are required to complete a probationary period of up to 12 months from the Commencement Date (“the Probationary Period”) to assess your general suitability for the role. If during the Probationary Period the Company is dissatisfied with your performance or conduct, your employment may be terminated by the

Company giving you the statutory period of notice or payment in lieu thereof or the Probationary Period may be extended for the better assessment of your performance.

4. REPORTING

4.1 You will report to the Client's Chief Pilot or their designated deputy. The Company or the Client reserves the right at its absolute discretion to change the person or persons to whom you report.

5. LEGAL CLAIMS

5.1 You confirm that you have no claims against the company or the client as of DATE.

6. DUTIES

6.1 In your position of XXXXX your duties will include all work normally covered by your job title and you will carry out such duties and comply with such instructions consistent with your position and status as the Company determines from time to time. You may be requested to undertake such duties and responsibilities that may be allocated to you by the Company from time to time and it is a condition of your employment that you comply with such requests. You may from time to time at the Company or its Client's absolute discretion be required to perform non-flying duties.

7. LOCATION

7.1 Since the Client's aircraft are registered in the Republic of Ireland and as you will perform your duties on these aircraft your employment is based in the Republic of Ireland. You will operate from BASE Airport and at such other place or places as the Company reasonably requires for the proper fulfilment of your duties and responsibilities under this Agreement. It is a condition of your employment that you comply with any such requirement. This would include, for the avoidance of doubt, **transfer to any of the Client's bases without compensation.** It must be understood that should you be transferred to another base you will be paid in accordance with the prevailing flight pay system at that base.

7.2 It is a condition of your employment that you operate standby duties when rostered by the company and report to the crew base when so required by the company or the client. The rules and requirements for different types of standby duties will be explained to you during training, published on Crewdock and can be changed at any time at the company's absolute discretion.

8. FLIGHT PAY

8.1 Earnings will be in the form of Flight Pay per scheduled block hour as specified in Schedule 1 (attached). Flight pay will be paid one month in arrears and directly into your Irish bank account on the 15th of each month.

8.2 Flight pay is calculated on scheduled block hour basis and includes a premium for all hours associated with flight duty including but not limited to pre and post flight reporting, delays and all onboard duties. Your rate of flight pay includes the cost of your recurrent training by the Client, and a premium for Sunday and Bank holiday working. Flight pay will not be paid when you are unavailable to fly no matter what the circumstances.

8.3 In all instances, salary will be paid net of the relevant payroll taxes, levies and social insurance (which may change from time to time)

9. TRAINING AND LICENCE VALIDATION

9.1 You agree that you will undertake any training as required by The Company and the client. Training may, at the absolute discretion of the Company, include initial training and further training (whether or not you are absent by reason of sickness or injury).

9.2 You are required to hold an IAA issued EASA PART FCL Licence and Class 1 EASA PART MED Certificate.

9.3 Any contract with the Company will be terminated in the event that you do not maintain an IAA issued EASA PART FCL Licence.

9.4 You undertake to bear all licence validation and medical costs for the duration of your employment.

10. WORKING HOURS

10.1 Due to the nature of your employment and the business sector in which the Company and the Client operate, there are no formal hours of work and the Company can require you to work at such time and on such days as the Company may specify from time to time which may include Saturdays, Sundays and public holidays.

You have no contractual right to a particular shift pattern and the days/hours that you are rostered to work can be changed at the company's absolute discretion.

10.2 Where you have completed successfully completed your probation period, and are available to work, then you **will be guaranteed a minimum of 450 flying hours per annum** during the period from 1st April to 31st March, or a pro-rata of same to allow for periods of unavailability over the course of the flight year. This **annual minimum hours guarantee will not apply in circumstances where you have given notice** of your intention to terminate this contract.

10.3 **You must be prepared to work shift duties and additional hours when requested by the Company, without additional remuneration,** in order to meet the requirements of the business and to ensure the proper performance of your duties (including rostered shift work). Your salary has been calculated to take account of this and includes a premium for Sunday and bank holiday work.

10.4 Rostering guidelines are as specified in Schedule 1 (attached).

11. HOLIDAYS

11.1 You are entitled, in addition to the statutory bank and public holidays, to 20 working days' paid holiday per annum (which shall accrue at the rate of 1.66 days per month). The dates of your holiday must be approved beforehand by the Company and at all times the allocation of annual leave will be strictly governed by the requirements of the business. You accept that you may be required to work during peak periods which could include Christmas and Public Holidays.

11.2 Where holiday has been agreed beforehand by a manager but operational requirements necessitate your attendance at work the Company reserves the right to cancel your annual leave and require you to rearrange holiday time in the future (this step will only be a last resort).

11.3 On the termination of your employment, where you have taken more or less than your holiday entitlement as calculated above, an adjustment based on your normal rate of pay will be made in your final pay. You will be entitled to paid holiday pro rata to the number of complete calendar months worked by you in the relevant calendar year. The adjustment will be either by way of deduction if you have taken more than your entitlement, or by way of an additional payment where you have taken less than your entitlement.

12. PASSPORT

Because of the nature of our business, you must hold a valid passport during the course of your employment with the Company.

13. ABSENCE FROM WORK

13.1 If you are absent from work due to illness or injury or for any other reason you must let our clients Crew Control department know at least two hours prior to the start of your working day or shift that you will be unable to attend. You must also keep the Company advised regularly if you continue to be absent and of your likely return date. You must obtain, complete and submit a written self certification form on the first day of your absence unless you are bed bound. These certificates must state the nature of your illness, your anticipated date of return to work and must be submitted to the company in accordance with the absence procedures in place and as amended from time to time.

13.2 If you are absent for three or more consecutive days (including Saturdays and Sundays) due to illness or injury you must obtain a doctor's certificate and give or send immediately to company in accordance with the absence procedures in place and as amended from time to time. Thereafter any further absence must continue to be supported by doctor's certificates which must be submitted weekly.

13.3 There are no Company provisions for sick pay.

13.4 The Company will be entitled, at its expense, to require you to be examined by an independent medical practitioner of the Company's choice at any time (whether or not you are absent by reason of sickness or injury) and you agree that the doctor carrying out the examination may disclose to and discuss with the Company the results of the examination. All medical reports and results from any such examinations will remain the property of the company.

14. AIRPORT ID

14.1 Upon you supplying satisfactory character and employment references you will be provided with an airport identity (ID) card. **You will be required to pay the fee for this ID card (and any other ID card issued to you during the course of your employment)** either directly to the issuing authority or by salary deduction depending on local arrangements. **Should you move to any other Client's base you will also be required to pay the cost of the new ID.** ID cards must be returned to your manager on termination of employment, or if for any reason the Company decides to withdraw them.

14.2 You must hold a valid ID card for your designated station with the appropriate access level to allow you carry out the duties attached to your position. It is your responsibility to ensure that you complete the necessary documentation correctly and in a timely manner to ensure that you obtain (and subsequently maintain) the relevant ID card. Failure to obtain or maintain an ID may result in you being removed from duty and your employment being terminated.

14.3 You must keep your identification cards on your person at all times whilst in attendance at any airport. You must comply with any rules or regulations issued to you in respect of the identification card. You must not, at any time, access any area of the Airport which you are not authorised to enter and any failure to adhere to these requirements will be treated as a misconduct offence which may lead to disciplinary action.

15. CAR PARKING

15.1 Should you elect to use the airport staff car park or should you elect to have the facility placed on your airport swipe ID card, **you will be required to pay for this** either by way of a deduction from your monthly pay or directly to the airport authority depending on local arrangements.

15.2 The Company cannot be held responsible for any loss or damage caused to your vehicle whilst parked in the airport staff car park.

16. PRSA SCHEME

16.1 As required by Section 121 & 123 of the Pensions Acts 1990-2002 those employees who wish to save for their retirement can do so through the company PRSA (Personal Retirement Savings Account) scheme. Further details are available from the Bluesky Payroll Department.

16.2 Details of these concession benefits are contained in the Rough Guide to BlueSky.

17. UNIFORM/APPEARANCE

17.1 **You will be required to purchase and pay for your own Company uniform and any additions to the uniform thereafter** in accordance with procedures in place and as amended from time to time. You will be responsible for the maintenance and upkeep of the uniform, including cleaning and the purchase of replacement items.

17.2 As the uniform is distinctive and easily recognisable, you must always remember that you are projecting the image of the Client. It is therefore imperative that the uniform is maintained and worn in a clean and presentable fashion. You must not act in a way which brings or is likely to bring the Company's or its Client's name into disrepute. If, after reasonable investigation by the Company, you are found to have been culpable of bringing the Company's or its Client's name or reputation into disrepute, this will be treated as an act of gross misconduct (for which the normal sanction will be dismissal without notice).

17.3 You must wear the full uniform at all times when on duty. If you wear your uniform travelling to or from work the full uniform must be worn. Under no circumstances should the uniform be combined with non-uniform clothes.

17.4 Drinking alcohol when in uniform is strictly prohibited, including being present in licensed premises, and doing so will be considered gross misconduct (for which the normal sanction is dismissal without notice). Uniformed staff must not smoke or chew gum in the Customer Services Area.

17.5 Comprehensive rules and regulations issued to you in respect of uniform must be strictly complied with at all times.

18. MEDICAL EXAMINATION

18.1 You are required to maintain your fitness (as specified in the Client's Operations Manual) to carry out your duties as a crew member operating onboard the Client's aircraft.

18.2 It is your responsibility to notify the company should you become unfit to fly, in which case you may be required by the Company to undergo a subsequent medical examination conducted by the Company's medical officer or other medical practitioner as determined by the Company.

18.3 You must be prepared to be examined by the Company's Medical Officer or his nominee at any time during the course of your employment at the request of the company. Any medical report generated from that medical examination will be the property of the Company.

19. SCREENING FOR DRUGS AND ALCOHOL

19.1 The Company and its Client are under a duty to provide a safe and healthy environment for its employees, subcontractors and customers. You agree to comply with any alcohol / substance abuse policy introduced by the Company and agree that you may be subject to screening exercises (in accordance with screening policies introduced from time to time). All testing will be carried out by the Company's or the clients medical advisers and analysis carried out by a specialist laboratory, any reports generated from such analysis or examinations will remain the property of the Company or the client.

19.2 Pilots are responsible for the safety of the clients passengers and have a duty to be alert and aware at all times. The use of illegal substances diminishes crews capacity to work safely and will not be tolerated. The Company's drug policy is simple – anyone who takes drugs, whether during duty hours or not, is jeopardising the safety of the clients passengers and will face immediate dismissal. The possession, sale, transport on aircraft, use or being under the influence of drugs is absolutely prohibited and will lead to immediate dismissal.

20. VACCINATION / INOCULATION

20.1 Because of the nature of our business, you must agree to be vaccinated and/or inoculated by the Company's Medical Officer, or by a medical practitioner nominated by the Company, at any time during the course of your employment, if and when it is considered necessary by the Company.

21. CONFIDENTIAL INFORMATION

21.1 Except insofar as your duties shall require it, you shall not, during the continuance of your employment with the Company or at any time after the termination thereof, without the previous written consent of the Company, disclose any "Confidential Information" relating to the Company, our client and/or its associated companies or their respective businesses, any trade secrets, the knowledge of which you may possess while in the employment of the Company, not use or attempt to use such information or trade secrets in any way that may cause loss or injury to the Company or its Client, its associated companies or companies with which the Company has business dealings.

21.2 "Confidential Information" includes but is not limited to all secret or confidential information of whatever kind that may have come to your knowledge during or as a result of your employment by the Company, its own or the Client's business plans, finances, staff, customers and prospective customers, suppliers or products, information which has been disclosed to the Company or the clients in confidence by a third party, and any other information of a kind that would usually be regarded as secret or confidential.

21.3 You shall not at any time during your employment nor at any time after the termination of your employment, directly or indirectly gather material about any aspect of the Company's or the Client's operations for use by newspapers, magazines, websites, television or radio stations, any other media outlet or other third party use.

21.4 You are expressly prohibited from making any video, audio, electronic or other recording of any aspect of the company's or the clients operations whilst on duty or off duty without the express prior written permission of the Company.

21.5 You shall not work on behalf of any media organisation or work on a freelance basis during your employment with the Company. Failure to comply with the above provisions shall be considered gross misconduct and you shall be subject to instant summary dismissal. In addition, the Company will initiate legal proceedings against you and/or any relevant third party seeking damages (including exemplary damages) for defamation, libel, breaches of confidentiality and invasion of privacy and furthermore shall pursue you for the legal costs of said proceedings.

22. EXCESS CAPACITY

22.1 Due to the inherent uncertainty of circumstances within the airline industry, situations can arise where the Company or the client have excess capacity (for example, but not limited to, a reduced winter flying programme, the grounding of aircraft, reduced business activity, strikes, natural disasters etc.). If the Company or its client are required to reduce activity levels for any reason, it is a condition of this job offer that you agree and **accept the right of the Company, at its sole discretion, to give you compulsory unpaid leave for the duration of the period the Company or its client considers as excess capacity.** The Company will give you as much notice of this eventuality as is reasonably practicable. For the avoidance of doubt you are not entitled to any payment during the period of compulsory unpaid leave.

22.2 During any period of compulsory unpaid leave all other terms in your contract of employment (save for payment of wages) will remain in force.

22.3 It is a condition of this contract that the **Company reserves the right at its sole discretion to terminate your employment, giving you the statutory period of notice.**

23. INTELLECTUAL PROPERTY

23.1 Intellectual Property- includes (without limitation and without prejudice to the generality of the expression) inventions, designs, processes, notations, improvements, know-how, confidential information, goodwill, reputation, get-up, trade names, trademarks, logos, domain names, devices, plans, computer software, mobile phone applications (apps), models and literary, dramatic, musical and artistic works as defined by the Copyright and Related Rights Act 2000.

23.2 Intellectual Property Rights- means, in respect of Intellectual Property, the following rights for the full period such rights subsist and all extensions and renewals of such rights in any part of the world:

- copyright;
- design rights (whether or not registered);
- all accrued goodwill in any trade or service name (whether or not registered), trading style or get-up;
- any patents or patent applications;
- any trade or service marks (whether or not registered) including applications for such marks;
- all other industrial or intellectual property rights;
- rights under any licence or other agreement granted by or to any other person, firm or company in respect of the use of any of the rights listed above;
- any database rights;
- any rights in processes;
- any domain name rights;
- any rights to trade secrets and other confidential information

23.3 Any Intellectual Property acquired, made, developed or discovered by you directly or indirectly during the course of your employment with the Company in connection with or in any way affecting or relating to the

business of the Company or its client shall belong to and be the absolute property of the Company or its client and you hereby assign to the Company or its client all Intellectual Property Rights in respect of such Intellectual Property for their full term throughout the world.

23.4 If and whenever required to do so (whether during or after the termination of your employment) you shall at the request and expense of the Company do all things necessary, execute such deeds and documents and provide all such assistance to enable the Company and its client to obtain and maintain the benefit of all Intellectual Property Rights referred to above and you acknowledge that you will not be entitled to any further compensation or remuneration in respect of the performance of your obligations under this Clause save as may be provided for by law.

23.5 You agree that you will, at the Company's expense, exercise any moral rights you have or may have in any Intellectual Property against such third party or parties as the Company may reasonably request from time to time and you further agree not to exercise such moral rights as against the Company, its employees, its client, servants or agents. **You hereby irrevocably appoint the Company to be attorney in your name and on your behalf** to execute any such documentation and to do such things and generally to use your name for the purpose of giving to the Company or its client the full benefit of the provisions of this Clause and a certificate in writing in favour of any third party signed by any Director or the Secretary of the Company or its client that any instrument or act falls within the authority hereby conferred shall be conclusive evidence that such is the case.

24. ACTIVITIES DURING YOUR EMPLOYMENT

24.1 You will not during your employment, except with the written consent of the Company be directly or indirectly engaged, concerned or interested in any other trade, business or occupations whatsoever. Further, you must not during your employment except with the Company's written consent, introduce to any other competing business orders for goods or services with which the Company is able to deal.

25. RULES, POLICIES, PROCEDURES

25.1 You must comply at all times with the Company's rules policies and procedures relating to equal opportunities, harassment, health and safety, compliance, external interests and all other rules and procedures introduced by the Company from time to time. Details of rules, policies and procedures that may be applicable to your employment are contained in the Rough Guide to BlueSky. For the avoidance of doubt such rules, policies and procedures are not incorporated by reference into this Contract and they can be changed, replaced or withdrawn at any time at the discretion of the Company. Breach of any of the Company's rules, policies or procedures may result in disciplinary action.

26. STANDARD OPERATING PROCEDURES AND REGULATIONS

26.1 It is a fundamental term of this Contract of Employment that you strictly comply and follow all standard operating procedures of the client in the course of your duties and any other rules and regulations applicable to your employment which are communicated to you (including any airport regulations and procedures) to ensure the health and safety of passengers, staff and other persons.

27. COMPANY PROPERTY

27.1 On request and in any event on termination of your employment for any reasons you are required to return to the Company all company or client property including your security and identification passes, all keys, computer hard and software including discs and all documents in whatever form (including manuals, notes and minutes of meetings, ipad / tablet device, customer lists, diaries and address books, computer printouts, plans,

projections) together with all copies which are in your possession or under your control. The ownership of all such property and documents will at all time remain vested in the Company.

28. RIGHT TO SEARCH

28.1 The Company and the Client reserves the right to conduct a personal search of you and your belongings, including bags, holdalls and personal or company vehicles during the course of your normal working day or when you are arriving on or leaving the Company's or the Client's premises or aircraft at the end of the day.

29. DEDUCTIONS

29.1 You hereby authorise the Company to deduct from your pay (including holiday pay, and pay in lieu of notice) any amounts which are owed by you to the Company or client, which, for the avoidance of doubt, may include (but is not limited to) monies for staff car parking (following the issue of a parking permit), the provision of your uniform, outstanding training cost repayments and the provision of new or replacement ID cards.

29.2 You agree that if there is insufficient pay due to you to recover the full sum owed by you to the Company or client then you will repay the total outstanding amount within 14 days of receipt of notification of the amount due. If you fail to repay monies owed by you to the Company in full, any additional costs incurred by the Company in pursuing you to recoup the outstanding amounts (including legal costs and debt collection agency fees) will be added to the total monies owed by you and must be repaid by you in full.

30. TERMINATION

30.1 During the Probationary Period the Company may terminate your employment by giving you the statutory period of notice to expire before the end of the Probationary Period. The company can terminate your employment at any time after the probation period by giving you three months' notice or payment in lieu thereof.

30.2 You may terminate your employment at any time giving the Company three months' written notice.

30.3 The Company reserve the right not to require you to work during any part of your notice but alternatively to make a payment in lieu of any notice or termination of employment.

30.4 The Company has the right to terminate your employment without notice if you breach the terms and conditions of your employment and/or in the case of gross misconduct. A non-exhaustive list of the examples of gross misconduct is contained in the Company's disciplinary procedure.

31. SATISFACTORY PERFORMANCE

31.1 Your employment is subject to satisfactory performance assessments, which will take place at regular intervals, and to the regulations now in force or from time to time introduced by the Company or its client affecting your particular job or the staff as a whole.

32. DISCIPLINARY AND GRIEVANCE PROCEDURE

32.1 The Company has a disciplinary procedure which is detailed in the Rough Guide to BlueSky. **The disciplinary procedure is not incorporated by reference into this Agreement and therefore does not form part of your contract of employment.**

32.2 The Company has a grievance procedure which is detailed in the Rough Guide to BlueSky. **The grievance procedure is not incorporated by reference into this Agreement and therefore does not form part of your contract of employment.**

33. APPLICABLE LAW

33.1 The employment relationship between BlueSky and you shall at all times be governed by the laws in effect and as amended from time to time in the Republic of Ireland. Irrespective of the social security regime to which you are attached your contract is governed by Irish labour law and your entitlements will be those set out by laws of the Republic of Ireland (including but not limited to maternity / paternity leave, sickness absence, redundancy and retirement entitlements). The Irish courts have sole and exclusive jurisdiction in relation to all matters relating to the execution and termination of this contract and the operation and terms thereof. In the event that this clause becomes inoperable due to legislative changes, legal directive or any other change that BlueSky determines as material, then this contract will become null and void and your employment with the Company will cease and you will be paid the statutory amount in lieu of notice.

34. CODE OF BUSINESS CONDUCT AND ETHICS

34.1 During your term of employment, you will agree to abide by the Company and our Client's code of business conduct & ethics. Failure to observe or any breach of this code may result in disciplinary action that may lead up to your dismissal. The code of business conduct and ethics is contained in the Rough guide to BlueSky.

35. DATA PROTECTION

35.1 For the purposes of the Data Protection Act 1988 and 2003 (as amended) by signing this Agreement you give your consent to the holding, processing and accessing of personal data provided by you to the Company for all purposes relating to the performance of this Agreement including, but not limited to:-

- Administering and maintaining personal records;
- Paying remuneration;
- Carrying out performance appraisals and reviews;
- Recording the commission or alleged commission of any offence.

36. STARTING DOCUMENTATION

36.1 Prior to the Commencement Date you will be required to complete and sign a Personal Details Form and return the form together with a copy of your up to date curriculum vitae to the Bluesky HR Department.

36.2 If, after the Commencement Date, it is found that relevant information has been omitted or given incorrectly in either of these documents your employment may be terminated.

36.3 You are required to give your correct name, address, details of dependants and contact telephone numbers when joining and to notify the Bluesky HR Department of subsequent changes as they occur.

36.4 In addition to supplying the information referred to above prior to the Commencement Date you must also supply the following documents to the Company's Personnel Department: -

- P45 Income Tax Form
- **Irish Bank Account Details. (As your salary will be paid directly into your bank account, it is essential that you have a bank account and that you supply the details to the Bluesky HR Department on joining as failure to do so will result in a delay in your salary payment, which will only be paid by bank transfer).**
- References. (Two written references from previous employers. If you have not had two previous employers school/college references will suffice).
- Original certification of qualifications, if requested.
- Photocopy of passport (picture page)
- Driving licence, if required.
- Current telephone number and emergency contact telephone number

37. INTERNET ACCESS

During the course of your employment you must have access to an internet enabled device that meets the minimum browser and content streaming requirements to view information and instructions issued electronically by the Company and the Client (including training site).

38. GENERAL TERMS AND CONDITIONS

This contract constitutes the only agreement between you and the Company (with the exception of any agreements on repayment of training costs which are applicable to your employment. Any such agreement which will remain in force until such time as all monies relating the repayment of training costs are paid in full) and replaces / supersedes any previous agreement, written, verbal or implied. In the event of any conflict between verbal agreements and this contract then the provisions of this contract will prevail. Any amendments or additions to the terms of this contract shall be confirmed in writing by the Company and unless so confirmed and agreed shall not be binding on the parties.

39. CONFIRMATION

Please confirm your acceptance of this offer, under the above stated terms and conditions of employment, by signing these documents and returning the original in full to the undersigned as soon as possible.

Finally, congratulations on this appointment and we look forward to working with you.

I, NAME, have read, understand and accept all of the terms and conditions of my employment, as stated in this contract of employment. I will abide by them for the duration of my employment with the Company.

I also confirm that I will commence work in the above position on the DATE.

Signed by:

NAME Date

I, NAME, have read and understand the 'Rough Guide to BlueSky' in full and understand and accept that the Company is able to amend or vary the provisions contained within it from time to time and that I am responsible for ensuring that I am aware of the most up to date version and the particular provisions that apply to my employment. I also accept that the 'Rough Guide to BlueSky' does not form part of my contract of employment and is not intended to become incorporated by reference into this agreement. I have also read the attached RYR Operations Safety Policy and Objectives Statement' and clearly understand that the Client's primary objective is

to conduct their air transport activities safely. I have also read the Client's Safety Statement and clearly understand the Client's commitment to provide a safe working environment for all employees and agree to comply with all safety procedures.

NAME Date

Signed on behalf of BlueSky:

Personnel Date

Two unsigned copies of this contract of employment are enclosed, both of which require your signature. Please sign both copies and return to:

Personnel Department

******VERY IMPORTANT, PLEASE READ******

This contract of employment will only come into effect when it is countersigned on behalf of BlueSky and returned to you.

Van: - DGB
Aan:
Onderwerp: FW: RPG Contract Analysis - Bluesky Contract
Datum: woensdag 28 september 2016 17:40:05
Bijlagen: [RPG Contract Analysis - 2016 - Bluesky Draft Contract.pdf](#)
[ATT00001.htm](#)

Dag heren,
Bijgaand een analyse van de Ryanair Pilot Group over actie van Ryanair na invallen Duitsland.
Groeten

Verzonden met Good Work (www.good.com)

Van: <vnv.nl>
Datum: maandag 26 sep. 2016 4:27 PM
Aan: - DGB <minienm.nl>
Onderwerp: FW: RPG Contract Analysis - Bluesky Contract

Beste

Na de acties van de Duitse autoriteiten is Ryanair direct me alternatieve gekomen. Deze alternatieve voor Duitse piloten vindt je in de bijlage met een analyse. Het is al bijzonder opmerkelijk dat de tarieven direct 22 procent worden verminderd. Kun jij deze verspreiden naar ondermeer SZW?

Tot donderdag!

Met vriendelijke groet,

Public Affairs

**Vereniging Nederlandse
Verkeersvliegers**
Dellaertlaan 61
Postbus 192
1170 AD Badhoevedorp
T 020

vnv.nl
www.vnv.nl



Begin doorgestuurd bericht:

Onderwerp: RPG Contract Analysis - Bluesky Contract

Dear All

please find attached an analysis of the latest contract being forced upon Ryanair pilots in

Germany. A copy of the contract terms are contained in the appendix.

This document is being circulated to RPG members

The Bluesky contract has come about following the collapse of the Brookfield / McGinley limited company model in Germany. We are working closely with VC to advise pilots and asking to reject the BS contract

Regards

The information contained in this email and any attachments may be confidential and is provided solely for the use of the intended recipient(s). If you are not the intended recipient, you are hereby notified that any disclosure, distribution, or use of this e-mail, its attachments or any information contained therein is unauthorized and prohibited. If you have received this in error, please contact the sender immediately and delete this e-mail and any attachments. Email transmission cannot be guaranteed to be secure or error free as information can be intercepted, corrupted, lost, destroyed, arrive late or incomplete, or contain viruses. The sender therefore does not accept liability for any errors or omissions in the contents of this message which arise as a result of email transmission. The information transmitted herewith is intended only for use by the individual or entity to which it is addressed. The Ryanair Pilot Group (RPG) is concerned with the Professional Representation of pilots flying in Ryanair. We are not affiliated with Ryanair Limited or any of its subsidiaries. To learn more about the RPG please visit our website www.ryanairpilotgroup.com



Developing Business Models in Aviation:

Report from the RAG Working Group

1 General Framework

Developments in business models can contribute to innovation and lead to competition, which may increase availability of air transport for the consumer. European operators have been able to benefit from a single set of harmonised rules in air operations, continuing airworthiness, air crew requirements, environmental protection and certification.

2 Background

Upon the request of Member States, the RAG Meeting of 7 October 2014 tasked EASA to assess the developments of the business models used by airlines and to identify related safety risks posed to the aviation system. EASA therefore set up a working group of 11 NAA representatives to identify risks stemming from the development in business models and to propose possible mitigating measures. The Working Group (WG) has delivered a set of recommendations in the form of actions for further analysis or for inclusion into the European Aviation Safety plan (EASp).

3 Objective of the WG on New Business Models

The WG assessed some aspects in the developments in business models, such as flight crew employment arrangements, remotely based operations, the activities of ticket sellers, increased dependency on wet-lease, interoperability, holding company owning the aircraft but multiple operators in various countries operating the aircraft and the oversight thereof.

During the course of three months in early 2015, the WG developed an agreed understanding of associated risks to aviation safety, decided on a set of possible mitigating measures and identified the challenges of delivering the desired outcomes.

The WG also evaluated whether the existing safety regulatory system is adequate to address current and future safety risks arising from developing business models.

Therefore, the underlying principle of the WG was to develop potential measures that States can use in their State Safety Programme (SSP) to mitigate the risks associated with developing business models without stifling innovation or competition in the market and to promote and ensure a common regulatory safety playing field across the EU.

4 Activities of the WG

The activities of the WG can be described as follows:

- Reviewed developments in (multi-national) business models.
- Assessed the challenges of facilitating innovation and competition while maintaining adequate safety oversight of those types of operations.
- Studied associated safety risks, where the existing system does not adequately address these and identified a set of possible proportionate mitigating measures.

- Assessed whether the existing regulatory and oversight system includes processes that will adequately address safety risks that may emerge from developing business models in the future
- Developed recommendations in the form of actions for inclusion in the EASp

5 Interfaces

The WG took account of the following measures already implemented:

- EASA draft Working Paper on cooperative oversight
- Pool of Inspectors
- The work already carried out by Member States

6 WG membership

The WG was composed of 11 representatives from interested NAAs who are already adapting their oversight to the developments of business models. The NAA representative from the UK CAA was elected as the chair of the WG. EASA staff from the Flight Standards Directorate, Air Operations, acted as the secretariat and provided the necessary support.

7 Core areas requiring more in-depth discussion / research

The WG was not able to discuss all the developments of business models. Due to the short time frame available of only three months and the vast scope of the topic, the WG only looked at some commonalities, e.g. employment models, interoperability, role of ticket seller, long-term wet-lease, and outsourcing. The following require more in-depth discussion and further research:

- Discussions on Business Models should become a continuous item in the different forums (dealing with OPS, FCL, etc.). The WG on New Business Models should continue in one form or another.
- Enlarge the focus from an Air Operations point of view to include also experts regarding airworthiness and crew training.
- Review EASA's consultation channels with NAAs, which should also ensure that NAAs can better exchange views on best-practices and enable NAAs to find solutions to common problems.
- The principles behind many of the applicable rules have not been drafted with those current developments in business models in mind. In the future, applicable rules should be evaluated and checked whether they are fit for purpose taking into account the development of business models, such as types of employment, increased recourse to outsourcing, governance of the AOC that is outside the scope of approval, role of the ticket seller, and economic viability of an operator.
- Most of the current EU/EASA rules for governance of air operators were written when airlines were "stable" companies with lots of state interest. Rules were written to prevent the risks in their traditional business models. It is likely that these rules of governance need to be reviewed with the development of new governance structures in mind.

8 Key Recommendations:

Developing Business Models

Issue / Rationale

Mitigate the risks associated with the emerging developments in business models without stifling innovation or competition in the market and ensure a common regulatory safety playing field across the EU

What we want to achieve (Scope and Objective).

With increased complexity of the aviation industry, the number of interfaces between organisations, their contracted services and regulators are increasing. NAAs should work better together (cooperative oversight) and EASA should evaluate whether the existing safety regulatory system adequately addresses current and future safety risks arising from developments in business models.

How we want to achieve it (Key activities)

- EASA and NAAs to promote **cooperative oversight** and disseminate best practices on how NAAs can better work together and participate in the oversight of organisations/persons certified by another Member State.

Deliverables

EASA WP on cooperative oversight

Duration

June 2015

NAA group on cooperative oversight & trial project on coop. oversight

1 year

- **Management systems** of the operator should capture new hazards that are introduced by different employment models within an individual operator, increased mobility of pilots, safety-critical services provided by non-certified service providers and (long-term) leasing.

A combined analysis by EASA on results of SMS data obtained from NAAs.

2 years

- Obtain better EU-wide **occurrence reporting data** for NAAs to provide an opportunity to benchmark an operator's safety culture. Therefore, continue, repeat and widen the scope of the survey of Network of Analysts to better identify potential hazards of new business models on occurrence reporting. All NAAs should participate in the survey. The survey should include raw data on occurrence reports from individual operators in order to obtain consistency in the type of occurrences analysed. NAA's should use the results of their oversight on occurrence reporting as a performance indicator of the safety culture within an operator.

Continue EASA Occurrence reporting survey

1 year

- NAAs need **suitably qualified staff** to assess the effectiveness of operators' management systems to mitigate new risks stemming from developing business models.

RMT.0516/0517 on inspector qualification

2 years with fast track rulemaking

- NAAs to have a thorough understanding of operators' **governance structure**. In particular influence of financial stakeholders and of the controlling management personnel, where such personnel are located outside the scope of approval.

Research/ Guidance Material

2 years

Affected Stakeholders

- Operators / National Aviation Authorities/EASA

9 Detailed recommendations

9.1 *Cooperative Oversight*

Regulators' own procedures and oversight methodologies are not adapted to the developments in business models. In addition, there is insufficient guidance on cooperative oversight, if it means going beyond checking SACA ramp checks of operators that the NAA does not certify.

This means that the intent of the rule contained in ARO.GEN.300(d) for air operations and ARA.GEN.300(d) for air crew is not clearly understood and that more clarification is required.

Therefore, the WG recommends to promote cooperative oversight as an important tool in overseeing the developments in business models by :

- Disseminating Best Practices.
- Share more information between NAAs.
- Better link SACA ramp checks with cooperative oversight
- Receive notification from organisations on new long-term remote operations (+7 months) under ORX.GEN.130 and then share information with the authority where the activity takes place (same for ATO/ CAMO)

9.2 *Disconnect between economic and safety requirements*

EASA should facilitate information sharing between NAA's on cross border activities and provide clarification on the meaning of ARX.GEN.300(d).

As a short term action, EASA should create a forum for NAAs to discuss concrete examples of cooperative oversight.

In the longer-term, the financing methods underlying cooperative oversight should be clarified.

The WG identified a disconnect between economic and safety rules, which means that Regulation (EC) 1008/2008 (Article 5) is not fully aligned with the Air OPS rules of Regulation (EU) 965/2012. As a result there are different interpretations on the requirements contained in Regulation (EC) 1008/2008 and consequently there is a lack of a level playing field in how the financial stability of an operator is assessed in different Member States.

In order to obtain a more common understanding amongst NAAs on financial viability assessments, the WG recommended that:

- the interface of the economic and safety rules is improved
- there is a common understanding amongst NAAs how to assess the financial viability under Article 5 of Regulation (EC) 1008/2008

9.3 New skills needed for NAA personnel to assess management system

Today the authority requirements contain few rules on inspector qualification, especially in the area of evaluating an operator's safety management system. With the focus on performance based regulations and risk based oversight (the terminology of which are contained in the EASA produced report 'A harmonised European Approach to a Performance Based Environment'), there is a risk that oversight of operators is not tailored to the risk profile of the operator and that inappropriate approvals are issued.

In a context of developing business models, that introduces new and evolving hazards into the operation, NAAs need qualified staff to assess the effectiveness of the operator's SMS to mitigate the new risks, such as remote basing, leasing, access to the controlling mind, different employment models.

The WG also recommends to promote and to develop the idea of pooling of inspectors to assist in overseeing operations. In the longer-term, EASA should look into common training guidelines for inspecting staff regarding the risks involved by developing business models.

9.4 Anonymous survey on occurrence reporting to be continued

The WG identified a lack of European benchmark safety-performance data available to NAAs for oversight and organisations when setting-up their own SMS system. With the introduction of SMS across all domains, experience with data collection and analysis will have to grow. Also the occurrence reporting regulation will increase quality of data. Therefore, the WG recommends:

- To develop guidelines for NAAs on acceptable levels of reporting. NAAs to use the mandatory reporting on one side and the availability of a just culture on the other side as a performance indicator of the safety culture within a certified organisation.
- that the Network of Analysts should continue the anonymous survey on occurrence reporting and specifically to:
 - o repeat the survey
 - o ensure all NAAs take part in the survey,
 - o widen scope of the survey
 - o Include data from some representative operators, who provide voluntarily raw occurrence reporting data, which could then be benchmarked more in detail, to ensure that irrelevant occurrences are filtered-out and in order to obtain an additional set of verified data.

9.5 Employment models within organisations

The WG considered the following areas regarding employment of crews.

9.5.1 Different contractual arrangements amongst crews not always captured in the SMS.

Today, the management system (SMS) does not systematically capture the correlation between different employment types (e.g. temporary employment models, employment via employment agencies, pay-to-fly employment schemes) within one organisation (AOC holder) and levels of

occurrence reporting. Different employment models within one organisation might have a potentially negative impact on the operator's safety culture and induce a potential risk of an unstable workforce.

Therefore, the WG believes that in the short-term more evidence should be gathered by recommending that the operator's management system should capture the increased differences in employment models within one operator, i.e. data by type of contract on occurrence reporting, fatigue reporting, sickness reporting, reports on turnover, FDM events.

The WG also stresses the importance of just-culture on reporting and believes that the importance of occurrence reporting will increase due to the Occurrence Reporting Regulation.

In the longer-term, NAAs should improve evaluation of an organisation's management system and ensure consistency in standards, as well as an improved cross-domain analysis of the management system.

9.5.2 Increased mobility of flight crew

Increased mobility of flight crew, who move from one airline to another airline at a faster pace, can create an increased demand on the training department within an organisation.

The workload of the training personnel is likely to increase and there might be more pressure to qualify flight crew at a faster pace. It might also be more challenging to establish a safety culture in this case and the operator will most likely focus on detailed standard operating procedures (SOPs) as an important risk mitigating measure.

Overall increased mobility of flight crew can result in a reduction in experience levels and in the efficiency of recurrent training. Indeed, the ORO.FC.230 rules (particularly the training of all major failures over a 3 years long period) were developed having in mind that the flight crew would stay in the airline for several years. The operator conversion courses might not always cover the reduction in recurrent training efficiency.

Therefore, the WG recommends in the shorter-term that the operator's SMS should capture high turnover of flight crew within the organisation and evaluate whether safety might be impacted by a higher turnover rate of flight crew within the organisation. In the longer-term, the WG recommends to review flight crew training requirements (operator conversion course) and to assess if they are suitable for operators with high mobility of flight crew.

9.5.3 General working environment

As a general rule, an operator and crew members must ensure that crews may not fly when unfit to fly. Crews might feel reluctant to report sickness/fatigue or occurrences due to difficulties at work. The challenge is for the Fatigue Risk Management to capture non work related issues (i.e. actual rest during rest period).

Since there is no evidence to this date that there is a direct link between different employment models and occurrence reporting, the WG recommends that there should be more research to establish the relationship between employment models and reporting.

In addition, the WG recommends raising awareness amongst NAAs on management and recording of flying and duty hours accumulated outside the core operator.

9.6 Governance of the organisation

In a transnational holding with multiple AOCs, the Accountable Managers involved may have limited, although sufficient, authority for ensuring that all activities can be financed and carried out in accordance with the applicable requirements. Full financial and strategic control may be exercised by the transnational holding management. This means that decisions with a safety impact could be made by management, which in regulatory terms is neither defined as an Accountable Manager nor a Nominated Person. Consequently, NAAs have great difficulty to hold those responsible for the decisions to account.

There is a risk that the Accountable Manager does not have the full control of the operation and executes decisions that might have safety implications on behalf of someone else. Therefore the WG recommends:

- In the shorter-term:
 - o To establish clear guidance on conditions for acceptance of an Accountable Manager and determination of who the Accountable Manager should be (see Form 4 of continuing airworthiness rules).
- In the longer-term:
 - o More research into governing structures of operators and means to oversee operators, where the governance of the operator is established outside the operator's scope of approval.
 - o NAAs should have a thorough understanding of their operator's governance structure and in particular stakeholders' influence and the controlling mind of the operator, where the true governance of the operator is established outside the operator's scope of approval.

9.7 Contracted safety-critical services provided by non-certified service providers

Outsourcing activities, including safety-critical activities may have an advantage, notably where the services rendered by the service provider might be of a better quality than if the activity would have been done in-house.

The operator must ensure compliance with the requirements also for the outsourced activity. In some cases, where the operator makes use of an off-the-shelf product, the operator might have little influence on the quality of the outsourced activity, e.g. outsourcing of flight documentation not adapted to the operation. Depending on the size of the operator and the size of the service provider, the operator might have little leverage to request a change in the services provided.

This means that organisations must be aware that with outsourcing it is possible to introduce new operational safety risks to an operator that no longer has the capability to determine and to mitigate. In addition, the operator might not have the in-house knowledge/expertise in order to control the outsourced activity of a non-certified service provider.

It is clear that the organisation's safety management system needs to capture contracted activities. Yet, the WG recommends the following with regards to outsourcing of safety-critical services rendered by non-certified service providers:

- In the short term:
 - o Draw NAA's attention to non-certified service providers in certain safety critical areas, e.g. runway performance, load calculation, navigation charting, ground-handling, de-icing etc.

- o Increase awareness amongst NAAs that in some cases and depending on the size of the operator, the service provider might be of such a size, that the smaller operator might not have enough leverage to adapt the outsourced activity to the needs of the operator.
- In the longer-term:
 - o Consider the possibility of pooling audits of non-certified service providers (as per TGL 21)
 - o Consider future regulatory scheme for certain non-certified safety critical service providers, e.g. ground handling, dangerous goods ground handling, take-off and landing performance planning, load calculation, navigation charting.
 - o Establish a common understanding amongst NAAs on what is an acceptable demonstration of operational control.

9.8 Role of the ticket seller

The evolving role of the ticket seller has been amply presented by the Air Accident Investigation Unit Ireland in their formal report following the Cork accident (Report No. 2014-001)

Today, the role of ticket sellers has changed and from a passenger's point of view, it is difficult to know what airline will operate on a given day, if five different possible operators are listed on the ticket. The role of the ticket seller also raises the question of the controlling mind of the organisation.

The WG fully acknowledges that the role of the ticket seller is outside the remit of EASA's safety regulation. Nevertheless, the WG recommends:

- NAAs to have a thorough understanding of their operators' structures and their operational environment and in particular their relationship with ticket sellers.
- That there should be more information on the role of ticket sellers and their influence on operational control (see Cork accident)

9.9 Wet lease-in agreements between EU operators

Wet lease-in agreement means an agreement in the case of CAT operations, between air carriers pursuant to which the aircraft is operated under the AOC of the lessor. Wet-lease enables operators to cater for unforeseen needs. While the passenger is not flying with the operator, who sold the ticket (the lessee), but with the wet leased-in operator, who is flying with own crew and own SOPs (the lessor), the lessee has a responsibility to ensure that the flight is conducted safely.

Therefore, especially for longer-term wet lease-in agreements, where the operation of the lessor becomes somewhat integrated into the operation of the lessee, the lessee should obtain information on the lessor's safety management system.

For short-term wet-lease agreements between EU operators, the WG promotes the use of a 'pre-approved list', including defined procedures in the management system.

For long-term wet lease agreements between two operators from two different Member States, the WG raises awareness that in this case oversight arrangements could be in place (cooperative oversight and exchange of information between NAAs) between the NAAs concerned and that before issuing approval for long-term wet-lease-in, there should be good cooperation between the NAAs of the lessor and the lessee (exchange on findings etc.).

The WG also clarifies that wet-lease falls under contracted activities. This means that the operator's management system should reflect hazard identification and risk management issues in particular in case of long-term wet-lease in.

Finally NAAs should share best-practice on wet-lease framework contracts (who is responsible for FTL, who is responsible for Ground handling etc.) an information page on the EASA external web with FAQs on this subject should be explored.

9.10 Wet lease-out agreements with a third country operator

In the case of a wet-lease out with a third country operator, whereby the EU operator is the lessee and the third country operator is the lessor a risk assessment of the operator should capture the risks identified of operating in a different environment, including operating in a hostile environment or even a conflict zone.

9.11 Interoperability requiring co-operation amongst NAAs

Interoperability refers to those cases where a holding company wants to streamline its operations across several AOCs of several Member States and to freely exchange aircraft and possibly crews. However, there is no clear definition of this term.

Regarding interoperability it must always be clear under which AOC the specific flight is operated and what the hand over point in time between the related AOCs is. There may never be any doubt which operator is responsible at what time of the operation. It must also be clear that each NAA is fully responsible for the AOCs established in its territory, even in the case of interoperability between several AOCs.

The WG recommends that NAAs involved in such discussions, should pay attention to the following:

- Combined management systems
- Applicable FTL schemes
- Human factors and CRM issues
- Flight crew training
- Approvals
- Notification of changes

Furthermore, the WG recommends that EASA together with NAAs should develop a standard policy on interoperability and should also consider the additional dimension of interoperability with third country operators.

In addition, the legal consequences stemming from responsibilities of state of registry and state of the operator should be clarified.

10 Reference documents

- *draft Working Paper on cooperative oversight*
- *Commission Regulation(EU) No [965/2012](#) of 5 October 2012 laying down technical requirements and administrative procedures related to air operations, and related decisions to Regulation (EU) 965/2012.*
- *A harmonised European Approach to a Performance Based Environment:*
<http://easa.europa.eu/system/files/dfu/Report%20A%20Harmonised%20European%20Approach%20to%20a%20Performance%20Based%20Environment.pdf>
- *Suitability of economic regulation of the European air transport market (starting at p.99):*
http://ec.europa.eu/transport/modes/air/internal_market/doc/fitness_check_internal_aviation_market_en_commission_staff_working_document.pdf
- *Study on the effects of the implementation of the EU aviation common market on employment and working conditions in the Air Transport Sector over the period 1997/2010 (being updated – forthcoming July 2015)*
http://ec.europa.eu/transport/modes/air/studies/doc/internal_market/employment_project_final_report_for_publication.pdf
- *Report of the working group on ‘social dumping’ / forum shopping in aviation, sponsored by the Danish Transport ministry.*
http://selvbetjening.trafikstyrelsen.dk/civilluftfart/Rapport/Report_on_Social_Dumping_in_aviation_English.pdf
- *Ghent university study on atypical employment in aviation, commissioned by ECA, ETF and AEA, members of the EU sectoral social dialogue committee for civil aviation.*
https://www.eurocockpit.be/sites/default/files/report_atypical_employment_in_aviation_15_0212_f.pdf

Van: [_DGB](#)
Aan:
Onderwerp: FW: 20150413 Developing Business Models_WG report
Datum: woensdag 5 oktober 2016 9:06:17
Bijlagen: [image003.png](#)
[20150413 Developing Business Models_WG report.docx](#)

Dag heren,
Bijgaand een eerste antwoord op de vragen van over veiligheid. Mn dus vanuit EASA controles gedaan. Ik ga nog na of ILT wel eens in NL iets bij Ryanair heeft gedaan maar dat lijkt me sterk omdat ze geen kantoor of iets dergelijks hebben.
Groeten

Verzonden met Good Work (www.good.com)

Van: [@minienm.nl](#)>
Datum: dinsdag 04 okt 2016 12:03 PM
Aan: - DGB <[minienm.nl](#)>
Onderwerp: 20150413 Developing Business Models_WG report

Hierbij het eindrapport van de NBM groep met de aanbevelingen.

En hieronder een figuur uit het standaardisatie verslag van EASA waarin de probleem findings in de verschillende landen worden aangegeven. Zowel Ierland als NL staan hier niet op, dit betekend dat als EASA al problemen vindt, deze tijdig worden opgelost, ook de problemen die EASA binnen de bedrijven die zij bezoekt vindt.

Het laatste standaardisatie bezoek van EASA waarbij ook Ryanair als AOC houder werd bezocht werden daar in het OPS bereik geen findings gedaan, dus alles in compliance met de rules.

Is dit iets om met SZW te delen?



Van: - DGB
Aan: vnv.nl; ;
Cc: - DGB; - DGMI;
Onderwerp: Overleg I&M / SZW / VNV / FNV
Datum: woensdag 12 oktober 2016 13:53:15

Dag allen,

Na het gesprek van 15 september, zijn SZW en I&M (incl de inspecties) zoals afgesproken op zoek gegaan naar publiekrechtelijke handvatten om de schrijnende zaken waar jullie melding van deden aan te pakken. Vooral de Wet minimumloon (cabin crew) en regels rondom schijnzelfstandigheid (piloten) leken die handvatten te bieden. Na een eerste analyse blijkt dat op basis van wat er is aangeleverd (nog) niet geconstateerd kan worden dat publiekrechtelijke normen worden overtreden. Wel eventueel privaatrechtelijke.

Dat betekent niet dat het hier ophoudt. Maar wel dat we meer nodig hebben willen we iets kunnen doen. We willen jullie dan ook vragen begin november een vervolgesprek met ons te voeren. Worden bijvoorbeeld andere regels overtreden (waar we nu nog niet aan gedacht hebben)? Kan er meer op tafel komen waaruit blijkt dat cabin crew niet het wettelijke minimumloon verdient? ¹⁰ ²⁹

We horen graag hoe jullie hierover denken en wat de data zijn waarop jullie zouden kunnen de eerste drie weken van november. Ik heb het mailadres van niet. Stuur iemand dit door?

Met vriendelijke groet,

Ministerie van Infrastructuur en Milieu | DG Bereikbaarheid | Directie Luchtvaart
Postbus 20904 | 2500 EX Den Haag | Telefoon: +31 (0) 6 | Vrijdag afwezig

Van: [- DGB](#)
Aan:
Onderwerp: Ryanair piloten
Datum: woensdag 12 oktober 2016 15:40:27
Prioriteit: Hoog

Ha mannen

10 2g

. Een van
jullie hopelijk ook (of iemand anders die veel van schijnzelfstandigheid weet)? Laat het
mij ajb weten.

Begreep net dat uitzending Zembla half/eind nov komt. Impeccable timing ivm AO eind
nov. VNV denkt erover na om aan te haken en als ze het niet doen, spelen zij het via
NOS en dan natuurlijk eerder dan Zembla uitzending.¹¹ (pbo)

Groeten

Ministerie van Infrastructuur en Milieu | DG Bereikbaarheid | Directie Luchtvaart
Postbus 20904 | 2500 EX Den Haag | Telefoon: +31 (0) 6 | Vrijdag afwezig

Van:
Aan: [- DGB](#)
Cc:
Onderwerp: RE: NL arbeidsrecht
Datum: vrijdag 14 oktober 2016 9:47:21

Kortweg gezegd: de oplossing van dit vraagstuk is niet in Den Haag te vinden maar in Brussel/Luxemburg.

Rome I zou eigenlijk aanpassing behoeven: een specifieke aanwijsregel voor de luchtvaart (in analogie op artikel; 11, vijfde lid, Sociale zekerheidsverordening Vo 883/2204)

Van:
Verzonden: donderdag 13 oktober 2016 18:06
Aan: - DGB;
CC:
Onderwerp: RE: NL arbeidsrecht

Hoi,

Voordat de vraag van 'willen' aan de orde komt, is de eerste vraag of we het überhaupt kunnen. En het antwoord is volgens mij dat we dat niet kunnen. Partijen zijn vrij hun recht te kiezen bij het aangaan van een (arbeids)overeenkomst (Rome I). Lidstaten kunnen bepalingen van bijzonder dwingend recht aanwijzen die ongeacht het gekozen recht van toepassing zijn. Dat is bijvoorbeeld de Wml en de arbeidstijdenwet. Theoretisch kunnen we alle arbeidswetten van a tot z aanwijzen als bepaling van bijzonder dwingend recht, maar dan zouden we dat voor alle sectoren moeten doen (niet allen voor ryanair). En als we dat zouden doen, dan krijgen we het aan de stok met het Europees Hof (11 (pbo)

Zo uit de losse pols geantwoord is dit dus

niet echt een begaanbare weg helaas...

Groet,

Van: - DGB
Verzonden: donderdag 13 oktober 2016 12:53
Aan:
Onderwerp: NL arbeidsrecht

Ha en

Een open vraag. Wij zitten te denken wat we aan perspectief kunnen meegeven over Ryanair dossier. Weinig natuurlijk. Het van toepassing verklaren van NL arbeidsrecht op contracten met werknemers die in NL werkzaam zijn zou symbolisch van meewarde zijn voor iig SP en CDA. De vraag is dan of dit puur symbolisch zou zijn of dat het verder nog iets oplevert en of SZW überhaupt deze mogelijkheid wil bekijken. Hoor graag jullie eerste reactie.

Groeten

Ministerie van Infrastructuur en Milieu | DG Bereikbaarheid | Directie Luchtvaart
Postbus 20904 | 2500 EX Den Haag | Telefoon: +31 (0) 6 | Vrijdag afwezig

Van: - DGB
Aan: - DGB; - DGMI;
Cc:
Onderwerp: RE: Telefoongesprek IenM SZW
Datum: donderdag 20 oktober 2016 12:08:38

Ha mannen,
Nog een puntje waar en ik al denkend op kwamen: we hebben Ryanair contracten gezien waarin staat dat een piloot 30.000 moet meenemen om een typerating Boeing 737 te behalen (die hij n sommige gevallen al heeft) én hij heeft een 0 uren contract. Gezien wat hij maximaal betaald krijgt haalt hij die 30.0000 er nauwelijks uit. Maar dit valt wss ook niet onder Wml?
Voor dat soort contracten zou een pay to fly verbod voor maatschappijen *die in NL personeel hebben* wel zin hebben. We hebben het gister niet gehad over een verbod voor die categorie (wel mijs die in NL zijn gevestigd en die op NL vliegen). Wat zijn de redenen om dát niet te verbieden? Dat het maar weinig mensen treft en dat het haaks staat op vrijheid om zelf recht te kiezen?
Ik bespreek t zo ook even met onze juristen.
Groeten

Van: - DGB
Verzonden: donderdag 20 oktober 2016 10:13
Aan: - DGMI;
CC:
Onderwerp: RE: Telefoongesprek IenM SZW

Nog goed om te melden dat wij graag voor volgend AO luchtvaart op 30 nov waarin social issues weer op de agenda staan een brief versturen met evt acties of non acties die mede door Asscher wordt ondertekend omdat het immers grotendeels om jullie wetgeving gaat.

Van:
Verzonden: woensdag 19 oktober 2016 17:24
Aan: - DGMI;
CC: - DGB;
Onderwerp: RE: Telefoongesprek IenM SZW

Dag

Aardige analyse. Ik denk echter wel dat de werking van een wet om p2f te verbieden overschat wordt. Dit beroep van piloten is zo bijzonder dat het mij heel lastig lijkt om deze constructie te verbieden. Wat is je rechtvaardiging voor een dergelijk verbod? Dat moet juridisch houdbaar zijn. Dat betwijfel ik. Aan bepaalde beroepen kunnen bijzondere eisen worden gesteld.

Voor wat betreft de WAS: wat doet die wet nu voor piloten? Wat is dan het gat dat nu niet afgedicht wordt? Ik ben geen expert op die WAS. Een collegajurist zou hier waarschijnlijk beter bij betrokken moeten worden.

Groet

Sent with Good (www.good.com)

-----Original Message-----

From: - DGMI
Sent: Wednesday, October 19, 2016 04:49 PM W. Europe Standard Time
To:
Cc: - DGB;
Subject: Telefoongesprek IenM SZW

Beste

We hebben vandaag even gebeld met [redacted] waarbij we de volgende punten hebben besproken.

We hadden nog een aantal vragen over pay to fly (p2f, betalen voor typerating bij aangaan dienstverband of betalen om vliegreuen te maken om brevet geldig te houden). Met name of juridisch gezien een verbod mogelijk was. [redacted] vertelde ons dat er in de Wml staat dat je het minimumloon betaald moet krijgen voor het werk wat je doet, maar er geen wet is die verbiedt om te betalen om te werken. Zo lang het salaris minstens op het minimum loon van €1500 per maand neerkomt is er dan ook niks aan de hand. Het wordt pas een probleem als werknemers bvb 6 maanden betaald krijgen, en dan 6 maanden niet (maar dus de airline moeten betalen). We gaan nog na of er airlines zijn die zich van dat model bedienen. Zeer waarschijnlijk niet. Voor zelfstandigen gaat dit niet op, die vallen dan ook niet onder de Wml.

Een verbod, dat op zich mogelijk is, je kan alles verbieden als je maar een goed verhaal hebt, zou daarom een specifieke wet alleen voor luchtvaart moeten zijn, getekend door beide bewindslieden.

Hierna hebben we het nog gehad over Nederlandse vs. buitenlandse maatschappijen. Aangezien er geen Nederlandse maatschappijen zijn die p2f uitoefenen, zou een wet eerder symbolisch zijn om bvb Ryanair af te schrikken. De optie om een verbod op p2f uit te roepen op maatschappijen die op NL vliegen, was volgens [redacted] waarschijnlijk niet mogelijk omdat de wet dan extraterritoriale werking zou moeten hebben en we zouden ook problemen krijgen met de EC vanwege strijd met het vrij verkeer van diensten.

Als laatste hebben we schijnzelfstandigheid besproken. We vroegen ons af of de huidige aanpak effectief genoeg is als de huidige normen niet worden overtreden maar de [redacted] ondertussen wel onwenselijk is. dat zou dus wijziging van de Wet aanpak schijnconstructies betekenen. Gezien de heisa in kamer en publieke opinie erover en over de nieuwe wet DBA, was dat volgens [redacted] mss juridisch wel mogelijk maar politiek totaal onhaalbaar. De wet zal eerder minder streng dan strenger worden.

We willen graag van jou weten of jij als jurist je aansluit bij onze conclusies (en of onze interpretatie ook overeenkomt met wat je bedoelde)? Zou je hier morgen een antwoord op kunnen geven?

Dank jullie wel voor de verduidelijking en tot volgende week,

Vriendelijke groet,

Ministerie van Infrastructuur en Milieu | DG Bereikbaarheid | Directie Luchtvaart
Postbus 20904 | 2500 EX Den Haag | Telefoon: +

Position Paper

Actieagenda Schiphol

*– Vakbonden in actie
voor Actieagenda Schiphol –*

Paper van:

VNV, FNV Luchtvaart, VNC, CNV Vakmensen, NVLT, VCP, De Unie, VHKP

| Mei 2016

Gezien het economisch belang en de vele directe en indirecte banen die Schiphol oplevert, zou de Actieagenda Schiphol het antwoord van de Nederlandse overheid moeten zijn op de steeds maar toenemende druk op de Nederlandse luchtvaartsector.

Niets is minder waar. De Nederlandse overheid presenteert een actieagenda zonder concrete acties. Daden die zouden moeten bijdragen aan het versterken van de sector en het creëren en in stand houden van duurzame werkgelegenheid¹ ontbreken volledig. Dat alles in een omgeving waarin:

- **er steeds meer vaste banen verdwijnen op Schiphol;**
- **excessief staatsgesubsidieerde luchtvaartmaatschappijen uit het Midden-Oosten de Europese markt voor intercontinentaal vliegen veroveren en daarmee de hub-functie van Schiphol en de positie van home carrier KLM zwaar aantasten;**
- **low cost carriers die sociale premies en -belastingen ontdunnen, die ILO-verdragen schenden en mensenrechten met voeten treden, de norm dreigen te gaan stellen voor ondernemen en werken in de luchtvaart.**

De vakbonden die actief zijn in de luchtvaart – VNV, FNV Luchtvaart, VNC, CNV Vakmensen, VCP, NVLT, De Unie en VHKP – bestempelen de nu voorliggende actieagenda als ‘oude wijn in nieuwe zakken’. Het verbeteren van de landzijdige infrastructuur is op zich een goede zaak, maar zonder concrete luchtvaartacties gaan we de internationale concurrentieslag niet winnen. Als gevolg hiervan zal de Schiphol-hub langzaam maar zeker uitgehold worden en verliezen we duizenden echte banen. Ook zal het vestigingsklimaat in Nederland verder afnemen.

De vakbonden in de Nederlandse luchtvaart pleiten dan ook voor concrete overheidsmaatregelen om de concurrentiekracht van mainport Schiphol te versterken. Kwaliteit, zekerheid en veiligheid moeten centraal staan. Er moet meer balans komen in de investeringen om Schiphol als geheel concurrerender te maken. Een state-of-the-art infrastructuur rondom een Schiphol met veel minder vliegbewegingen zorgt voor investeringen zonder resultaat: niet in connectiviteit, niet in werkgelegenheid en niet in geld.

¹ Onder duurzame werkgelegenheid wordt verstaan: De zekerheid op het voor langere termijn hebben van werk, tegen arbeidsvoorwaarden die in lijn liggen met wat nationaal in de sector gebruikelijk is en ten minste een leefbaar inkomen garanderen. Dat doe je onder arbeidsomstandigheden die je in staat stellen gezond te blijven. Het werk vindt plaats onder de bescherming van internationale standaarden rond arbeid (ILO-verdragen) en eerbiediging van mensenrechten.

Waarborgen van de hub-functie

Nederland heeft een veelbetekenende luchtvaartsector. Schiphol verbindt Nederland met de meeste grote steden en landen in de wereld. Dit sterke netwerk hebben Nederland en Schiphol voornamelijk te danken aan de netwerkcarrier KLM en haar Skyteam-partners, die overstappende passagiers faciliteren. Het directe achterland van Schiphol is klein en daardoor is de hub-functie van Schiphol gevoeliger voor Europese en internationale concurrentie dan andere Europese hubs in bijvoorbeeld Londen, Parijs of Frankfurt. Voor het waarborgen van de hub-functie lijkt de actieagenda alleen maar naar de EU te willen verwijzen. Daar moet het tot een onderhandelingsmandaat komen voor een EU-luchtvaartovereenkomst of EU-verordening over oneerlijke tariefpraktijken. Er staat niets over welke acties we in Nederland gaan voeren om de continuïteit van de hub-functie van Schiphol te waarborgen.

Concurrerend kostenniveau

Het kostenniveau van Schiphol scoort steeds slechter in vergelijking met de directe concurrenten die ook geen grote thuismarkt hebben. Als we naast de landingsgelden ook nog eens de verplichte securitykosten leggen, is Schiphol ronduit duur.

Luchthaven	Securitykosten M/Euro	Aantal passagiers in miljoen
Schiphol	268	54,9
Frankfurt	175	59,4
Dubai	15	78
Istanbul	0	56,9

De Actieagenda Schiphol presenteert kleine lastenverlichtingen die al lang bekend waren en wil securitykosten verlagen door efficiencyverhoging. Dit betekent dat beveiligingsmedewerkers nog harder moeten werken tegen slechtere arbeidsvoorwaarden. Ofwel, een sigaar uit eigen doos en helemaal niets vanuit de overheid. Kortom, plannen die weinig tot niets op gaan leveren. Ondertussen strijken de aandeelhouders (dus de overheid) van de luchthaven Schiphol ieder jaar miljoenen op aan dividend en afgeleide inkomsten. De luchthaven Schiphol lijkt nog altijd meer beschouwd te worden als kortetermijn melkkoe, die nu nog recorddividend uitkeert aan verschillende overheden, dan dat zij beschouwd wordt als een publiek domein² dat van langetermijn strategische waarde is voor onze werkgelegenheid en economie. Maatregelen om de

kosten daadwerkelijk concurrerend te maken, en een concrete bijdrage daaraan vanuit de overheid, evenals een nadere invulling van de publieke strategische infrastructurele rol van de luchthaven, missen wij volledig in deze actieagenda.

Werkgelegenheid

De Actieagenda Schiphol lijkt ook volledig voorbij te gaan aan de werkgelegenheid die de luchtvaartsector in Nederland vertegenwoordigt. Dat zijn namelijk ruim 100.000 directe arbeidsplaatsen. Nemen we de betekenis voor het vestigingsklimaat mee, dan hebben we het over meer dan 300.000 arbeidsplaatsen. Met geen woord wordt gesproken over het aantal banen dat op de tocht staat vanwege Europese maatschappijen als Norwegian³, Ryanair, Vueling en Wizzair, die via schijnconstructies en dubieuze uitzendbureaus hun kosten almaar verlagen. Het gevolg is dat arbeid volledig geflexibiliseerd wordt en/of dat fatsoenlijke banen met een eerlijke beloning worden vervangen door goedkope arbeidskrachten, wiens arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden ver onder het minimum liggen van wat wij in Nederland en Europa als aanvaardbaar kwalificeren.

Hierbij dient ook nadrukkelijk het onderzoeksrapport van de Germanwings-crash als tragisch waardevolle aanvulling: de veiligheid komt in het geding als arbeidsvoorwaarden te flexibel worden en geen zekerheden bieden. [https://www.bea.aero/uploads/tx_elydbrapports/BEA2015-0125.en-LR.pdf]

Voor intercontinentale vluchten wordt de werkgelegenheid bedreigd door staatsgesubsidieerde maatschappijen als Emirates, Qatar Airways en Etihad. Deze beschikken over een onuitputtelijke geldbron waarmee ze het de Europese maatschappijen moeilijk maken en Europese hub-functies willen verplaatsen naar het Midden-Oosten. De EU-lidstaten leggen op dit moment deze maatschappijen geen strobreed in de weg om Europa te ontdoen van de strategische luchtvaartinfrastructuur. De Schiphol Group speelt wat ons betreft ook een kwalijke rol in de werkgelegenheidsdiscussie. Maatschappijen die er fundamentele mensenrechten dan wel dubieuze sociale praktijken op nahouden worden actief benaderd om op Schiphol hun diensten aan te bieden en aldaar beschouwd als vriend van de luchthaven. Fatsoenlijke luchtvaartmaatschappijen worden bijna gedwongen dergelijke praktijken te kopiëren om te kunnen blijven concurreren binnen dit internationale speelveld. Indirect laten Europa en Schiphol hiermee

² Tal van wetenschappelijke studies hebben aangetoond dat er een fors spanningsveld is tussen commercie en veiligheid. Dit is een extra reden, naast de genoemde financiële, om de luchthaven(s) onderdeel te laten zijn van het publieke domein, waarmee een nadrukkelijk rol voor de overheid is weggelegd.

³ Norwegian als voorbeeld drukt haar personeelskosten door werknemers te laten vliegen op een contract in een lagelonenland en onderlars arbeidsrecht en voorkomt daarmee dat zij zich zou moeten houden aan Europese en Noorse richtlijnen en voorwaarden met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

luchtvaartmaatschappijen die werknemersrechten negeren, schofferen en/of ongebreidelde staatssteun ontvangen en/of aan schijnconstructies doen, de norm voor de bedrijfsvoering in de luchtvaart worden.

Acties

De gezamenlijke ondertekenaars zijn somber over de huidige staat van de Nederlandse luchtvaart. Er zal een duidelijke visie moeten komen met concrete maatregelen die een antwoord vormen op de volgende vraag: Hoe kan Schiphol voor de middellange en lange termijn haar belangrijke positie voor de Nederlandse economie behouden en een bijdrage blijven leveren aan duurzame werkgelegenheid. Schiphol zal veel meer beschermd moeten worden tegen de gevaren van buitenaf, die niets te maken hebben met normale en daarmee goede concurrentie. Daarnaast zal de nationale carrier KLM veel meer ondersteund moeten worden in het verstevigen van haar concurrentiepositie.

Daarom stellen we voor om de volgende concrete acties toe te voegen aan de Actieagenda Schiphol. Daarmee wordt de agenda acceptabel en biedt ze daadwerkelijk korte- en langetermijnperspectief voor de luchtvaart en de daar werkzame medewerkers.

1. Securitykosten

Op Schiphol betalen luchtvaartmaatschappijen jaarlijks 268 miljoen euro aan securitygelden en -heffingen. Op Frankfurt is dit 175 miljoen euro en in Dubai slechts 15 miljoen euro, tegen meer passagiers en meer vracht. Overheden in de hele wereld nemen geheel of gedeeltelijk de securitykosten van een luchthaven voor hun rekening. Nederland zou dit voorbeeld moeten volgen en zou de beveiliging van de luchthaven onder het publieke domein moeten laten vallen.

2. Overstappende passagiers

Landingsgelden en heffingen zijn op Schiphol reeds gevarieerd. Eén tarief voor overstappende passagiers en één voor uit- of instappende passagiers. Als we de hub-functie Schiphol, die gebaseerd is op overstappende passagiers, willen behouden en versterken in relatie tot de hubs van Istanbul en het Midden-Oosten, dan moeten de tarieven voor overstappende passagiers verlaagd worden.

3. Eerlijke concurrentie

Het ontbreken van een gelijk speelveld is het grootste gevaar voor KLM en de werkgelegenheid op Schiphol. De Nederlandse overheid moet alles op alles zetten om eerlijke concurrentie via een Europees mandaat af te dwingen, maar zou ook iedere juridische mogelijkheid moeten gebruiken om extra frequenties via Schiphol te blokkeren totdat aan de vereisten van eerlijke concurrentie wordt voldaan.

4. Investeren in Schiphol

Schiphol draagt over het jaar 2015 187 miljoen euro aan dividend af aan de aandeelhouders, waarvan 130 miljoen aan het Rijk. Dit voedt de gedachte dat Schiphol als melkkoe fungeert. Het Rijk zou als meerderheidsaandeelhouder het dividenddoel significant kunnen verlagen. Schiphol kan dit voordeel vervolgens doorberekenen aan haar gebruikers en/of besteden aan het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening.

5. Selectiebeleid Schiphol

Landingsslots op Schiphol worden steeds schaarser. Bij het verschaffen van toegang tot de luchthaven Schiphol dienen we steeds meer de vraag te stellen: wat levert deze verbinding/maatschappij voor toegevoegde waarde voor de luchthaven? Het selectiviteitsbeleid zou ook echt zo uitgevoerd moeten worden. Mooie woorden, waaraan vervolgens door Schiphol geen enkel gevolg is en wordt gegeven.

6. Maritieme richtsnoer

Nederland kent een maritieme richtlijn 'fiscale afdrachtsvermindering voor zeevarenden', waardoor deze minder loonbelasting betalen. Men zou ook luchtvaarders dit fiscale voordeel kunnen geven, waarmee men de kosten voor de werkgever verder verlaagt. Onder meer in Frankrijk en Italië valt het cockpit- en cabinepersoneel onder een speciaal fiscaal regime.

7. Nederlandse regels

Het is onacceptabel dat maatschappijen die vanuit Nederland opereren zich via 'legislation shopping' onttrekken aan Nederlandse wet- en regelgeving en sociale normen. Er moet daarom, naar Frans voorbeeld, een wet komen die bepaalt dat maatschappijen met een basis in Nederland zich moeten houden aan Nederlands arbeids- en belastingrecht. Daarnaast is actieve handhaving nodig om onacceptabele schijnconstructies, inclusief schijnzelfstandigheid, hard aan te pakken.

8. Fatsoen als toelatingscriterium

De Schiphol Group dient eisen te stellen aan maatschappijen en organisaties die zij toegang verlenen tot de luchthaven. Deze partijen dienen in hun bedrijfsuitvoering het ILO-verdrag te onderschrijven. Zo dienen de rechten van werknemers erkend te worden, zoals het recht zich te verenigen in een vakbond. Men mag geen onderscheid maken in geloof, sekse en geaardheid, en er dienen sociale premies betaald te worden in het land waar arbeid (voornamelijk) wordt uitgevoerd (Thuishaven Principe).

Ondertekend door,



Vereniging
Nederlandse
Verkeersvliegers



vcp
vakcentrale voor
professionals



Meer

Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers
(MSc)

Public affairsadviseur
vnn.nl

+31

FNV

@fnn.nl

06

Van:
Aan:
Onderwerp: FW: "Agenda tegen social dumping in de luchtvaart"
Datum: maandag 24 oktober 2016 16:10:08
Bijlagen: [image001.jpg](#)
[20160913 Dossier positie werknemers Ryanair EIN.docx](#)
[VNV Ryanair Contracten.docx](#)
[20160512 Position Paper Actieagenda Schiphol\[1\] kopie.pdf](#)
Prioriteit: Hoog

Van: [mailto: @fnv.nl]
Verzonden: woensdag 21 september 2016 10:41
Aan:
CC:
Onderwerp: 'Agenda tegen social dumping in de luchtvaart'
Urgentie: Hoog

Hallo

Long time no see.

Graag je aandacht voor het volgende. FNV(Luchtvaart) en VNV(Piloten) trekken samen op bij pogingen om social dumping in de luchtvaart tegen te gaan. Hiertoe hebben we onder andere, als reactie op de Actieagenda Schiphol van het Kabinet, een Position Paper uitgebracht en deze besproken met ambtenaren op het ministerie van I&M. In vervolg daarop is door (I&M) en (SZW) bij ons de 'uitdaging' neergelegd om een dossier m.b.t. social dumping door Ultra Low Cost Carrier Ryanair aan te leveren en dit waar mogelijk te laten ondersteunen door 'getuigenissen' van werknemers. Het position paper sluit ik als achtergrondinformatie bij in deze mail.

Het dossier is door ons opgesteld (zie bijlage) en ook hebben wij een MVO scan laten uitvoeren op Ryanair door Profundo (o.a. bekend van de eerlijke bankwijzer). De feiten die wij noemen in het dossier kunnen wij staven met internationale publicaties, loonstroken, arbeidscontracten en cetera.^{10 2g}

. Ook door de VNV is een notitie vervaardigd. Die notitie gaat vooral in op de positie van piloten en het feit dat een groot aantal van hen werkzaam zijn als schijnzelfstandigen. (zie de bijlage bij deze mail)

Op grond van wat wij verzameld hebben heeft er op donderdag 15 september 2016 een gesprek plaatsgevonden op het Ministerie van SZW. Naast vertegenwoordigers van beide vakbonden ^{10 2g} bij dat gesprek vertegenwoordigd; en (beide I&M), (allen SZW)

Conclusies van het gesprek:

- Er is veel relevante informatie aangedragen door vakbonden en medewerkers van Ryanair
- Deels raakt de informatie aan 'recht' en deels aan 'rechtvaardig'
- De bij het gesprek betrokken ambtenaren komen met een verslag en waar mogelijk tot een eerste aanzet voor een agenda m.b.t een vervolg
- Over enkele weken treffen we elkaar weer
- Het gesprek heeft plaatsgevonden zonder 'politieke dekking' en verslag en eventueel vervolg kan alleen maar verder gebracht worden als die dekking er komt.

Ik wend me m.b.t. de laatste bullit tot jou met de vraag of jij vanuit jouw positie er voor kan zorgen dat het dossier, dat naar ons oordeel uitstekend past in de agenda van Lodewijk Asscher en het Kabinet als het gaat om het terugdringen van social dumping en schijnzelfstandigheid, één of meerder stappen verder kan worden gebracht. Eenzelfde verzoek doet de VNV aan de persoonlijke assistenten van de bewindslieden op I&M.

Vanzelfsprekend ben ik bereid een en ander nader toe te lichten. Dat kan per telefoon, maar ook middels een persoonlijk gesprek.

Benieuwd naar je reactie.

Met vriendelijke groet

PROJECTLEIDER FNV SCHIPHOL



Varrolaan 100, 3584 BW Utrecht
Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

T 030 M 06 E [@fnv.nl](mailto:info@fnv.nl)

Aanwezig: ma | di | wo | do | vr



Staatssecretaris

BestuurskernDir. Luchtvaart
Afd. Economie en
LuchtvaartpolitiekPlesmanweg 1-6
Den Haag
Postbus 20904
2500 EX Den Haag**Contactpersoon**

Senior Beleidsmedewerker

M +31(0)6-

minien

m.nl

Datum

20 oktober 2016

Kenmerk**Bijlage(n)**

1

beslisnota

Arbeidsomstandigheden luchtvaart

Inleiding

In de AO's luchtvaart van afgelopen zomer waren arbeidsomstandigheden [/arbeidsvoorwaarden](#) in de luchtvaart onderwerp van discussie. U hebt de toezegging gedaan in een brief de stand van zaken te melden op een aantal onderwerpen en de motie van de heer Van Helvert uit te voeren waarin is gevraagd een verbod op "pay to fly" te onderzoeken. Met deze nota informeer ik u over de acties die de afgelopen maanden zijn ondernomen en adviseer ik u over de voorgestelde hoofdlijn voor de brief.

Geadviseerd besluit

We adviseren u samen met de minister van SZW een brief te sturen waarin u aangeeft de ontwikkelingen nauwlettend te blijven volgen, dat er nu geen aanleiding is om een verbod op "pay to fly" in te stellen en dat u in Brussel aandacht voor het onderwerp blijft vragen. Graag bespreken we deze lijn met u in de eerstvolgende DGB-staf.

Beslistermijn

De inzet is om ruim voor het volgende AO luchtvaart van 30 november 2016 de brief te versturen.

Argumentatie

Uit onze analyse blijkt dat actie van de overheid alleen mogelijk zou zijn bij "pay to fly" constructies en schijnzelfstandigheid bij piloten. Voor overtreding van publiekrechtelijk normen in arbeidswetgeving wat betreft cabinepersoneel, is tot nu toe geen bewijs geleverd.

Achterliggende discussie betreft de vraag welk arbeidsrecht van toepassing is.

Hierover lopen rechtszaken [bij het Europese Hof van Justitie te Luxemburg](#) waarin Nederland zich gevoegd heeft.

Afbakening en aanpak

DLV heeft eerst de feiten boven tafel willen krijgen om vervolgens mogelijke acties te identificeren. Dit is in samenwerking met SZW gebeurd en hiervoor

hebben we gesprekken gehad met de ILT, Inspectie SZW, Belastingdienst, VNV, FNV, luchtvaartmaatschappijen die in Nederland zijn gevestigd 10 2g . Daarnaast is gesproken met de Europese Commissie en enkele EU-lidstaten.

De VNV en commerciële luchtvaartmaatschappijen die in Nederland zijn gevestigd (en dus niet general aviation) geven desgevraagd aan dat deze maatschappijen zich niet bedienen van constructies zoals "pay to fly" en schijnzelfstandigheid. Onder "pay to fly" verstaan wij:

- het betalen voor het maken van vliegreuen om het brevet geldig te houden, dan wel vliegreuen te maken om voor een hoger brevet in aanmerking te kunnen komen of
- het betalen voor een brevet voor een bepaald type vliegtuig bij het in dienst komen bij een maatschappij nadat dat vliegbrevet al is behaald of
- het teveel betalen voor een brevet voor een bepaald type vliegtuig bij het in dienst komen bij een maatschappij.

Schijnzelfstandigheid is dat iemand [die op papier een zelfstandige is eigenlijk in een verkapt dienstverband werkt voor een opdrachtgever in de hoedanigheid van werknemer](#).

Het lijkt erop dat in Nederland alleen Ryanair, dat wel vliegt vanuit Nederland (Eindhoven) maar hier geen vestiging heeft, gebruik maakt van dit soort constructies. Dit blijkt uit gesprekken met FNV, VNV en 10 2g

Samen met SZW hebben wij onderzocht of Ryanair publiekrechtelijke normen overtreedt. Dat is wellicht het geval bij de inzet van zelfstandige piloten. Op korte termijn vindt hierover weer een gesprek plaats met VNV, FNV, 10 2g en de inspectie SZW.

De Belastingdienst heeft aangegeven dat Ryanair in Nederland gewoon belasting en sociale zekerheidspremies betaalt. [In een enkel geval wordt in NL belasting betaald en in Ierland worden de socialeverzekeringspremies ingehouden](#).

De FNV wil de uitkomsten blijkbaar niet afwachten en heeft Zembla benaderd voor een uitzending over sociale misstanden in de luchtvaart die in november zou moeten worden uitgezonden. Ook de VNV overweegt de media (NOS) op te zoeken en dan wel eerder dan de Zembla uitzending.

Hoofdlijn brief

Richting luchtvaartmaatschappijen die in Nederland zijn gevestigd is optreden niet nodig, omdat zij zich houden aan de regelgeving op [het terrein van de arbeidsvoorwaardegebied](#). Dat kan anders zijn voor maatschappijen die op Nederland vliegen of die personeel hebben in Nederland.

De mogelijkheden om daar iets aan te doen zijn echter beperkt.

Schijnzelfstandigheid

Bij schijnzelfstandigheid van piloten is de kans het grootst dat Ryanair publiekrechtelijke normen overtreedt. Wanneer dat het geval is dan zou de Belastingdienst, gesteund door de minister van SZW en u, daartegen actie kunnen ondernemen. Wel moet daarbij worden overwogen dat het bij Ryanair Eindhoven gaat om maximaal 20 piloten die als zelfstandige werken. Wij hebben de VNV gevraagd om met harde bewijzen te komen dat dit schijnzelfstandigheid in Nederland voorkomt: is er bewijs dat ~~dat~~ een piloot

alleen voor Ryanair mag vliegen en dat hij/zij geen invloed heeft op de indeling van het werk?

Mochten deze bewijzen er niet komen, maar wel duidelijk worden dat de situatie onwenselijk is, kan aanpassing van de Wet aanpak schijnzelfstandigheid worden overwogen. Volgens SZW is sectorspecifieke aanpassing echter niet mogelijk en generieke aanpassing politiek niet haalbaar. Dat blijkt door de commotie rond de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties en de door veel partijen geuite klacht dat zzp-ers beknot worden door de regelgeving. De wetgeving zal dus eerder soepeler worden dan strenger. Overigens wordt het door I&M niet wenselijk geacht om voor andere transportsectoren de wet aan te scherpen.

Pay to fly

"Pay to fly" op zich is op dit moment niet verboden. Wel is het verboden minder dan het wettelijke minimumloon (zo'n € 1.500 per maand) te betalen. Voor piloten die in loondienst zijn in Nederland is dit niet aan de orde, zelfs niet als zij moeten betalen om vliegreizen te maken.

Een apart verbod op "pay to fly" heeft juridisch haken en ogen. Wij hebben samen met SZW een aantal gevallen geanalyseerd:

- 1) Een verbod op "pay to fly" voor maatschappijen die in Nederland zijn gevestigd;
 - 2) Een verbod op "pay to fly" voor buitenlandse maatschappijen die op Nederland vliegen;
 - 3) Een verbod op "pay to fly" voor buitenlandse maatschappijen die werknemers hebben met standplaats Nederland.
-
- 1) Dit verbod is op zich mogelijk via een aparte wet waarvoor de competentie bij SZW ligt (uiteraard in samenspraak met I&M). Het heeft echter geen direct effect, omdat de genoemde maatschappijen geen "pay to fly" toepassen. Het zou dus slechts een afschrikkende werking kunnen hebben op buitenlandse maatschappijen. Een dergelijk verbod, dat geen directe nut of noodzaak kent, is daarom juridisch moeilijk te verantwoorden.
 - 2) Dit blijkt heel lastig te zijn. Wetgeving maken voor maatschappijen die alleen op Nederland vliegen is juridisch moeilijk te verantwoorden. Die wetgeving zou dan namelijk extraterritoriale werking moeten hebben, wat zeer waarschijnlijk niet kan. Bovendien zal de Europese Commissie ons zeer waarschijnlijk erop wijzen dat die wetgeving in strijd is met het vrij verkeer van diensten en mogelijk strijd met verordening 1008/2008 waarin de gemeenschappelijke regels voor de exploitatie van luchtdiensten in de EU zijn vastgelegd.
 - 3) Dit verbod lijkt op het eerste gezicht juridisch mogelijk. Ook hier moeten we echter wel een heel goed kunnen verantwoorden waarom we dit doen. Een aparte wet optuigen voor waarschijnlijk op zijn hoogst 20 gevallen in Nederland is wellicht niet proportioneel.

Over de wenselijkheid van de laatste mogelijkheid zouden we verder het gesprek kunnen voeren met SZW. Ik geef daarbij wel mee dat SZW geen voorstander van sectorale regelgeving op haar terrein en raad u aan in de brief aan de kamer nog zeer terughoudend te zijn op dit punt.

EU

Aangezien het probleem rond nieuwe verdienmodellen in de luchtvaart vooral in andere lidstaten van de Europese Unie speelt, zoals Ierland en Oost-Europa, is de manier om deze tegen te gaan het maken van afspraken hierover op Europees niveau.

I&M zit in een werkgroep van DG MOVE van de Europese Commissie die zich bezighoudt met sociale zaken in de luchtvaart. Deze werkgroep onderneemt tot nu echter weinig actie. De Commissie zelf heeft aangegeven geen prioriteit te geven aan "pay to fly" en schijnzelfstandigheid omdat dit vooral privaatrechtelijke aangelegenheden zijn. Ook een aantal andere lidstaten die we hebben gesproken ondernemen geen actie op het gebied van "pay to fly". Duitsland is wel een onderzoek begonnen naar schijnzelfstandigheid van Ryanair piloten. Verder zijn Denemarken en Frankrijk het meest actief op dit gebied. Een alliantie sluiten met hen om sociale zaken binnen de luchtvaart op de agenda te zetten is dan ook het meest kansrijk. U zou in de brief kunnen toezeggen aan de kamer dat u zich in Brussel en bij andere lidstaten hard wil maken voor afspraken op Europees niveau.

Veiligheid

Vakbonden blijven hameren op de veiligheidsrisico's van atypische arbeidscontracten. Ik raad u aan om in de brief tevens expliciet te vermelden dat van een link tussen de arbeidsconstructies zoals die bij Ryanair en veiligheid niet is gebleken. Zowel Ierland als Nederland staan bijvoorbeeld niet op de lijst van het Europese luchtvaartveiligheid agentschap (EASA) met probleemlanden, wat betekent dat als EASA al problemen vindt, deze tijdig worden opgelost, ook de problemen die EASA binnen de bedrijven die zij bezoekt vindt.

EASA heeft vorige zomer een analyse opgeleverd over de mogelijke veiligheidsconsequenties van verschillende contractuele verhoudingen, waaronder zzp en "pay to fly" constructies. Uit deze analyse blijkt niet dat sprake is van een bewezen veiligheidsprobleem. Wel is op advies van EASA aandacht voor de ontwikkelingen in contractuele verhoudingen en de mogelijke relatie met de veiligheid opgenomen in het Europese luchtvaart veiligheidsplan.

Krachtenveld

Vooral de SP, het CDA en de PvdA hebben vragen over "pay to fly" en arbeidsomstandigheden van piloten. Vooral de SP maakt zich ook zorgen over het cabinepersoneel. De partijen aan de linkerflank gaat het om de almaar verslechterende arbeidsvoorwaarden van cabinepersoneel en piloten, de partijen aan de rechterkant om de concurrentiekracht van de Nederlandse luchtvaart. Een zelfde scheiding is te zien tussen de FNV en de VNV. De FNV komt op voor grond- en cabinepersoneel die bij sommige buitenlandse maatschappijen karige arbeidsvoorwaarden krijgen en de VNV komt –in dit geval- op voor piloten van buitenlandse maatschappijen en richt zich op het behoud van goede arbeidsvoorwaarden bij in Nederland gevestigde maatschappijen.

Senior beleidsmedewerker

BIJLAGE

Toelichting

Wet minimumloon / Arbeidsomstandighedenwet / Wet aanpak schijnzelfstandigheid

We zijn samen met SZW gaan inventariseren of en welke sociale misstanden spelen in de luchtvaart in Nederland en welke actie we zouden kunnen ondernemen. Aangezien vakbonden informatie hierover makkelijker kunnen verkrijgen dan wij als overheid, hebben wij hen gevraagd om met materiaal te komen waaruit sociale misstanden blijken. FNV en VNV hebben voor de gelegenheid een verbond gesloten en zij kwamen met informatie over Ryanair in Eindhoven.

Uit eigen onderzoek van FNV en VNV zou blijken dat cabinepersoneel en piloten van Ryanair met standplaats Eindhoven werken onder zeer slechte arbeidsvoorwaarden waarbij wet- en regelgeving overtreden werd. In gesprekken die we hebben gevoerd met VNV, FNV¹⁰ 29

is duidelijk geworden dat de arbeidsvoorwaarden van met name cabinepersoneel inderdaad karig zijn. Cabinepersoneel moet voor allerlei zaken zoals kleding betalen en krijgt bijvoorbeeld alleen de uren dat ze vliegt betaald. Bij piloten zijn de omstandigheden beter¹, maar die werken vaak als zelfstandige waarbij de vraag gesteld kan worden of ze wel echt zelfstandig zijn.

Op de arbeidscontracten die Ryanair of een tussenpersoon afsluit, is Iers recht van toepassing verklaard. Het is de vraag of dit standaard kan op basis van Europese regelgeving. Die zegt namelijk kort gezegd dat ander recht van toepassing kan zijn als dat meer bescherming biedt aan de werknemer. De zaken waarin Nederland zich gevoegd heeft die ex-werknemers tegen (een tussenpersoon van) Ryanair hebben aangespannen, bieden hopelijk houvast aan werknemers over de vraag welk recht zij kunnen invoeren.

Het is nu dus nog een vraag of Nederlands recht van toepassing is op de arbeidscontracten van Ryanair personeel in Eindhoven. Als we ervan uitgaan dat Nederlands recht van toepassing is, blijkt uit de gesprekken dat waarschijnlijk privaatrechtelijke normen uit de Wet minimumloon of Arbeidsomstandighedenwet worden geschonden. Bijvoorbeeld dat cabinepersoneel veel meer uren moet werken dan op basis van het contract is vastgelegd. SZW heeft echter na intern onderzoek geconstateerd dat we geen bewijs in handen hebben over het schenden van publiekrechtelijke normen van deze wetten. Cabinepersoneel krijgt het wettelijke minimumloon betaald en er zijn geen aanwijzingen dat artikel 10 van de Arbeidsomstandighedenwet, dat gaat over het voorkomen van gevaar voor derden, wordt overtreden. We hebben de FNV gevraagd met meer informatie te komen. Begin november spreken we elkaar weer.

Er zou wel sprake kunnen zijn van schijnzelfstandigheid bij piloten. Over de precieze omstandigheden (heeft de piloot maar een opdrachtgever, staat hij in een gezagsverhouding met die opdrachtgever, welke invloed heeft hij/zij zelf

¹ In het artikel "Zwijg of je vliegt eruit" van de Groene Amsterdammer van 22 september 2016 staan beeldende voorbeelden vermeld van arbeidsvoorwaarden van piloten bij Ryanair.

op de indeling van het werk) proberen we meer boven tafel te krijgen in de komende weken.

Uit de gesprekken en het onderzoek de komende weken kan blijken dat verder onderzoek door de Belastingdienst, gesteund [door](#) SZW en u, naar overtredingen van arbeidsrechtelijke regelgeving nuttig is. De kans is echter ook aanwezig dat er geen of nauwelijks publiekrechtelijke handvatten zijn om in te [kunnen](#) grijpen [door de inspectiediensten](#).

Pay to fly

Uit intern onderzoek en gesprekken met de ILT, SZW en vakbonden is naar voren gekomen dat er drie soorten pay to fly bestaan:

- het betalen voor het maken van vliegreizen om het brevet geldig te houden, dan wel vliegreizen te maken om voor een hoger brevet in aanmerking te kunnen komen
of
- het betalen voor een brevet voor een bepaald type vliegtuig bij het in dienst komen bij een maatschappij nadat dat vliegbrevet al is behaald
of
- het teveel betalen voor een brevet voor een bepaald type vliegtuig bij het in dienst komen bij een maatschappij.

Luchtvaartmaatschappijen die in Nederland zijn gevestigd geven echter aan dat deze constructies niet voorkomen bij hen. De VNV heeft dit bevestigd.

Uit verschillende contracten die wij onder ogen hebben gekregen komt pay to fly wel voor bij maatschappijen als Ryanair (met name de eerste vorm) en kleinere maatschappijen zoals Volotea, Enterair e.d.

Alleen de landen waar die maatschappijen opereren kunnen op dit moment actie ondernemen of op Europees niveau kunnen afspraken gemaakt worden.

Wij hebben contact gezocht met een aantal andere lidstaten wat het volgende beeld oplevert:

- Noorwegen heeft geen regelgeving op het gebied van pay to fly en zou dit alleen overwegen als de veiligheid in het geding is. Daarvan is niet gebleken, dus Noorwegen onderneemt geen actie.
- Het Verenigd Koninkrijk heeft en overweegt geen regelgeving op het gebied van pay to fly.
- In Duitsland is de discussie over pay to fly net gestart. Actie op korte termijn wordt niet verwacht, maar Duitsland zou eventueel een bondgenoot kunnen zijn als u in Brussel Europese afspraken wil bepleiten.
- Frankrijk zegt regelgeving te hebben over pay to fly. Via het verbod op zwart werken zou pay to fly ook illegaal zijn. Het is maar de vraag of dit juridisch klopt. Ook Frankrijk zou een bondgenoot kunnen zijn in Brussel.

Senior Beleidsmedewerker

Toelichting

Van:
Aan: [- DGB](#);
Onderwerp: RE: Beslisnota okt 2016
Datum: maandag 24 oktober 2016 15:43:19
Bijlagen: [Beslisnota okt 2016 rev JV.docx](#)

Een paar redactionele suggesties.

Groet

Van: - DGB
Verzonden: maandag 24 oktober 2016 14:48
Aan:
Onderwerp: Beslisnota okt 2016

Ha mannen,
Bijgaand de conceptnota zoals die (zoals het er nu naar uitziet) ongeveer morgen naar boven gaat. Donderdag is er staf, dan wordt het besproken wss.
Willen jullie ernaar kijken?
Dank

Van:
Aan:
Cc: [- DGB;](#) [- DGMI;](#)
Onderwerp: RE: Overgangsrecht home-base-rule
Datum: maandag 24 oktober 2016 17:14:08

Hoi

Allereerst kunnen we aan vragen of WBJA mijn onderstaande verhaal over het overgangsrecht kan bevestigen. Daarnaast kan ik aan de belastingdienst/SVB vragen hoe een dergelijke switch in de praktijk in zijn werk gaat.

Groet,

Van:
Verzonden: maandag 24 oktober 2016 17:08
Aan:
CC: - DGB; - DGMI;
Onderwerp: RE: Overgangsrecht home-base-rule

Hoi

Ok, dank je wel. Eens dat piloten wel stevig in hun schoenen moeten staan om te switchen van verzekeringsland, maar als het zou kunnen is dat wel een goede om te laten weten aan FNV en VNV. Kunnen we daar nog wat meer zekerheid over krijgen? Ik cc de rest van het clubje ook even zodat zij ook op de hoogte zijn.

Groet,

Van:
Verzonden: maandag 24 oktober 2016 16:56
Aan:
Onderwerp: RE: Overgangsrecht home-base-rule

Hoi

Ik lees dat op basis van het overgangsrecht de betrokkene (d.w.z. de piloot) het recht heeft om aan te geven dat het overgangsrecht niet langer op hem van toepassing moet zijn. Dit moet aan een bepaalde instelling worden doorgegeven in het woonland (ik weet even niet welke, maar waarschijnlijk de Belastingdienst of de SVB). De werkgever hoeft het hier volgens mij niet mee eens te zijn. In zijn algemeenheid bepaalt de Verordening namelijk waar iemand sociaal verzekerd is. Noch werkgevers noch werknemers kunnen kiezen voor verzekering in een bepaald land. Dit overgangsrecht is een toevallige uitzondering op deze regel.

In de praktijk kan dit natuurlijk tot de nodige problemen leiden. Ik denk niet dat Ryanair blij zou zijn als de betrokken piloot aangeeft te willen switchen.

Groet,

Van:

Verzonden: maandag 24 oktober 2016 16:43

Aan:

Onderwerp: RE: Overgangsrecht home-base-rule

Hoi

Thanks for het snelle uitzoekwerk! Wat bedoel je met de laatste zin? Kan een piloot zonder overeenstemming met Ryanair er voor kiezen in Nederland verzekerd te willen zijn?

Groet,

Van:

Verzonden: maandag 24 oktober 2016 16:13

Aan:

Onderwerp: Overgangsrecht home-base-rule

Hoi

Het verhaal van de piloot is inderdaad in overeenstemming met het overgangsrecht in artikel 87a van verordening 883/2004. In de bijlage de verordening die de home-base-rule en het betreffende overgangsrecht introduceerde. De vraag is natuurlijk of de situatie voldoende gelijk is gebleven, maar dat is wel verdedigbaar. Overigens zou de piloot het zo kunnen aangeven als hij liever Nederlands verzekerd is.

Groet,

Beleidsmedewerker

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Directie Werknemersregelingen

Postbus 90801 | 2509 LV | Den Haag | www.rijksoverheid.nl

Telefoon: +31(0)6- | E-mail: @minszw.nl



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Minister

nota

Ryanair

Akkoord SG/DG

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Sociale Dialoog en
Arbeidsmigratie

Contactpersoon

T 070 333
@minszw.nl

Datum
31 oktober 2016

Onze referentie

1 Status nota

Ter informatie

2 Aanleiding

- De Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers (VNV) en FNV Cabinepersoneel hebben de ministeries van I&M en SZW benaderd over mogelijke misstanden bij medewerkers (piloten en cabinepersoneel) van Ryanair in Eindhoven. Wij zijn met beide partijen in gesprek om meer informatie te verkrijgen.
- FNV werkt daarnaast mee aan een Zembla-uitzending over misstanden bij Ryanair die half november zal worden uitgezonden. Eind november staat een AO luchtvaart gepland. De staatssecretaris van I&M zal dan vermoedelijk bevraagd worden over de situatie bij Ryanair.

3 Beslispunten/advies/beslistermijn

- Geen, nota is ter informatie. Zodra er meer bekend is over de uitzending van Zembla ontvangt u een woordvoeringslijn.

4 Kernpunten

- Ryanair heeft drie vliegtuigen gestationeerd in Eindhoven. Met ingang van november komt daar een vierde vliegtuig bij. Er werkt circa 75 man cabinepersoneel en er werken circa 40 piloten vanuit Eindhoven. Driekwart van het cabinepersoneel werkt op basis van een uitzendcontract. Slechts één stewardess heeft de Nederlandse nationaliteit. Van de piloten werkt de helft als zelfstandige via een bemiddelingskantoor voor Ryanair. [Alle \(of: de meeste?\) contracten zijn opgesteld naar Iers recht.](#)
- Boodschap van FNV en VNV is dat Ryanair als werkgever het onderste uit de kan wil halen. In de eerste plaats gebeurt dat door gebruik te maken van de mogelijkheden die het vrij verkeer daartoe biedt (slechts één stewardess is Nederlands) en in de tweede plaats door medewerkers onder druk te zetten. Als voorbeelden zijn onder andere

gegeven het niet willen aanvragen van zwangerschapsverlof bij UWV voor een werknemer, een moeilijke procedure voor werknemers om zich ziek te melden en alleen uitbetaling van de uren die in het vliegtuig worden gewerkt. Ook bevat het contract van uitzendkrachten een bepaling die inhoudt dat werknemers kunnen worden ontslagen indien zij staken.

- Op basis van de informatie die tot nu toe door FNV en VNV is verstrekt, zijn er geen ~~overtredingen te constateren~~ [concrete aanwijzingen](#) van [overtreding van](#) de arbeidswetten die publiekrechtelijk worden gehandhaafd. Het loon van het personeel is bijvoorbeeld dusdanig hoog dat ook aan de Wml wordt voldaan als alle uren worden meegerekend die niet in het vliegtuig worden gewerkt. Sociale zekerheidspremies worden in Nederland afgedragen en ook aan de arbeidstijdenwet lijkt [op basis van de geboden informatie](#), te worden voldaan.
- Het is waarschijnlijker dat Ryanair privaatrechtelijk met succes kan worden aangesproken. Het gaat dan bijvoorbeeld om de clause over ontslag bij staking en het niet willen aanvragen van zwangerschapsverlof. Groot nadeel hiervan is dat werknemers het niet aandurven om een zaak tegen Ryanair te starten. Ze zijn bang hun baan te verliezen.
- We blijven daarom [samen met I&M](#) in gesprek met FNV en VNV om ~~te verder mogelijkheden van publiekrechtelijke handhaving~~ te verkennen [of er concrete aanwijzingen zijn dat publieke arbeidswetgeving, sociale zekerheidswetgeving of fiscale wetgeving is overtreden](#). [Vervolgens kan de vraag gesteld worden of de misstanden zodanig ernstig zijn dat er aanleiding is om inspectiecapaciteit op in te zetten](#).
- Twee opties zoeken we momenteel verder uit:
 - De eerste optie gaat over mogelijke schijnzelfstandigheid van de piloten. [In dat geval kan met name de fiscale wetgeving overtreden zijn](#). Het is de vraag of zij in de praktijk vervanging voor de werkzaamheden kunnen regelen en of zij ook voor andere opdrachtgevers kunnen werken. In Duitsland zijn onlangs in dat kader invallen gedaan bij Ryanair om de administratie op te vragen. Ryanair heeft de zelfstandigen vervolgens andere contracten aangeboden.
 - [De tweede optie gaat over de arbeidsvoorwaarden van het cabinepersoneel met een uitzendcontract](#). Op grond van de Waadi is Ryanair verplicht uitzendkrachten dezelfde arbeidsvoorwaarden toe te kennen als werknemers in dienst bij Ryanair. Dat lijkt niet het geval te zijn. Cabinepersoneel in dienst van Ryanair ontvangt namelijk een basissalaris, terwijl uitzendkrachten alleen betaald krijgen per gevlogen uur. FNV zou de Inspectie SZW daarom op grond van [de Wet Avv artikel 8 van de Waadi](#) kunnen verzoeken een onderzoek te doen naar de naleving van de Waadi. Op basis van de uitkomsten hiervan kan FNV eventueel naar de [civiele rechter](#) stappen. [Nadeel hiervan Voorwaarde](#) is echter dat personeel van Ryanair bereid moet zijn mee te werken aan de gang naar de rechter.

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Sociale Dialoog en
Arbeidsmigratie

Datum
31 oktober 2016

Onze referentie

Van:
Aan:
Cc:
Onderwerp: FW: Nota Ryanair
Datum: dinsdag 1 november 2016 15:33:27
Bijlagen: [Nota Ryanair.doc](#)

Hallo

Zie enkele aanvullingen.

Ik neem aan dat de nota pas de lijn in gaat, nádat wij morgen overleg hebben gehad over de Waadi. Ik wil dan wel eerst vaststellen dat de Waadi van toepassing is op uitzendkrachten die niet in NL wonen en die een overeenkomst hebben naar Iers recht en die uren maken in een vliegtuig dat niet langer dan 30 minuten per vlucht boven Nederland vliegt. Als de Waadi niet van toepassing is, heeft dat invloed op de nota.

Ander punt:

De nota gaat nu wel erg in op de publieke handhaving. De tot nu toe gepresenteerde feiten geven meer aanleiding voor private of voor een internationale beleidsmatige aanpak. In dat verband heb ik eerder het platform zwart werk genoemd. Is er geen aanleiding om de minister nu al mee te geven dat handhaving niet het enige pad hoeft te zijn om dit op te lossen, maar dat we ook (tevens) kunnen aanbieden om dit internationaal te agenderen.

Morgen verder.

Groet,

Van:
Verzonden: maandag 31 oktober 2016 12:38
Aan: ;
Onderwerp: Nota Ryanair

Heren,

Ik heb een nota gemaakt over onze gesprekken met FNV en VNV over Ryanair. Graag jullie commentaar uiterlijk morgen aan het eind van de dag. En let ook even op de laatste zinnen over de Waadi, ik plan daar voor deze week een apart overleg met jullie voor in.

Groeten,

Van: [- DGB](#)
Aan:
Cc: [- DGMI](#)
Onderwerp: RE: Overleg I&M / SZW / VNV / FNV
Datum: woensdag 2 november 2016 20:44:22

Heel goed. Daarom is hij nu ook naar jullie. Opdat jullie ook input kunnen leveren voor eindresultaat. In nota staat ook zoals ik schreef dat details brief nog niet met SZW is afgestemd. Alg lijn op zich wel.

Asscher moet in onze optiek ook tekenen omdat vragen meestal aan beide bewindspersonen worden gesteld, het over jullie wetgeving gaat, S I&M is eigenlijk alleen betrokken vanuit haar rol bij concurrentiekracht luchtvaart, de gesprekken met vakbonden ook met jullie zijn gevoerd. Daar hadden we het ook over gehad (maar blijkbaar niet duidelijk genoeg).

Argument dat Asscher zelf niet betrokken is geweest snap ik niet. Dijkssma tot nu toe ook niet actief maar als bewindspersoon sta je toch voor je ministerie en de rol die dat heeft? Morgen even bellen?

Verzonden met Good Work (www.good.com)

Van: [<@minszw.nl>](mailto:@minszw.nl)
Datum: woensdag 02 nov. 2016 7:29 PM
Aan: - DGB <minienm.nl>
Kopie: <@MINSZW.NL>, @MINSZW.NL>, - DGMI <minienm.nl>
Onderwerp: RE: Overleg I&M / SZW / VNV / FNV

Hoi,

Heb nu pas tijd om hem te lezen. Deze brief is nog niet de lijn in hoop ik? Paar punten al vast per mail, maar misschien is het handiger om morgen even te bellen.

1. Ik had niet scherp dat Ascher deze brief ook zou moeten tekenen? Wat is daar de meerwaarde van? (we trekken natuurlijk samen op richting fnv en vnv, maar Asschers handtekening suggereert actieve betrokkenheid van hem en dat is tot nu toe niet het geval geweest).
2. De brief gaat soms wat kort door de bocht. Bijvoorbeeld hoogte wml en kenmerken schijnzelfstandigheid. Dat moeten we preciezer formuleren.
3. 11 (pbo)

Groet,

-----Original Message-----

From: - DGB
Sent: Wednesday, November 02, 2016 12:04 PM W. Europe Standard Time
To:
Cc: - DGMI
Subject: RE: Overleg I&M / SZW / VNV / FNV

Bijgaand de conceptbrief.

Van:
Verzonden: woensdag 2 november 2016 11:25
Aan: - DGB
CC: - DGMI
Onderwerp: RE: Overleg I&M / SZW / VNV / FNV

Hmm, 3 november is al morgen... Ik zou 10 en 17 november wel kunnen. Jullie?

Groet,

Van: [\mailto: [@fnv.nl\]](mailto:)
Verzonden: dinsdag 25 oktober 2016 14:36
Aan: - DGB; ;
CC: - DGMI
Onderwerp: RE: Overleg I&M / SZW / VNV / FNV

Hallo

Excuus dat de reactie even uitbleef, maar bij deze laat ik weten dat ik zou kunnen op 3, 10 en 17 november vanaf 14.00 uur

Met vriendelijke groet

PROJECTLEIDER fnv sCHIPHOL

Varrolaan 100, 3584 BW Utrecht

Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

T 030 2738430 M 06 E @fnv.nl

Aanwezig: ma | di | wo | do | vr

Van: - DGB [mailto:] [minienm.nl](mailto:)
Verzonden: dinsdag 25 oktober 2016 13:35
Aan: ; @fnv.nl'
CC: - DGMI
Onderwerp: RE: Overleg I&M / SZW / VNV / FNV

Beste FNV-ers,

Ik breng jullie graag mijn mail van 12 oktober in herinnering (zie onder). Kunnen jullie data aangeven waarop jullie kunnen de komende weken? SZW en wij zouden het op prijs stellen om een gesprek met jullie te voeren hoe het er nu voor staat en wat we meer van jullie nodig hebben. Het vorige gesprek hebben wij als heel constructief ervaren. Laten we op die manier blijven communiceren. 10 29

We horen graag van jullie.

Met vriendelijke groet,

Van: - DGB
Verzonden: woensdag 12 oktober 2016 13:53
Aan: vnv.nl; ;
CC: - DGB; - DGMI;

Onderwerp: Overleg I&M / SZW / VNV / FNV

Dag allen,

Na het gesprek van 15 september, zijn SZW en I&M (incl de inspecties) zoals afgesproken op zoek gegaan naar publiekrechtelijke handvatten om de schrijnende zaken waar jullie melding van deden aan te pakken. Vooral de Wet minimumloon (cabin crew) en regels rondom schijnzelfstandigheid (piloten) leken die handvatten te bieden. Na een eerste analyse blijkt dat op basis van wat er is aangeleverd (nog) niet geconstateerd kan worden dat publiekrechtelijke normen worden overtreden. Wel eventueel privaatrechtelijke.

Dat betekent niet dat het hier ophoudt. Maar wel dat we meer nodig hebben willen we iets kunnen doen. We willen jullie dan ook vragen begin november een vervolgesprek met ons te voeren. Worden bijvoorbeeld andere regels overtreden (waar we nu nog niet aan gedacht hebben)? Kan er meer op tafel komen waaruit blijkt dat cabin crew niet het wettelijke minimumloon verdient? Een gesprek met Ryanair piloten over de ins and outs van de zzp constructies?

We horen graag hoe jullie hierover denken en wat de data zijn waarop jullie zouden kunnen de eerste drie weken van november. Ik heb het mailadres van niet. Stuur iemand dit door?

Met vriendelijke groet,

Ministerie van Infrastructuur en Milieu I DG Bereikbaarheid I Directie Luchtvaart

Postbus 20904 I 2500 EX Den Haag I Telefoon: +31 (0) 6

I Vrijdag afwezig

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Van:
Aan:
Onderwerp: RE: Nota Ryanair
Datum: donderdag 3 november 2016 11:06:30

Hoi

Dat is heel fijn! Het lastige is dat de vakbonden alleen uitdrukkelijk een collectief recht hebben bij de Wet avv (zie artikel 3, tweede lid, wet avv). In het kader van de Was is toen aangegeven dat vakbonden het ook eventueel over de band van 3:305a BW kunnen proberen. Dat is wel lastig, want dat betekent inderdaad wel dat de statuten over deze belangenbehartiging voldoende duidelijk moet zijn (feitelijk met deze belangenbehartiging bezig houden is niet voldoende, Abvakabo heeft hier tot aan de Hoge Raad een keer een zaak over alpha-hulpen voor verloren, zie uitspraak 1-7-1992, akvakabo/staat). Voornoemde uitspraak stelt dat een vakbond zich niet alle belangen van werknemers kan aantrekken op de enkele grond dat zij een vakbond is. Vakbond kan echter soms wél beroep doen op 3:305a BW, zie bijv. 27 maart 1998, HR FNV/Kuypers). Dit is een vergezochte misschien, maar misschien heeft FNV uitzend wél direct belang (vertegenwoordigt immers uitzendkrachten).

Bij de zaak tegen Mecra heeft de rechtbank geaccepteerd dat de vakvereniging van de bouw (de 'inhoudelijke cao') belanghebbende is bij artikel 8 Waadi, omdat artikel 8 immers is bedoeld om te voorkomen dat de arbeidsvorming via cao's onder druk komt te staan (Rechtbank 22 juli 2015, zaaknr. 390352 HA ZA 15-348, r.o. 5.11). Let wel, dit is alleen een uitspraak in eerste aanleg.

Kortom, lastig een-op-een te beantwoorden. Denk persoonlijk wel dat ze kans maken, maar meer dan een kans is het misschien niet. Ik ga het intern nog even verder navragen.

Met vriendelijke groet,

Van:
Verzonden: donderdag 3 november 2016 10:27
Aan:
Onderwerp: RE: Nota Ryanair

Hoi,

Thanks. Ik weet zeker dat het geen intraconcern is, maar waar wat ik nog niet weet is het volgende. Als de Inspectie SZW inderdaad overtreding van de Waadi constateert, wie kan er dan een zaak starten bij de rechter? Kan FNV dat doen, kan fnv dat namens werknemers x en y doen, of moeten werknemers x en y dat zelf doen? Het antwoord op die vraag is relevant omdat de werknemers bang zijn een zaak tegen Ryanair te starten. ¹¹ (pbo)

Ik zag artikel 3:305a BW, maar denk dat je dan toch nog wel moet aangeven voor welke personen je collectief een zaak start?

Groet,

Van:
Verzonden: donderdag 3 november 2016 10:19
Aan:
Onderwerp: RE: Nota Ryanair

Hoi

Zoals gezegd, ik weet dus niet iets van de casus af, kreeg alleen die nota doorgestuurd. Mocht er iets nog verder zijn hoor ik het graag. We weten heel zeker dat het geen intraconcern is toch? Dan is de Waadi helaas niet van toepassing. Mocht je twijfelen, maar wel meer achterliggende info hebben kan ik meekijken als je wilt natuurlijk.

Met vriendelijke groet,

Van:
Verzonden: woensdag 2 november 2016 16:55
Aan:
CC: Ruiter, A.A.M. de (
Onderwerp: FW: Nota Ryanair

Zie hier de bevindingen van

Groet

Sent with Good (www.good.com)

-----Original Message-----

From:
Sent: Wednesday, November 02, 2016 04:42 PM W. Europe Standard Time
To:
Subject: RE: Nota Ryanair

Hoi

Zie bijgevoegd mijn reactie en vragen. Ik weet onvoldoende over de casus om er echt wat over te zeggen (qua loonverhouding bedoel ik), maar de constatering dat de Inspectie een onderzoek kan instellen klopt zeker.

Mocht je (of nog willen overleggen of nog nadere vragen hebben ben ik zeker beschikbaar.

Met vriendelijke groet,

Van:

Verzonden: woensdag 2 november 2016 11:21

Aan:

Onderwerp: FW: Nota Ryanair

Mag ik hierbij een beroep op je doen inzake jouw expertise op de Waadi? Kun je deze nota eens lezen en mij laten weten hoe en op welke wijze een beroep op artikel 8 van de Waadi mogelijk resultaten kan opleveren gezien de probleemstelling c.q. klopt hetgeen in deze nota wordt gesteld:?

Op grond van de Waadi is Ryanair verplicht uitzendkrachten dezelfde arbeidsvoorwaarden toe te kennen als werknemers in dienst bij Ryanair. Dat lijkt niet het geval te zijn. Cabinepersoneel in dienst van Ryanair ontvangt namelijk een basissalaris, terwijl uitzendkrachten alleen betaald krijgen per gevlogen uur. FNV zou de Inspectie SZW daarom op grond van de Wet Avv kunnen verzoeken een onderzoek te doen naar de naleving van de Waadi. Op basis van de uitkomsten hiervan kan FNV eventueel naar de rechter stappen. Nadeel hiervan is echter dat personeel van Ryanair bereid moet zijn mee te werken aan de gang naar de rechter.

Deze nota is nog in bewerking bij
moment van overleg?

Wellicht vandaag of morgen even een

Groet

Van:

Verzonden: maandag 31 oktober 2016 12:38

Aan:

Onderwerp: Nota Ryanair

Heren,

Ik heb een nota gemaakt over onze gesprekken met FNV en VNV over Ryanair. Graag jullie commentaar uiterlijk morgen aan het eind van de dag. En let ook even op de laatste zinnen over de Waadi, ik plan daar voor deze week een apart overleg met jullie voor in.

Groeten,

Van:
Aan:
Onderwerp: RE: contract pilot ryanair
Datum: donderdag 3 november 2016 15:36:33

Ik wel.

Van:
Verzonden: donderdag 3 november 2016 15:07
Aan:
CC:
Onderwerp: RE: contract pilot ryanair

Hoi en

Hebben jullie vanmiddag nog tijd?

Groet,

Van:
Verzonden: donderdag 3 november 2016 11:11
Aan:
CC:
Onderwerp: contract pilot ryanair

Dag

en ik hebben 11 (pbo) het drie partijen contract gelezen. We willen graag hierover even met je van gedachten wisselen.

Wanneer schikt het je?

Met vriendelijke groeten,

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Arbeidsverhoudingen
Afdeling arbeidsrecht en diversiteit
Parnassusplein 5 | 2511 VX | Den Haag | Helicon: D-12
M: 06- @: @minszw.nl
Vrijdag afwezig

[Routebeschrijving](#)

Van: [- DGB](#)
Aan:
Onderwerp: FW: Ryanair and Brookfield embroiled in tax evasion investigation and "letterbox company" allegations
Datum: donderdag 3 november 2016 16:09:29

Had beloofd dit door te sturen. Weet niet of ik dat al had gedaan. Uit International Business Times UK.

Van: [mailto: vnv.nl]
Verzonden: maandag 31 oktober 2016 11:29
Aan: - DGB
Onderwerp: FW: Ryanair and Brookfield embroiled in tax evasion investigation and 'letterbox company' allegations

Beste

We zijn druk aan het graven of we bewijs hebben dat een 'zelfstandige' Ryanair vliegers ook zwart op wit niet bij een andere maatschappij mag gaan vliegen. Hieronder een bericht uit de media, dat ons verhaal wederom bevestigt.

Met vriendelijke groet,

Public Affairs

Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers
Dellaertlaan 61
Postbus 192
1170 AD Badhoevedorp
T 020

www.vnv.nl

www.vnv.nl



Ryanair and Brookfield embroiled in tax evasion investigation and 'letterbox company' allegations

By [Kedar Grandhi](#)

•December 14, 2015 05:36 GMT

Brookfield Aviation International alleged to be a "letterbox company" controlled by RyanAir



HM Revenue & Customs has issued 'protective assessments' for £47m against Ryanair's subcontractor - Brookfield Aviation InternationalReuters

British and German investigators are taking a closer look at Brookfield Aviation International, which is at the centre of a tax evasion allegations. Brookfield, based in Surrey, is alleged to be supplying half of the pilots used by Ryanair, which is based in Dublin, Ireland.

The investigation is coming from two angles, with German prosecutors put on to the company in 2010 when an anonymous report alleged Brookfield was a 'letterbox company' for Ryanair. German investigators notified UK authorities in 2011 that Brookfield's relationship with Ryanair's pilots was "pseudo self-employment, even under British law". The Germans suspected Brookfield was evading income tax and social security payments for its German aircrew.

HMRC is conducting its own investigation, and has "issued 'protective assessments' for £47m relating to British income tax and national insurance contributions between 2010 and 2013," according to [The Times](#). HMRC told Brookfield that it failed to believe that pilots "had any genuine right of substitution", meaning it was not possible for Brookfield to appoint a substitute pilot with an airline and pay for that pilot. The non-ministerial department that is responsible for the collection of taxes said that Brookfield should have paid PAYE tax and National Insurance on the pilots' payments.

The Surrey police have now executed a high court warrant to conduct a search of Brookfield's UK offices on behalf of German prosecutors. German prosecutor Hans Peter Gandner said there was an official investigation into Brookfield Aviation for tax evasion and failure to pay social security and the pilots involved are accused of being accessories.

"We are waiting for documents from the British authorities about their investigation into Brookfield and Ryanair. After we get the documents, I'll either write the indictment or close the case," said Gandner.

A spokesman for Ryanair denied that Brookfield was a letterbox company: "We are aware of the investigation and are assisting the German authorities. Ryanair requires all of its contractors to comply fully with national regulations and authorities. Brookfield is one of a number of contractor agencies that Ryanair and other companies use."

Brookfield Aviation's solicitors said: "No charges of tax evasion or any similar offences have been made against Brookfield in the UK, Germany or anywhere else. Brookfield maintains it has paid all tax due to all relevant authorities. Brookfield has co-operated with HMRC's inquiry and will continue to do so. No steps are being taken by HMRC to enforce the protective assessment, which was made simply to allow the Revenue to complete its inquiry without becoming time-barred."

German prosecution

A German High Court judgement claimed that "quite contrary to Ryanair's statements that these pilots were independent sub-contractors, the pilots are employed by [Brookfield] and are leased to Ryanair". Brookfield is alleged to be dealing with 1,600 "ostensibly self-employed pilots" with Ryanair and about 300 Irish companies that "mainly serve to conceal an employment relationship with Ryanair," claimed the German High Court in its judgement.

The German Court heard that alleged conduct by Brookfield would constitute offences including "fraud, cheating the revenue [and] fraudulent evasion of VAT" in the UK.

A court in Koblenz has accused James Duffield and David George, owners and directors at Brookfield, of "an especially serious case of tax evasion". Wolfgang Bohnen, a prosecutor in Koblenz, said: "These companies mainly serve to conceal an employment relationship with Ryanair".

Brookfield processes the salaries of 1,600 pilots, and deals with about 300 Irish companies administered by trustees, according to German officials. The aviation resources leasing company posted an annual turnover of £119m (€165m, \$181m) in November. [Ryanair expects to rake in](#) more than £730m in profits in 2016.

Van:
Aan: [\(FISCALITEIT\)](#)
Cc:
Onderwerp: RE: Zelfstandige piloten bij Ryanair
Datum: donderdag 3 november 2016 16:54:21

Veel dank!

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: donderdag 3 november 2016 16:54
Aan:
CC:
Onderwerp: RE: Zelfstandige piloten bij Ryanair

Hallo
67 Awr

. Weet het alleen zo niet meer.
Ik vraag eerst intern na (bij de Belastingdienst) of de inspecteur bekend is met de arbeidsrelatie van Ryanair en zijn piloten.

Wordt vervolgd en groet,

-----Original Message-----

From:
Sent: Thursday, November 03, 2016 04:46 PM W. Europe Standard Time
To: (FISCALITEIT)
Cc:
Subject: RE: Zelfstandige piloten bij Ryanair

Hallo

zit bij dezelfde directie als ik. Ik heb het contract dat het bemiddelingsbureau gebruikt wordt bekeken. 11 (pbo)

. Ik begreep dat Zembla half november een uitzending hieraan zal wijden.
Wellicht dat ook de link met de wet dba gelegd zal worden. T.z.t. even kijken hoe we deze actualiteit in de brief kunnen verwerken.

Hebben jullie in het kader van de wet dba ook signalen van de VNV gekregen?

Groet,

Van:
Verzonden: donderdag 3 november 2016 16:11
Aan:
Onderwerp: FW: Zelfstandige piloten bij Ryanair

Van:

Verzonden: maandag 24 oktober 2016 15:51

Aan: (FISCALITEIT)

Onderwerp: Zelfstandige piloten bij Ryanair

Beste

Van collega heb ik jouw contactgegevens gekregen. Ik weet niet of ik bij jou aan het goede adres ben, maar zou je het onderstaande even willen lezen en mij op het goede spoor willen zetten?

SZW en I&M zijn door de Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers (VNV) en FNV benaderd over mogelijke misstanden bij Ryanair. Die vermeende misstanden lopen uiteen; van een te hoge werkdruk tot en met het niet kunnen opnemen van zwangerschapsverlof en van de druk om weinig benzine aan boord te nemen tot schijnzelfstandigheid. Over dat laatste ben ik op zoek naar iemand bij Financiën om van gedachten te wisselen. Sommige piloten van Ryanair (in Nederland ongeveer de helft) hebben een eigen bv in Ierland (opgericht met behulp van Ryanair). Via een tussenpersoon laten zij zich vervolgens inhuren door Ryanair. We hebben een modelcontract ingezien en dat bevat een aantal bepalingen die wijzen op werknemerschap. Tegelijkertijd bevat het contract ook bepalingen die expliciet wijzen op een relatie tussen opdrachtgever-opdrachtnemer. Graag zouden we daar over eens met jullie praten.

Tot nu toe verlopen onze gesprekken met FNV en VNV in harmonie en in vertrouwen. Ze hebben echter aangekondigd half november de media te zullen opzoeken. Voor die tijd zullen wij dus met een woordvoeringslijn voor onze bewindslieden moeten komen. Ben ik bij jou aan het goede adres of kun je mij door verwijzen?

Met vriendelijke groet,

Senoir beleidsmedewerker

.....
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Arbeidsverhoudingen
Afdeling Sociale Dialoog en Arbeidsmigratie

.....
T 070-

M 06-

Van: [- DGB](#)
Aan:
Cc:
Onderwerp: Brief Social Issues Luchtvaart - 091116
Datum: woensdag 9 november 2016 12:32:37
Bijlagen: [Brief Social Issues Luchtvaart - 091116.docx](#)
Prioriteit: Hoog

Ha

Bijgaand de aangepast brief, ook weer zonder track changes vanwege leesbaarheid. Belangrijkste toevoeging is voeging in rechtszaak Ryanair en beetje geput uit antwoorden kamervragen SP half jaar geleden wat eea iets actiever maakt. Kunnen jullie (en Asscher) hier iets mee? Bedoeling is brief morgen ri S te doen opdat deze nog getekend kan worden. Daarna is ze twee weken weg. Ik hoor het graag!
Groeten

Van: [- DGB](#)
Aan:
Onderwerp: RE: Brief Social Issues Luchtvaart - 091116
Datum: woensdag 9 november 2016 17:23:39

Zie nu dat deze mail nooit verstuurd is:

Ja die staat. We hadden nog geen vervolgggesprek gepland na het eerste gesprek met FNV en VNV. 10 2g

We moeten FNV (en VNV) dus meedelen dat we op basis van wat we nu hebben niet kunnen concluderen dat publiekrechtelijke normen worden geschonden en dat, als zij willen dat we iets doen, zij met bewijs zullen moeten komen. We kunnen ze denk ik ook meegeven dat we nog naar Waadi kijken (FNV) en hoe het zit met overgangsrecht mbt home base rule (mn van belang voor VNV).

Tot morgen. VNV is iets later trouwens.

10 2g

Groeten

nVan:
Verzonden: woensdag 9 november 2016 16:22
Aan: - DGB;
Onderwerp: RE: Brief Social Issues Luchtvaart - 091116

Afspraak voor morgen bij I&M staat nog steeds? Ben even kwijt wat we dan bespreken...?

Van: - DGB
Verzonden: woensdag 9 november 2016 12:33
Aan:
CC:
Onderwerp: Brief Social Issues Luchtvaart - 091116
Urgentie: Hoog

Ha

Bijgaand de aangepast brief, ook weer zonder track changes vanwege leesbaarheid. Belangrijkste toevoeging is voeging in rechtszaak Ryanair en beetje geput uit antwoorden kamervragen SP half jaar geleden wat eea iets actiever maakt. Kunnen jullie (en Asscher) hier iets mee? Bedoeling is brief morgen ri S te doen opdat deze nog getekend kan worden. Daarna is ze twee weken weg. Ik hoor het graag!

Groeten

Van:
Aan: [- DGB;](#)
Cc:
Onderwerp: RE: Overleg I&M / SZW / VNV / FNV
Datum: donderdag 10 november 2016 12:30:43
Bijlagen: [image001.jpg](#)

Hoi

Er is niet zo veel rechtspraak over artikel 8, maar dit wordt door verschillende rechters als volgt ingevuld:

1. In bijgevoegde Hofzaak (zie ro. 18) wordt gesteld dat het van belang is of 'de functie die de uitzendkracht vervuld past binnen het functiegebouw van de inlener'. Bij het beoordelen van de gelijkwaardigheid wordt gekeken naar inhoud van de werkzaamheden, het opleidingsvereiste en de werkomstandigheden, zie r.o. 25.
2. Ook bij de rechtbankzaak (zie ro. 5.25) wordt gekeken naar de functie-indelingssystematiek van de cao en de daarbij in acht te nemen aspecten: opleiding, ervaring, zelfstandigheid etc). JAR 2015/203 Rechtbank Midden-Nederland, 22-07-2015, 390352

Meer uitspraken hierover schieten me niet te binnen.

Mogelijk heb je hier iets aan.

Met vriendelijke groet,

Van:
Verzonden: maandag 7 november 2016 15:23
Aan: - DGB;
CC: (
Onderwerp: FW: Overleg I&M / SZW / VNV / FNV

Hoi,

Ik heb van FNV contracten gekregen van crewleden die in dienst zijn en die als uitzendkracht werken om te kijken hoe reëel de weg van de Waadi is. constateert hieronder zelf al dat de functieomschrijvingen verschillen. Maar het gaat denk ik om de daadwerkelijke bezigheden toch,

Groet,

Van: [\mailto: [fnv.nl\]](http://fnv.nl)
Verzonden: maandag 7 november 2016 14:05
Aan:
CC:
Onderwerp: RE: Overleg I&M / SZW / VNV / FNV

Beste

Als afgesproken stuur ik hierbij een voorbeeld van een contract met Ryanair en een

uitzendcontract via Crewlink.

We hebben persoonlijke gegevens weggelakt maar het is mogelijk dat er toch herleidbare informatie in zit.

We vragen je daarom om de contracten vertrouwelijk te behandelen en niet verder te verspreiden dan de direct betrokkenen.

Ik heb nog even nagevraagd; formeel is de functie die wordt vervuld door uitzendkrachten (Customer Services Agent) niet gelijk aan de functies die worden vervuld door mensen rechtstreeks in dienst (Junior Customer Service Supervisor, Customer Service Supervisor, etcetera). Dus het zal lastig worden om een rechtstreekse vergelijking te maken tussen uitzendkrachten en mensen rechtstreeks in dienst.

Met vriendelijke groet,

ONDERZOEKER



Varrolaan 100, 3584 BW Utrecht

T 030

M 06

Aanwezig: ma | di | do | vr

Van: [@mins@minszw.nl\]](mailto:mins@minszw.nl)

Verzonden: vrijdag 4 november 2016 11:46

Aan:

Onderwerp: RE: Overleg I&M / SZW / VNV / FNV

Beste

Vorige week vrijdag spraken wij elkaar aan de telefoon. Ik vroeg jou of het mogelijk was een (model)contract van een uitzendkracht bij Ryanair en een contract van iemand in dienst bij Ryanair te ontvangen. Die zouden voor ons heel nuttig zijn om de route van de Waadi verder te verkennen. Heb jij al kans gezien te na te vragen?

Groeten,

Van: [\[mailto:mins@minszw.nl\]](mailto:mins@minszw.nl) [\[f.van@f.van.nl\]](mailto:f.van@f.van.nl)

Verzonden: dinsdag 13 september 2016 18:51

Aan: f.van@f.van.nl;

- DGB;

- DGB

CC:

Onderwerp: Overleg I&M / SZW / VNV / FNV

Beste deelnemers aan het overleg a.s. donderdag,
Bijgaand stuur ik op verzoek van de toegezegde informatie over de
positie van Ryanair cabinepersoneel gestationeerd in Eindhoven.

10 2g

Met vriendelijke groet,

ONDERZOEKER

FNV

Varrolaan 100, 3584 BW Utrecht

T 030

M 06

Aanwezig: ma | di | do | vr

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

VERTROUWELIJK
MinisterDirectie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Sociale Dialoog en
Arbeidsmigratie
ContactpersoonT 070 333
@minszw.nlDatum
11 november 2016
Onze referentie
2016-0000240022

nota

Brief arbeidsvoorwaarden in de luchtvaartsector

Akkoord SG/DG

1 Status nota

Brief ondertekenen

2 Aanleiding

- De Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers (VNV) en FNV Cabinepersoneel hebben de ministeries van I&M en SZW benaderd over mogelijke misstanden bij medewerkers (piloten en cabinepersoneel) van Ryanair in Eindhoven. Wij zijn met beide partijen in gesprek om meer informatie te verkrijgen.
- FNV zoekt daarnaast een podium om de misstanden bij Ryanair aan te kaarten. Eind november staat een AO luchtvaart gepland; vermoedelijk wil FNV voor die tijd media-aandacht genereren.
- De staatssecretaris van I&M wil vóór het AO een brief naar de Kamer sturen over de arbeidsvoorwaarden in de luchtvaartsector. Gezien het onderwerp ligt medeondertekening door u voor de hand.

3 Beslispunten / advies / beslistermijn

- Wij verzoeken u kennis te nemen van de gevoerde gesprekken met de vakbonden en, indien u akkoord kunt gaan met de tekst van bijgevoegde brief, deze te ondertekenen.

4 Kernpunten

Gesprekken FNV & VNV

- Internationaal staat Ryanair onder druk door beschuldigingen van social dumping. Ryanair heeft zich teruggetrokken uit Denemarken na dreiging met vakbondsacties. In Frankrijk, België en Duitsland lopen onderzoeken, onder meer naar het ontduiken van belasting en sociale premies.
- In Nederland heeft Ryanair drie vliegtuigen gestationeerd in Eindhoven. Met ingang van november komt daar een vierde vliegtuig bij. Vorige week gaf de topman van Ryanair aan interesse te hebben in vliegen vanaf luchthaven Lelystad. Er werkt circa 75 man cabinepersoneel en er

werken circa 40 piloten vanuit Eindhoven. Driekwart van het cabinepersoneel werkt op basis van een uitzendcontract. Slechts één stewardess heeft de Nederlandse nationaliteit. Van de piloten werkt de helft als zelfstandige via een bemiddelingskantoor voor Ryanair. Op de meeste contracten is Iers of Brits recht van toepassing.

- Boodschap van FNV en VNV is dat Ryanair als werkgever het onderste uit de kan wil halen. In de eerste plaats gebeurt dat door gebruik te maken van de mogelijkheden die het vrij verkeer daartoe biedt (slechts één stewardess is Nederlands) en in de tweede plaats door medewerkers onder druk te zetten. Als voorbeelden zijn onder andere gegeven het niet willen aanvragen van zwangerschapsverlof bij UWV voor een werknemer, een moeilijke procedure voor werknemers om zich ziek te melden en alleen uitbetaling van de uren die in het vliegtuig worden gewerkt. Ook bevat het contract van uitzendkrachten een bepaling die inhoudt dat werknemers kunnen worden ontslagen indien zij staken.
- Op basis van de informatie die tot nu toe door FNV en VNV is verstrekt, zijn er geen concrete aanwijzingen van overtredingen van arbeidswetten die publiekrechtelijk worden gehandhaafd. De loonhoogte van het personeel is bijvoorbeeld dusdanig dat ook aan de Wml wordt voldaan als alle uren worden meegerekend die niet in het vliegtuig worden gewerkt. Sociale zekerheidspremies worden in Nederland afgedragen en ook aan de arbeidstijdenwet lijkt op basis van de geboden informatie te worden voldaan.
- Het is waarschijnlijker dat Ryanair privaatrechtelijk met succes kan worden aangesproken. Het gaat dan bijvoorbeeld om de clause over ontslag bij staking en het niet willen aanvragen van zwangerschapsverlof. Groot nadeel hiervan is dat werknemers het niet aandurven om een zaak tegen Ryanair te starten. Ze zijn bang hun baan te verliezen.
- We blijven daarom samen met I&M in gesprek met FNV en VNV om de mogelijkheden van publiekrechtelijke handhaving te verkennen. Twee opties zoeken we momenteel verder uit:
 - De eerste optie gaat over mogelijke schijnzelfstandigheid van de piloten. In dat geval kan met name de fiscale wetgeving overtreden zijn. Het is de vraag of piloten in de praktijk vervanging voor de werkzaamheden kunnen regelen en of zij ook voor andere opdrachtgevers kunnen werken. In Duitsland zijn onlangs in dat kader invallen gedaan bij Ryanair om de administratie op te vragen. Ryanair heeft de zelfstandigen vervolgens andere contracten aangeboden.
 - De tweede optie gaat over de arbeidsvoorwaarden van het cabinepersoneel met een uitzendcontract. Op grond van de Waadi is Ryanair verplicht uitzendkrachten dezelfde arbeidsvoorwaarden toe te kennen als werknemers in dienst bij Ryanair. Dat lijkt niet het geval te zijn. Cabinepersoneel in dienst van Ryanair ontvangt namelijk een basissalaris, terwijl uitzendkrachten alleen betaald krijgen per gevlogen uur. FNV zou de Inspectie SZW daarom op grond van artikel 8 van de Waadi kunnen verzoeken een onderzoek te doen naar de naleving van de Waadi. Op basis van de uitkomsten hiervan kan FNV eventueel een civielrechtelijke procedure starten. Voorwaarde hiervoor is echter dat personeel van Ryanair bereid moet zijn mee te werken aan de gang naar de rechter.

Directie
Arbeidsverhoudingen
 Afdeling Sociale Dialoog en
 Arbeidsmigratie

Datum
 11 november 2016
Onze referentie
 2016-0000240022

Brief aan de Tweede Kamer

- Zonder Ryanair bij naam te noemen – er is immers (nog) geen concreet bewijs – volgt de brief de lijn van de gevoerde gesprekken met FNV en VNV. Daarnaast wordt er naar aanleiding van een verzoek van de Kamer ingegaan op zogenoemde pay-to-fly constructies.
- Pay-to-fly houdt kort gezegd in dat een piloot betaalt om vliegrechten te mogen maken of om zijn brevet te halen voor een bepaald type vliegtuig waarin hij reeds werkzaam is als copiloot. Uit een inventarisatie van I&M blijkt dat in Nederland gevestigde maatschappijen hier geen gebruik van maken. Het vermoeden bestaat wel dat maatschappijen die vanuit andere landen naar Nederland vliegen (o.a. Ryanair) hier gebruik van maken. Wetgeving hiertegen maken is echter niet zinvol omdat die geen extraterritoriale werking kan hebben. Het is wel zinvol om hier op Europees niveau regels voor te maken.
- In de brief wordt verder geconstateerd dat er nog geen concrete aanwijzingen zijn voor overtredingen van de arbeidswetgeving, maar dat we onderzoek blijven doen, bijvoorbeeld op het vlak van schijnzelfstandigheid.
- De brief sluit af met dat we ons op Europees niveau hard zullen maken voor een gelijk speelveld. Concreet voorbeeld daarvan is dat Nederland zich heeft gevoegd in een Hofzaak tegen Ryanair. Nederland is net als de Belgische eisers van mening dat het arbeidsrecht van het land waar de 'home base' van de werknemers is van toepassing zou moeten zijn.

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Sociale Dialoog en
Arbeidsmigratie

Datum
11 november 2016

Onze referentie
2016-0000240022

Van:
Aan:
Onderwerp: Re: schijnzelfstandigheid Ryanair-vliegers
Datum: maandag 14 november 2016 14:01:12

Beste

15:30uur is prima. Zie ik je dan, ik bel je wel zodra ik bij de receptie sta.

Mvg

Van: " " <@minszw.nl>
Datum: maandag 14 november 2016 13:45
Aan: " " <ynv.nl>
Onderwerp: RE: schijnzelfstandigheid Ryanair-vliegers

Hoi

Zou je vanmiddag om 15.30 kunnen? We zouden dan kunnen afspreken in het Petit café op de begane grond bij SZW/VWS.

Groet,

Van: " " <ynv.nl>
Verzonden: maandag 14 november 2016 11:39
Aan: " " <ynv.nl>
Onderwerp: schijnzelfstandigheid Ryanair-vliegers

Hallo

Nogmaals mijn excuses dat ik afgelopen donderdag uiteindelijk niet ben komen opdagen. Je wilde me nog spreken over schijnzelfstandigheid van de Ryanair-vlieger. Dat kan telefonisch, maar ik ben deze week ook zeker in de gelegenheid om bij SZW lang te komen, zit toch bijna iedere dag in Den Haag.

- Vandaag de 14de in de middag, na 13:30uur
- 15de tussen 13 en 15 uur
- 16de de hele dag
- 17de de hele dag.

Maak maar een keuze voor tijdstip en of jij het telefonisch dan bij SZW wenst.

Met vriendelijke groet,

Public Affairs

Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers

Dellaertlaan 61
Postbus 192
1170 AD Badhoevedorp
T 020

www.vnv.nl [vnv.nl](http://www.vnv.nl)



Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Van:
Aan:
Onderwerp: RE: akkoord szw - social issues
Datum: maandag 21 november 2016 12:37:30

Yep, hij is akkoord en heeft de brief getekend.

Van:
Verzonden: maandag 21 november 2016 12:34
Aan: Anthonio, S.
Onderwerp: FW: akkoord szw - social issues

Hoi

is afwezig zie ik. Weet jij of de nota over Rynair vanochtend uit de tas is gekomen?

Groet,

Van:
Verzonden: maandag 21 november 2016 12:32
Aan:
Onderwerp: FW: akkoord szw - social issues

Hoi

Zie hieronder. Is de nota over Ryanair uit de tas gekomen?

Groet,

Van: - DGB
Verzonden: maandag 21 november 2016 11:49
Aan:
Onderwerp: FW: akkoord szw - social issues

Ha
Hoe is het nu met Asscher??

Van: - DGB
Verzonden: maandag 21 november 2016 11:36
Aan: - DGB
Onderwerp: akkoord szw - social issues

Morning,
Al iets van SZW vernomen?
Mvg

Van: [- DGB](#)
Aan:
Onderwerp: Fwd: Nieuwe Kamervraag op directie (84467)
Datum: donderdag 1 december 2016 8:03:29

Ha heren.

Gister AO luchtvaart met een aantal vragen over de brief en ryanair (van helvert en smaling). En toen kreeg ik te horen dat onderstaande vragen zijn gesteld. Deadline is 12 dec. Lijkt me onhaalbaar maar laten er er maar vast naar kijken...

Groeten

Verzonden met Good Work(www.good.com)

----- Doorgestuurd bericht -----

Van: " - DGB" minienm.nl>
Datum: 30 nov. 2016 17:20
Onderwerp: RE: Nieuwe Kamervraag op directie (84467)
Aan: " - DGB" < minienm.nl>
Cc: " - DBO" @minienm.nl>

Hoi

Hierbij de vragen. Alvast dank voor je reactie.

Groeten,

1

Bent u bekend met de berichten 'O'Leary: Ryanair-vliegtickets worden gratis' en 'Zwijg of je vliegt eruit'? 1) 2)

2

Hoe oordeelt u over de stelling van de auteur van het bericht "Zwijg of je vliegt eruit" dat de concurrentie tussen vliegmaatschappijen slechte arbeidsvoorwaarden voor piloten creëert? Hoe verhouden zich volgens u deze slechte arbeidsvoorwaarden van piloten tot het voornemen van Ryanair om in de toekomst gratis vliegtickets aan te bieden?

3

Bent u op de hoogte van de uitspraken van de Ryanair-topman die in meerdere interviews heeft verklaard dat Ryanair zo goedkoop is, omdat het bedrijf zijn piloten bijna niets betaalt?

4

Deelt u de mening dat een hevige concurrentiestrijd tussen bedrijven nooit ten koste mag gaan van goede en gezonde arbeidsvoorwaarden, maar gevoerd moet worden op de kwaliteit van geleverde diensten? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

5

Bent u op de hoogte van het feit dat een deel van de net afgestudeerde piloten hoge schulden heeft door dure pilotenopleidingen en wel moet blijven vliegen om zijn brevet te behouden, wat leidt tot situaties dat piloten zelfs betalen om te mogen werken door middel van 'pay-to-fly'-constructies?

6

Bent u ervan op de hoogte dat de European Cockpit Association (ECA) waarschuwde dat 'pay-to-fly'-constructies de veiligheid in het gedrang brengen, omdat het een perverse prikkel is voor de piloot om tegen elke prijs te vliegen, ook als de piloot ziek of moe is? Zo ja, hoe oordeelt u over deze waarschuwing?

7

Deelt u de mening dat 'pay-to-fly'-constructies in de luchtvaart onacceptabel zijn, omdat deze constructies een nadelige invloed kunnen hebben op verkeersveiligheid en de arbeidsvoorwaarden van piloten? Zo ja, welke maatregelen treft u tegen deze constructies? Zo nee, waarom niet?

8

Hoe waarborgt u de veiligheid van vliegtuigen in de lucht wanneer dergelijk slechte arbeidsomstandigheden bij piloten zich voordoen?

9

Bent u bereid verder onderzoek te doen naar de arbeidsomstandigheden van piloten en daar waar nodig maatregelen te nemen tegen maatschappijen die zich schuldig maken aan dergelijke praktijken?

10

Bent u bekend met invallen van de Noorse en Duitse belastingdienst bij enkele vestigingen van Ryanair om schijnconstructies aan te pakken? Zo ja, bent u bereid de mogelijkheden te onderzoeken om dergelijke stappen ook in Nederland te zetten? Zo nee, waarom niet?

11

Is de constructie die Ryanair gebruikt voor zijn piloten een schijnconstructie? Zo ja, is Ryanair te typeren als een kwaadwillende opdrachtgever en zal de constructie worden aangepakt in het kader van de handhaving van Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie (DBA)? Zo nee, waarom is het geen schijnconstructie?

Van: - DGB
Verzonden: woensdag 30 november 2016 17:17
Aan: DGB; - DBO
CC: - BSK; - DGB; - DGB;
 - DGB; - BSK; - DGB
Onderwerp: Re: Nieuwe Kamervraag op directie (84467)

Ha

Kan nu niet zien wat de vragen zijn maar iig waar t gaat om artikel Zwijg of je vliegt eruit hoort vraag bij mij thuis.

Groeten

Verzonden met Good Work(www.good.com)

Op 30 nov. 2016 17:13 schreef " - DGB"
 <minienm.nl>:
 Dag

Hierbij een Kamervraag over de berichten "O'Leary: Ryanair-vliegtickets worden gratis' en

'Zwijg of je vliegt eruit'. Ben jij de juiste persoon om deze vragen te beantwoorden? Deadline DBO is 12 december.

Groeten,

Van: parlementaire.zaken.dbo@minienm.nl [<mailto:parlementaire.zaken.dbo@minienm.nl>]

Verzonden: woensdag 30 november 2016 16:33

Aan: - DGB; DGB

CC: Parlementaire Zaken - CEND-DBO; Woordvoering; DBO;
- DGB; DBO;
- DBO; - DBO; - DBO;
- DBO; - DBO; - DBO;

Onderwerp: Nieuwe Kamervraag op directie (84467)

Beste collega,

De Kamer heeft vandaag een Kamervraag gestuurd met als onderwerp: over de berichten 'O'Leary: Ryanair-vliegtickets worden gratis' en 'Zwijg of je vliegt eruit'.

De deadline voor de beantwoording is 21-12-2016. Om de minister/staatssecretaris voldoende gelegenheid te geven om de beantwoording te kunnen lezen en ondertekenen moet de beantwoording uiterlijk 12-12-2016 bij DBO worden aangeleverd.

Informatie over ondermeer hoe de antwoordbrief moet worden opgesteld en de wijze van aanlevering bij DBO is terug te vinden op de intranetpagina's van DBO:
http://intranet.minienm.nl/organisatie/directies/directie_bestuursondersteuning/ .

Mocht je vragen hebben over het proces, dan kun je die ons via de mail stellen of neem telefonisch contact met ons op. We beantwoorden ze graag.

Je kunt de Kamervraag in Delphi bekijken via deze link: [link naar detailrapport](#)

Als deze Kamervraag moet worden overgedragen aan een andere directie, neem dan contact op met Parlementaire Zaken.

Bureau Parlementaire Zaken
070-

Parlementaire.Zaken.DBO@minienm.nl

2016Z22657

Vragen van de leden Mei Li Vos en Leenders (beiden PvdA) aan de staatssecretarissen van Infrastructuur en Milieu en van Financiën en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de berichten ‘O’Leary: Ryanair-vliegtickets worden gratis’ en ‘Zwijg of je vliegt eruit’ (ingezonden 30 november 2016)

1

Bent u bekend met de berichten ‘O’Leary: Ryanair-vliegtickets worden gratis’ en ‘Zwijg of je vliegt eruit’? 1) 2)

2

Hoe oordeelt u over de stelling van de auteur van het bericht “Zwijg of je vliegt eruit” dat de concurrentie tussen vliegmaatschappijen slechte arbeidsvoorwaarden voor piloten creëert? Hoe verhouden zich volgens u deze slechte arbeidsvoorwaarden van piloten tot het voornemen van Ryanair om in de toekomst gratis vliegtickets aan te bieden?

3

Bent u op de hoogte van de uitspraken van de Ryanair-topman die in meerdere interviews heeft verklaard dat Ryanair zo goedkoop is, omdat het bedrijf zijn piloten bijna niets betaalt?

4

Deelt u de mening dat een hevige concurrentiestrijd tussen bedrijven nooit ten koste mag gaan van goede en gezonde arbeidsvoorwaarden, maar gevoerd moet worden op de kwaliteit van geleverde diensten? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

5

Bent u op de hoogte van het feit dat een deel van de net afgestudeerde piloten hoge schulden heeft door dure pilotenopleidingen en wel moet blijven vliegen om zijn brevet te behouden, wat leidt tot situaties dat piloten zelfs betalen om te mogen werken door middel van ‘pay-to-fly’-constructies?

6

Bent u ervan op de hoogte dat de European Cockpit Association (ECA) waarschuwde dat ‘pay-to-fly’-constructies de veiligheid in het gedrang brengen, omdat het een perverse prikkel is voor de piloot om tegen elke prijs te vliegen, ook als de piloot ziek of moe is? Zo ja, hoe oordeelt u over deze waarschuwing?

7

Deelt u de mening dat ‘pay-to-fly’-constructies in de luchtvaart onacceptabel zijn, omdat deze constructies een nadelige invloed kunnen hebben op verkeersveiligheid en de arbeidsvoorwaarden van piloten? Zo ja, welke maatregelen treft u tegen deze constructies? Zo nee, waarom niet?

8

Hoe waarborgt u de veiligheid van vliegtuigen in de lucht wanneer dergelijk slechte arbeidsomstandigheden bij piloten zich voordoen?

9

Bent u bereid verder onderzoek te doen naar de arbeidsomstandigheden van piloten en daar waar nodig maatregelen te nemen tegen maatschappijen die zich schuldig maken aan dergelijke praktijken?

10

Bent u bekend met invallen van de Noorse en Duitse belastingdienst bij enkele vestigingen van Ryanair om schijnconstructies aan te pakken? Zo ja, bent u bereid de mogelijkheden te onderzoeken om dergelijke stappen ook in Nederland te zetten? Zo nee, waarom niet?

11

Is de constructie die Ryanair gebruikt voor zijn piloten een schijnconstructie? Zo ja, is Ryanair te typeren als een kwaadwillende opdrachtgever en zal de constructie worden aangepakt in het kader van de handhaving van Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie (DBA)? Zo nee, waarom is het geen schijnconstructie?

1) Luchtvaartnieuws.nl, 23 november

2016 (<http://www.luchtvaartnieuws.nl/nieuws/categorie/2/airlines/oleary-ryanair-vliegtickets-worden-gratis>)

2) De Groene Amsterdammer, 21 september 2016 (Jaar 140, Week 38)

Van:
Aan: [\(FISCALITEIT\)](#)
Cc:
Onderwerp: RE: Ryanair
Datum: donderdag 1 december 2016 10:00:46
Bijlagen: [kamervragen Ryanair.docx](#)

Hallo

Ik heb de vragen net bekeken. Wil je de antwoorden op vragen over de wet dba met mij afstemmen? Vraag 11 gaat over kwaadwillenden. Neem aan dat we niets zeggen over individuele gevallen?

Wat is de planning voor het beantwoorden van deze Kamervragen? Debat wet dba is volgende week donderdag, Mei Li Vos zal ongetwijfeld tijdens dat debat op de Ryanair zaak terugkomen. Lijkt mij goed om een paar q&a's hierover achter de hand te hebben.

Groet,

Van:
Verzonden: donderdag 1 december 2016 9:51
Aan: (FISCALITEIT)
CC:
Onderwerp: RE: Ryanair

Hoi

Ik denk dat ik mij namens SZW zal storten op de Kamervragen. Mijn vraag van inmiddels een maand geleden wordt gezien de politieke interesse wel steeds prangender. Kun je nog eens bij de Belastingdienst rappeleren? Of heb je voor mij een contactpersoon bij de Belastingdienst zodat ik er zelf achteraan kan?

Groet,

Van:
Verzonden: donderdag 1 december 2016 8:37
Aan:
Onderwerp: FW: Ryanair

Hallo

Zie onderstaand bericht van Weet jij meer? Als dit het geval is, kun je haar antwoorden?

Groet,

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: donderdag 1 december 2016 8:36
Aan:

Onderwerp: Ryanair

Hallo

Wie doet bij jullie de KV van de PvdA over Ryanair? Weet je toevallig ook wie dat dit bij I&M doet en wie van de set de penvoerder is?
Hoor graag van je.
Groet,

Beleidsadviseur Directoraat-generaal Belastingdienst
Clusters Fiscaliteit en Uitvoeringsbeleid
M (06)
(afwezig op vrijdag)

.....
Ministerie van Financiën
Directoraat-generaal Belastingdienst
Korte Voorhout 7 | 2511 CW | Den Haag
Postbus 20201 | 2500 EE | Den Haag

Van: [\(FISCALITEIT\)](#)
Aan:
Cc:
Onderwerp: RE: Ryanair
Datum: donderdag 1 december 2016 11:51:54

Hallo ik heb inmiddels info ontvangen. Omdat het een individuele belastingplichtige betreft kan ik je slechts beperkt informeren. Nu ff met het debat bezig. Als ik een momentje vind dan sorteer ik de info. Wat gedeeld kan worden deel ik.

De antwoorden op de vragen 10 en 11 ontvang je van mij.
Met vriendelijke groeten,

Sent with Good (www.good.com)

-----Original Message-----

From:
Sent: Thursday, December 01, 2016 09:51 AM W. Europe Standard Time
To: (FISCALITEIT)
Cc:
Subject: RE: Ryanair

Hoi

Ik denk dat ik mij namens SZW zal storten op de Kamervragen. Mijn vraag van inmiddels een maand geleden wordt gezien de politieke interesse wel steeds prangender. Kun je nog eens bij de Belastingdienst rappeleren? Of heb je voor mij een contactpersoon bij de Belastingdienst zodat ik er zelf achteraan kan?

Groet,

Van:
Verzonden: donderdag 1 december 2016 8:37
Aan:
Onderwerp: FW: Ryanair

Hallo

Zie onderstaand bericht van Weet jij meer? Als dit het geval is, kun je haar antwoorden?

Groet,

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: donderdag 1 december 2016 8:36
Aan:
Onderwerp: Ryanair

Hallo

Wie doet bij jullie de KV van de PvdA over Ryanair? Weet je toevallig ook wie dat dit bij I&M doet en wie van de set de penvoerder is?
Hoor graag van je.
Groet,

Beleidsadviseur Directoraat-generaal Belastingdienst
Clusters Fiscaliteit en Uitvoeringsbeleid
M (06)
(afwezig op vrijdag)

.....
Ministerie van Financiën
Directoraat-generaal Belastingdienst
Korte Voorhout 7 | 2511 CW | Den Haag
Postbus 20201 | 2500 EE | Den Haag

Van: [- DGB](#)
Aan: [\(FISCALITEIT\)](#)
Cc: [- DGM](#)
Onderwerp: Kamervragen Vos en Leenders
Datum: woensdag 7 december 2016 18:00:16
Bijlagen: [Kamervragen Vos en Leenders.docx](#)

Hallo en

Bijgaand aanzet to beantwoording kamervragen Vos en Leenders over arbeidsvoorwaarden vliegend personeel. Ik heb ze ook nog intern bij luchtvaartveiligheid uitgezet.

kijk en schrijf jij overall mee (muv waar het gaat over veiligheid) en jullie beantwoorden vraag 10 en 11?

Laten we begin volgende week even contact hebben. Ik stuur iig een uitstelbriefje uit want voor 21 dec hebben we dit nooit afgestemd in de kamer liggen...

Groeten

Ministerie van Infrastructuur en Milieu | DG Bereikbaarheid | Directie Luchtvaart
Postbus 20904 | 2500 EX Den Haag | Telefoon: +31 (0) 6 | Vrijdag afwezig

Van: [- DGB](#)
Aan:
Onderwerp: RE:
Datum: woensdag 14 december 2016 16:09:42

11 (pbo)

Had onze vriend nog aan de lijn en ik heb beloofd zijn punten met jou te bespreken. Die waren:

- Is het standpunt dat we méér nodig hebben om een onderzoek te starten nog geldig of liggen de zaken nu anders? Gezien geluiden van laatste tijd (verhalen in de krant "Ryanair and Brookfield embroiled in tax evasion investigation and 'letterbox company' allegations" en over de Duitse invallen en bv het rapport van LSE).

(Ik heb hem natuurlijk gemeld dat we nog steeds meer nodig hebben omdat deze verhalen niet zwaar genoeg wegen of richting bewijs gaan om wel iets te starten maar goed...)

- Kunnen we aangeven aan welke informatie we denken waar gemakkelijk aan te komen is? (Hebben we volgens mij al besproken)
- De FNV is bezig met een afspraak met Asscher, dan weten we dat...
- Nu wil ineens KRO reporter mss wel weer een aflevering maken over Ryanair

Morgen of maandag even bellen?

Groeten

Van:
Verzonden: woensdag 14 december 2016 14:45
Aan: - DGB
Onderwerp: FW:

11
(pbo)

zie document 076

Van:
Aan:
Onderwerp: FW: Aanvulling: C-168/16 en C-169/16 Nogueira e.a. (voor mb gevoegd met C-242/16 Garrett Pontes Pedroso - Prejudiciële hofzaken - convocatie mondelinge behandeling)
Datum: donderdag 22 december 2016 10:32:32

Ter informatie.

Met vriendelijke groeten,

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Arbeidsverhoudingen
Afdeling arbeidsrecht en diversiteit
Parnassusplein 5 | 2511 VX | Den Haag | Helicon: D-12
M: 06- @: @minszw.nl
Vrijdag afwezig

[Routebeschrijving](#)

Van:
Verzonden: donderdag 22 december 2016 10:31
Aan:
CC:
Onderwerp: RE: Aanvulling: C-168/16 en C-169/16 Nogueira e.a. (voor mb gevoegd met C-242/16 Garrett Pontes Pedroso - Prejudiciële hofzaken - mondelinge behandeling)

Hoi

In beide zaken gaat het over het toepasselijk recht op een arbeidsovereenkomst (Rome I) van werknemers die bij een luchtvaartmaatschappij in dienst zijn. In beide zaken gaat het om werknemers die hun ontslag aanvechten. De keuze over wel of geen mondelinge behandelingen is niet aan mij. Het enige wat ik wilde opmerken (wellicht een open deur), is dat de mondelinge behandeling van deze zaak net als de Spaanse Uber zaak stof kan doen opwaaien in de media. Het is volgens mij de eerste keer dat een zaak mbt Ryanair bij het Hof ligt mbt toepasselijk recht ivm met arbeidsrecht. Ryanair heeft al verschillende nationale rechtzaken in verschillende landen hierover achter de rug, waar nationale rechters steeds verschillende uitspraken hierover hebben gedaan.

Het tweede wat ik wilde opmerken is dat als ik me het goed herinner dat nav een van de gestelde prejudiciële vragen de Commissie in haar inbreng voor Pedroso (?) een link legt tussen “de plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt” uit Rome I en het begrip home base uit de coördinatieverordening sociale zekerheid.

Met vriendelijke groet,

Van:
Verzonden: zondag 18 december 2016 9:49
Aan:
CC:
Onderwerp: FW: Aanvulling: C-168/16 en C-169/16 Nogueira e.a. (voor mb gevoegd met C-242/16 Garrett Pontes Pedroso - Prejudiciële hofzaken - convocatie mondelinge behandeling)

Beste allen,

In aanvulling op de aankondiging van de mondelinge behandeling op 2-2-2017: een vraag van het Hof die te beantwoorden is als we ervoor kiezen om naar de mondelinge behandeling te gaan.

Graag betrekken bij de beoordeling dus.

Uitsluitsel over of we wel of niet naar de mondelinge behandeling willen dient **voor 22-12-2016** te worden gegeven.

Met vriendelijke groet,

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Directie WBJA, afdeling SVIA

mobiel: 06-

email: minszw.nl

Van: [\[mailto: minszw.nl\]](mailto:minszw.nl)

Verzonden: vrijdag 16 december 2016 14:51

Aan: DGB; - BD/DWJZ/PR';

- HBJZ; - DGB;
- DGB

CC: - BD/DWJZ/WKB'; HBJZ paralegals;

Onderwerp: Aanvulling: C-168/16 en C-169/16 Nogueira e.a. (voor mb gevoegd met C-242/16 Garrett Pontes Pedroso - Prejudiciële hofzaken - mondelinge behandeling

In zaak C-242/16 legt het Hof de volgende vraag voor ter mondelinge beantwoording:

Questions pour réponse orale

(concerne **uniquement** l'affaire C-242/16)

Les participants à l'audience de plaidoiries, qui ne se seraient pas exprimés à cet égard dans leurs observations écrites, sont priés de bien vouloir faire connaître leur position relative:

.. à la proposition formulée par les gouvernements français (points 61 des observations) et suédois (point 16 des observations) ainsi que la Commission européenne (point 46 des observations), s'agissant de l'utilisation de la notion de « base d'affectation », issue du règlement n° 3922/91, comme d'une notion utile pour déterminer, au sens du règlement n° 44/2001, celle de « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail » ;

- à l'opportunité, dans des circonstances telles que celles en cause au principal, d'utiliser 1'« aéroport d'entrée » en tant que « base d'affectation » afin de déterminer la juridiction compétente du « lieu où ou à partir duquel le travailleur exerce habituellement son activité », comme le suggèrent les gouvernements français (point 58 des observations) ainsi que suédois (point 17 des observations) et contrairement aux considérations de Netjets (point 62 des observations), dès lors que Netjets indique utiliser 1'« aéroport d'entrée », désigné par le contrat de travail, (point 22 de ses observations) comme « base d'affectation » aux fins de la réglementation en matière d'aviation civile?

From:

Sent: donderdag 15 december 2016 08:15

To: ' ' - DGB'; ' ' - BD/DWJZ/PR';
' ' - HBJZ'; ' ' - DGB'; ' ' - DGB'

Cc: ' ' - BD/DWJZ/WKB'; 'ienm postbus';

Subject: C-168/16 en C-169/16 Nogueira e.a. (voor mb gevoegd met C-242/16 Garrett Pontes Pedroso - Prejudiciële hofzaken - convocatie mondelinge behandeling)

Beste collega's,

De mondelinge behandeling van deze voor mb gevoegde zaken, aangevraagd door verzoekster, RyanAir en Crewlink, is gepland op 02-02-2017 om 14.30 uur (Tweede kamer, aangewezen AG Saugmandsgaard Oe.)

In geen van de zaken werd een aanvraag voor een zitting niet opportuun geacht. Nu er een zitting is gepland kan NL alsnog besluiten de zaken in LUX te bepleiten. Graag **uiterlijk 22-12-2016** uw reactie.

Met vriendelijke groet

Ministerie van Buitenlandse Zaken
Directie Juridische Zaken
afdeling Europees Recht (DJZ/ER)
T 070 348
F 070 348
E [minbuza.nl](mailto:info@minbuza.nl)
Vaste dag afwezig: woensdag

Help save paper! Do you really need to print this email?

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Notitie



Collectief

T 088 – 368
F 030 66 30 000

www.fnv.nl

Aan

, Ministerie SZW

Van

Projectleider Schiphol, Directie

Datum

13 januari 2017

Doorkiesnummer

Ons kenmerk

Onderwerp

Bespreekpunten t.a.v. het al dan niet betalen
conform WML van medewerkers van Ryanair
werkzaam vanaf de luchthaven Eindhoven

Vraag- en bespreekpuntennotitie inzake WML / Ryanair Cabin Crew

Inleiding

10 2g

. Dit is gebeurd naar aanleiding van signalen dat er sprake zou zijn van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden die mogelijk in strijd zouden zijn met de Nederlandse wetgeving. Die signalen zijn afkomstig van medewerkers zelf, maar ook van vakbonden in andere Europese landen.

Over de bevindingen van FNV hebben gesprekken plaatsgevonden met de ministeries van I&M en SZW. 10 2g

Naar aanleiding van de gesprekken en de daarop gebaseerde nadere verkenningen door de ministeries is geconcludeerd dat er t.a.v. Ryanair cabin crew geen of in ieder geval geen harde bewijzen zijn dat er sprake is van handelen in strijd publiekrechtelijke zaken, door de werkgever. Mogelijk moet daarop worden uitgezonderd het overtreden van de WAADI, en meer in het bijzonder de bepalingen met betrekking tot 'gelijk loon voor gelijk werk'. Voorts is geconstateerd dat met betrekking tot de vraag of er al dan niet sprake is van betalen van cabin crew conform WML het verstandig is 'technisch overleg' te voeren rond de vragen die bij FNV leven met betrekking tot het berekenen van het loon van Ryanair cabin crew.

In het navolgende de vraag- en bespreekpunten die FNV wil inbrengen in een te voeren 'technisch overleg'.

Notitie

Blad

2 van 3

Ons kenmerk

De hoofdvragen die aan de orde zouden moeten komen

FNV zou in het te voeren overleg graag de volgende hoofdvragen van een antwoord willen voorzien:

1. Welke inspanningen en beloningscomponenten van de werknemers moeten worden meegenomen bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van betalen van de medewerkers conform WML? Dit zowel m.b.t. het all-in salaris voor uitzendkrachten, als voor het te betalen salaris (basis plus emolumenten) aan medewerkers in dienst van Ryanair.
2. Welke informatie is nodig en zou moeten worden meegenomen in het bepalen van de vraag of er sprake is van het overtreden van de WAADI als het gaat om de vraag of aan uitzendkrachten een gelijk salaris wordt betaald als aan werknemers in dienst van Ryanair in vergelijkbare functies?

De hoofdvragen wat nader uitgewerkt

Zonder de bedoeling te hebben op voorhand compleet te zijn doe ik onderstaand een poging om de twee hoofdvragen wat nader uit te werken. Het kan zijn dat in het overleg hierover zich nieuwe vragen aandienen en ook die zullen naar de opvatting van FNV van een antwoord moeten worden voorzien.

Welke inspanningen van de werknemers moeten worden meegenomen bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van betalen van de medewerkers conform WML, die in dienst zijn van Ryanair?

Het werk als cabin crew member bestaat uit een scala van werkzaamheden en kent een aantal bijzondere taken zoals standby en verplichte trainingen/werkoverleggen. De vraag is welke van die werkzaamheden moeten worden meegeteld in het bepalen van het aantal gewerkte uren in relatie tot het betalen van tenminste WML. Denk daarbij aan taken als:

- a) Vliegen
- b) Stand by airport
- c) Stand by home
- d) Trainingen (safety, product, enzovoort)
- e) Meldingstijd (af en aanmelden)
- f) Briefing
- g) Vertragingen
- h) Et cetera

Welke beloningscomponenten van de werknemers moeten worden meegenomen bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van betalen van de medewerkers conform WML, die werkzaam zijn als uitzendkracht?

**Notitie**

Blad

3 van 3

Ons kenmerk

De werknemers werkzaam als uitzendkracht via Crewlink ontvangen een all-in uurloon, dat wordt betaald over de daadwerkelijk gevlogen uren (block time). Onduidelijk is of daarbij ook inbegrepen is de vakantietoeslag, omdat er met geen woord over gerept wordt in het contract. In ieder geval is duidelijk dat hierin niet begrepen is een betaling van salaris tijdens ziekte.

Om vast te stellen wat onder het all-in salaris moet worden verstaan zou eerst moeten worden vastgesteld welke werkzaamheden en ander emolumenten daaronder moeten worden verstaan. In ieder geval kan als het gaat om werktijden worden gedacht aan:

- a) Vliegreuren
- b) Stand by airport
- c) Stand by home
- d) Trainingen (safety, product, enzovoort)
- e) Meldingstijd (af en aanmelden)
- f) Briefing
- g) Vertragingen
- h) Et cetera

Terwijl als het gaat om beloning er kan worden gedacht aan:

- a) Basisuurloon
- b) Vakantiegeld
- c) Doorbetalen vakantiedagen
- d) Pensioen
- e) Doorbetalingsverplichting bij ziekte

Indien er in het kader van de WAADI moet worden bepaald of er een verschil is van beloning tussen uitzendkrachten en personeel in dienst van Ryanair, dan zou eerst moeten worden vastgesteld of er sprake is van vergelijkbare werkzaamheden en vervolgens moeten worden vastgesteld over welke componenten dan gemeten zou moeten worden om gelijkelijk belonen of niet gelijkelijk belonen vast te stellen.

Naar mijn idee vormt het bovenstaande een aardige agenda tot gesprek. In het gesprek kan worden vastgesteld of en welke aanvullende informatie er nodig is en wie die zou willen en kunnen leveren.

Met vriendelijke groet

Van:
Aan:
Cc: [- DGB;](#) [- DGMI;](#) [vnv.nl](#);
Onderwerp: RE: Brief TK social issues in de luchtvaart
Datum: vrijdag 13 januari 2017 10:44:15
Bijlagen: [image001.jpg](#)
[Notitie Ryanair - WML tbv szw.docx](#)

Beste

Met excuses voor de vertraagde toezending bijgaand een korte notitie als antwoord op de je vraag in onderstaande mail. Ik hoop dat de notitie voldoende input levert voor een gesprek met de Inspectie SZW en mogelijke vervolgacties.

Benieuwd naar je reactie.

Met vriendelijke groet

PROJECTLEIDER FNV SCHIPHOL



Varrolaan 100, 3584 BW Utrecht
Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

T 030 M 06 E [@fnv.nl](#)

Aanwezig: ma | di | wo | do | vr

Van: [mailto: @minszw.nl]
Verzonden: maandag 21 november 2016 12:59
Aan: vnv.nl';
CC: - DGB; - DGMI
Onderwerp: Brief TK social issues in de luchtvaart

Beste en

Bijgevoegd vinden jullie zoals toegezegd de vertrouwelijke brief aan de Tweede Kamer over social issues in de luchtvaart. De brief is in lijn met hetgeen we eerder bespraken: geen concrete aanwijzingen van publiekrechtelijk gehandhaafde normen, wel onderzoek blijven doen naar schijnzelfstandigheid (en Waadi, maar staat niet expliciet benoemd), en inspanningen in Brussel om op Europees niveau de regelgeving aan te passen. Vandaag of morgen gaat de brief uit, met het oog op het AO luchtvaart.

en zetten jullie nog op papier wat jullie precies met de Inspectie SZW zouden willen bespreken over de berekeningen van het minimumloon? Dan breng ik jullie in contact met de juiste mensen.

Groeten,

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Van: [\[mailto:info@fnp.nl\]](#)
Aan: [\[mailto:info@fnp.nl\]](#)
Cc: [\[mailto:info@fnp.nl\]](#)
Onderwerp: Re: Nederlandse inbreng HvJEU
Datum: dinsdag 24 januari 2017 8:05:13
Bijlagen: [image001.png](#)

Beste

Hartelijk dank voor de toelichting.

Graag maak ik nog even gebruik van de gelegenheid om te laten weten dat we het erg op prijs stellen dat de regering haar standpunt heeft ingebracht en de zaak blijft volgen.
Met vriendelijke groet,

ONDERZOEKER

FNV

Varrolaan 100, 3584 BW Utrecht

T 030

M 06

Aanwezig: ma | wo | do | vr

Van: <info@fnp.nl>
Verzonden: vrijdag 20 januari 2017 11:34
Aan: [\[mailto:info@fnp.nl\]](#)
CC: [\[mailto:info@fnp.nl\]](#)
Onderwerp: RE: Nederlandse inbreng HvJEU

Beste

Ik heb dit dossier van [\[mailto:info@fnp.nl\]](#) overgenomen, vandaar dat ik even op je bericht reageer. De algemene lijn ten aanzien van het aanwezig zijn bij de mondelinge behandeling van een zaak bij het Europees Hof in Luxemburg, is dat de Nederlandse regering daar alleen present is in een “niet-Nederlandse zaak” wanneer er mondeling nog iets is toe te voegen aan de argumenten/overwegingen zoals die al schriftelijk door partijen is gedaan. Dat is in deze zaak niet het geval: het standpunt van de regering is duidelijk verwoord in de processtukken zoals die al in Luxemburg liggen. Wij zijn dus niet bij de mondelinge behandeling zal aanwezig, maar volgen de zaak verder uiteraard wel.

Vriendelijke groeten,

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
WBJA/JA-SVIA
Cluster Internationaal
Tel: 06-
minszw.nl

Van: [\[mailto:info@fnp.nl\]](#) [\[mailto:info@fnp.nl\]](#)

Verzonden: donderdag 19 januari 2017 11:20

Aan:

CC:

Onderwerp: Re: Nederlandse inbreng HvJEU

Beste

Ik heb zojuist een bericht ingesproken, in aanvulling daarop: Ik heb begrepen dat het Hof van Justitie van de EU op 2 februari een hoorzitting organiseert over een aantal zaken waarover prejudiciële vragen zijn voorgelegd, waaronder de zaak mbt Ryanair in Mons en nog een zaak waarover Nederland schriftelijke opmerkingen heeft ingediend. Naar ik heb begrepen kunnen procespartijen maar ook partijen die opmerkingen hebben ingediend bij deze hoorzitting aanwezig zijn.

Tegen deze achtergrond was ik benieuwd of bij jullie misschien bekend is of Nederland ook aanwezig zal zijn bij de hoorzitting?

Met vriendelijke groet,

PS uit een afwezigheidsmelding begreep ik dat tot 2 februari afwezig is, vandaar dat ik zo vrij ben weer rechtstreeks contact op te nemen

ONDERZOEKER

FNV

Varrolaan 100, 3584 BW Utrecht

T 030

M 06

Aanwezig: ma | wo | do | vr

Van: <@MINSZW.NL>

Verzonden: dinsdag 20 december 2016 15:52

Aan:

CC:

Onderwerp: RE: Nederlandse inbreng HvJEU

Beste

Ik heb jouw verzoek doorgezonden aan Hij is vanuit SZW jullie vaste contactpersoon op dit dossier en weet ook alles van de inbreng van SZW. Hij zal naar ik aanneem contact met jou zoeken.

Groet,

untitled

.....
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Directie Wetgeving, Bestuurlijke en Juridische Aangelegenheden | Afdeling JA-SVIA | Cluster Internationaal recht

Parnassusplein 5 | 2511 VX Den Haag

Postbus 90801 | 2509 LV Den Haag | www.szw.nl | @minszw.nl

070- | 06-
.....

Van: [mailto: fmv.nl]

Verzonden: dinsdag 20 december 2016 10:17

Aan:

CC:

Onderwerp: Nederlandse inbreng HvJEU

Beste

We hebben contact gehad over de arbeidsomstandigheden bij Ryanair. Als ik me goed herinner ben je betrokken geweest bij de Nederlandse inbreng met betrekking tot de vraag van een Belgische rechter aan het HvJEU over de thuisbasis en de plaats waar arbeid gewoonlijk wordt verricht.

Onze collega's van de internationale koepelorganisatie ITF zijn bezig met een analyse van deze zaak (plus een andere zaak met raakvlakken, C-242/16). Zij zouden het erg op prijs stellen om hierover contact te kunnen hebben met een vertegenwoordiger van de Nederlandse overheid - een van de weinige landen die een inbreng hebben geleverd. Zou dit mogelijk zijn, en zo ja zou ik je email adres mogen doorgeven aan de ITF?

Hartelijk dank,

ONDERZOEKER

FNV

Varrolaan 100, 3584 BW Utrecht

T 030

M 06

Aanwezig: ma | wo | do | vr

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Van: - DGB
Aan:
Cc:
Onderwerp: Re: Uitspraak rechtbank Gelderland: Piloot kan niet aangemerkt worden als ZZP er
Datum: donderdag 2 februari 2017 13:12:34

Dank Ik ken de uitspraak. Kan idd moeilijk om een andere maatschappij gaan gezien casus. BD heeft dus schijnzelfstandigheid op het netvlies. Zoals ik zei komen we binnenkort bij je terug op uitvoering motie.

Groeten

Verzonden met Good Work(www.good.com)

Op 2 feb. 2017 12:50 schreef

<

vnv.nl>:

Beste en

We hebben het eerder over een juridische procedure gehad van de belastingdienst tegen Rynair-vliegers.

De rechtbank in Gelderland heeft 17 Januari een uitspraak gedaan waarin een piloot niet als ZZP/zelfstandigen aangemerkt kan worden. Het betreft hier hoogst waarschijnlijk een Ryanair-vlieger. Deze uitspraak vertaal ik als: alle Ryanair Co-piloten lijken dus door Ryanair gedwongen om in strijd met het Nederlandse belastingrecht te handelen.

<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBGEL:2017:224&showbutton=true&keyword=gelderland+piloot>

Mvg

Uitspraak

RECHTBANK GELDERLAND

Zittingsplaats Arnhem

uitspraak van de enkelvoudige belastingkamer van 17 januari 2017

[X] , te [Z] , eiser

(gemachtigde: mr. [gemachtigde]).

de inspecteur van de Belastingdienst, kantoor Den Haag, verweerder.

Procesverloop

Verweerder heeft aan eiser voor het jaar 2011 een aanslag (aanslagnummer [000] .H.16.01) inkomstenbelasting en premie volksverzekeringen (hierna: IB/PVV) opgelegd, berekend naar een belastbaar inkomen uit werk en woning van € 74.454. Tevens is bij beschikking € 963 aan heffingsrente in rekening gebracht. Verweerder heeft bij uitspraak op bezwaar van 30 maart 2016 de aanslag IB/PVV

en de beschikking heffingsrente gehandhaafd.

Eiser heeft daartegen bij brief van 6 mei 2016, ontvangen door de rechtbank op 9 mei 2016, beroep ingesteld.

Verweerder heeft de op de zaak betrekking hebbende stukken overgelegd en een verweerschrift ingediend.

Het onderzoek ter zitting heeft plaatsgevonden op 3 november 2016.

Eiser is verschenen, bijgestaan door zijn gemachtigde mr. [gemachtigde] . Namens verweerder zijn verschenen mr. [gemachtigde] en [A].

Eiser heeft ter zitting een pleitnota voorgedragen en exemplaren daarvan overgelegd aan de rechtbank en aan de wederpartij.

Overwegingen

1. Eiser is piloot en fungeert als gezagvoerder van passagiersvliegtuigen van het model Boeing 737. Hij heeft een (Engelstalige) bemiddelingsovereenkomst (hierna: overeenkomst) afgesloten met [B] Ltd. (hierna: [B]). Via [B] heeft eiser in 2011 voor vliegtuigmaatschappij [C] vluchten uitgevoerd.

2. De aangeleverde overeenkomst is door eiser op 16 februari 2012 ondertekend. Ter zitting heeft eiser verklaard voor 2011 een gelijkkluidende overeenkomst te hebben afgesloten met [B].

3. In de overeenkomst wordt naast [B] als “Contractor” en eiser als “Company Representative” tevens een “Service Company” genoemd. Hiervan zijn geen gegevens ingevuld. Eiser heeft ter zitting verklaard dat hiervoor de Company Representative moet worden gelezen. Eiser heeft per 1 januari 2012 een Service Company opgericht onder de naam [D] . Voor het onderhavige jaar 2011 is dus nog geen sprake van een Service Company.

4. In de overeenkomst wordt onder het kopje “Definitions” als “Hirer” [C] Plc. genoemd. Op grond van de overeenkomst heeft de Service Company diverse verplichtingen richting de Contractor en de Hirer. Eiser heeft ter zitting verklaard dat de verplichtingen van de Service Company in 2011 door hem werden uitgevoerd. Onder hetzelfde kopje worden als “Services” aangeduid de verplichtingen van een piloot van een 737-800 vliegtuig.

5. In de overeenkomst zijn onder andere de volgende zaken vastgelegd:

- =
eiser is geen werknemer of vertegenwoordiger van de Hirer of de Contractor;
- =
de Contractor zal zonder verplichting in redelijkheid trachten werk te vinden of aan te bieden aan eiser;
- =
eiser is zelfstandig verantwoordelijk voor het afdragen van belastingen.

sociale premies en andere bijdragen van overheidswege:

- = eiser moet de Contractor garanderen dat hij zich conformeert aan alle wetten, regelgevingen en andere verplichtingen die door (lokale) overheden worden opgelegd;
- = wanneer de Contractor of Hirer door een (lokale) overheid wordt aangesproken op voldoening hiervan, wordt dit op betalingen aan de Service Company in mindering gebracht;
- = eiser moet garanderen dat hij zich bindt aan de internationale luchtvaartregels en opereert binnen de handleidingen en instructies van de Hirer;
- = er vinden geen beoordelings- of functioneringsgesprekken plaats;
- = eiser mag zich onder specifieke omstandigheden tot vier weken voor de vlucht laten vervangen;
- = kosten van vertragingen, aan- en afreizen van de vlucht en overnachtingen worden niet vergoed;
- = cursussen, vluchtsimulaties, kleding en certificeringen dient eiser zelf te betalen;
- = de Hirer verplicht zich tegenover eiser dat er te allen tijde voldoende dekking is voor beroepsaansprakelijkheid.

6. Eiser heeft in zijn aangifte IB/PVV over 2011 onder de rubriek “Winst uit onderneming” een belastbare winst aangegeven van € 50.826.

7. Eiser heeft voor 2011 geen verklaring arbeidsrelatie winst uit onderneming (hierna: VAR WUO) aangevraagd.

8. In geschil is of de inkomsten van eiser voor zijn werkzaamheden als piloot zijn aan te merken als winst uit onderneming in de zin van artikel 3.2 van de Wet Inkomstenbelasting 2001 (hierna: Wet IB 2001). Verweerder stelt dat dit niet het geval is, maar dat de inkomsten aan te merken zijn als loon uit dienstbetrekking in de zin van artikel 3.80 van de Wet IB 2001.

9. [B] is gevestigd in Engeland, [C] is gevestigd in Ierland. Eiser woont in Nederland. Niet in geschil is dat de bevoegdheid tot belastingheffing over het inkomen van eiser aan Nederland toekomt.

Beoordeling van het geschil

10. Gelet op de rangorde van artikel 2.14, eerste lid, van de Wet IB 2001 zal de rechtbank eerst nagaan of eiser winst uit onderneming geniet.

11. Ingevolge artikel 3.8 van de Wet IB 2001 is winst uit een onderneming het bedrag van de gezamenlijke voordelen die, onder welke naam en in welke vorm ook, worden verkregen uit een onderneming. Op grond van het bepaalde in artikel 3.5 van de Wet IB 2001 moet onder onderneming mede worden verstaan het zelfstandig uitgeoefend beroep. Daarvan is sprake als eiser de werkzaamheden zelfstandig en voor eigen rekening verricht en daarbij ondernemersrisico loopt (vergelijk Hoge Raad 20 december 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA9094). Bij de beoordeling of sprake is van ondernemerschap dient onder andere te worden gekeken naar de mate van zelfstandigheid bij het verrichten van de werkzaamheden, de duurzaamheid en omvang van de werkzaamheden, het lopen van (ondernemers)risico, de winstverwachting, de beschikbare tijd, de bekendheid die naar buiten aan de werkzaamheden wordt gegeven, het aantal opdrachtgevers en het spraakgebruik. Afhankelijk van de omstandigheden weegt het ene element zwaarder dan het andere element en kunnen ook nog andere elementen een rol spelen. Het vergt per individueel geval een beoordeling, waarbij de elementen die in onderlinge samenhang gewogen en beoordeeld worden, leiden tot de uiteindelijke conclusie of sprake is van een onderneming voor de inkomstenbelasting (vergelijk Hoge Raad 21 april 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC5328).

12. De rechtbank stelt voorop dat het aan eiser is om feiten en omstandigheden aannemelijk te maken op grond waarvan geoordeeld moet worden dat sprake is van een door hem gedreven onderneming. Eiser voert hiertoe het volgende aan:

- =
eiser is beoefenaar van een zelfstandig beroep;
- =
in de overeenkomst met [B] is contractueel uitgesloten dat sprake is van een arbeidsovereenkomst;
- =
eiser wordt in die overeenkomst aangeduid als ‘self employed / sole trader’;
- =
eiser bepaalt zelf of hij een aanbod van [B] accepteert;
- =
eiser is niet verplicht de opdracht zelf uit te voeren;
- =
eiser heeft als gezagvoerder het algehele bevel over het vliegtuig en de personen aan boord;
- =

als eiser besluit niet op te stijgen, ook als de reden daarvoor niet aan hem is toe te rekenen, krijgt eiser niet voor de vlucht betaald;

- = eiser ontvangt alleen geld voor de geplande lengte van de vlucht, vertragingen zijn voor eigen rekening;
- = eiser loopt ondernemersrisico doordat hij zelfstandig moet investeren in beroepskwalificaties, verzekeringen voor arbeidsongeschiktheid, keuringen en trainingen;
- = eiser loopt debiteurenrisico;
- = eiser beschikt niet over een VAR WUO, omdat dit volgens eiser geen oordeel geeft over het ondernemerschap, maar enkel een waarborg aan een opdrachtgever dat geen verhaal plaats kan vinden voor mogelijk ten onrechte niet afgedragen loonheffingen.

13. Verweerder betwist de stelling van eiser dat sprake is van winst uit onderneming en stelt daar het volgende tegenover:

- = eiser schrijft geen facturen uit voor de geleverde prestaties;
- = er is sprake van slechts één opdrachtgever;
- = eiser treedt niet naar buiten om meerdere opdrachtgevers te verkrijgen;
- = eiser is slechts opgeleid voor één bepaald type vliegtuig, de Boeing 737-800. Eiser is dus niet breed inzetbaar;
- = eiser heeft niet aangetoond in 2011 voor een andere vliegtuigmaatschappijen dan [C] te hebben gevlogen;
- = er is geen sprake van de vereiste zelfstandigheid. De diensten worden verricht in opdracht van de vliegtuigmaatschappij. Deze bepaalt het tijdstip van de vlucht, de bestemming en koopt ook het “tijdslot” van vertrek in;
- = van eiser mag worden verwacht dat hij om veiligheidsredenen zelfstandig mag besluiten niet te vertrekken. Dat is zijn taak, maar dat zegt niks over zijn zelfstandigheid als ondernemer;
- =

eiser is niet zelfstandig aansprakelijk voor het uitvoeren van de afgesproken diensten:

- = eiser stelt niet zijn eigen tarieven vast;
- = eiser bezit noch huurt zelfstandig een vliegtuig.

14. Verweerder heeft gemotiveerd betwist dat sprake is van winst uit onderneming. Naar het oordeel van de rechtbank heeft eiser daartegenover met hetgeen hij in bezwaar en beroep heeft aangevoerd onvoldoende aannemelijk gemaakt dat in onderlinge samenhang bezien wel sprake is van winst uit onderneming. De rechtbank zal dit oordeel hieronder nader toelichten.

15. Het ontbreekt eiser aan de vereiste zelfstandigheid. Eiser had in 2011 slechts één opdrachtgever, te weten [B] , voor wie hij alle werkzaamheden in 2011 heeft uitgevoerd bij één vliegtuigmaatschappij, [C] . In de overeenkomst die eiser daarvoor met [B] heeft gesloten wordt enkel [C] als Hirer genoemd. Voorts bestaat de overeenkomst nagenoeg geheel uit verplichtingen waaraan eiser dient te voldoen. Deze verplichtingen wijzen eerder in de richting van een gezagsverhouding dan in de richting van zelfstandig ondernemerschap. Die verplichtingen zien met name op de volgende onderwerpen:

- = de periodes dat eiser beschikbaar moet zijn voor werk;
- = de plek waarvan wordt gevlogen, wanneer en waar naartoe;
- = het voldoen aan richtlijnen vanuit het perspectief van [C] (eiser dient o.a. een brevet te hebben uitgegeven door de Irish Aviation Authority);
- = de sterk éézijdige opzegmogelijkheden van het contract door [B] ;
- = geheimhouding van vertrouwelijke informatie en het verbod op contact met de media;
- = de specifieke aanduiding van het type vliegtuig waarin de diensten die hij voor [B] uitvoert (Boeing 737-800). [C] vliegt enkel met dit type.

16. De zelfstandige beslissingen die eiser als gezagvoerder met het oog op de veiligheid van de passagiers en de bemanning moet nemen, wijken niet af van dezelfde beslissingen die een piloot in dienstbetrekking moet nemen. Dit aspect ondersteunt daarom niet de zelfstandigheid van eiser ten opzichte van de vliegtuigmaatschappij en maakt zijn ondernemerschap daardoor niet aannemelijk.

17. Op basis van de overeenkomst met [B] kan eiser zich tot vier weken voor een

vlucht na de goedkeuring van [B] en [C] door een ander laten vervangen. Tegelijkertijd worden de vluchten door [C] pas vier weken vooraf ingeroosterd, waarbij op dat moment de locaties (“operating bases”) voor de piloot worden bepaald, wat de mogelijkheid om zelf tijdig een vervanger te vinden flink beperkt. Ter zitting heeft eiser verklaard dat piloten van [C] onderling ‘diensten ruilen’, en dat op de operating bases iemand van [C] beschikbaar is om de acute vervanging van een piloot te kunnen regelen. Dit brengt mee dat er in wezen geen verschil is tussen de normale vervanging in loondienstverband en de wijze waarop eiser zich kan laten vervangen. Ook dit punt ondersteunt de gestelde zelfstandigheid derhalve niet.

18. Voor het antwoord op de vraag of zich ondernemersrisico voordoet, is van belang of de belastingplichtige voor de verwerving van opbrengsten afhankelijk is van het zelfstandig aantrekken en behouden van klanten. Voorts is van belang of in het kader van de beroepsuitoefening risico's van enige betekenis worden gelopen ter zake van investeringen in bedrijfsmiddelen of ter zake van debiteuren (vergelijk HR 16 september 1992, nr. 27 830, ECLI:NL:HR:1992:ZC5085.

19. Eiser heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat hij ondernemersrisico loopt. Eiser heeft zich in 2011 niet kenbaar gemaakt naar de markt als zijnde een zelfstandig werkende piloot. Hij stond in 2011 niet ingeschreven in de Kamer van Koophandel, en ook uit de overgelegde stukken is niet gebleken dat eiser reclame heeft gemaakt of op andere wijze op zoek is gegaan naar andere opdrachtgevers. Ter zitting heeft eiser tevens erkend in 2011 geen andere bemiddelaars dan [B], of andere vliegtuigmaatschappijen dan [C] te hebben benaderd voor opdrachten.

20. Daarnaast is geen sprake van een risico dat eiser loopt ten aanzien van het investeren in bedrijfsmiddelen. Volgens eiser moet zijn vliegbrevet worden gezien als bedrijfsmiddel. Om het brevet te behouden investeert hij zelfstandig in cursussen, simulaties en examens. Naar de geldende jurisprudentie kwalificeert een brevet of diploma echter niet als een bedrijfsmiddel, omdat het niet kan worden vervreemd of vervangen en het niet behoort tot het vaste kapitaal van het ondernemingsvermogen. Een brevet is uiteraard wel van groot belang voor eiser om zijn werk als piloot te kunnen en mogen doen, maar dat geldt in dezelfde mate voor een piloot die in dienstbetrekking werkzaam is.

21. Eiser loopt ook geen debiteurenrisico. Ondanks de stelling van eiser dat [B] enkel bemiddelt bij opdrachten, factureert eiser de gewerkte uren niet aan [C]. Eiser stuurt een urenstaat naar [B] en de betalingen worden éénmaal per maand direct door [B] verricht. Daardoor beperkt het debiteurenrisico zich tot de vorderingen op [B]. Het risico dat betaling niet (tijdig) wordt verkregen acht de rechtbank in dit verband feitelijk niet anders dan het risico dat een werknemer loopt op het niet (tijdig) uitbetaald krijgen van loon. Het risico dat eiser minder uren kan werken wanneer er in het geheel minder vluchten beschikbaar zijn, is feitelijk niet anders dan het risico dat een werknemer met een nul-uren-contract

loopt bij onvoldoende werk. Hetzelfde geldt voor de situatie dat eiser ziek is en geen inkomsten genereert.

22. Het voorgaande leidt de rechtbank tot de conclusie dat geen sprake is van zelfstandigheid in de relatie met [B] en ook niet van ondernemersrisico, hetgeen meebrengt dat van winst uit onderneming geen sprake is.

Loon uit dienstbetrekking

23. Nu geen sprake is van winst uit onderneming moet de vraag worden beantwoord of sprake is van loon uit dienstbetrekking. Voor de kwalificatie als loon uit dienstbetrekking is - voor zover van belang - op grond van artikel 2 van de Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB) doorslaggevend of sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek tussen eiser en [B]. Daarvoor gelden als voorwaarden: een verplichting tot het persoonlijk verrichten van arbeid, een gezagsverhouding tussen [B] als opdrachtgever en eiser als opdrachtnemer en een verplichting tot betaling van loon door [B].

24. Bij de beantwoording van de vraag of de rechtsverhouding tussen partijen als arbeidsovereenkomst dient te worden aangemerkt, moet acht worden geslagen op alle omstandigheden van het geval, in onderling verband bezien, en dienen niet alleen de rechten en verplichtingen in aanmerking te worden genomen die partijen bij het sluiten van de overeenkomst voor ogen stonden, maar dient ook acht te worden geslagen op de wijze waarop partijen uitvoering hebben gegeven aan hun overeenkomst en aldus daaraan inhoud hebben gegeven (vergelijk Hoge Raad 13 juli 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA6231, en Hoge Raad 25 maart 2011, ECLI:NL:HR:2011:BP3887).

25. Uit hetgeen hiervoor onder de punten 15, 16 en 17 is overwogen, is naar het oordeel van de rechtbank sprake van een gezagsverhouding tussen eiser en [B]. Eiser heeft ter zitting verklaard dat er, naast de overeenkomst tussen hem en [B], geen overeenkomst wordt opgesteld met [C] met aanvullende afspraken voor een opdracht. De overeenkomst met [B] vormt derhalve de basis voor de arbeidsovereenkomst. Gelet op het voorgaande komt de rechtbank tot het oordeel dat verweerder de werkzaamheden van eiser terecht heeft aangemerkt als loon uit dienstbetrekking. Aan de vraag of sprake is van resultaat uit overige werkzaamheden komt de rechtbank derhalve niet toe.

26. Eiser heeft, voor het eerst in de pleitnota, subsidiair aangevoerd dat, indien de rechtbank concludeert tot loon uit dienstbetrekking, verweerder ten onrechte enkele kosten niet in aanmerking heeft genomen die wel in de aangifte over 2011 zijn opgenomen. Het gaat dan om de volgende kosten:

kosten van LPV/OPC SIM-sessions	€ 3.825	
medische kosten	€ 180	

kosten van Loss of Licence	€ 597	
kosten omzetten brevet ATPL	€ 363	+
	€ 4.965	

27. Eiser voert aan dat deze kosten zijn aan te merken als intermediaire kosten ten behoeve van de werkgever. De kosten van Loss of Licence (een premie voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering) zouden volgens eiser ook aangemerkt kunnen worden als uitgaven voor inkomensvoorzieningen. Eiser wijst verder op de factuur van [B] van 18 april 2012, waarin de kosten voor de SIM-sessies zijn ingehouden op de aan eiser uitbetaalde vergoedingen.

28. Verweerder heeft aangevoerd dat als de SIM-sessies pas in 2012 op de vergoedingen zijn ingehouden, de aftrek pas in 2012 kan plaatsvinden. In reactie daarop heeft eiser aangevoerd dat duidelijk op de factuur is vermeld dat de kosten betrekking hebben op het jaar 2011. Op de vraag van de rechtbank wanneer de kosten zijn voldaan, heeft eiser verklaard dat deze in 2011 stapsgewijs zijn voldaan doordat de kosten op het uurtarief in mindering zijn gebracht.

29. Aangezien het hier gaat om aftrekposten is het aan eiser om aannemelijk te maken dat deze kosten door hem in aftrek te brengen zijn op zijn loon uit dienstbetrekking.

30. De rechtbank is van oordeel dat eiser er niet in is geslaagd om aan deze bewijslast te voldoen. Als juist is dat de kosten van de SIM-sessies in mindering zijn gekomen op het uurtarief dat in 2011 is uitbetaald, dan rijst de vraag welke inkomsten eiser in zijn aangifte heeft vermeld, het uitbetaalde uurtarief of het uurtarief voor aftrek van de SIM-sessies. Nu eiser daarover niets heeft gesteld, zal de rechtbank ervan uitgaan dat de uitbetaalde bedragen zijn aangegeven. Reeds daarom kan geen sprake zijn van aftrek van SIM-kosten. Voor de overige kosten geldt het zelfde. Voorts heeft verweerder in het verweerschrift opgemerkt dat bij de aanslagregeling al rekening is gehouden met door eiser gemaakte kosten, terwijl het gaat om niet-aftrekbare arbeidskosten, zodat de aanslag eerder te laag is dan te hoog. Eiser heeft hierop niet gereageerd. Uit de brief van 26 oktober 2015 van verweerder (bijlage 6 bij het verweerschrift) volgt inderdaad dat een bedrag van € 10.064 aan kosten in aftrek is toegelaten. Dit brengt mee dat als eiser al recht zou hebben op aftrek voor de in r.o. 26 genoemde kosten, dit niet tot een lagere aanslag kan leiden.

31. Gelet op het voorgaande dient het beroep tegen de uitspraak op bezwaar over de aanslag IB/PVV 2011 ongegrond te worden verklaard.

32. Eiser heeft geen afzonderlijke gronden aangevoerd tegen de beschikking heffingsrente, zodat ook het beroep tegen de beschikking heffingsrente ongegrond dient te worden verklaard.

33. De rechtbank ziet geen aanleiding voor een proceskostenveroordeling.

Beslissing

De rechtbank verklaart het beroep ongegrond.

Deze uitspraak is gedaan door mr. J.A. Helsloot, rechter, in tegenwoordigheid van mr. G. Schokker, griffier.

De beslissing is in het openbaar uitgesproken op: 17 januari 2017

griffier

rechter

Afschrift verzonden aan partijen op:

Rechtsmiddel

Tegen deze uitspraak kunnen partijen binnen zes weken na de verzenddatum hoger beroep instellen bij het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden (belastingkamer), Postbus 9030, 6800 EM Arnhem.

Bij het instellen van hoger beroep dient het volgende in acht te worden genomen:

- 1 - bij het beroepschrift wordt een afschrift van deze uitspraak overgelegd;
- 2 - het beroepschrift moet ondertekend zijn en ten minste het volgende vermelden:
 - a. de naam en het adres van de indiener;
 - b. een dagtekening;
 - c. een omschrijving van de uitspraak waartegen het hoger beroep is ingesteld;
 - d. de gronden van het hoger beroep.

Disclaimer - Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers

De informatie verzonden met dit e-mail bericht is vertrouwelijk en uitsluitend bestemd voor de geadresseerde en zij die gerechtigd zijn dit bericht te ontvangen. Gebruik van deze informatie door andere (rechts)personen dan de geadresseerde is verboden. Openbaarmaking, vermenigvuldiging, verspreiding en/of verstrekking van deze informatie aan derden is niet toegestaan.

The information contained in this communication is confidential and may be legally privileged. It is intended solely for the use of the individual or entity to whom it is addressed and others authorised to receive it. If you are not the intended recipient you are hereby notified that any disclosure, copying, distribution or taking any action in reliance on the contents of this information is strictly prohibited and may be unlawful.

Disclaimer - Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers

De informatie verzonden met dit e-mail bericht is vertrouwelijk en uitsluitend bestemd voor de geadresseerde en zij die gerechtigd zijn dit bericht te ontvangen. Gebruik van deze informatie door andere (rechts)personen dan de geadresseerde is verboden. Openbaarmaking, vermenigvuldiging, verspreiding en/of verstrekking van deze informatie aan derden is niet toegestaan.

The information contained in this communication is confidential and may be legally privileged. It is intended solely for the use of the individual or entity to whom it is addressed and others authorised to receive it. If you are not the intended recipient you are hereby notified that any disclosure, copying, distribution or taking any action in reliance on the contents of this information is strictly prohibited and may be unlawful.

Special Commission on the Recognition and Enforcement of Foreign Judgments



2016 PRELIMINARY DRAFT CONVENTION

CHAPTER I – SCOPE AND DEFINITIONS

Article 1

Scope

1. This Convention shall apply to the recognition and enforcement of judgments relating to civil or commercial matters. It shall not extend in particular to revenue, customs or administrative matters.
2. This Convention shall apply to the recognition and enforcement in one Contracting State of a judgment given in another Contracting State.

Article 2

Exclusions from scope

1. This Convention shall not apply to the following matters –
 - a) the status and legal capacity of natural persons;
 - b) maintenance obligations;
 - c) other family law matters, including matrimonial property regimes and other rights or obligations arising out of marriage or similar relationships;
 - d) wills and succession;
 - e) insolvency, composition and analogous matters;
 - f) the carriage of passengers and goods;
 - g) marine pollution, limitation of liability for maritime claims, general average, and emergency towage and salvage;
 - h) liability for nuclear damage;
 - i) the validity, nullity, or dissolution of legal persons or associations of natural or legal persons, and the validity of decisions of their organs;
 - j) the validity of entries in public registers;
 - k) defamation.
2. Notwithstanding paragraph 1, a judgment is not excluded from the scope of this Convention where a matter excluded under that paragraph arose merely as a preliminary question in the proceedings in which it was given, and not as an object of the proceedings. In particular, the mere fact that a matter excluded under paragraph 1 arose by way of defence does not exclude a judgment from the Convention, if that matter was not an object of the proceedings.
3. This Convention shall not apply to arbitration and related proceedings.
4. A judgment is not excluded from the scope of this Convention by the mere fact that a State, including a government, a governmental agency or any person acting for a State, was a party to the proceedings.
5. Nothing in this Convention shall affect privileges and immunities of States or of international organisations, in respect of themselves and of their property.

Article 3
Definitions

1. In this Convention –
 - a) “defendant” means a person against whom the claim or counterclaim was brought in the State of origin;
 - b) “judgment” means any decision on the merits given by a court, whatever it may be called, including a decree or order, and a determination of costs or expenses by the court (including an officer of the court), provided that the determination relates to a decision on the merits which may be recognised or enforced under this Convention. An interim measure of protection is not a judgment.
2. An entity or person other than a natural person shall be considered to be habitually resident in the State –
 - a) where it has its statutory seat;
 - b) under whose law it was incorporated or formed;
 - c) where it has its central administration; or
 - d) where it has its principal place of business.

CHAPTER II – RECOGNITION AND ENFORCEMENT

Article 4
General provisions

1. A judgment given by a court of a Contracting State (State of origin) shall be recognised and enforced in another Contracting State (requested State) in accordance with the provisions of this Chapter. Recognition or enforcement may be refused only on the grounds specified in this Convention.
2. Without prejudice to such review as is necessary for the application of the provisions of this Chapter, there shall be no review of the merits of the judgment given by the court of origin.
3. A judgment shall be recognised only if it has effect in the State of origin, and shall be enforced only if it is enforceable in the State of origin.
4. If a judgment referred to in paragraph 3 is the subject of review in the State of origin or if the time limit for seeking ordinary review has not expired, the court addressed may –
 - a) grant recognition or enforcement, which enforcement may be conditional on the provision of such security as it shall determine;
 - b) postpone the recognition or enforcement; or
 - c) refuse the recognition or enforcement.

A refusal under sub-paragraph c) does not prevent a subsequent application for recognition or enforcement of the judgment.

Article 5
Bases for recognition and enforcement

1. A judgment is eligible for recognition and enforcement if one of the following requirements is met –

- a) the person against whom recognition or enforcement is sought was habitually resident in the State of origin at the time that person became a party to the proceedings in the court of origin;
- [b) the natural person against whom recognition or enforcement is sought had his or her principal place of business in the State of origin at the time that person became a party to the proceedings in the court of origin and the claim on which the judgment is based arose out of the activities of that business;]
- c) the person against whom recognition or enforcement is sought is the person that brought the claim on which the judgment is based;
- d) the defendant maintained a branch, agency, or other establishment without separate legal personality in the State of origin at the time that person became a party to the proceedings in the court of origin, and the claim on which the judgment is based arose out of the activities of that branch, agency, or establishment;
- e) the defendant expressly consented to the jurisdiction of the court of origin in the course of the proceedings in which the judgment was given;
- [f) the defendant entered an appearance before the court of origin without contesting jurisdiction at the first opportunity to do so, if the defendant would have had an arguable case that there was no jurisdiction or that jurisdiction should not be exercised under the law of the State of origin;]
- g) the judgment ruled on a contractual obligation and it was given in the State in which performance of that obligation took place or should have taken place under the parties' agreement, or, in the absence of an agreed place of performance, under the law applicable to the contract, unless the defendant's activities in relation to the transaction clearly did not constitute a purposeful and substantial connection to that State;
- h) the judgment ruled on a tenancy of immovable property and it was given in the State in which the property is situated;
- [i) the judgment ruled on a contractual obligation secured by a right in rem in immovable property, if the claim was brought together with a claim relating to that right and the immovable property was located in the State of origin;]
- j) the judgment ruled on a non-contractual obligation arising from death, physical injury, damage to or loss of tangible property, and the act or omission directly causing such harm occurred in the State of origin, irrespective of where that harm occurred;
- k) the judgment ruled on an infringement of a patent, trademark, design, [plant breeders' right,] or other similar right required to be [deposited or] registered and it was given by a court in the State in which the [deposit or] registration of the right concerned has taken place, or is deemed to have taken place under the terms of an international or regional instrument;
- l) the judgment ruled on the validity, [ownership, subsistence] or infringement of copyright or related rights [or other intellectual property rights not required to be [deposited or] registered] and the right arose under the law of the State of origin;
- m) the judgment concerns the validity, construction, effects, administration or variation of a trust created voluntarily and evidenced in writing, and the State of origin is –
 - (i) designated in the trust instrument as a State in which disputes about such matters are to be determined;

- (ii) the State whose law is expressly or impliedly designated in the trust instrument as the law governing the aspect of the trust that is the subject of the litigation that gave rise to the judgment; or
- (iii) the State expressly or impliedly designated in the trust instrument as the State in which the principal place of administration of the trust is situated.

This sub-paragraph only applies to judgments between persons bound by the terms of a trust regarding internal aspects of that trust.

- [n) the judgment ruled on a counterclaim –
 - (i) to the extent that it was in favour of the counterclaimant, provided that the counterclaim arose out of the same transaction or occurrence as the claim;
 - (ii) to the extent that it was against the counterclaimant, unless the law of the State of origin required the counterclaim to be filed in order to avoid preclusion.]
- [o) the judgment revised or overturned a previous judgment that was eligible for recognition and enforcement in accordance with this Convention and was given by a court of the State that gave such previous judgment.]

2. If recognition or enforcement is sought against a natural person acting primarily for personal, family or household purposes (a consumer) in matters relating to a consumer contract, or against an employee in matters relating to the employee's contract of employment –

- a) sub-paragraph 1 e) applies only if the consent was given before the court;
- b) sub-paragraph 1 g) does not apply.

Article 6

Exclusive bases for recognition and enforcement

Notwithstanding Article 5 –

- a) a judgment that ruled on the registration or validity of patents, trademarks, designs[, plant breeders' rights,] or other similar rights required to be [deposited or] registered shall be recognised and enforced if and only if the State of origin is the State in which [deposit or] registration has been applied for, has taken place, or is deemed to have been applied for or to have taken place under the terms of an international or regional instrument;
- b) a judgment that ruled on rights *in rem* in immovable property shall be recognised and enforced if and only if the property is situated in the State of origin;
- c) a judgment that ruled on a tenancy of immovable property for a period of more than six months shall not be recognised and enforced if the property is not situated in the State of origin and the courts of the Contracting State in which it is situated have exclusive jurisdiction under the law of that State.

Article 7

Refusal of recognition or enforcement

1. Recognition or enforcement may be refused if –

- a) the document which instituted the proceedings or an equivalent document, including a statement of the essential elements of the claim –
 - (i) was not notified to the defendant in sufficient time and in such a way as to enable him to arrange for his defence, unless the defendant entered an appearance and presented his case without contesting notification in the court of origin, provided that the law of the State of origin permitted notification to be contested; or

- (ii) was notified to the defendant in the requested State in a manner that is incompatible with fundamental principles of the requested State concerning service of documents;
 - b) the judgment was obtained by fraud;
 - c) recognition or enforcement would be manifestly incompatible with the public policy of the requested State, including situations where the specific proceedings leading to the judgment were incompatible with fundamental principles of procedural fairness of that State [and situations involving infringements of security or sovereignty of that State];
 - d) the proceedings in the court of origin were contrary to an agreement or a designation in a trust instrument under which the dispute in question was to be determined in a court other than the court of origin;
 - e) the judgment is inconsistent with a judgment given in the requested State in a dispute between the same parties; or
 - f) the judgment is inconsistent with an earlier judgment given in another State between the same parties on the same subject matter, provided that the earlier judgment fulfills the conditions necessary for its recognition in the requested State.
2. Recognition or enforcement may be refused or postponed if proceedings between the same parties on the same subject matter are pending before a court of the requested State, where –
- a) the court of the requested State was seised before the court of origin; and
 - b) there is a close connection between the dispute and the requested State.

A refusal under this paragraph does not prevent a subsequent application for recognition or enforcement of the judgment.

Article 8 *Preliminary questions*

1. Where a matter excluded under Article 2, paragraph 1, or a matter referred to in Article 6 on which a court other than the court referred to in that Article ruled arose as a preliminary question, the ruling on that question shall not be recognised or enforced under this Convention.
2. Recognition or enforcement of a judgment may be refused if, and to the extent that, the judgment was based on a ruling on a matter excluded under Article 2, paragraph 1 or 3, or on a matter referred to in Article 6 on which a court other than the court referred to in that Article ruled.
3. However, in the case of a ruling on the validity of a right referred to in Article 6, paragraph a), recognition or enforcement of a judgment may be refused or postponed under the preceding paragraph only where –
- a) that ruling is inconsistent with a judgment or a decision of a competent authority on that matter given in the State referred to in Article 6, paragraph a); or
 - b) proceedings concerning the validity of that right are pending in that State.

A refusal under sub-paragraph b) does not prevent a subsequent application for recognition or enforcement of the judgment.

Article 9
Damages

1. Recognition or enforcement of a judgment may be refused if, and to the extent that, the judgment awards damages, including exemplary or punitive damages, that do not compensate a party for actual loss or harm suffered.
2. The court addressed shall take into account whether and to what extent the damages awarded by the court of origin serve to cover costs and expenses relating to the proceedings.

Article 10
Judicial settlements (transactions judiciaires)

Judicial settlements (*transactions judiciaires*) which a court of a Contracting State has approved, or which have been concluded before that court in the course of proceedings, and which are enforceable in the same manner as a judgment in the State of origin, shall be enforced under this Convention in the same manner as a judgment[, provided that such settlement is permissible under the law of the requested State].

Article 11
Documents to be produced

1. The party seeking recognition or applying for enforcement shall produce –
 - a) a complete and certified copy of the judgment;
 - b) if the judgment was given by default, the original or a certified copy of a document establishing that the document which instituted the proceedings or an equivalent document was notified to the defaulting party;
 - c) any documents necessary to establish that the judgment has effect or, where applicable, is enforceable in the State of origin;
 - d) in the case referred to in Article 10, a certificate of a court of the State of origin that the judicial settlement or a part of it is enforceable in the same manner as a judgment in the State of origin.
2. If the terms of the judgment do not permit the court addressed to verify whether the conditions of this Chapter have been complied with, that court may require any necessary documents.
3. An application for recognition or enforcement may be accompanied by a document relating to the judgment, issued by a court (including an officer of the court) of the State of origin, in the form recommended and published by the Hague Conference on Private International Law.
4. If the documents referred to in this Article are not in an official language of the requested State, they shall be accompanied by a certified translation into an official language, unless the law of the requested State provides otherwise.

Article 12
Procedure

1. The procedure for recognition, declaration of enforceability or registration for enforcement, and the enforcement of the judgment, are governed by the law of the requested State unless this Convention provides otherwise. The court addressed shall act expeditiously.
2. The court of the requested State shall not refuse the recognition or enforcement of a judgment under this Convention on the ground that recognition or enforcement should be sought in another State.

[Article 13
Costs of proceedings

No security, bond or deposit, however described, shall be required from a party who in one Contracting State applies for enforcement of a judgment given in another Contracting State on the sole ground that such party is a foreign national or is not domiciled or resident in the State in which enforcement is sought.]

Article 14
Equivalent effects

A judgment recognised or enforceable under this Convention shall be given the same effect it has in the State of origin. If the judgment provides for relief that is not available under the law of the requested State, that relief shall, to the extent possible, be adapted to relief with effects equivalent to, but not going beyond, its effects under the law of the State of origin.

Article 15
Severability

Recognition or enforcement of a severable part of a judgment shall be granted where recognition or enforcement of that part is applied for, or only part of the judgment is capable of being recognised or enforced under this Convention.

Article 16
Recognition or enforcement under national law

Subject to Article 6, this Convention does not prevent the recognition or enforcement of judgments under national law.

Van: [1](#)
Aan: [;](#)
Cc: [;](#)
Onderwerp: FW: The Judgments Project - Concern with regards to employment on board ships
Datum: vrijdag 10 februari 2017 10:04:07
Bijlagen: [HCCH.txt_160609.pdf](#)

Hoi en

Onderstaande mail van verwijst naar en maar aangezien inmiddels zeer belangrijke zaken aan zijn hoofd heeft en mij naar heeft verwezen, bij deze het mailtje van zodat iedereen weer op de hoogte is.

Het betreft hier volgens mij geen inhoudelijke wijziging van het EEX verdrag, maar juist een verdrag met derde landen (buiten de Europese Unie). Ik had al een afspraak met voor maandag, mochten jullie kunnen aansluiten (maandag 14 tot 14:45) heel fijn!

Met vriendelijke groet,

Van:
Verzonden: vrijdag 10 februari 2017 9:37
Aan: [;](#) [;](#)
CC:
Onderwerp: RE: The Judgments Project - Concern with regards to employment on board ships

e.a.,

Dit is allemaal zeer boeiende materie die je hier aan snee hebt. De principiële vraag die hier wordt gesteld is of het vaak voorkomt dat een buitenlandse rechter ander recht van toepassing verklaart inzake arbeidsrecht/arbeidsvoorwaarden dan het in de arbeidsovereenkomst vastgelegde toepasselijke recht. Het zal niet zo vaak voorkomen maar als het gebeurt heeft het een grote impact.

Op dit moment speelt nog het dossier Ryanair (geen zeevaart maar luchtvaart, vgl Ryanair met Maersk) waar en bij betrokken zijn. Op dat dossier hoopt NL dat het Europese Hof in Luxemburg het Belgische recht aanwijst voor het werken van piloten in Zaventem, daar waar nu het Ierse recht in beeld is. Vorig jaar heeft een Noorse rechter al uitgesproken dat het werken in Noorwegen van piloten van Ryanair toch echt onder Noors recht plaats vindt en niet onder Iers recht. is ook bekend met die procedures (beter bekend onder de naam Nogueira). In Nederland zijn de arbeidsvoorwaarden van het Ryanair personeel een grote zorg van de FNV en vroeg of laat zal dit politieke onrust kunnen gaan veroorzaken. Sociale Zaken en Werkgelegenheid doet dit dossier samen met I&M.

Vorig jaar mocht ik voor WBJA deze zaak behartigen. Nu is het aanspreekpunt daarop.

In Brussel lijkt het me trouwens moeilijk optrekken met Denemarken aangezien dit land veelal anders gebonden is aan internationaal en Europees recht dan Nederland. Op het

terrein van het sociale zekerheidsrecht is Denemarken sowieso afwijkend.

Ik zie onderaan dit mailtje de naam van
moeten weten dan ik hierboven kan schetsen.

Zij zou dit alles nog beter

Wellicht zou samen met eens naar die conceptteksten
moeten kijken van dat te wijzigen EEX verdrag/ verordening? Juist op dat arbeidsrecht
(IPR) ontstaat wel vaker belangrijke jurisprudentie.

Succes hiermee...

Groet

Verzonden met BlackBerry Work (www.blackberry.com)

Van: [<@minszw.nl>](mailto:@minszw.nl)
Datum: vrijdag 10 feb. 2017 8:49 AM
Aan: [<@minszw.nl>](mailto:@minszw.nl), [<@MINSZW.NL>](mailto:@MINSZW.NL),
[<@MINSZW.NL>](mailto:@MINSZW.NL)
Kopie: [<@MINSZW.NL>](mailto:@MINSZW.NL)
Onderwerp: RE: The Judgments Project - Concern with regards to employment on board ships

Hoi

Dank je, we dachten misschien inderdaad vanwege de richtlijn. heeft mij inderdaad al
doorgewezen.

Met vriendelijke groet,

Van:
Verzonden: donderdag 9 februari 2017 17:21
Aan:
CC:
Onderwerp: RE: The Judgments Project - Concern with regards to employment on board ships

Beste

Dit hoort volgens mij niet bij AR thuis (?). Voorheen was betrokken maar hij is nu weg. Ik
weet niet wie zijn dossiers overneemt, dat weet wel.
Ik ben alleen betrokken bij de zeeschepen als het gaat om overgang van onderneming en
van die RL. Ik heb zelf geen expertise over dit soort vraagstukken.

Groet,

Van:
Verzonden: donderdag 9 februari 2017 17:03
Aan:
CC:
Onderwerp: FW: The Judgments Project - Concern with regards to employment on board ships

Beste en en

Vanuit Veiligheid en Justitie is het verzoek ontvangen om mee te kijken voor wat betreft de toepassing van het verdrag over de erkenning en tenuitvoerlegging van buitenlandse vonnissen. Dit speelt zich af binnen de Haagse Conferentie voor Internationaal Privaatrecht (HCCH). Nu heeft Denemarken (misschien vanwege Maersk) bezwaar gemaakt over de toepassing van deze Convention over de uitspraken van rechtbanken van derde landen over de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van zeelieden op zeeschepen.

Denemarken heeft hier moeite mee dat zij dan mogelijk een uitspraak van een rechtbank van een derde land over Deense arbeidsvoorwaarden voor Filipijnen moeten toepassen, terwijl volgens Deens recht een niet-inwoner van Denemarken die op een Deens schip vaart niet onder Deense cao valt. De vraag van V&J is of dit bij ons ook het geval is. Dit lijkt me ook een vraag die bij jullie afdelingen speelt.

van I&M geeft aan dat 'onze' situatie hetzelfde is als de Deense situatie. Van André begreep ik echter dat dit iets anders ligt. Is het een idee om dit gezamenlijk te bekijken via de mail en een antwoord naar V&J en I&M te sturen? Of is het handiger om even kort bij elkaar te zitten? Mocht een andere collega een beter aanspreekpunt zijn hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

Van: - DGB
Verzonden: donderdag 9 februari 2017 12:51
Aan: - BD/DWJZ/PR'
CC: - BD/DWJZ/PR; - BD/DWJZ/PR;
 - HBJZ
Onderwerp: RE: The Judgments Project - Concern with regards to employment on board ships

Beste dank voor je bericht, ik heb even rondgevraagd, om eerlijk te zijn hebben wij te weinig expertise in huis om direct wat te kunnen aangeven over toepasselijke internationale gerechtelijke procedures, dus de vraag wanneer een dergelijke situatie zich voordoet, daarop moeten wij het antwoord schuldig blijven, mogelijk dat vanuit SZW daar meer over aan te geven is.

Ik kan wel aangeven op voorhand dat de NL situatie op hoofdlijnen gelijk is aan de Deense situatie als het gaat om de arbeidsvoorwaardelijke omstandigheden in de zeevaart. Immers ook aan boord van NL schepen hebben we allerlei nationaliteiten, en er is sprake van verschillen in beloning voor dezelfde functies, met als uitgangspunt het woonlandbeginsel en daarbij behorende afspraken. Afspraken daarover landen in Cao's, zo is bv de NL vakbond, Nautilus betrokken bij cao afspraken over Filipijnse zeevarenden aan boord van NL schepen (ook de Denen geven dat voorbeeld, dat is niet zondermeer, ook voor de NL vloot geldt dat een aanmerkelijk deel zeevarenden uit die regio komt). Maw het woonlandbeginsel en het verschil in beloning is ook voor de NL vlag van essentieel belang, dus eigenlijk soortgelijk. Het voorstel van de Denen lijkt dus ook voor NL toepasselijk. Vooralsnog blijven we graag op de hoogte,

Vriendelijke groet

, senior Policy Advisor| Directorate for Maritime Affairs | DG for
Mobility and Transport | Ministry of Infrastructure and the Environment | Plesmanweg
1-6, 2597JG Den Haag | P.O. Box 20901, 2500EX Den Haag | The Netherlands | Tel:
+ | email: @minienm.nl

Van:

Verzonden: donderdag 9 februari 2017 10:26

Aan: - BD/DWJZ/PR';

- DGB

CC: - BD/DWJZ/PR;

BD/DWJZ/PR

Onderwerp: RE: The Judgments Project - Concern with regards to employment on board ships

Beste

Ik heb jouw vraag intern uitgezet (zijn meerdere afdelingen bij dit onderwerp betrokken vandaar). Ik kom hier zo snel mogelijk op terug.

Met vriendelijke groet,

Van: - BD/DWJZ/PR [mailto:

@minvenj.nl]

Verzonden: dinsdag 7 februari 2017 9:57

Aan: - DGB;

CC: - BD/DWJZ/PR;

- BD/DWJZ/PR

Onderwerp: FW: The Judgments Project - Concern with regards to employment on board ships

Beste en

Jullie namen heb ik van mijn collega's en gekregen. Ik neem deel aan een raads werkgroep in Brussel over verdragen die (mede) namens de lidstaten door de EU worden gesloten op het gebied van het burgerlijk procesrecht. Een van die ontwerpverdragen waarover momenteel onderhandeld wordt is het verdrag over de erkenning en tenuitvoerlegging van buitenlandse vonnissen. Dit speelt zich af binnen de Haagse Conferentie voor Internationaal Privaatrecht (HCCH). Ik heb via de PV de onderstaande e-mail gekregen van de Deense delegatie die een probleem aan de orde stelt waarvan wij ons afvragen of dat ook voor NL geldt. Als het goed is, zouden jullie die mail ook al ontvangen moeten hebben via jullie PV.

De raads werkgroep (FoP) waarnaar in onderstaande mail verwezen wordt, is inmiddels geweest en helaas kon ik er door ziekte niet bij zijn en was er ook geen vervanging voor NL, dus ik heb nog niet de laatste stand van zaken. Ik zou eigenlijk graag van jullie willen horen of jullie hier vragen over hebben en of jullie het graag met jullie eigen Deense collega bespreken of dat ik zal zoeken naar mijn contactpersonen.

Wij voegen ons vooral af wanneer (en hoe vaak) de situatie zich zal voordoen dat de buitenlandse rechter rechtsmacht heeft en op grond van het toepasselijk recht tot de conclusie komt dat er ander loon of andere voorwaarden dienen te gelden. Wellicht hebben jullie enig idee.

De vergadering in de HCCH is van 16-24 februari a.s. en ter plaatse zijn er nog EU-coördinatieoverleggen, dus ik zou graag van jullie in ieder geval zo snel mogelijk willen weten of dit voor ons een issue is, of jullie nog vragen hebben en wie hierachteraan gaat.

Bijgevoegd is de ontwerp tekst van het verdrag zoals die deze maand besproken zal worden.

Ik hoor graag van jullie.
Vriendelijke groet,

Raadadviseur / Legal Counsel

.....
Ministerie van Veiligheid en Justitie / Ministry of Security and Justice The Netherlands
Directie Wetgeving en Juridische Zaken / Directorate of Legislation and Legal Affairs
Turfmarkt 147 | 2511 DP | Den Haag
Postbus / PO Box 20301 | 2500 EH | Den Haag

.....
M + 31 (0)6-

@minvenj.nl
www.rijksoverheid.nl/venj
.....

From:

Sent: vrijdag 27 januari 2017 15:44:39

To:

Subject: The Judgments Project - Concern with regards to employment on board ships

Dear

With a view to the upcoming FoP (General Questions) on 31 January 2017 I wanted to draw your attention to a text (inserted below) that should also have been send to your shipping colleagues. The text relates to an issue that the Danish delegation briefly touched upon at the last GQ meeting on 2 December 2016 and that is now described in doc14350/1/16 rev 1 add 2 which will be discussed on Tuesday.

Our concern regards the application of the Convention to judgments given by the courts of third States against ship-owners disputes concerning the conditions of employment of employees on board ships.

As this is an issue that is of great importance to us I firstly wanted to "warn" you, secondly to highlight an issue that might be of relevance to you too and – hopefully – facilitate a discussion on which solutions would be the most appropriate.

Please do not hesitate to contact me if you have any questions or comments or wish more information/elaboration on this issue.

Best regards

"The EU position on the proposed draft for the Hague Convention on recognition and enforcement of judgements relating to civil and commercial matters is currently being discussed in the Civil Law Working Party (General Questions). Before the next meeting of the Working Party on this issue, scheduled for 31 January 2017, the Danish delegation wish to raise a concern on the application of the Convention to judgments given by the courts of third States against ship-owners in disputes concerning the conditions of employment of employees on board ships.

International merchant vessels operate all over the world. On board those vessels, seafarers of many different nationalities are employed. Under Danish law, certain conditions of employment as laid down in Danish collective agreements may apply to seafarers resident in Denmark while they do not apply to seafarers not resident in Denmark. This allows ship-owners operating ships sailing under Danish flag to apply different conditions of employment to employees based on whether the employees are

resident in Denmark or not.

This system is important to the international competitiveness of Danish shipping since it allows for paying different wages to non-Danish domiciled seafarers employed on board Danish ships engaged on international voyages, for example seafarers domiciled in the Philippines, and thus instituting a system whereby the wages match the local costs of living and could, thus, be lower than European wages. Such wage policies are common practice in international shipping and under many different flags.

The Danish concern relates to the situation where a Danish ship usually sails between two non-Danish ports. If a dispute arises regarding the conditions of employment of one or more employees on board the ship, a third State court could rule (depending on its conflict rules regarding employment contracts) that the ship-owner is obliged to offer the employees other conditions of employment if these would be more favourable to the employees regardless of their habitual place of residence and regardless of whether this would be in violation of the Danish law.

Since employment agreements are not excluded from the scope of the draft Judgments Convention and the situation set out above is not covered by Article 5(2) which only concerns claims brought against an employee, the above judgment given by a third State court may need to be recognised and enforced, for instance, on the basis of Article 5(1)(d) and/or Article 5(1)(g) of the draft Convention.

Denmark requests to be able not to recognise and enforce such a judgment which is given in violation of Danish law.

It should be noted that as regards EU internal situations EU legislation would prevail and could lead to another result depending on the facts of the specific case.

The Danish delegation suggests that a solution to this problem is discussed in the Working Party at the meeting 31 January. One solution could consist in excluding the application of Article 5(1) (d) and (g) in matters relating to conditions of employment on board ships, as far as judgments against employers are concerned. A new paragraph 3 could be inserted for this purpose in Article 5. This would mean, in practice, that judgments given against the employer in matters relating to conditions of employment on board ships could still be entitled to recognition and enforcement under the future convention if they were delivered by the courts of the habitual residence of the defendant employer (Article 5(1(a)).”

JHA COUNSELLOR
DIRECT (+32)

/ MOBILE (+32)(0)

Help save paper! Do you really need to print this email?

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de

geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

Ministerie van Veiligheid en Justitie

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Ministry of Security and Justice

Van: [- DGMI](#)
Aan: [\(FISCALITEIT\)](#)
Cc: [\(FISCALITEIT\)](#); [- DGB](#); [-](#)
Onderwerp: [BSK](#); [- DGB](#)
Datum: Brief arbeidsvoorwaarden luchtvaart
woensdag 15 februari 2017 15:30:32
Bijlagen: [Kamerbrief arbeidsvoorwaarden.docx](#)

Beste en

Hierbij de laatste versie van de brief over arbeidsvoorwaarden in de luchtvaart met twee opmerkingen die we nog even moeten checken, maar het leek ons handig om hem alvast te sturen zodat jullie er ook vast naar kunnen kijken.

Kunnen jullie ons ten laatste morgen laten weten of de brief ok is voor SZW en FIN?

Met vriendelijke groet,

Van: (FISCALITEIT)
Aan: - DGB
Cc: - DGMI; (FISCALITEIT);
Onderwerp: RE: Brief schijnzelfstandigheid
Datum: dinsdag 21 februari 2017 17:08:44
Bijlagen: [20170221Kamerbrief arbeidsvoorwaarden 21-2 17.00 IenM SZW.docx](#)

Ha

Bijgaand de brief met daarin de binnen minfin afgestemde aanpassingen. Deze brief gaat – indien jullie akkoord zijn – hier zo spoedig mogelijk de lijn in.

Dag

Van: - DGB
Verzonden: dinsdag 21 februari 2017 12:59
Aan: (FISCALITEIT)
CC: - DGMI
Onderwerp: RE: Brief schijnzelfstandigheid

Ha

Nog even voor de goede orde: ik ontvang van jou vanmiddag een tekstvoorstel voor het fiscale gedeelte van de brief en evt andere opmerkingen. Dan kan de brief bij onze drie ministeries de lijn in waarbij de bedoeling is dat die wel nog voor het AO verstuurd wordt (morgenmiddag).

Dank en groeten

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: dinsdag 21 februari 2017 9:05
Aan: - DGB
CC: (FISCALITEIT)
Onderwerp: RE: Brief schijnzelfstandigheid

Ha

Ik heb overigens nog een flink aantal revisies in de tekst, met name in het fiscale deel. Het lijkt mij verstandig dat we het eerst ambtelijk eens worden voordat de brief de lijn in gaat.

Ik ga toch eerst hier intern nog overleggen over de brief. Vanmiddag zal ik de brief met de aanpassingen van Fin aan jou sturen. Als we het (ambtelijk) eens zijn (IenM, SZW en Fin) dan kan de brief hier (en bij IenM en SZW) de lijn in.

Dag

Van: - DGB
Verzonden: dinsdag 21 februari 2017 8:54
Aan: (FISCALITEIT)
Onderwerp: Re: Brief schijnzelfstandigheid

We hebben vorige week besloten daar nu niks over op te nemen. Duurde te lang. Vandaar vorige week de versie verstuurd die bij ons de lijn in ging. Gewoon lijn in doen dus graag.

Groeten

Verzonden met Good Work(www.good.com)

Op 21 feb. 2017 08:52 schreef "

(FISCALITEIT)"

@minfin.nl>:

Ha

Weer een beetje beter?

11 (pbo)

Dag

Van: - DGB
Verzonden: dinsdag 21 februari 2017 8:49
Aan: (FISCALITEIT);
Onderwerp: Brief schijnzelfstandigheid

Goedemorgen heren

Hoe ver staat t met de kamerbrief bij jullie? Is er al zicht op akkoord bewindspersonen?

Groeten

Verzonden met Good Work(www.good.com)

Van: - DGB
Aan: (FISCALITEIT)
Cc: - DGMI
Onderwerp: RE: Brief schijnzelfstandigheid
Datum: woensdag 22 februari 2017 9:59:04

Ha en
 Met de uitleg van hebben we wel een verhaal richting kamer volgens mij. Nu de situatie dus toch iets anders is dan in het eerdere concept beschreven is het wel zaak dat die categorie van zzp-ers die via een buitenlands bedrijf hier werken aan bod komt in de brief. Dus toch weer de vraag aan jullie, om hiervoor een tekst aan te leveren. Het zou fijn zijn als die ook een beetje begrijpelijk is voor de leek. Dus ook maar gewoon het verhaal erin dat iedere inwoner van NL aangifte in NL moet doen en daarvoor een oproep krijgt (was mij nl ook niet helemaal helder). En dan per "categorie" (echt zzper in NL, zzper via buitenlandse bedrijf) hoe het grofweg werkt. Als je wil, kunnen we ook even bellen. We moeten de kamer voor maart berichten. Lukt het om voor het eind van de week een voorstel te doen? Dan kan eea dan de lijn in en kan het uiterlijk dinsdag uit.
 Veel dank,

PS: ik stuur jullie zo de allerlaatste versie van de brief, er zijn een paar hele kleine dingen gewijzigd (bv eruit gehaald dat bedrijven een NL Air Operators Certificate hebben).

Van:
Verzonden: woensdag 22 februari 2017 9:34
Aan: (FISCALITEIT)
CC: - DGB
Onderwerp: RE: Brief schijnzelfstandigheid

Ok, dus dan gaan we uit van de aangifteplicht. Maar hoe kan de Belastingdienst toezien op de naleving van die plicht? Ik ontvang ieder jaar keurig een brief met het verzoek om aangifte te doen. Ontvangt een in vanuit Nederland werkende piloot met een Ierse limited die ook (als hij nog niet eerder aangifte heeft gedaan, bijvoorbeeld omdat het zijn eerste jaar werk in NL is)?

Sorry voor de vele vragen, maar als wij het al niet exact snappen, dan wordt het straks ook moeilijk om uit te leggen aan de VNV ☺

Groet,

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: woensdag 22 februari 2017 9:28
Aan: - DGB; - BSK
CC: - DGMI; (FISCALITEIT); (FISCALITEIT);
Onderwerp: RE: Brief schijnzelfstandigheid

Ha

Omdat hij inwoner van Nederland is, moet hij Nederland aangifte doen en betaalt hij belasting over zijn inkomen. Aangezien Ierland ook heft, is er sprake van dubbele belasting. Het verdrag wijst heffing evenwel toe aan Nederland waardoor wij geen voorkoning van dubbele belasting hoeven te geven. Het is dan de Ierse fiscus om de aldaar geheven belasting terug te geven.

Dag

Van:
Verzonden: woensdag 22 februari 2017 9:25
Aan: (FISCALITEIT); - DGB; -
BSK
CC: - DGMI; (FISCALITEIT); (FISCALITEIT);
(FISCALITEIT)
Onderwerp: RE: Brief schijnzelfstandigheid

Hoi

Dank voor de uitleg weer. Toch nog een vervolgvraag. Waarom zou een piloot met een Ierse limited verzoeken om voorkoming van dubbele belasting? Als hij geen aangifte doet, dat is hij toch ook niet bekend bij de Belastingdienst (en dus wordt hij niet dubbel belast)? Of is hij dat wel door inschrijving in de BRP of iets dergelijks?

Groeten,

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: woensdag 22 februari 2017 9:20
Aan: - DGB; - BSK
CC: - DGMI; (FISCALITEIT); (FISCALITEIT);
(FISCALITEIT)
Onderwerp: RE: Brief schijnzelfstandigheid

Ha

67 Awr, 10 2d

11 (pbo)

Dag

Van: - DGB
Verzonden: woensdag 22 februari 2017 8:44
Aan: (FISCALITEIT); - BSK
CC: - DGMI; (FISCALITEIT); (FISCALITEIT);
(FISCALITEIT)
Onderwerp: Re: Brief schijnzelfstandigheid

Dank voor de uitleg Het punt is dat het beeld dat wij hebben is dat tegenwoordig veruit de meeste zzpers een Ierse Ltd hebben opgericht. Daar worden ze blijkbaar door Ryanair toe verplicht. Dus op de grootste groep is geen zicht. Dat is logisch want daar

gaat de nl bd niet over maar daar gaat de vraag eigenlijk wel over.
Ik overleg rond 9.30 en kom bij jullie terug.
Groeten

Verzonden met Good Work(www.good.com)

Op 21 feb. 2017 19:55 schreef " (FISCALITEIT)"
@minfin.nl>:

Ha

Hieronder even een eerste reactie op de mail van jou en van

67 Awr

Tot zover een reactie op jouw opmerkingen.

Zal ik met het op Financiën in de lijn doen van de brief nog maar even wachten, tot ik van jou gehoord heb?

Dag

Van: - DGB

Verzonden: dinsdag 21 februari 2017 17:55

Aan: (FISCALITEIT);

- BSK

CC: - DGMI; (FISCALITEIT);

(FISCALITEIT);

(FISCALITEIT)

Onderwerp: Re: Brief schijnzelfstandigheid

Ha allen

Heb net op mn telefoon snel passages gelezen. Mss snap ik het niet helemaal maar in antwoord op de motie lijkt het verhaal nu wel dun te worden want er staat nu dat de BD alleen maar die aangiften ziet waarin gevraagd wordt dubbele belasting te voorkomen. In lijn met vraag is nu de vraag of we daarmee schijnzelfstandigheid voorkomen.

Ik overleg morgenochtend intern of dit wat ons betreft zo de lijn in kan.
Groeten

Verzonden met Good Work(www.good.com)

Op 21 feb. 2017 17:42 schreef " < @minszw.nl>:
Hoi

Wat mij betreft kan deze brief de lijn in. Ik heb wel nog één vraag en het antwoord daarop zou ik willen opnemen in de nota aan onze minister. In de brief wordt nu gesproken van "belastingplichtigen die in die aangifte voorkoming van dubbele belasting of vrijstelling premies volksverzekeringen vragen". De stelling van VNV is volgens mij dat er piloten zijn die als 'zelfstandige' actief zijn vanaf vliegveld Eindhoven en hun ltd. gevestigd hebben in Ierland. Ze betalen in Ierland belasting. Als zij in de veronderstelling verkeren in Ierland belastingplichtig te zijn en daar netjes belasting betalen, komen ze dan überhaupt in aanraking met de Nederlandse Belastingdienst? Oftewel, heeft de Belastingdienst zicht op deze piloten?

Groeten,

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: dinsdag 21 februari 2017 17:09
Aan: - DGB
CC: (FISCALITEIT); - DGMI; (FISCALITEIT);
(FISCALITEIT); (FISCALITEIT)
Onderwerp: RE: Brief schijnzelfstandigheid

Ha

Bijgaand de brief met daarin de binnen minfin afgestemde aanpassingen. Deze brief gaat – indien jullie akkoord zijn - hier zo spoedig mogelijk de lijn in.

Dag

Van: - DGB
Verzonden: dinsdag 21 februari 2017 12:59
Aan: (FISCALITEIT)
CC: - DGMI
Onderwerp: RE: Brief schijnzelfstandigheid

Ha

Nog even voor de goede orde: ik ontvang van jou vanmiddag een tekstvoorstel voor het fiscale gedeelte van de brief en evt andere opmerkingen. Dan kan de brief bij onze drie ministeries de lijn in waarbij de bedoeling is dat die wel nog voor het AO verstuurd wordt (morgenmiddag).

Dank en groeten

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: dinsdag 21 februari 2017 9:05
Aan: - DGB
CC: (FISCALITEIT)
Onderwerp: RE: Brief schijnzelfstandigheid

Ha

Ik heb overigens nog een flink aantal revisies in de tekst, met name in het fiscale deel. Het lijkt

mij verstandig dat we het eerst ambtelijk eens worden voordat de brief de lijn in gaat.

Ik ga toch eerst hier intern nog overleggen over de brief. Vanmiddag zal ik de brief met de aanpassingen van Fin aan jou sturen. Als we het (ambtelijk) eens zijn (IenM, SZW en Fin) dan kan de brief hier (en bij IenM en SZW) de lijn in.

Dag

Van: - DGB
Verzonden: dinsdag 21 februari 2017 8:54
Aan: (FISCALITEIT)
Onderwerp: Re: Brief schijnzelfstandigheid

We hebben vorige week besloten daar nu niks over op te nemen. Duurde te lang. Vandaar vorige week de versie verstuurd die bij ons de lijn in ging. Gewoon lijn in doen dus graag.
Groeten

Verzonden met Good Work(www.good.com)

Op 21 feb. 2017 08:52 schreef " (FISCALITEIT)"

Ha

Weer een beetje beter?

11 (pbo)

Dag

Van: - DGB
Verzonden: dinsdag 21 februari 2017 8:49
Aan: (FISCALITEIT);
Onderwerp: Brief schijnzelfstandigheid

Goedemorgen heren
Hoe ver staat t met de kamerbrief bij jullie? Is er al zicht op akkoord bewindspersonen?
Groeten

Verzonden met Good Work(www.good.com)

Van: [- DGB](#)
Aan: [\(FISCALITEIT\)](#)
Cc:
Onderwerp: Document1
Datum: woensdag 22 februari 2017 12:53:08
Bijlagen: [Doc1.docx](#)

Heren,
Heb het voor mezelf even op een rijtje gezet. Mss heb je hier ook wat aan ihkv tekst brief.
Groeten

Van: (FISCALITEIT)
Aan: - DGB
Cc: (FISCALITEIT); (FISCALITEIT); (FISCALITEIT);
Onderwerp: RE: Brief schijnzelfstandigheid
Datum: donderdag 23 februari 2017 11:15:56

Ha

Mooi bedankt!

Dag

Van: - DGB
Verzonden: donderdag 23 februari 2017 11:04
Aan: (FISCALITEIT)
CC:
Onderwerp: RE: Brief schijnzelfstandigheid

Ha

Twee dingen neem ik niet over:

1) jij voegt in de tweede alinea "hier te benadrukken" toe. Dat is echter niet de boodschap. De boodschap is (en die hebben we in eerdere brieven ook verkondigd) dat we hechten aan fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden in de luchtvaartsector. Die zijn er nl niet altijd. Wel over het algemeen in NL maar elders lang niet altijd.

2) In de een na laatste alinea schrijf jij "Min I&M" maar daaronder staat handtekening Dijksma en ze heeft het in de brief ook over "ik" dus "mijn ministerie" vind ik logischer.

Rest overgenomen.

Groeten

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: dinsdag 21 februari 2017 17:09
Aan: - DGB
CC: (FISCALITEIT); (FISCALITEIT); (FISCALITEIT); (FISCALITEIT);
Onderwerp: RE: Brief schijnzelfstandigheid

Ha

Bijgaand de brief met daarin de binnen minfin afgestemde aanpassingen. Deze brief gaat – indien jullie akkoord zijn – hier zo spoedig mogelijk de lijn in.

Dag

Van: - DGB
Verzonden: dinsdag 21 februari 2017 12:59
Aan: (FISCALITEIT)
CC: - DGMI
Onderwerp: RE: Brief schijnzelfstandigheid

Ha

Nog even voor de goede orde: ik ontvang van jou vanmiddag een tekstvoorstel voor het fiscale gedeelte van de brief en evt andere opmerkingen. Dan kan de brief bij onze drie ministeries de lijn in waarbij de bedoeling is dat die wel nog voor het AO verstuurd wordt (morgenmiddag).

Dank en groeten

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: dinsdag 21 februari 2017 9:05
Aan: - DGB
CC: (FISCALITEIT)
Onderwerp: RE: Brief schijnzelfstandigheid

Ha

Ik heb overigens nog een flink aantal revisies in de tekst, met name in het fiscale deel. Het lijkt mij verstandig dat we het eerst ambtelijk eens worden voordat de brief de lijn in gaat.

Ik ga toch eerst hier intern nog overleggen over de brief. Vanmiddag zal ik de brief met de aanpassingen van Fin aan jou sturen. Als we het (ambtelijk) eens zijn (IenM, SZW en Fin) dan kan de brief hier (en bij IenM en SZW) de lijn in.

Dag

Van: - DGB
Verzonden: dinsdag 21 februari 2017 8:54
Aan: (FISCALITEIT)
Onderwerp: Re: Brief schijnzelfstandigheid

We hebben vorige week besloten daar nu niks over op te nemen. Duurde te lang. Vandaar vorige week de versie verstuurd die bij ons de lijn in ging. Gewoon lijn in doen dus graag.

Groeten

Verzonden met Good Work(www.good.com)

Op 21 feb. 2017 08:52 schreef " (FISCALITEIT)"
@minfin.nl>:

Ha

Weer een beetje beter?

11 (pbo)

Dag

Van: - DGB
Verzonden: dinsdag 21 februari 2017 8:49
Aan: (FISCALITEIT);
Onderwerp: Brief schijnzelfstandigheid

Goedemorgen heren

Hoe ver staat t met de kamerbrief bij jullie? Is er al zicht op akkoord bewindspersonen?

Groeten

Verzonden met Good Work(www.good.com)

Van:
Aan:
Cc:
Onderwerp: RE: Tweet door Trouw op Twitter
Datum: maandag 27 februari 2017 13:51:07

Ter info:

Rechter ziet piloot als werknemer en niet als zzp'er

Elisa Hermanides – 7:12, 25 februari 2017

luchtvaart | Ryanair moet complexe arbeidsconstructies met piloten mogelijk herzien na een vonnis in Nederland.

De manier waarop Ryanair piloten inhuurt als zzp'ers, komt onder druk te staan door een rechterlijke uitspraak. Een Nederlandse rechter heeft geoordeeld dat een piloot die werkte als zzp'er in de praktijk eigenlijk een werknemer van de luchtvaartmaatschappij was. Volgens de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (VNV) gaat het om een piloot die vliegt voor Ryanair.

Dit kan de prijsvechter lelijk opbreken, want Ryanair geeft zo'n driekwart van zijn piloten geen arbeidsovereenkomst, maar huurt ze in als zzp'er via een ingewikkelde constructie die loopt via een bemiddelaar in Groot-Brittannië, zo stelt de VNV. Volgens de pilotenvakbond stellen deze constructies Ryanair in staat zo weinig mogelijk belasting te betalen.

Ook de betreffende piloten kunnen in de problemen komen. Mogelijk krijgen zij te maken met naheffingen van duizenden euro's van de fiscus, omdat zij ten onrechte belasting hebben betaald alsof zij ondernemer zijn, aldus de VNV.

De zaak bij de rechtbank Gelderland draaide om een piloot die over 2011 belastingaangifte heeft gedaan alsof hij een zelfstandig ondernemer was. Volgens de Belastingdienst was de piloot in de praktijk in loondienst, aangezien er een gezagsverhouding bestond tussen de piloot en de luchtvaartmaatschappij. Vandaar dat de piloot te maken kreeg met een hogere belastingaanslag en een heffingsrente. Terecht, zo besliste de rechter.

De tot nog toe onbekende uitspraak van half januari is geanonimiseerd, maar volgens VNV gaat het in deze zaak over een piloot die werd ingehuurd door het Ierse Ryanair. Uit de uitspraak blijkt dat de piloot in het bezit diende te zijn van een brevet, uitgegeven door de Irish Aviation Authority en dat hij werkte volgens een constructie die bij Ryanair gebruikelijk is.

In een reactie zegt Ryanair geen kennis te hebben over gerechtelijke uitspraken in Gelderland. Ook stelt Ryanair dat het vonnis niet Ryanair betreft.

Om zijn oordeel te onderbouwen wijst de rechter erop dat de betreffende piloot in 2011 slechts voor één vliegtuigmaatschappij heeft gevlogen via slechts één opdrachtgever. Ook stelt de rechter vast dat de piloot moest voldoen aan allerlei verplichtingen, die niet

passen bij zelfstandig ondernemerschap.

Zo moest de piloot bepaalde perioden beschikbaar zijn, mocht er werk te doen zijn. Er werd voor hem bepaald wanneer, waarvandaan en waarnaartoe hij moest vliegen. Ook al gaat de zaak over 2011, al deze verplichtingen komen ook in recente arbeidsconstructies van Ryanair terug, zo stelt de VNV.

De gerechtelijke uitspraak kan grote gevolgen hebben, zegt Peter Kavelaars, hoogleraar fiscale economie aan de Erasmus Universiteit en verbonden aan Deloitte. "Met deze uitspraak in de hand kan de Belastingdienst boekenonderzoek doen en correcties opleggen aan deze luchtvaartmaatschappij, die kunnen oplopen tot miljoenen euro's. Daarvoor moet de betreffende luchtvaartmaatschappij wel aangemerkt kunnen worden als een Nederlandse werkgever."

Mocht er een bemiddelaar in het spel zijn, dan kan de Belastingdienst ook daar aankloppen, mits het een uitzendbureau betreft, aldus Kavelaars. Anders gaat de Belastingdienst langs bij de individuele Nederlandse piloten, zegt Kavelaars.

De piloot uit de Gelderse rechtszaak had over circa 24.000 euro (een derde van zijn inkomen) geen belasting betaald, omdat hij aangifte had gedaan als ondernemer. Kavelaars: "Als hij over dat bedrag alsnog belasting moet betalen, komt dat neer op bijna 10.000 euro." Daarbij komt nog een heffingsrente van 963 euro.

De VNV betreurt dat de piloten uiteindelijk financieel de dupe zijn, zegt VNV-bestuurslid Otjan de Bruijn: "Piloten worden in deze positie gebracht doordat Ryanair ze niet gewoon in dienst wil nemen. De overheid zou Ryanair moeten aanpakken vanwege deze schijnconstructies."

Volgens Ryanair betalen al zijn piloten belasting in Ierland. "Als Nederlandse piloten verplichtingen hebben onder de Nederlandse belastingwetgeving, dan zullen zij uiteraard een volledige teruggave ontvangen van de belastingen betaald in Ierland. Het maakt hierbij niet uit of zij direct in dienst zijn bij Ryanair of werkzaam zijn als zzp'er."

De Belastingdienst reageert niet op individuele zaken. Wel stelt de fiscus dat er onderzoek wordt gedaan naar schijnconstructies bij zeven opdrachtgevers in verschillende sectoren.

Volgens Kavelaars zou het verstandig zijn als de betreffende luchtvaartmaatschappij haar manier van inhuren aanpast. "De conclusie van de rechter dat het hier geen ondernemerschap betreft, maar een dienstbetrekking is uitvoerig gemotiveerd. Ik denk dat een hoger beroep weinig succes heeft."

Van:

Verzonden: maandag 27 februari 2017 11:19

Aan:

CC:

Onderwerp: FW: Tweet door Trouw op Twitter

[Ter info.](#)

Van:

Verzonden: zaterdag 25 februari 2017 13:19

Aan: Asscher, L.;

Onderwerp: FW: Tweet door Trouw op Twitter

Trouw (@trouw)

[25-02-17 07:43](#)

Rechter ziet piloot als werknemer en niet als zzp'er trouw.nl/home/rechter-z...
pic.twitter.com/T5cOdR7fMt

[Download](#) de Twitter-app

Verstuurd vanaf mijn iPad

Van: (FISCALITEIT)
Aan: - DGB
Cc: J (FISCALITEIT); (FISCALITEIT); (FISCALITEIT); (FISCALITEIT);
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2
Datum: dinsdag 28 februari 2017 16:24:47
Bijlagen: [Kamerbrief arbeidsvoorwaarden 28-2.doc](#)
[image001.jpg](#)

Ha

Bijgaand een nieuwe versie van de brief. Ik heb de oude versie bij de stas weggehaald om deze aanpassingen nog weer door te voeren.

We hebben de bijdragen van Financien in de brief ingekort (met dank aan om de duidelijkheid van het geheel vergroten. Zijn jullie akkoord met deze brief, dan ga ik 'm hier (weer) de lijn in doen.

Dag

Van: - DGB
Verzonden: dinsdag 28 februari 2017 11:57
Aan: (FISCALITEIT)
CC: - DGB; (FISCALITEIT);)
(FISCALITEIT);) (FISCALITEIT); (FISCALITEIT)
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Dank. Fingers crossed.

Kun je al uitleggen wat jullie met "posten" bedoelen (zie opmerking brief)?

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: dinsdag 28 februari 2017 11:38
Aan: - DGB
CC: - DGB; (FISCALITEIT);)
(FISCALITEIT); (FISCALITEIT); (FISCALITEIT)
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Ha

Het blijkt dat er een probleem is met de doorschakeling van mijn vaste toestel. Mobiel kan ook 06

Ik ben bezig om de notitie en brief weer uit de lijn te halen vanwege de wijzigingen die jullie hebben doorgevoerd in de brief. We zijn bezig met het bekijken van de wijzigingen. Als dat rond is gaat de notitie opnieuw de lijn in. Ik mail je dan de versie die hier de lijn zal gaan.

Dag

Van: - DGB
Verzonden: dinsdag 28 februari 2017 11:26
Aan: (FISCALITEIT)
CC: - DGB;
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Ha

Ik krijg je telefonisch niet te pakken dus even per mail. Laat je mij even weten hoe jullie planning eruitziet? Zou mooi zijn als we morgen brief in de tassen krijgen. Zie hieronder t.i. ook artikel in Trouw.

Groeten

Prijsvechten over de rug van de piloot

[HOME](#)

Elisa Hermanides— 21:27, 25 februari 2017

Ryanair geeft zo'n driekwart van zijn piloten geen arbeidsovereenkomst, maar huurt ze in als zzp'er. De piloten op de foto komen niet in het verhaal voor. © ANPSCHIJNZELFSTANDIGHEID

Via een Iers bedrijfje en een Britse bemiddelaar wekt Ryanair de indruk dat hun piloten zzp'ers zijn, aldus de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers. Zo hoeft de maatschappij bij ziekte bijvoorbeeld niets te betalen.

Blauwe luchten doorkruisen, verblijven in exotische landen, samenwerken met een hecht team. Voor afgestudeerde piloten is het een droom. Zo ook voor Nik, een twintiger die zich voor anderhalve ton in de schulden heeft gestoken om zijn vliegopleiding te betalen.

Lees verder na de advertentie

Ik had wel gehoord dat ik zou worden ingehuurd als een soort zzp'er, maar het was allemaal nog veel complexer dan ik had gedacht

Nik

Maar als Nik na een paar jaar wachten eindelijk een baan vindt als piloot voor budgetmaatschappij Ryanair, krijgt de droom al snel trekken van een nachtmerrie. Nik wil over zijn ervaringen praten met Trouw, maar durft dat alleen te doen onder een andere naam, omdat hij bang is voor repercussies van Ryanair.

Pas nadat Nik op eigen kosten nog een extra brevet heeft gehaald voor het specifieke vliegtuig waarin hij zal gaan vliegen, ziet hij voor het eerst het contract dat hij moet tekenen om voor Ryanair te vliegen. Hij verbaast zich over het ingewikkelde papierwerk dat hij moet invullen. Ryanair neemt Nik niet in dienst als werknemer, maar huurt hem in. Niet direct, maar via een omweg. "Ik had wel gehoord dat ik zou worden ingehuurd als een soort zzp'er, maar het was allemaal nog veel complexer dan ik had gedacht."

Belasting

Het werkt als volgt: Nik wordt als een van de directeurs aangesteld van een Iers bedrijfje, een zogeheten limited. Het bedrijfje heeft ook een aantal andere directeurs; eveneens piloten. Dit bedrijfje en Nik sluiten samen een contract met een Britse bemiddelaar. In dit geval gaat het om het bedrijf Brookfield Aviation. Deze bemiddelaar krijgt opdrachten van Ryanair en huurt daarvoor Nik in via het bedrijf waar hij directeur van is. Ryanair betaalt de bemiddelaar, die op zijn beurt via een Ierse accountant het Ierse bedrijfje betaalt, waar Nik een van de directeurs is. Dat blijkt onder meer uit het contract van Nik dat Trouw in handen heeft.

Nik is niet de enige piloot die op deze manier wordt ingehuurd. Een meerderheid van de piloten van Ryanair werkt via een soortgelijke constructie, zegt Otjan de Bruijn, bestuurslid van pilotenvakbond VNV. "De arbeidsverhouding is zo complex om te voorkomen dat piloten worden gezien als werknemer. Ryanair doet dit om de arbeidskosten zo laag mogelijk te houden. Door te doen alsof hun piloten ondernemers zijn, hoeven ze hen niet door te betalen bij ziekte. Ook betalen ze geen andere werkgeverslasten, zoals pensioenpremie. En het stelt Ryanair in staat om zo weinig mogelijk belasting te betalen."

De arbeidsverhouding is zo complex om te voorkomen dat piloten worden gezien als werknemer

Otjan de Bruijn, bestuurslid VNV

Naar schatting van de VNV werken er zo'n 400 Nederlandse piloten voor Ryanair, van wie 60 vanuit hun enige Nederlandse vliegbasis in Eindhoven.

Veel weg van loondienst

In werkelijkheid heeft de arbeidsverhouding veel weg van een betrekking in loondienst, zegt De Bruijn. "Een echte ondernemer heeft verschillende opdrachtgevers, maar deze piloten kunnen alleen voor Ryanair vliegen, omdat ze al hun wettelijk toegestane vlieguren door Ryanair worden ingeroosterd", zegt De Bruijn van de VNV.

Voor de veiligheid is er door de EU een maximum aantal vlieguren ingesteld van 1000 uur in twaalf opeenvolgende maanden. "Ze hebben dus geen tijd om voor andere maatschappijen aan de slag te gaan. Bovendien vertellen piloten van Ryanair ons dat het vliegen voor anderen verboden is."

Verder bepaalt Ryanair wat de basis van de piloten is, waar en wanneer ze vliegen. De Bruijn: "Het raadplegen van roosters en het regelen van vrije dagen gaat via hetzelfde systeem als voor piloten die wel in dienst zijn."

Waarom de piloten akkoord gaan met de gang van zaken bij Ryanair? "Dat komt doordat er in Europa een overschot aan piloten is", vertelt De Bruijn. "Het is vooral voor jonge piloten moeilijk om een baan te vinden." Daarbij komt dat jonge piloten vaak zitten met schulden van meer dan een ton vanwege de vliegopleiding die ze hebben gedaan, vertelt De Bruijn. "En wie te lang niet vliegt, verliest zijn brevet. Al met al is de druk om vliegwerk te vinden hoog. Afwijkende contracten worden op de koop toe genomen."

Veel nadelen

Na het tekenen van het contract wordt Nik gestationeerd op een basis in het buitenland. Tijdens de inwerkperiode heeft hij het erg naar zijn zin. Eindelijk doet hij waar hij al zo lang van droomt. Maar al gauw merkt hij dat het vliegen voor Ryanair veel nadelen heeft. Zo wordt hij alleen betaald voor de uren die op zijn rooster staan. Als er vertraging is, krijgt hij niets. Hij moet van Ryanair bepaalde periodes standby staan, maar daar staat geen vergoeding tegenover als hij niet wordt opgeroepen. Ook bij ziekte komt er geen geld binnen. Voor het uniform moet betaald worden. Het hoort er allemaal bij als je zelfstandig ondernemer bent, zo is de redenering van Ryanair.

Het is zelfs normaal om je midden in de nacht wakker te bellen. Ik ben bijvoorbeeld een keer om drie uur gebeld en een keer om vijf uur

Nik

Echt vrij voelt Nik zich nooit, want ook op vrije dagen kan Ryanair plotseling aan de telefoon hangen met de vraag of hij kan invallen. "Het is zelfs normaal om je midden in de nacht wakker te bellen. Ik ben bijvoorbeeld een keer om drie uur gebeld en een keer om vijf uur." Met dit soort telefoontjes heeft Ryanair Nik ook wel eens gestoord tijdens de rustperiode die verplicht volgt na een bepaald aantal vlieguren. "Ze hebben een personeelstekort en dat merk je voortdurend." Zelfs toen Nik ziek was, hing Ryanair aan de lijn. "Ze vroegen of ik kon werken, terwijl Ryanair wist dat ik van de medisch keuringsarts tijdelijk niet mocht vliegen."

Het contact met Ryanair is onpersoonlijk en anoniem. "Als je vragen hebt over je rooster of als je een vakantie wil inplannen, moet dat allemaal via een systeem. Op vragen die je via het systeem kunt stellen, wordt zelden tot nooit gereageerd." Het regelen van vakanties wordt het personeel erg moeilijk gemaakt. "Ik heb mijn vakantiedagen niet kunnen opmaken, omdat mijn verzoeken steeds werden afgewezen."

Onder de wol

Ziekmelding gaat via de telefoon. "Het kan eindeloos duren voordat iemand je te woord staat. De mensen die je spreekt, lijken wel geïnstrueerd om onvriendelijk te zijn. Als je niet meewerkt of klaagt, wordt zelfs wel eens de hoorn op de haak gegooid. Bij een ziekmelding kreeg ik een keer te horen: 'What's your problem?'"

Ziek melden is voor eigen rekening en risico, maar wordt de piloot wel kwalijk genomen, vertelt Nik. Wie meer dan vier dagen verspreid over twaalf maanden ziek is geweest, wordt op het matje geroepen. "Toen ik iets meer dan vier dagen in een jaar ziek was geweest, moest ik langskomen om mij te verantwoorden. Er werd mij verteld dat mijn absentie een enorme impact had. Ze vonden het maar niets dat ik heen en weer reisde tussen Nederland en mijn thuisbasis. Dat moest ik maar niet meer doen, om ervoor te zorgen dat mijn weerstand beter werd."

Om dit soort nare ontmoetingen met de hogere regionen te voorkomen, melden sommige collega's van Nik zich niet ziek, ook al voelen ze zich niet goed

Om dit soort nare ontmoetingen met de hogere regionen te voorkomen, melden sommige collega's van Nik zich niet ziek, ook al voelen ze zich niet goed, zegt Nik. Ook het feit dat er tijdens ziekte niet doorbetaald wordt, is een prikkel om niet onder de wol te kruipen als dat nodig is. Nik: "Dat is niet bevorderlijk voor de veiligheid." De

Bruijn vindt dit verontrustend. “De veiligheid is in het geding als piloten die werken als zzp’er zich gedwongen voelen door te werken, ook al zijn ze ziek.”

Reden tot zorg

Er is reden tot zorg als het gaat om de veiligheid en afwijkende arbeidscontracten in de luchtvaart. Onderzoek van de Universiteit Gent liet zien dat bijna 50 procent van de piloten die werken als zelfstandig ondernemer zich niet vrij voelt om van de instructies van de luchtvaartmaatschappij af te wijken als er bezwaren zijn vanwege vliegveiligheid, aansprakelijkheid of gezondheid. Kanttekening is wel dat slechts een zesde van de geënquêteerde piloten een afwijkend contract had.

De rechtbank Gelderland oordeelde onlangs in een zaak die door een piloot was aangespannen dat hij niet kon worden gezien als ondernemer, maar in feite in loondienst was bij Ryanair. Nik was niet de piloot die deze zaak aanspande.

Nik is niet de echte naam van de Ryanairpiloot. Uit vrees voor zijn opdrachtgever wil de piloot anoniem blijven. De gegevens van de Ryanairpiloot zijn bekend bij de hoofdredactie.

Reactie Ryanair

Trouw heeft de inhoud van de twee artikelen over Ryanair een week geleden via vragen en stellingen voorgelegd aan de vliegtuigmaatschappij, om het bedrijf de gelegenheid te geven te reageren. In een reactie op deze vragen kwam Ryanair met een brief, die op lang niet alle vragen een antwoord geeft. In de brief stelt de luchtvaartmaatschappij dat alle Ryanair piloten hun belastingen betalen in Ierland, omdat zij in vliegtuigen vliegen die geregistreerd zijn in Ierland. “Als Nederlandse piloten verplichtingen hebben onder de Nederlandse belastingwetgeving, dan zullen zij uiteraard een volledige teruggave ontvangen van de belastingen betaald in Ierland. Het maakt hierbij niet uit of zij direct in dienst zijn bij Ryanair of werkzaam als zzp’er.” Ryanair stelt geen kennis te hebben over gerechtelijke uitspraken in Gelderland die Ryanair betreffen. Het vonnis waar Trouw naar verwijst, betreft niet Ryanair, aldus de luchtvaartmaatschappij. De VNV stelt dat het in deze zaak om een piloot van Ryanair gaat. Volgens Ryanair is de VNV een vakbond die KLM-piloten vertegenwoordigt en geen Ryanair-piloten. “Wij gaan geen tijd of energie verspillen om de vele onjuiste stellingen van de VNV over Ryanairpiloten te corrigeren.”

Ryanair vindt de studie van de Universiteit Gent ‘waardeloos’, aangezien deze gebaseerd is op enquêtes die anoniem zijn afgenomen via internet.

Van: - DGB
Verzonden: maandag 27 februari 2017 13:36
Aan: (FISCALITEIT);
CC: - DGB; - BSK
Onderwerp: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Ha en

Dank voor het aanleveren van het stuk. Vrijdag bleek tas onze S echter al weg dus niet meer gelukt. Bijgaand ons voorstel. Lijken veel wijzigingen maar valt erg mee. 1) We draaien een keer de volgorde om (NL maatschappijen/buitenlandse maatschappijen) en 2) 11 (pbo) dus ik verwoord dat stuk iets anders.

kijk jij even of het nog wel klopt zo? Als jullie het hiermee eens zijn, gaat hij zo weer de lijn in bij ons. Ik hoor graag van jullie.
 Dank en groeten



RUBRICERING
Minister

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Sociale Dialoog en
Arbeidsmigratie
Contactpersoon

T 070 333
@minszw.nl

Datum
1 maart 2017
Onze referentie
2017-0000033997

Bijlagen
Brief stas I&M aan TK

nota

Arbeidsvoorwaarden en schijnzelfstandigheid in de
luchtvaartsector

Akkoord SG/DG

1 Status nota

Ter beslissing

2 Aanleiding

In de Tweede Kamer is al langere tijd aandacht voor mogelijke misstanden op sociaal terrein in de luchtvaartsector. Het zou onder andere gaan om schijnzelfstandigheid bij piloten en onderbetaling bij cabinepersoneel, met name bij Ryanair. De motie Smaling c.s. verzoekt de regering een onderzoek in te stellen naar schijnzelfstandigheid. In bijgaande conceptbrief reageert de staatssecretaris van I&M, mede namens u en de staatssecretaris van Financiën op deze motie.

3 Beslispunten / advies / beslistermijn

- Gaat u akkoord met verzending van bijgevoegde brief aan de Tweede Kamer? Graag uw reactie uiterlijk maandag 6 maart.

4 Kernpunten

- Samen met I&M hebben we de afgelopen maanden gesprekken gevoerd met de Vereniging Nederlandse verkeersvliegers (VNV), de FNV en enkele medewerkers van Ryanair. Conclusie van die gesprekken is dat Ryanair niet het beste voor lijkt te hebben met zijn werknemers, maar dat er geen arbeidswetgeving wordt overtreden die publiekrechtelijk wordt gehandhaafd (Wml, Atw, Arbo, etc.). Een brief met deze conclusie is eerder naar de Tweede Kamer verstuurd.
- Na het voeren van de gesprekken was de vraag of er mogelijk sprake was van schijnzelfstandigheid bij piloten van Ryanair nog niet naar tevredenheid beantwoord. Piloten zouden vanaf vliegveld Eindhoven in opdracht van Ryanair als zelfstandige opereren vanuit een in Ierland gevestigde bv. We hebben daarover contact gezocht met de Belastingdienst. Tegelijkertijd is door de Kamer de motie Smaling c.s. aangenomen, die de regering verzoekt onderzoek te doen naar schijnzelfstandigheid in de luchtvaart.

- De Belastingdienst heeft aangegeven alle aangiften van piloten gecentraliseerd te behandelen in verband met de complexe regels die gelden voor het internationaal vervoer. Alle piloten die in Nederland wonen zijn verplicht aangifte te doen, ook als ze via hun eigen BV uit Ierland opereren. Als piloten bij de aangifte aangeven zelfstandige te zijn, neemt de Belastingdienst dat niet aan. Gezien de aard van het werk, is werken als zelfstandige niet mogelijk. De Belastingdienst zal dan een heffing voor de loonbelasting opleggen.
- Omdat de Belastingdienst dus alle (schijnzelfstandige) piloten al in beeld heeft, is verder uitvoering geven aan de motie Smaling niet nodig.
- De brief aan de Tweede Kamer volgt bovenstaande lijn. Verder zet de staatssecretaris uiteen welke acties zij uitvoert in Brussel om een gelijk speelveld en fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden te bevorderen (voeging in een Hofzaak tussen België en Ryanair, agendering van het thema tijdens de Transportraad van juni en participatie in het Europese agentschap voor veiligheid in de luchtvaart).

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Sociale Dialoog en
Arbeidsmigratie

Datum
1 maart 2017

Onze referentie
2017-0000033997

Van: (FISCALITEIT)
Aan: - DGB
Cc: (FISCALITEIT); (FISCALITEIT); (FISCALITEIT);
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2
Datum: woensdag 1 maart 2017 8:51:25
Bijlagen: [Kamerbrief arbeidsvoorwaarden 1-3.doc](#)
[image001.jpg](#)

Ha Allen,

Bijgaand de eerdere versie van de brief met nog wat aanpassingen. Nog maar een laatste leesronde?

Dag

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: dinsdag 28 februari 2017 17:28
Aan: - DGB
CC: (FISCALITEIT); (FISCALITEIT); (FISCALITEIT);
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

OK duidelijk. Dan gaan we terug naar de eerdere brief. Ik zit nu in de trein.

Als het lukt stuur ik vanavond of anders morgenochtend de eerdere brief met nog wat kleine revisies van ons door.

Dag

Verzonden met BlackBerry Work (www.blackberry.com)

Van: <@minszw.nl>
Datum: dinsdag 28 feb. 2017 5:15 PM
Aan: - DGB <minienm.nl>, (FISCALITEIT)
Kopie: <@minfin.nl>, (FISCALITEIT)
 <minfin.nl>, (FISCALITEIT) @minfin.nl>, (FISCALITEIT)
 <@minfin.nl>, (FISCALITEIT) @minfin.nl>
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Hoi,

Ik ben het eens met Als we met deze brief de motie willen afdoen, dan moeten we zo specifiek mogelijk uitleggen hoe de Belastingdienst schijnzelfstandigheid in de luchtvaart in de gaten houdt. De vorige versie slaagt daar beter in dan deze.

Groet,

Van: - DGB
Verzonden: dinsdag 28 februari 2017 17:07
Aan: (FISCALITEIT)
CC: - DGB; (FISCALITEIT);
 (FISCALITEIT); (FISCALITEIT); (FISCALITEIT)
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Ha

Ik vind de nieuwe tekst eerlijk gezegd een verslechtering tov de vorige versie. Zoveel hadden wij inhoudelijk toch niet gewijzigd in jullie tekst dat het nu weer anders moet?

De vorige tekst legde iets meer uit en was in mijn ogen duidelijker. Wat vindt SZW?

Is het mogelijk meer aan te sluiten bij de vorige tekst? Ik zit nu in de trein dus bellen is lastig. Morgenochtend?

Groeten

Verzonden met Good Work (www.blackberry.com)

Van: (FISCALITEIT) @minfin.nl>
Datum: dinsdag 28 feb. 2017 4:24 PM
Aan: - DGB <minienm.nl>

Kopie: - DGB <minienm.nl>, (FISCALITEIT) <minfin.nl>, FISCALITEIT)
<@minszw.nl>, (FISCALITEIT) <@minfin.nl>, (FISCALITEIT)
<@minfin.nl>

Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Ha

Bijgaand een nieuwe versie van de brief. Ik heb de oude versie bij de stas weggehaald om deze aanpassingen nog weer door te voeren.

We hebben de bijdragen van Financien in de brief ingekort (met dank aan om de duidelijkheid van het geheel vergroten. Zijn jullie akkoord met deze brief, dan ga ik 'm hier (weer) de lijn in doen.

Dag

Van: - DGB
Verzonden: dinsdag 28 februari 2017 11:57
Aan: (FISCALITEIT)
CC: - DGB; (FISCALITEIT);
(FISCALITEIT) (FISCALITEIT); (FISCALITEIT)
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Dank. Fingers crossed.

Kun je al uitleggen wat jullie met "posten" bedoelen (zie opmerking brief)?

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: dinsdag 28 februari 2017 11:38
Aan: - DGB
CC: - DGB; (FISCALITEIT);)
(FISCALITEIT); (FISCALITEIT); (FISCALITEIT)
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Ha

Het blijkt dat er een probleem is met de doorschakeling van mijn vaste toestel. Mobiel kan ook .

Ik ben bezig om de notitie en brief weer uit de lijn te halen vanwege de wijzigingen die jullie hebben doorgevoerd in de brief. We zijn bezig met het bekijken van de wijzigingen. Als dat rond is gaat de notitie opnieuw de lijn in. Ik mail je dan de versie die hier de lijn zal gaan.

Dag

Van: - DGB
Verzonden: dinsdag 28 februari 2017 11:26
Aan: (FISCALITEIT)
CC: - DGB;
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Ha

Ik krijg je telefonisch niet te pakken dus even per mail. Laat je mij even weten hoe jullie planning eruit ziet? Zou mooi zijn als we morgen brief in de tassen krijgen. Zie hieronder t.i. ook artikel in Trouw.

Groeten

Prijsvechten over de rug van de piloot

[HOME](#)

Elisa Hermanides– 21:27, 25 februari 2017

Ryanair geeft zo'n driekwart van zijn piloten geen arbeidsovereenkomst, maar huurt ze in als zzp'er. De piloten op de foto komen niet in het verhaal voor. © ANPSCHIJNZELFSTANDIGHEID

Via een Iers bedrijfje en een Britse bemiddelaar wekt Ryanair de indruk dat hun piloten zzp'ers zijn, aldus de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers. Zo hoeft de maatschappij bij ziekte bijvoorbeeld niets te betalen.

Blauwe luchten doorkruisen, verblijven in exotische landen, samenwerken met een hecht team. Voor afgestudeerde piloten is het een droom. Zo ook voor Nik, een twintiger die zich voor anderhalve ton in de schulden heeft gestoken om zijn vliegopleiding te betalen.

Lees verder na de advertentie

Ik had wel gehoord dat ik zou worden ingehuurd als een soort zzp'er, maar het was allemaal nog veel complexer dan ik had gedacht

Nik

Maar als Nik na een paar jaar wachten eindelijk een baan vindt als piloot voor budgetmaatschappij Ryanair, krijgt de droom al snel trekken van een nachtmerrie. Nik wil over zijn ervaringen praten met Trouw, maar durft dat alleen te doen onder een andere naam, omdat hij bang is voor repercussies van Ryanair.

Pas nadat Nik op eigen kosten nog een extra brevet heeft gehaald voor het specifieke vliegtuig waarin hij zal gaan vliegen, ziet hij voor het eerst het contract dat hij moet tekenen om voor Ryanair te vliegen. Hij verbaast zich over het ingewikkelde papierwerk dat hij moet invullen. Ryanair neemt Nik niet in dienst als werknemer, maar huurt hem in. Niet direct, maar via een omweg. "Ik had wel gehoord dat ik zou worden ingehuurd als een soort zzp'er, maar het was allemaal nog veel complexer dan ik had gedacht."

Belasting

Het werkt als volgt: Nik wordt als een van de directeurs aangesteld van een Iers bedrijfje, een zogeheten limited. Het bedrijfje heeft ook een aantal andere directeurs; eveneens piloten. Dit bedrijfje en Nik sluiten samen een contract met een Britse bemiddelaar. In dit geval gaat het om het bedrijf Brookfield Aviation. Deze bemiddelaar krijgt opdrachten van Ryanair en huurt daarvoor Nik in via het bedrijf waar hij directeur van is. Ryanair betaalt de bemiddelaar, die op zijn beurt via een Ierse accountant het Ierse bedrijfje betaalt, waar Nik een van de directeurs is. Dat blijkt onder meer uit het contract van Nik dat Trouw in handen heeft.

Nik is niet de enige piloot die op deze manier wordt ingehuurd. Een meerderheid van de piloten van Ryanair werkt via een soortgelijke constructie, zegt Otjan de Bruijn, bestuurslid van pilotenvakbond VNV. "De arbeidsverhouding is zo complex om te voorkomen dat piloten worden gezien als werknemer. Ryanair doet dit om de arbeidskosten zo laag mogelijk te houden. Door te doen alsof hun piloten ondernemers zijn, hoeven ze hen niet door te betalen bij ziekte. Ook betalen ze geen andere werkgeverslasten, zoals pensioenpremie. En het stelt Ryanair in staat om zo weinig mogelijk belasting te betalen."

De arbeidsverhouding is zo complex om te voorkomen dat piloten worden gezien als werknemer

Otjan de Bruijn, bestuurslid VNV

Naar schatting van de VNV werken er zo'n 400 Nederlandse piloten voor Ryanair, van wie 60 vanuit hun enige Nederlandse vliegbasis in Eindhoven.

Veel weg van loondienst

In werkelijkheid heeft de arbeidsverhouding veel weg van een betrekking in loondienst, zegt De Bruijn. "Een echte ondernemer heeft verschillende opdrachtgevers, maar deze piloten kunnen alleen voor Ryanair vliegen, omdat ze al hun wettelijk toegestane vlieguren door Ryanair worden ingeroosterd", zegt De Bruijn van de VNV.

Voor de veiligheid is er door de EU een maximum aantal vlieguren ingesteld van 1000 uur in twaalf opeenvolgende maanden. "Ze hebben dus geen tijd om voor andere maatschappijen aan de slag te gaan. Bovendien vertellen piloten van Ryanair ons dat het vliegen voor anderen verboden is."

Verder bepaalt Ryanair wat de basis van de piloten is, waar en wanneer ze vliegen. De Bruijn: "Het raadplegen van roosters en het regelen van vrije dagen gaat via hetzelfde systeem als voor piloten die wel in dienst zijn."

Waarom de piloten akkoord gaan met de gang van zaken bij Ryanair? "Dat komt doordat er in Europa een overschot aan piloten is", vertelt De Bruijn. "Het is vooral voor jonge piloten moeilijk om een baan te vinden." Daarbij komt dat jonge piloten vaak zitten met schulden van meer dan een ton vanwege de vliegopleiding die ze hebben gedaan, vertelt De Bruijn. "En wie te lang niet vliegt, verliest zijn brevet. Al met al is de druk om vliegwerk te vinden hoog. Afwijkende contracten worden op de koop toe genomen."

Veel nadelen

Na het tekenen van het contract wordt Nik gestationeerd op een basis in het buitenland. Tijdens de inwerkperiode heeft hij het erg naar zijn zin. Eindelijk doet hij waar hij al zo lang van droomt. Maar al gauw merkt hij dat het vliegen voor Ryanair veel nadelen heeft. Zo wordt hij alleen betaald voor de uren die op zijn rooster staan. Als er vertraging is, krijgt hij niets. Hij moet van Ryanair bepaalde periodes standby staan, maar daar staat geen vergoeding tegenover als hij niet wordt opgeroepen. Ook bij ziekte komt er geen geld binnen. Voor het uniform moet betaald worden. Het hoort er allemaal bij als je zelfstandig ondernemer bent, zo is de redenering van Ryanair.

Het is zelfs normaal om je midden in de nacht wakker te bellen. Ik ben bijvoorbeeld een keer om drie uur gebeld en een keer om vijf uur

Nik

Echt vrij voelt Nik zich nooit, want ook op vrije dagen kan Ryanair plotseling aan de telefoon hangen met de vraag of hij kan invallen. "Het is zelfs normaal om je midden in de nacht wakker te bellen. Ik ben bijvoorbeeld een keer om drie uur gebeld en een keer om vijf uur." Met dit soort telefoontjes heeft Ryanair Nik ook wel eens gestoord tijdens de rustperiode die verplicht volgt na een bepaald aantal vlieguren. "Ze hebben een personeelstekort en dat merk je voortdurend." Zelfs toen Nik ziek was, hing Ryanair aan de lijn. "Ze vroegen of ik kon werken, terwijl Ryanair wist dat ik van de medisch keuringsarts tijdelijk niet mocht vliegen."

Het contact met Ryanair is onpersoonlijk en anoniem. "Als je vragen hebt over je rooster of als je een vakantie wil inplannen, moet dat allemaal via een systeem. Op vragen die je via het systeem kunt stellen, wordt zelden tot nooit gereageerd." Het regelen van vakanties wordt het personeel erg moeilijk gemaakt. "Ik heb mijn vakantiedagen niet kunnen opmaken, omdat mijn verzoeken steeds werden afgewezen."

Onder de wol

Ziekmelding gaat via de telefoon. "Het kan eindeloos duren voordat iemand je te woord staat. De mensen die je spreekt, lijken wel geïnstrueerd om onvriendelijk te zijn. Als je niet meewerkt of klaagt, wordt zelfs wel eens de hoorn op de haak gegooid. Bij een ziekmelding kreeg ik een keer te horen: 'What's your problem?'"

Ziek melden is voor eigen rekening en risico, maar wordt de piloot wel kwalijk genomen, vertelt Nik. Wie meer dan vier dagen verspreid over twaalf maanden ziek is geweest, wordt op het matje geroepen. "Toen ik iets meer dan vier dagen in een jaar ziek was geweest, moest ik langskomen om mij te verantwoorden. Er werd mij verteld dat mijn absentie een enorme impact had. Ze vonden het maar niets dat ik heen en weer reisde tussen Nederland en mijn thuisbasis. Dat moest ik maar niet meer doen, om ervoor te zorgen dat mijn weerstand beter werd."

Om dit soort nare ontmoetingen met de hogere regionen te voorkomen, melden sommige collega's van Nik zich niet ziek, ook al voelen ze zich niet goed

Om dit soort nare ontmoetingen met de hogere regionen te voorkomen, melden sommige collega's van Nik zich niet ziek, ook al voelen ze zich niet goed, zegt Nik. Ook het feit dat er tijdens ziekte niet doorbetaald wordt, is een prikkel om niet onder de wol te kruipen als dat nodig is. Nik: "Dat is niet bevorderlijk voor de veiligheid." De

Bruijn vindt dit verontrustend. “De veiligheid is in het geding als piloten die werken als zzp’er zich gedwongen voelen door te werken, ook al zijn ze ziek.”

Reden tot zorg

Er is reden tot zorg als het gaat om de veiligheid en afwijkende arbeidscontracten in de luchtvaart. Onderzoek van de Universiteit Gent liet zien dat bijna 50 procent van de piloten die werken als zelfstandig ondernemer zich niet vrij voelt om van de instructies van de luchtvaartmaatschappij af te wijken als er bezwaren zijn vanwege vliegveiligheid, aansprakelijkheid of gezondheid. Kanttekening is wel dat slechts een zesde van de geënquêteerde piloten een afwijkend contract had.

De rechtbank Gelderland oordeelde onlangs in een zaak die door een piloot was aangespannen dat hij niet kon worden gezien als ondernemer, maar in feite in loondienst was bij Ryanair. Nik was niet de piloot die deze zaak aanspande.

Nik is niet de echte naam van de Ryanairpiloot. Uit vrees voor zijn opdrachtgever wil de piloot anoniem blijven. De gegevens van de Ryanairpiloot zijn bekend bij de hoofdredactie.

Reactie Ryanair

Trouw heeft de inhoud van de twee artikelen over Ryanair een week geleden via vragen en stellingen voorgelegd aan de vliegtuigmaatschappij, om het bedrijf de gelegenheid te geven te reageren. In een reactie op deze vragen kwam Ryanair met een brief, die op lang niet alle vragen een antwoord geeft. In de brief stelt de luchtvaartmaatschappij dat alle Ryanair piloten hun belastingen betalen in Ierland, omdat zij in vliegtuigen vliegen die geregistreerd zijn in Ierland. “Als Nederlandse piloten verplichtingen hebben onder de Nederlandse belastingwetgeving, dan zullen zij uiteraard een volledige teruggave ontvangen van de belastingen betaald in Ierland. Het maakt hierbij niet uit of zij direct in dienst zijn bij Ryanair of werkzaam als zzp’er.” Ryanair stelt geen kennis te hebben over gerechtelijke uitspraken in Gelderland die Ryanair betreffen. Het vonnis waar Trouw naar verwijst, betreft niet Ryanair, aldus de luchtvaartmaatschappij. De VNV stelt dat het in deze zaak om een piloot van Ryanair gaat. Volgens Ryanair is de VNV een vakbond die KLM-piloten vertegenwoordigt en geen Ryanair-piloten. “Wij gaan geen tijd of energie verspillen om de vele onjuiste stellingen van de VNV over Ryanairpiloten te corrigeren.”

Ryanair vindt de studie van de Universiteit Gent ‘waardeloos’, aangezien deze gebaseerd is op enquêtes die anoniem zijn afgenomen via internet.

Van: - DGB
Verzonden: maandag 27 februari 2017 13:36
Aan: (FISCALITEIT);
CC: - DGB; - BSK
Onderwerp: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Ha en
 Dank voor het aanleveren van het stuk. Vrijdag bleek tas onze S echter al weg dus niet meer gelukt. Bijgaand ons voorstel. Lijken veel wijzigingen maar valt erg mee. 1) We draaien een keer de volgorde om (NL maatschappijen/buitenlandse maatschappijen) en 2) 11 (pbo)

kijk jij even of het nog wel klopt zo? Als jullie het hiermee eens zijn, gaat hij zo weer de lijn in bij ons. Ik hoor graag van jullie.
 Dank en groeten

Van:
Aan:
Cc:
Onderwerp: Nota arbeidsvoorwaarden en schijnzelfstandigheid in de luchtvaartsector
Datum: donderdag 2 maart 2017 11:11:32
Bijlagen: [Nota arbeidsvoorwaarden en schijnzelfstandigheid in de luchtvaartsector.doc](#)
[Kamerbrief arbeidsvoorwaarden en schijnzelfstandigheid luchtvaartsector.docx](#)

Hoi

Bij deze, ik heb hem net ook namens AV doorgedaan, dus hij ligt bij jullie.

Zoals net al gezegd, had de deadline voor de reactie van de minister op deze week staan, maar die heb ik dus maar op maandag 6 maart gezet.

Groet,

Van: (FISCALITEIT)
Aan: - DGB;
Cc: (FISCALITEIT); (FISCALITEIT); (FISCALITEIT); (FISCALITEIT);
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2
Datum: maandag 6 maart 2017 14:07:46
Bijlagen: [image001.jpg](#)

Ha,

Ik heb zojuist de brief teruggekregen van de stas met een aantal vragen erop. We gaan proberen morgen even bij hem langs te gaan om die vragen te beantwoorden.

Wordt vervolgd!

Dag

Van: - DGB
Verzonden: maandag 6 maart 2017 12:45
Aan: (FISCALITEIT)
CC: - DGB
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Dag heren,
Als jullie vandaag akkoord krijgen, seinen jullie dan in? Ik ben vanmiddag niet op kantoor en slecht bereikbaar.
Dank en groeten

Van:
Verzonden: donderdag 2 maart 2017 13:28
Aan: - DGB; (FISCALITEIT)
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Hoi,

Hij ligt nu bij mijn DG en er schijnt morgen een tas naar de minister te gaan. Dus dat zou maandag reactie betekenen.

Groet,

Van: - DGB
Verzonden: woensdag 1 maart 2017 10:32
Aan: (FISCALITEIT);
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Ok doe ik. (alvast voor als je uit overleg komt): enig idee wanneer er dan weer n tas gaat?

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: woensdag 1 maart 2017 10:15
Aan: - DGB;
CC: - DGB; (FISCALITEIT); (FISCALITEIT); (FISCALITEIT);
(FISCALITEIT); (FISCALITEIT)
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Ha

Uit de leesronde kwamen nog wat kleine aanpassingen. Graag die nog meenemen en dus uitgaan van deze versie van de brief!

Brief gaat hier de lijn in.

Dag

Van: - DGB
Verzonden: woensdag 1 maart 2017 9:50
Aan: (FISCALITEIT);
CC: - DGB; (FISCALITEIT); (FISCALITEIT); (FISCALITEIT);
(FISCALITEIT); (FISCALITEIT)
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Wij zijn akkoord met deze brief. Als SZW dat ook is, gaat hij hier rechtstreeks weer naar S. Lukt het jullie ook om hem vandaag nog in tas te krijgen (al weet ik niet of er bij SZW een tas gaat)?
Groeten

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: woensdag 1 maart 2017 8:51
Aan: - DGB
CC: (FISCALITEIT); - DGB; (FISCALITEIT);) (FISCALITEIT);
((FISCALITEIT); (FISCALITEIT)
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Ha Allen,

Bijgaand de eerdere versie van de brief met nog wat aanpassingen. Nog maar een laatste leesronde?

Dag

zie document 100

Van: - DGB
Aan:
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2
Datum: dinsdag 7 maart 2017 12:23:01
Bijlagen: [image001.jpg](#)

11 (pbo)

Van:
Verzonden: dinsdag 7 maart 2017 12:02
Aan: (FISCALITEIT); - DGB
CC: - DGB; (FISCALITEIT); (FISCALITEIT);
 ((FISCALITEIT); (FISCALITEIT)
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Hoi,

Dan geeft het gelukkig niet dat ik net hoorde dat de minister (hoogstwaarschijnlijk) vanavond pas de brief leest.

Groet,

Verzonden met BlackBerry Work (www.blackberry.com)

Van: (FISCALITEIT) [<@minfin.nl>](mailto:@minfin.nl)
Datum: dinsdag 07 mrt. 2017 11:18 AM
Aan: - DGB <minienm.nl>, <@minszw.nl>
Kopie: - DGB <minienm.nl>, (FISCALITEIT) [<@minfin.nl>](mailto:@minfin.nl), (FISCALITEIT)
[<@minfin.nl>](mailto:@minfin.nl), (FISCALITEIT) <minfin.nl>
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Ha en

heeft zojuist met stas gesproken.

11 (pbo) . Verder wil de stas de brief nog aanpassen. Daar gaan we mee aan de slag. Zodra we een aangepaste versie hebben zullen wij naar jullie sturen.

Dag

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: maandag 6 maart 2017 14:08
Aan: - DGB;
CC: - DGB; (FISCALITEIT); (FISCALITEIT);
 ((FISCALITEIT); (FISCALITEIT)
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Ha,

Ik heb zojuist de brief teruggekregen van de stas met een aantal vragen erop. We gaan proberen morgen even bij hem langs te gaan om die vragen te beantwoorden.

Wordt vervolgd!

Dag

Van: - DGB
Verzonden: maandag 6 maart 2017 12:45
Aan: (FISCALITEIT)
CC: - DGB
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Dag heren,
 Als jullie vandaag akkoord krijgen, seinen jullie dan in? Ik ben vanmiddag niet op kantoor en slecht bereikbaar.
 Dank en groeten

zie document 104

Van:
Aan:
Onderwerp: RE: Brief luchtvaartsector
Datum: woensdag 8 maart 2017 11:51:03

Nota en brief zijn terug en minister is akkoord!

Groet,

Van:
Verzonden: dinsdag 7 maart 2017 12:04
Aan:
Onderwerp: RE: Brief luchtvaartsector

Ok, thanks!

Verzonden met BlackBerry Work (www.blackberry.com)

Van: [<@InspectieSZW.nl>](mailto:@InspectieSZW.nl)
Datum: dinsdag 07 mrt. 2017 10:16 AM
Aan: <@minszw.nl>
Onderwerp: Brief luchtvaartsector

Ha

Vanavond heeft de minister tijd om stukken af te doen. Ik zorg dat de brief over RyanAir dan ook bij de stukken zit.

Groet,

Van: [\(FISCALITEIT\)](#)
Aan: [- DGB](#)
Cc: [- DGB;](#)
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2
Datum: donderdag 16 maart 2017 14:46:35
Bijlagen: [Kamerbrief arbeidsvoorwaarden piloten 16-3.docx](#)
[image001.jpg](#)

Ha

Bijgaande de aangepast brief.

Dag

Van: - DGB
Verzonden: maandag 13 maart 2017 17:21
Aan: (FISCALITEIT)
CC: - DGB;
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Ha

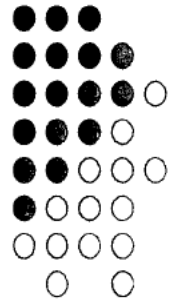
Enig idee wanneer wij verblijd worden met een aangepaste tekst? En wat voor soort aanpassingen zijn het? Ik probeer je morgen ook even te bellen.

Groeten

zie document 105



19 Grange Parade
Baldoye
Dublin 13
IRELAND
Tel 0035318952065



Ministry of social Affairs and Employment
Postbus 90801
2509LV Den Haag
Parnassusplein 5
Netherlands

16th December 2016

Dear Mr

I refer to your letter of 3rd October 2016

Please note that the WagwEU Act does not apply to our crew operating flights to/from The Netherlands. None of our employees are posted workers in the Netherlands. Furthermore, Dutch labour law does not govern or apply to the employment agreements between Crewlink and our employees.

Crewlink Cabin Crew operating to/from The Netherlands work on Ryanair aircraft, which are registered in Ireland and are Irish Territory in accordance with Article 17 of the 1944 Chicago Convention. Our people are employed on Irish contracts of employment governed by Irish Labour Law.

Irish law is applicable to the employment relationship between Crewlink and our people in accordance with Regulation (EG) 593/2008 (Rome I) since the parties have chosen Irish law, the work takes place in Ireland (on board Irish aircraft) and the employment is most closely linked to Ireland. The close link to Ireland is demonstrated by the following basic facts:

- a) Crewlink's headquarters are in Dublin. It has no office or business in The Netherlands.
- b) All Crewlink Cabin Crew rosters, including crew based at our only Dutch airport Eindhoven, are prepared, managed and published from Dublin.
- c) Crewlink Cabin Crew are regulated by the Irish Aviation Authority in accordance with the EU Regulations governing aircrew and airline operations.
- d) Crewlink's Human Resources department is based in Dublin. All disciplinary issues in the company are dealt with by this department. If disciplinary issues arise, these are dealt with in Dublin and the employee attends Dublin for investigative and disciplinary meetings.

- e) Our client airline operates what is known as a point-to-point model, which means that flight crew including Cabin Crew leave from their designated base each day and return that day. Otherwise, however, their working day takes place on the plane, which is Irish territory. In this respect also, employees' base is determined by Crewlink who have a unilateral entitlement to change an employee's base to any location in the EU. The base is simply a departure and a return place where the employee begins and ends his/her shift, it is not the place of work.
- f) The Cabin Crew have agreed in their contracts of employment that Irish law is applicable and that it is subject to Irish jurisdiction. The contract itself is written in English.
- g) Payroll is administered from Dublin and salary is paid into Irish Bank accounts.
- h) The daily routine of Cabin Crew based in Eindhoven is as follows:
- Crew start their day by reporting to the crew room in Eindhoven. They spend approximately 20 minutes there and the remainder of the day on an Irish registered aircraft which constitutes Irish territory.
 - The crew conduct their departure briefing, pre-departure inspections and security checks on the plane. They assist with boarding passengers, depart to another country and carries out the exact same exercise at another European Union destination.
 - All tasks are completed on an Irish registered aircraft and thus on Irish territory.
 - Crew receive their instructions from Dublin via the internet (Crewdock system). Once logged-in their instructions are provided by personnel in Dublin.
 - All crew rostering is done through Dublin. Both annual leave and sick leave must be applied for through Dublin. All employment issues are dealt with through Dublin. If a crew member reports sick the replacement is arranged by staff in Dublin.

Since our people work in Ireland they are correctly subject to Irish labour law. In common with Dutch Labour law, Irish labour law provides a full suite of protection to employees founded on the EU Directives covering employment rights, equality and Health & Safety which Ireland has implemented in full. Crewlink fully complies with all of its obligations and our people enjoy the full protection of Irish labour law.

The national courts in a number of EU states including Italy, Belgium, Spain and Germany have found accepted Irish jurisdiction as validly applying to aircrew operating on Ryanair aircraft. Thank you for the clarifications in your letter but we do not post workers and WagwEU does not apply to us.

If you feel it would be of benefit, we would be happy to travel to the Netherlands to meet with you to explain our position in person. Please let me know if you would like to meet and I will make the necessary travel arrangements.

Yours sincerely,

HR Manager

DOCUMENT 109



Éire
€6.25
16351
38080100084259
RegisteredPost 110

Greamaigh Ar Thosach | Affix to Front

RegisteredPost

SÍNIÚ / SIGNATURE REQUIRED

RL 5733 9827 81E

RL 5733 9827 81E

RL 5733 9827 81E

POST

Ministry of Social Affairs and Employment
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
Netherlands



Van:
Aan:
Onderwerp: Crewlink (Ryanair)
Datum: maandag 20 maart 2017 10:35:50
Bijlagen: [CrewLink Reactie op brief 2016-10-03 inz WagwEU.pdf](#)

Vrienden van WBJA,

In de luwte van de formatie is er bij AV even tijd om achterstallig onderhoud te plegen. Bijgevoegd een brief van Crewlink (het uitzendbureau dat cabinepersoneel voor Ryanair tewerkstelt), in reactie op een voorlichtingsbrief van ons over de WagwEU. Crewlink stelt in die brief dat de WagwEU niet op haar van toepassing is. Ik heb Martin voorgesteld de schrijfster eens uit te nodigen voor een gesprek. Mijns inziens is de WagwEU namelijk wel van toepassing en als dat niet zo zou zijn, dan is de volledige Nederlandse ABU-cao van toepassing. Want:

- Crewlink stelt weliswaar dat alle activiteiten vanuit Ierland worden aangestuurd, maar de werknemers wonen in NL en starten hun werkzaamheden vanuit Nederland (Eindhoven). Het hele punt van detacheren is nu juist dat de bedrijfsactiviteiten hoofdzakelijk in een andere lidstaat zijn gevestigd, maar dat er tijdelijk ergens anders werkzaamheden worden uitgevoerd.
- Crewlink is een Iers uitzendbureau dat werkt voor Ryanair dat opereert op Nederlands grondgebied (artikel 3 lid 3 onder c detacheringsrichtlijn). Omdat het om uitzendarbeid gaat is het volgens de definitie van de detacheringsrichtlijn niet van belang of Ryanair hier daadwerkelijk een vestiging heeft.
- Als bovenstaande argumenten niet voldoende zijn om Crewlink te overtuigen, misschien werkt deze a contrario redenering wel: er is blijkbaar geen sprake van detachering, maar wat is het dan wel? Hier zouden we – kort door de bocht – de redenering in de Nogueira zaak kunnen volgen. Nederland is het gewoonlijk werkland en dus is het NL arbeidsrecht van toepassing. Dat zou in dit geval ook betekenen dat Crewlink valt onder de ABU-cao.

Kunnen jullie deze redenering volgen? Zo ja, dan gaan we Crewlink daarvan proberen te overtuigen.

Groet,

Van: [\(FISCALITEIT\)](#)
Aan: [- DGB](#)
Cc: [- DGB](#);
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2
Datum: donderdag 23 maart 2017 8:36:39
Bijlagen: [image001.jpg](#)

Net weer Digidoc gecheckt. Ligt nog steeds bij stas....

Van: - DGB
Verzonden: woensdag 22 maart 2017 13:03
Aan: (FISCALITEIT)
CC: - DGB;
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Ha

Al enig idee wanneer je groen licht verwacht? Onze S heeft inmiddels getekend dus het wachten is op jullie.
Groeten

zie document 108

Van: [\(FISCALITEIT\)](#)
Aan: [- DGB](#)
Cc: [- DGB](#);
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2
Datum: woensdag 29 maart 2017 8:54:53
Bijlagen: [Kamerbrief arbeidsvoorwaarden piloten 29-3 met rev.docx](#)

Ha

Bijgaande de meest recente versie van de brief met daarin opgenomen in revisie de aanpassingen van onze stas. Deze versie gaat zo hier de lijn in. We hebben zijn goedkeuring nog nodig omdat niet aan alle revisie zijn doorgevoerd zoals hij dat wenste.

Ik ga er overigens vanuit dat hij nu akkoord is....

Dag

Van: [\(FISCALITEIT\)](#)
Aan: [- DGB](#)
Cc: [- DGB](#); [- DBO](#)
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2
Datum: vrijdag 31 maart 2017 9:08:58
Bijlagen: [Kamerbrief arbeidsvoorwaarden piloten 29-3 Digidoc.docx](#)

Ha

Stas is akkoord met bijgevoegde versie van de brief.

Dag

Van: - DGB
Verzonden: woensdag 29 maart 2017 13:16
Aan: (FISCALITEIT)
CC: - DGB; - DBO
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

11 (pbo) . Jij kunt hem opnieuw de lijn in doen en wij wachten dan even. Graag wel met grote spoed.
Groeten

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: woensdag 29 maart 2017 13:03
Aan: - DGB
CC: - DGB;
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Ha

Ik wacht nog op jullie akkoord voor ik het hier de lijn in doe... Jij zou dat nog laten weten.

Hoor ook nog van jullie of doe ik het hier de lijn in?

Dag

Van: - DGB
Verzonden: woensdag 29 maart 2017 9:14
Aan: (FISCALITEIT)
CC: - DGB;
Onderwerp: RE: Kamerbrief arbeidsvoorwaarden v2

Dank Ik kijk er straks naar (op mijn iPad waar ik nu op werk zijn revisies niet te zien) en laat je weten of wij akkoord zijn. Ik ben vanaf vanmiddag tot weekend op dienstreis en lees mijn mail dan niet. Kun je dan met afspraken maken?
11 (pbo)

Onze S had brief inmiddels getekend en dat was al de zoveelste keer dat hij bij haar lag.
Groeten

Verzonden met BlackBerry Work (www.blackberry.com)

DOCUMENT 115

zie document 113



Minister

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Sociale Dialoog en
Arbeidsmigratie

Contactpersoon

T 070 333
@minszw.nl

Datum
10 april 2017

Onze referentie
2017-0000063086

Bijlagen
Concept brief TK
oude nota

nota

Brief schijnzelfstandigheid in de luchtvaart

Akkoord SG/DG

1 Status nota

Ter beslissing
Brief ondertekenen

2 Aanleiding

Begin maart heeft u een brief over schijnzelfstandigheid in de luchtvaartsector afgedaan. De brief zou door de staatssecretaris van I&M mede namens de staatssecretaris van Financiën en u naar de Tweede Kamer worden gestuurd. De staatssecretaris van Financiën had echter (meermaals) opmerkingen bij de brief. De gewijzigde versie van de brief leggen wij u opnieuw voor.

3 Beslispunten / advies / beslistermijn

- Wij adviseren u in te stemmen met de gewijzigde brief.

4 Kernpunten

- De aanpassingen in de brief zijn ons inziens geen vooruitgang. De werkwijze van de Belastingdienst bij vermoedens van schijnzelfstandige piloten is nu iets beknopter beschreven. Desalniettemin blijkt uit de brief nog altijd dat de Belastingdienst alle in Nederland belastingplichtige piloten in beeld heeft en dus kan verifiëren of er sprake is van schijnzelfstandigheid. De kern van de brief is daarmee overeind gebleven.
- Bijgevoegd vindt u de nieuwe versie van de brief waarin met *track changes* de wijzingen zijn aangegeven. De staatssecretaris van I&M en de staatssecretaris van Financiën zijn reeds akkoord.

Van: - [DGB](#)
Aan:
Onderwerp: RE: conclusie AG in gevoegde prejudiciële zaken C-168/16 en C-169/16 Nogueira e.a. (over Ryan Air en Crewlink)
Datum: woensdag 10 mei 2017 17:02:37

11 (pbo)

Van:
Verzonden: woensdag 10 mei 2017 17:00
Aan: - DGB
Onderwerp: RE: conclusie AG in gevoegde prejudiciële zaken C-168/16 en C-169/16 Nogueira e.a. (over Ryan Air en Crewlink)

11 (pbo)

Van: - DGB
Verzonden: woensdag 10 mei 2017 16:58
Aan:
Onderwerp: RE: conclusie AG in gevoegde prejudiciële zaken C-168/16 en C-169/16 Nogueira e.a. (over Ryan Air en Crewlink)

Vind het trouwens wel weer typisch dat VNV onze woorden zo verkeerd uitlegt (zal ook aan TG liggen maar in hun brief zeggen ze min of meer hetzelfde). Heb dus maar weer een gesprek belegd in de hoop papieren discussie te temperen maar met Kamervragen lukt dat dus niet...

Van: - DGB
Verzonden: woensdag 10 mei 2017 16:19
Aan:
Onderwerp: RE: conclusie AG in gevoegde prejudiciële zaken C-168/16 en C-169/16 Nogueira e.a. (over Ryan Air en Crewlink)

http://www.telegraaf.nl/dft/nieuws_dft/28110579/_Wel_schijnzelfstandige_piloten_in_Nederland_.html

Ja dat heeft Ryanair. Ze hebben nu ineens wel management hier bv omdat ze gebruik willen maken van onze verdragen. Daarmee snijden ze zich op sociaal gebied dus wellicht in de voet.

Van:
Verzonden: woensdag 10 mei 2017 15:11
Aan: - DGB
Onderwerp: RE: conclusie AG in gevoegde prejudiciële zaken C-168/16 en C-169/16 Nogueira e.a. (over Ryan Air en Crewlink)

Hoi,

Ik volg het niet helemaal. Ryanair heeft nu officieel een vestiging in Nederland? Kan je mij het artikel uit de Telegraaf sturen?

Groet,

Van: - DGB
Verzonden: woensdag 10 mei 2017 13:19
Aan:
Onderwerp: RE: conclusie AG in gevoegde prejudiciële zaken C-168/16 en C-169/16 Nogueira e.a. (over Ryan Air en Crewlink)

Nog een ander punt waar we binnenkort maar even over door moeten praten:
Ryanair wilde graag onder ons verdrag vliegen en dat kan alleen als ze hier ook gevestigd zijn. Tot nu toe namen we aan dat dat niet zo was (geen management ed) maar nu voldoen ze wel aan de eisen en hebben we dat ook vastgesteld. Ongeveer tegelijkertijd met het uitgaan van onze brief (ik wist hier dus niks van). Dat betekent dus dat Ryanair ook als NL airline wordt gezien en de vraag is of dat nog wat betekent voor onze aanpak.
Wss niet toch? 11 (pbo)

11 (pbo)

Groeten

Verzonden met BlackBerry Work (www.blackberry.com)

Van: @minszw.nl>
Datum: woensdag 10 mei 2017 11:29 AM
Aan: - DGB <minienm.nl>
Onderwerp: RE: conclusie AG in gevoegde prejudiciële zaken C-168/16 en C-169/16 Nogueira e.a. (over Ryan Air en Crewlink)

Heb hem net van A tot Z gelezen. Als het Hof deze conclusie overneemt, is het de uitkomst niet verkeerd toch? Weliswaar is de thuisbasis niet automatisch gelijk te stellen met het gewoonlijk werkland, maar de AG geeft al wel aan dat dit in de praktijk vaak het geval zal zijn. Bovendien concludeert de AG – hoewel het eindoordeel aan de verwijzende Belgische rechter is – dat in dit geval de Belgische rechter bevoegd is en hij trekt de parallel met Rome I, waarmee hij ook suggereert dat het Belgische arbeidsrecht van toepassing is. En tot slot stelt hij dat het betoog van Ryanair/ Crewlink kant nog wal raakt. Ik zou niet ongelukkig zijn als dit de uitspraak wordt.

Groet,

Van: - DGB
Verzonden: woensdag 10 mei 2017 10:48
Aan:
Onderwerp: RE: conclusie AG in gevoegde prejudiciële zaken C-168/16 en C-169/16 Nogueira e.a. (over Ryan Air en Crewlink)

Nee nog niet. Had al wel even gezocht maar niet gevonden. Veel dank! Ik snap de conclusie en hij is ook goed voor de werknemer alleen is het wel het punt dat dit voor werknemer niet echt veel duidelijkheid oplevert en daar waren we naar op zoek...

Verzonden met BlackBerry Work (www.blackberry.com)

Van: <@minszw.nl>
Datum: woensdag 10 mei 2017 10:24 AM
Aan: - DGB <minienm.nl>
Onderwerp: FW: conclusie AG in gevoegde prejudiciële zaken C-168/16 en C-169/16 Nogueira e.a. (over Ryan Air en Crewlink)

Deze al gezien?

Groet,

Van:
Verzonden: maandag 1 mei 2017 9:52
Aan:
CC:
Onderwerp: conclusie AG in gevoegde prejudiciële zaken C-168/16 en C-169/16 Nogueira e.a. (over Ryan Air en Crewlink)

Beste collega's,

Bijgaand stuur ik jullie ter informatie(de link naar) de conclusie AG in bovengenoemde zaken:
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=190172&pageIndex=0&doclang=nl&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=99413>

Een conclusie AG vereist geen reactie in het kader van de procedure. Als een conclusie daartoe aanleiding geeft, kan wel intern actie worden ondernomen.

In dit geval lijkt me dat niet nodig, aangezien de AG in zijn conclusie tot de uitkomst komt die ook Nederland in zijn schriftelijke opmerkingen heeft nagestreefd, zij het via een andere redenering.

Met vriendelijke groet,

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie WBJA, afdeling SVIA
mobiel: 06-
email: minszw.nl

2017Z06149

DGB, termijn 24 mei 2017

Vragen van het lid Laçin (SP) aan de staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over schijnzelfstandigheid in de luchtvaart. (ingezonden 11 mei 2017)

1

Wat is uw reactie op de uitspraken van de voorzitter van de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (VNV) in de media dat er wel degelijk schijnconstructies in de luchtvaart worden gehanteerd? 1)

2

Kunt u toelichten hoe het kan dat u blijkens uw brief van 19 april jl. met vakbonden hebt gesproken en dat deze gesprekken geen concrete aanwijzingen hebben opgeleverd dat de arbeidswetgeving of belastingwetgeving overtreden is, terwijl de VNV in een brief aan u zegt een groot aantal documenten overgedragen te hebben waaruit blijkt dat piloten wel degelijk werkzaam zijn als schijnzelfstandige? 2)

3

Hoe verhoudt het niet spreken met piloten in een door de Kamer gevraagd grondig onderzoek zich tot uw uitspraak dat u eraan hecht om ontduiking van wet- en regelgeving in het kader van schijnzelfstandigen in de luchtvaart actief aan te pakken? 3)

4

Klopt het dat u in uw onderzoek een afwijkende definitie van het begrip "home base" hanteert dan dat de Europese Commissie daarvoor hanteert? Zo ja, hoe beïnvloedt dit volgens u de resultaten van het onderzoek? Zo nee, kunt u uw antwoord toelichten?

5

Kunt u toelichten hoe het kan dat u stelt dat in Nederland vrijwel geen schijnzelfstandigheid in de luchtvaart voorkomt, terwijl Duitsland hier wel in grote getale mee te maken heeft?

6

Kunt u toelichten hoe het kan dat Duitsland zelfstandig maatregelen neemt tegen schijnzelfstandigheid waar u aangeeft dit slechts in Europees verband te kunnen doen?

7

Deelt u de mening dat het onderzoek van de London School of Economics heeft aangetoond dat schijnzelfstandigheid reële risico's met zich meebrengt ten aanzien van de veiligheid van de luchtvaart en dat elke schijn van onduidelijkheid hierover in de Nederlandse situatie weggenomen moet worden? Kunt u uw antwoord toelichten? 4)

8

Bent u bereid om, eventueel met een andere definitie van het begrip "home base", alsnog het gesprek aan te gaan met individuele piloten over de arbeidsomstandigheden en het bestaan van schijnconstructies, en de resultaten hiervan voor het eerstvolgende algemeen overleg Luchtvaart aan de Kamer aan te bieden? Zo nee, waarom niet?

1) De Telegraaf, 10 mei 2017: "Wel schijnzelfstandige piloten"

2) Kamerstuk 31 936 nr. 389

3) Kamerstuk 31936 nr. 373

4) London School of Economics: "European pilots' perceptions of safety culture in European Aviation"

Van: [- DGB](#)
Aan: [\(FISCALITEIT\)](#);
Onderwerp: Vragen van het lid LaÅřin (SP) aan de staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over
Datum: donderdag 11 mei 2017 16:18:50
Bijlagen: [Vragen van het lid LaÅřin \(SP\) aan de staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over.docx](#)

Heren,
Zie bijgaand. Krijg ze net binnen. Het zijn eigenlijk vragen aan Fin want gaat over Fin wetgeving maar goed, ze zijn aan I&M en SZW gesteld. 11 (pbo)

67 Awr

Ik ben morgen vrij. VoOlgende week maar even contact hoe en wat. Deadline is, joepie, 24 mei.
Ik stuur zo een link naar het Telegraaf artikel en voeg brief van VNV bij.
Groeten

Van:
Aan:
Onderwerp: RE: Brief TK social issues in de luchtvaart
Datum: vrijdag 19 mei 2017 17:37:52
Bijlagen: [image001.jpg](#)

Hoi

Excuus dat het zo lang duurt.

Ik ben er nog niet uit en zit met het volgende:

- het gaat over Wml en over Waadi en het is heel erg specifiek.
- Eerder hadden we geconstateerd dat er veel meer dan het Wml wordt betaald. Is het beeld van de FNV anders? Denkt men dat je overuren ook conform Wml betaald moeten worden en dat er daarom onderbetaling is?
- Waadi, artikel 8 hangt nauwe samen met de uitzendcao. Is die in dit geval van toepassing? Zo nee: is er wel vast personeel werkzaam waarmee de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkrachten vergeleken kunnen worden?

Ik bespreek dit stuk eerst maandag nog even met een paar collega's die beter in de Wml en de Waadi zitten. Daarna loop ik bij je langs.

Zoals ik het nu zie, lijkt me een oplooptje met WBJA/AV én Inspectie het meest voor de hand liggen. Daar kunnen dan evt. inspecteurs bij aansluiten ivm praktische uitvoeringskennis voor de Waadi en/of de Wml, al lijkt dat laatste me niet zo relevant hier.

Kortom: ik kom hier begin volgende week concreter op terug.

Groet,

Van:
Verzonden: vrijdag 19 mei 2017 9:58
Aan:
Onderwerp: RE: Brief TK social issues in de luchtvaart

Hoi

Heb jij hier al een antwoord op?

Groet,

Van:
Verzonden: dinsdag 25 april 2017 10:21
Aan:
CC: - DGB
Onderwerp: RE: Brief TK social issues in de luchtvaart

Hoi

Zie de mail hieronder. Was het zelf al lang en breed weer vergeten moet ik zeggen, maar werd er aan herinnerd door FNV. Zou jij willen kijken met wie van de Inspectie de FNV eens zou

kunnen praten?

Groet,

Van:

Verzonden: woensdag 8 februari 2017 9:57

Aan:

Onderwerp: FW: Brief TK social issues in de luchtvaart

Hoi

Hieronder ook nog een mail van FNV die bij mij nog op ongelezen stond na mijn vakantie. We hadden FNV gevraagd op papier te zetten wat ze precies ten aanzien van WML en Ryanaircrew met de Inspectie zouden willen bespreken. Dat heeft men gedaan. Zou jij op basis hiervan kunnen beoordelen met wie van de Inspectie FNV eens zou kunnen praten?

Groet,

zie verder DOCUMENT 080

Van:
Aan:
Onderwerp: FW: Brief TK social issues in de luchtvaart
Datum: dinsdag 23 mei 2017 15:37:08
Bijlagen: [image001.jpg](#)
[Notitie Ryanair - WML tbv szw.docx](#)
[Dossier positie werknemers Ryanair EIN versie 13 sep.docx](#)

Deze stukken had ik je nog beloofd.

Groet.

zie verder DOCUMENT 080

Van: [- DGB](#)
Aan: [\(FISCALITEIT\)](#)
Onderwerp: RE: Kamervragen van Lacin (SP) schijnzelfstandigheid SZW en FIN
Datum: dinsdag 30 mei 2017 16:14:52

Dank
1) 67 Awr Gaat mn om twee punten als ik het goed zie:

).
2) Goede toevoeging bij laatste vraag.
Ik neem ze dus over. als jij nog laat weten (met deze laatste wijzigingen
erbij) wat jij vindt kunnen we alle drie eea intern afstemmen. Heeft geen zin dat eerst
bij ons omhoog gaat is gebleken.
Groeten

Van:
Verzonden: dinsdag 30 mei 2017 16:05
Aan: - DGB; (FISCALITEIT)
Onderwerp: RE: Kamervragen van Lacin (SP) schijnzelfstandigheid SZW en FIN

Hoi,

Bijgevoegd mijn aanvullingen.

Groet,

Van: - DGB
Verzonden: dinsdag 30 mei 2017 12:04
Aan: (FISCALITEIT);
Onderwerp: Kamervragen van Lacin (SP) schijnzelfstandigheid SZW en FIN

Ha heren,
Ik heb zo goed mogelijk jullie opmerkingen proberen te verwerken. Kijk even mee ajb.
Vooral laatste vraag is nog open.
Dank!

5112 RF

exemplaar minister retour
met/~~zonder~~ opmerking
wel/niet ondertekend
overgedragen a/d.....
d.d.: 16-6-17 Rn



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

DOCUMENT 126

h

een met

RUBRICERING

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Sociale Dialoog en
Arbeidsmigratie
Contactpersoon

nota

Kamervragen schijnzelfstandigheid luchtvaart

Datum
6 juni 2017

Onze referentie
2017-0000096979

Bijlagen
Conceptbeantwoording
Kamervragen

Akkoord SG/DG

Mi verstandig om zuiver te zijn in wie wat aangeeft:
de BD geeft aan goed beeld te hebben... (ipv "de BD
heeft een goed beeld"), antwoorden kunnen hierop
worden nagelopen.

1 Status nota

Ter beslissing

2 Aanleiding

U heeft vragen gesteld bij de antwoorden op de Kamervragen over
schijnzelfstandige piloten. Hieronder vindt de antwoorden op uw vragen.

3 Beslispunten/advies/beslistermijn

- Gaat u akkoord met de voorgestelde antwoorden op de Kamervragen?
Zo ja, dan zullen deze mede namens de staatssecretaris van Financiën
en u worden verstuurd door de staatssecretaris van I&M.

4 Kernpunten

- U heeft bij de eerdere nota gevraagd of we zeker weten dat de
Belastingdienst schijnzelfstandigheid in de luchtvaart scherp in beeld
heeft. De Belastingdienst zegt van wel en kan aantonen, zoals ook in de
antwoorden op de Kamervragen wordt benoemd, dat het rechtszaken
voert tegen piloten die ten onrechte claimen zelfstandige te zijn.
Zekerheidshalve hebben we de zin dat 'schijnzelfstandigheid in de kiem
wordt gesmoord' uit het eerdere antwoord geschrapt.
- U vroeg ook of er is doorgepraat met VNV. Vóór de totstandkoming van
de eerste brief – waar VNV kritisch op heeft gereageerd – is meerdere
malen met VNV gesproken en zijn de 'bewijsstukken' bestudeerd. I&M
heeft recent ook nog contact gehad met VNV. VNV is van mening dat
de departementen het door VNV geleverde materiaal verkeerd
interpreteren. Het contact met VNV leidt bij ons echter niet tot een
andere conclusie.

RUBRICERING

Ministerie van Infrastructuur en Milieu

> Retouradres Postbus 20901 2500 EX Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 4
2513 AA DEN HAAG

**Ministerie van
Infrastructuur en Milieu**

Plesmanweg 1-6
2597 JG Den Haag
Postbus 20901
2500 EX Den Haag

T 070-456 0000
F 070-456 1111

Ons kenmerk
IENM/BSK-2017/144293

Uw kenmerk
2017Z06149

Datum
Betreft Beantwoording Kamervragen van het lid Laçin (SP) over
schijnzelfstandigheid luchtvaart

Geachte voorzitter,

Hierbij beantwoord ik de vragen die het lid Laçin (SP) heeft gesteld over schijnzelfstandigheid in de luchtvaart (ingezonden 11 mei 2017). Ik doe dit mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de staatssecretaris van Financiën.

Vraag 1

Wat is uw reactie op de uitspraken van de voorzitter van de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (VNV) in de media dat er wel degelijk schijnconstructies in de luchtvaart worden gehanteerd? 1)

Vraag 2

Kunt u toelichten hoe het kan dat u blijkens uw brief van 19 april jl. met vakbonden hebt gesproken en dat deze gesprekken geen concrete aanwijzingen hebben opgeleverd dat de arbeidswetgeving of belastingwetgeving overtreden is, terwijl de VNV in een brief aan u zegt een groot aantal documenten overgedragen te hebben waaruit blijkt dat piloten wel degelijk werkzaam zijn als schijnzelfstandige? 2)

Vraag 3

Hoe verhoudt het niet spreken met piloten in een door de Kamer gevraagd grondig onderzoek zich tot uw uitspraak dat u eraan hecht om ontduiking van wet- en regelgeving in het kader van schijnzelfstandigen in de luchtvaart actief aan te pakken? 3)

Antwoord op vraag 1, 2 en 3

Het siert de voorzitter van de VNV dat hij misstanden in de luchtvaartsector aan de kaak wil stellen. Ten behoeve van de inventarisatie van schijnzelfstandigheid bij luchtvaartmaatschappijen met een basis in Nederland heeft VNV informatie aangereikt die door ons is bestudeerd. Uit de aangereikte informatie blijkt dat er mogelijk schijnzelfstandigheid voorkomt. Tegelijkertijd blijkt uit informatie van de Belastingdienst dat indien zo een schijnconstructie wordt toegepast, de Belastingdienst hier goed zicht op heeft en actie onderneemt. Waar de Belastingdienst - in tegenstelling tot hetgeen in de aangifte inkomstenbelasting

van de in Nederland woonachtige piloot wordt gepresenteerd – een dienstbetrekking constateert, wordt er gecorrigeerd en indien nodig ook geprocedeerd. Deze procedures worden veelal gewonnen. In de brief van de VNV wordt hier ook naar verwezen.

Verder is uit de inventarisatie gebleken dat er geen aanwijzingen zijn dat de arbeidswetgeving die publiekrechtelijk wordt gehandhaafd, wordt overtreden. De verstrekte informatie door VNV bleek een waardevolle bijdrage, maar op basis van alle informatie kom ik tot een andere conclusie dan VNV.

**Ministerie van
Infrastructuur en Milieu**

Ons kenmerk

Vraag 4

Klopt het dat u in uw onderzoek een afwijkende definitie van het begrip "home base" hanteert dan dat de Europese Commissie daarvoor hanteert? Zo ja, hoe beïnvloedt dit volgens u de resultaten van het onderzoek? Zo nee, kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 4

Het begrip thuisbasis ("home base") is afkomstig uit de Europese luchtvaartveiligheidsregelgeving¹ en wordt ook gebruikt om vast te stellen welk sociale zekerheidsregime *voor piloten en ander vliegend personeel* van toepassing is². Tussen de interpretatie van de Europese Commissie en de lidstaten bestaat geen verschil.

Daarnaast bestaat het begrip (thuis)basis *voor luchtvaartmaatschappijen*. Dat begrip is niet EU-breed gedefinieerd. Ieder land heeft daarvoor zijn eigen vestigingsregels. De in Nederland geldende vestigingscriteria komen er op neer dat er sprake moet zijn van een 'duurzame vestiging'. Daarvan is sprake wanneer de desbetreffende luchtvaartmaatschappij uit de EU in elk geval een deel van haar vloot (*stand alone*) in Nederland heeft gestationeerd, dat hier ook onderhouden wordt. De infrastructuur moet daarbij zodanig zijn ingericht dat het de vestiging in Nederland in staat stelt zelfstandig voor langere tijd vervoersactiviteiten uit te voeren, met eigen management en personeel ter plaatse³.

Zo kan de "home base" van een piloot dus een heel andere zijn dan de "home base" van een luchtvaartmaatschappij. Overigens is het begrip "home base" voor luchtvaartmaatschappijen niet van belang voor het vraagstuk rond schijnzelfstandigheid.

Vraag 5

Kunt u toelichten hoe het kan dat u stelt dat in Nederland vrijwel geen schijnzelfstandigheid in de luchtvaart voorkomt, terwijl Duitsland hier wel in grote getale mee te maken heeft?

Antwoord 5

De Belastingdienst heeft een goed beeld van de wijze waarop de verschillende arbeidsrelaties tussen in Nederland woonachtige piloten en in het buitenland gevestigde luchtvaartmaatschappijen is vormgegeven. Daardoor is het risico op schijnzelfstandigheid onder die piloten beperkt. Indien sprake is van een dienstbetrekking terwijl in de aangifte inkomstenbelasting van de piloot zelfstandigheid wordt gepresenteerd, dan wordt dit door de Belastingdienst gecorrigeerd. Ik heb geen nader inzicht in de situatie in Duitsland op dit punt.

¹ Gedefinieerd in bijlage III bij Verordening van de Raad van 16 december 1991 inzake de harmonisatie van technische voorschriften en administratieve procedures op het gebied van de burgerluchtvaart (3922/91/EEG)

² Verordening betreffende de coördinatie van de socialenzekerheidsstelsels (883/2004/EG)

³ Zie Vergunningennota Luchtvaart (2014, p. 16)

Ministerie van
Infrastructuur en Milieu

Ons kenmerk

Vraag 6

Kunt u toelichten hoe het kan dat Duitsland zelfstandig maatregelen neemt tegen schijnzelfstandigheid waar u aangeeft dit slechts in Europees verband te kunnen doen?

Antwoord 6

Ook de Nederlandse overheid (en met name de Belastingdienst) neemt zelfstandig maatregelen indien de behandeling van een aangifte inkomstenbelasting van de piloot daartoe aanleiding geeft. Voorbeeld hiervan is de uitspraak van de Rechtbank Gelderland van 17 januari 2017 (ECLI:NL:RBGEL:2017:224). Dat neemt niet weg dat de problemen rond de arbeidsrelatie van piloten zich voor het overgrote deel elders in Europa afspelen. Om die reden pleit ik voor een Europese aanpak.

Vraag 7

Deelt u de mening dat het onderzoek van de London School of Economics heeft aangetoond dat schijnzelfstandigheid reële risico's met zich meebrengt ten aanzien van de veiligheid van de luchtvaart en dat elke schijn van onduidelijkheid hierover in de Nederlandse situatie weggenomen moet worden? Kunt u uw antwoord toelichten? 4)

Antwoord 7

Nee. Ik verwijs hiervoor naar de antwoorden op Kamervragen van de leden Vos en Leenders (PvdA) van 6 februari 2017.

Het onderzoek van de Londen School of Economics gaat over de periode januari tot en met maart van 2016 en had als onderwerp de beleving van de veiligheidscultuur door piloten. Hieruit kwam onder meer naar voren dat vermoeidheid een zorgpunt is onder piloten. Om die reden heb ik het Europese agentschap voor de veiligheid van de luchtvaart, EASA, verzocht dit rapport te betrekken bij de evaluatie van de aangescherpte regels betreffende werk- en rusttijden

Voor luchtvaartmaatschappijen met een basis in Nederland blijft gelden dat ik geen aanwijzingen heb dat de arbeidswetgeving die publiekrechtelijk wordt gehandhaafd, wordt overtreden.

Vraag 8

Bent u bereid om, eventueel met een andere definitie van het begrip "home base", alsnog het gesprek aan te gaan met individuele piloten over de arbeidsomstandigheden en het bestaan van schijnconstructies, en de resultaten hiervan voor het eerstvolgende algemeen overleg Luchtvaart aan de Kamer aan te bieden? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 8

Zoals in de antwoorden op vraag 1, 2, 3 en 4 is uitgelegd heeft de Belastingdienst de arbeidsrelatie van in Nederland wonende piloten goed in beeld. Een andere definitie van het begrip "home base" of meer gesprekken met piloten zijn daarvoor niet nodig. Er is voor mij dus geen aanleiding om extra onderzoek te doen of handhavend op te treden.

- 1) De Telegraaf, 10 mei 2017: "Wel schijnzelfstandige piloten"
- 2) Kamerstuk 31 936 nr. 389

5112 kd

exemplaar minister retour
met/~~zonder~~ opmerking
wel/niet ondertekend
overgedragen a/d.....
d.d.: 9-6-17 RN



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

DOCUMENT 127

RUBRICERING

ministeer

Vind de antwoorden
wel erg stellig

Directie

Arbeidsverhoudingen

Afdeling Sociale Dialoog en
Arbeidsmigratie

Contactpersoon

10 2d

nota

Kamervragen schijnzelfstandigheid luchtvaart
10 2d

Datum

6 juni 2017

Onze referentie

2017-0000096979

Akkoord SG/DG

Bijlagen

Conceptbeantwoording
Kamervragen

1 Status nota

Ter beslissing

2 Aanleiding

De staatssecretaris van I&M heeft in maart, mede namens de staatssecretaris van Financiën en u, een brief naar de Kamer gestuurd in reactie op de motie Smalling c.s. De motie verzocht het kabinet onderzoek te doen naar schijnzelfstandigheid in de luchtvaart. Naar aanleiding van deze brief heeft het lid Laçin (SP) Kamervragen gesteld. U vindt de conceptantwoorden op de vragen bijgevoegd bij deze nota.

3 Beslispunten/advies/beslistermijn

- Gaat u akkoord met de voorgestelde antwoorden op de Kamervragen? Zo ja, dan zullen deze mede namens de staatssecretaris van Financiën en u worden verstuurd door de staatssecretaris van I&M.

4 Kernpunten

- Aan de verstuurde brief aan de Kamer zijn gesprekken met FNV en de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (VNV) vooraf gegaan. Conclusie van die gesprekken is dat Ryanair niet het beste voor lijkt te hebben met zijn werknemers, maar dat er geen arbeidswetgeving wordt overtreden die publiekrechtelijk wordt gehandhaafd (Wml, Atw, Arbo, etc.). Deze conclusie staat ook in de brief. Verder staat er in de brief dat er wel schijnzelfstandigheid voorkomt bij piloten. 10 2d

Eventueel worden er ook rechtszaken gevoerd (en gewonnen).

- VNV heeft via de Telegraaf laten blijken niet tevreden te zijn met de brief. VNV claimt de ministeries bewijzen te hebben gegeven van schijnzelfstandigheid en vindt dat het kabinet te weinig actie onderneemt. Dat is voor het lid Laçin (SP) aanleiding geweest om Kamervragen te stellen.

RUBRICERING

- De antwoorden op de Kamervragen zetten uiteen dat VNV inderdaad allerlei materiaal heeft aangeleverd, maar dat daaruit niet de conclusie kan worden getrokken dat schijnzelfstandigheid in de luchtvaart op grote schaal voorkomt. Het wordt namelijk in de kiem gesmoord bij het doen van de aangifte voor de inkomstenbelasting. Omdat de Belastingdienst alle aangiften van piloten goed in beeld heeft is het ook niet nodig om aanvullend onderzoek te doen, zoals Laçin suggereert.

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Sociale Dialoog en
Arbeidsmigratie

Datum
6 juni 2017

Onze referentie
2017-0000096979

Ministerie van Infrastructuur en Milieu

> Retouradres Postbus 20901 2500 EX Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 4
2513 AA DEN HAAG

**Ministerie van
Infrastructuur en Milieu**

Plesmanweg 1-6
2597 JG Den Haag
Postbus 20901
2500 EX Den Haag

T 070-456 0000
F 070-456 1111

Ons kenmerk
IENM/BSK-2017/144293

Uw kenmerk
2017Z06149

Datum
Betreft Beantwoording Kamervragen van het lid Laçin (SP) over
schijnzelfstandigheid luchtvaart

Geachte voorzitter,

Hierbij beantwoord ik de vragen die het lid Laçin (SP) heeft gesteld over schijnzelfstandigheid in de luchtvaart (ingezonden 11 mei 2017). Ik doe dit mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de staatssecretaris van Financiën.

Vraag 1

Wat is uw reactie op de uitspraken van de voorzitter van de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (VNV) in de media dat er wel degelijk schijnconstructies in de luchtvaart worden gehanteerd? 1)

Vraag 2

Kunt u toelichten hoe het kan dat u blijkens uw brief van 19 april jl. met vakbonden hebt gesproken en dat deze gesprekken geen concrete aanwijzingen hebben opgeleverd dat de arbeidswetgeving of belastingwetgeving overtreden is, terwijl de VNV in een brief aan u zegt een groot aantal documenten overgedragen te hebben waaruit blijkt dat piloten wel degelijk werkzaam zijn als schijnzelfstandige? 2)

Vraag 3

Hoe verhoudt het niet spreken met piloten in een door de Kamer gevraagd grondig onderzoek zich tot uw uitspraak dat u eraan hecht om ontduiking van wet- en regelgeving in het kader van schijnzelfstandigen in de luchtvaart actief aan te pakken? 3)

Antwoord op vraag 1, 2 en 3

Het siert de voorzitter van de VNV dat hij misstanden in de luchtvaartsector aan de kaak wil stellen. Ten behoeve van de inventarisatie van schijnzelfstandigheid bij luchtvaartmaatschappijen met een basis in Nederland heeft VNV informatie aangereikt die door ons is bestudeerd. Uit de aangereikte informatie blijkt dat er mogelijk schijnzelfstandigheid voorkomt. Tegelijkertijd blijkt uit informatie van de Belastingdienst dat indien zo een schijnconstructie wordt toegepast, de Belastingdienst hier goed zicht op heeft en actie onderneemt. Waar de Belastingdienst - in tegenstelling tot hetgeen in de aangifte inkomstenbelasting

oh ja?

van de in Nederland woonachtige piloot wordt gepresenteerd – een dienstbetrekking constateert, wordt er gecorrigeerd en indien nodig ook geprocedeerd. Deze procedures worden veelal gewonnen. In de brief van de VNV wordt hier ook naar verwezen. Schijnzelfstandigheid wordt dus in de kiem gesmoord, zo is ook te lezen in de brief aan uw Kamer van 19 april jongstleden. Verder is uit de inventarisatie gebleken dat er geen aanwijzingen zijn dat de arbeidswetgeving die publiekrechtelijk wordt gehandhaafd, wordt overtreden. De verstrekte informatie door VNV bleek een waardevolle bijdrage, maar op basis van alle informatie kom ik tot een andere conclusie dan VNV.

Ministerie van
Infrastructuur en Milieu

Ons kenmerk

Vraag 4

Klopt het dat u in uw onderzoek een afwijkende definitie van het begrip "home base" hanteert dan dat de Europese Commissie daarvoor hanteert? Zo ja, hoe beïnvloedt dit volgens u de resultaten van het onderzoek? Zo nee, kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 4

Het begrip thuisbasis ("home base") is afkomstig uit de Europese luchtvaartveiligheidsregelgeving¹ en wordt ook gebruikt om vast te stellen welk sociale zekerheidsregime voor *piloten en ander vliegend personeel* van toepassing is². Tussen de interpretatie van de Europese Commissie en de lidstaten bestaat geen verschil.

Daarnaast bestaat het begrip (thuis)basis voor *luchtvaartmaatschappijen*. Dat begrip is niet EU-breed gedefinieerd. Ieder land heeft daarvoor zijn eigen vestigingsregels. De in Nederland geldende vestigingscriteria komen er op neer dat er sprake moet zijn van een 'duurzame vestiging'. Daarvan is sprake wanneer de desbetreffende luchtvaartmaatschappij uit de EU in elk geval een deel van haar vloot (*stand alone*) in Nederland heeft gestationeerd, dat hier ook onderhouden wordt. De infrastructuur moet daarbij zodanig zijn ingericht dat het de vestiging in Nederland in staat stelt zelfstandig voor langere tijd vervoersactiviteiten uit te voeren, met eigen management en personeel ter plaatse³. Zo kan de "home base" van een piloot dus een heel andere zijn dan de "home base" van een luchtvaartmaatschappij. Overigens is het begrip "home base" voor luchtvaartmaatschappijen niet van belang voor het vraagstuk rond schijnzelfstandigheid.

Vraag 5

Kunt u toelichten hoe het kan dat u stelt dat in Nederland vrijwel geen schijnzelfstandigheid in de luchtvaart voorkomt, terwijl Duitsland hier wel in grote getale mee te maken heeft?

Antwoord 5

De Belastingdienst heeft een goed beeld van de wijze waarop de verschillende arbeidsrelaties tussen in Nederland woonachtige piloten en in het buitenland gevestigde luchtvaartmaatschappijen is vormgegeven. Daardoor is het risico op schijnzelfstandigheid onder die piloten beperkt. Indien sprake is van een dienstbetrekking terwijl in de aangifte inkomstenbelasting van de piloot

¹ Gedefinieerd in bijlage III bij Verordening van de Raad van 16 december 1991 inzake de harmonisatie van technische voorschriften en administratieve procedures op het gebied van de burgerluchtvaart (3922/91/EEG)

² Verordening betreffende de coördinatie van de socialenzekerheidsstelsels (883/2004/EG)

³ Zie Vergunningennota Luchtvaart (2014, p. 16)

zelfstandigheid wordt gepresenteerd, dan wordt dit door de Belastingdienst gecorrigeerd. Ik heb geen nader inzicht in de situatie in Duitsland op dit punt.

Ministerie van
Infrastructuur en Milieu

Vraag 6

Kunt u toelichten hoe het kan dat Duitsland zelfstandig maatregelen neemt tegen schijnzelfstandigheid waar u aangeeft dit slechts in Europees verband te kunnen doen?

Ons kenmerk

Antwoord 6

Ook de Nederlandse overheid (en met name de Belastingdienst) neemt zelfstandig maatregelen indien de behandeling van een aangifte inkomstenbelasting van de piloot daartoe aanleiding geeft. Voorbeeld hiervan is de uitspraak van de Rechtbank Gelderland van 17 januari 2017 (ECLI:NL:RBGEL:2017:224).

Dat neemt niet weg dat de problemen rond de arbeidsrelatie van piloten zich voor het overgrote deel elders in Europa afspelen. Om die reden pleit ik voor een Europese aanpak.

Vraag 7

Deelt u de mening dat het onderzoek van de London School of Economics heeft aangetoond dat schijnzelfstandigheid reële risico's met zich meebrengt ten aanzien van de veiligheid van de luchtvaart en dat elke schijn van onduidelijkheid hierover in de Nederlandse situatie weggenomen moet worden? Kunt u uw antwoord toelichten? 4)

Antwoord 7

Nee. Ik verwijs hiervoor naar de antwoorden op Kamervragen van de leden Vos en Leenders (PvdA) van 6 februari 2017.

Het onderzoek van de Londen School of Economics gaat over de periode januari tot en met maart van 2016 en had als onderwerp de beleving van de veiligheidscultuur door piloten. Hieruit kwam ondermeer naar voren dat vermoeidheid een zorgpunt is onder piloten. Om die reden heb ik het Europese agentschap voor de veiligheid van de luchtvaart, EASA, verzocht dit rapport te betrekken bij de evaluatie van de aangescherpte regels betreffende werk- en rusttijden

Voor luchtvaartmaatschappijen met een basis in Nederland blijft gelden dat ik geen aanwijzingen heb dat de arbeidswetgeving die publiekrechtelijk wordt gehandhaafd, wordt overtreden.

Vraag 8

Bent u bereid om, eventueel met een andere definitie van het begrip "home base", alsnog het gesprek aan te gaan met individuele piloten over de arbeidsomstandigheden en het bestaan van schijnconstructies, en de resultaten hiervan voor het eerstvolgende algemeen overleg Luchtvaart aan de Kamer aan te bieden? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 8

Zoals in de antwoorden op vraag 1, 2, 3 en 4 is uitgelegd heeft de Belastingdienst de arbeidsrelatie van in Nederland wonende piloten goed in beeld. Een andere definitie van het begrip "home base" of meer gesprekken met piloten zijn daarvoor niet nodig. Er is voor mij dus geen aanleiding om extra onderzoek te doen of handhavend op te treden.

- 1) De Telegraaf, 10 mei 2017: "Wel schijnzelfstandige piloten"
- 2) Kamerstuk 31 936 nr. 389
- 3) Kamerstuk 31 936 nr. 373
- 4) London School of Economics: "European pilots' perceptions of safety culture in European Aviation"

**Ministerie van
Infrastructuur en Milieu**

Ons kenmerk

Hoogachtend,

DE STAATSSECRETARIS VAN INFRASTRUCTUUR EN MILIEU

Sharon A.M. Dijksma



RUBRICERING

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Sociale Dialoog en
Arbeidsmigratie

Contactpersoon

T 070
@minszw.nl

Datum
6 juni 2017

Onze referentie
2017-0000096979

Bijlagen
Conceptbeantwoording
Kamervragen

nota

Kamervragen schijnzelfstandigheid luchtvaart

Akkoord SG/DG

Mi verstandig om zuiver te zijn in wie wat aangeeft: de BD geeft aan goed beeld te hebben... (ipv "de BD heeft een goed beeld"), antwoorden kunnen hierop worden nagelopen. LM

1 Status nota

Ter beslissing

2 Aanleiding

U heeft vragen gesteld bij de antwoorden op de Kamervragen over schijnzelfstandige piloten. Hieronder vindt de antwoorden op uw vragen.

3 Beslispunten / advies / beslistermijn

- Gaat u akkoord met de voorgestelde antwoorden op de Kamervragen? Zo ja, dan zullen deze mede namens de staatssecretaris van Financiën en u worden verstuurd door de staatssecretaris van I&M.

4 Kernpunten

- U heeft bij de eerdere nota gevraagd of we zeker weten dat de Belastingdienst schijnzelfstandigheid in de luchtvaart scherp in beeld heeft. De Belastingdienst zegt van wel en kan aantonen, zoals ook in de antwoorden op de Kamervragen wordt benoemd, dat het rechtszaken voert tegen piloten die ten onrechte claimen zelfstandige te zijn. Zekerheidshalve hebben we de zin dat 'schijnzelfstandigheid in de kiem wordt gesmoord' uit het eerdere antwoord geschrapt.
- U vroeg ook of er is doorgepraat met VNV. Vóór de totstandkoming van de eerste brief – waar VNV kritisch op heeft gereageerd – is meerdere malen met VNV gesproken en zijn de 'bewijsstukken' bestudeerd. I&M heeft recent ook nog contact gehad met VNV. VNV is van mening dat de departementen het door VNV geleverde materiaal verkeerd interpreteren. Het contact met VNV leidt bij ons echter niet tot een andere conclusie.

Van:
Aan: [- DGB](#)
Onderwerp: RE: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart
Datum: donderdag 8 juni 2017 10:19:32

Afhankelijk van je stelsel, maar vanuit Nederland in ieder geval onze volksverzekeringen.

Groet,

Van:
Verzonden: donderdag 8 juni 2017 10:18
Aan: - DGB
Onderwerp: RE: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Thanks heb ik ook weer wat bijgeleerd! Welke sociale zekerheid moet er dan worden gecoördineerd in het geval van zelfstandigen?

Groet,

Van:
Verzonden: donderdag 8 juni 2017 10:17
Aan: - DGB
Onderwerp: RE: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Dat is inderdaad wel een goede vraag. De verordening maakt geen onderscheid tussen een zelfstandige en een werknemer flight crew member. Mijn eerste idee zou zijn dat het dan niet uitmaakt of er sprake is van een zelfstandige of een werknemer. In beide gevallen zou dan de home base van de persoon bepalend zijn. Ik zou bij de SVB kunnen navragen of zij dit ook zo zien.

De coördinatieverordening is ook van toepassing op zelfstandigen.

Een alternatieve interpretatie (volgens mij een beetje vergezocht) is dat zelfstandige piloten niet vallen onder het begrip flight crew in artikel 11(5). Dan zou de toepasselijke wetgeving mijns inziens op basis van artikel 13(2) moeten worden vastgesteld.

Van:
Verzonden: donderdag 8 juni 2017 10:09
Aan: - DGB
CC:
Onderwerp: RE: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Hoi,

67 Awr

Groet,

Van: - DGB
Verzonden: donderdag 8 juni 2017 9:36
Aan:
CC:
Onderwerp: RE: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

67 Awr

Van:
Verzonden: woensdag 7 juni 2017 16:40
Aan: (FISCALITEIT)
CC: - DGB;
Onderwerp: RE: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Hoi,

Thanks. 67 Awr

Groet,

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: woensdag 7 juni 2017 16:11
Aan:
CC: - DGB
Onderwerp: RE: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Ha

Ik ben het nog verder aan het uitzoeken maar de eerste schermutselingen leiden mij voorlopig tot het volgende.

67 Awr

Ik ga een en ander nog checken. Je hoort nog...

Dag

Van:

Verzonden: woensdag 7 juni 2017 15:52

Aan: (FISCALITEIT); - DGB

Onderwerp: RE: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Urgentie: Hoog

Hoi,

67 Awr

Groet,

Van: (FISCALITEIT)

Verzonden: woensdag 7 juni 2017 10:55

Aan: - DGB;

Onderwerp: RE: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Ik ga het proberen....

Dag

Van: - DGB

Verzonden: woensdag 7 juni 2017 10:51

Aan: (FISCALITEIT);

Onderwerp: RE: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Gezien de vorige keren, wil ik jullie vragen om uiterlijk maandag aan te geven of jullie ambtelijk akkoord zijn. Dan gaat t bij ons ri S.

Lukt dat?

Groeten

Van: - DGB

Verzonden: dinsdag 6 juni 2017 16:26

Aan: (FISCALITEIT);

Onderwerp: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Dit wordt m dan.

Van: - DGB
Aan: (FISCALITEIT)
Cc: - DGB; (FISCALITEIT); - BSK;
Onderwerp: RE: Betr: FW: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart
Datum: maandag 19 juni 2017 16:19:48

OK prima. En dan nog de door gevraagde bevestiging? Dan kunnen wij onze bewindsleden ook weer gerust stellen.
Groeten

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: maandag 19 juni 2017 16:17
Aan: - DGB <minienm.nl>
CC: <minszw.nl>; - DGB <minienm.nl>;
 (FISCALITEIT) <minfin.nl>; - BSK <minienm.nl>;
 @minszw.nl>; (FISCALITEIT) <minfin.nl>
Onderwerp: RE: Betr: FW: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Ha

Ik heb het hier nog even besproken. Wijziging zoals door is voorgesteld in zijn mail van 16-6-2017 is akkoord.

Dag

Van: - DGB
Verzonden: maandag 19 juni 2017 15:17
Aan: (FISCALITEIT)
CC: - DGB; (FISCALITEIT); - BSK;
Onderwerp: RE: Betr: FW: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Ha

S I&M verstuurt brief. Waar ik eerder "wij" had opgeschreven moest dat er uit. Dus in die zin is het niet raar. Het is daarbij een uitvoeringsorganisatie. Over RVO zou je bv ook zoiets kunnen opschrijven toch?
 Daarbij veranderen de antwoorden inhoudelijk niet dus waarom moet dit weer langs jullie S? Wij vinden het wel echt een charmante oplossing. Laat ajb even weten of de antwoorden toch niet zo doorkunnen voor de termijn verstrijkt woensdag.
 Groeten

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: maandag 19 juni 2017 14:13
Aan: - DGB <minienm.nl>
CC: <minszw.nl>; - DGB <minienm.nl>;
 (FISCALITEIT) <minfin.nl>; - BSK <minienm.nl>;
 @minszw.nl>
Onderwerp: RE: Betr: FW: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Ha

Die tekst van SZW waarbij de verantwoordelijkheden duidelijker worden neergelegd door op een aantal plekken op te nemen dat "de Belastingdienst heeft aangegeven" zijn een beetje vreemd als de brief mede namens de baas van de Belastingdienst worden verstuurd.

Nu stas akkoord heeft gegeven is het lastig nog relevante wijzigingen door te voeren zonder hem daarover te informeren. Als er nog wijzigingen doorgevoerd moeten worden heeft dat wel consequenties voor het tijdpad.

Dag

Van: - DGB
Verzonden: maandag 19 juni 2017 13:53
Aan: (FISCALITEIT); - BSK;
CC: - DGB; (FISCALITEIT)
Onderwerp: RE: Betr: FW: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Hallo en
 Betekent dit dat jullie de suggestie van SZW niet willen overnemen?
 Groeten

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: maandag 19 juni 2017 13:47
Aan: - BSK <minienm.nl>; @minszw.nl>;

- DGB < minienm.nl>
CC: < minszw.nl>; - DGB < minienm.nl>;
 (FISCALITEIT) < minfin.nl>
Onderwerp: RE: Betr: FW: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Ha en

Vorige week heb ik de antwoorden op de Kamervragen van het lid Lacin richting de Stas gestuurd. Vandaag heeft hij gereageerd. Hij is akkoord met de beantwoording en met verzending mede namens hem naar de TK.

Hij heeft gereageerd op de versie zonder de wijzigingen die nadien nog zijn voorgesteld.

Gr./Dag

en

Van: - BSK
Verzonden: vrijdag 16 juni 2017 16:50
Aan: (FISCALITEIT)
CC: - DGB; - DGB; (FISCALITEIT)
Onderwerp: RE: Betr: FW: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Collega's,

Dank voor jullie reacties.

De uitleg van is voor mij duidelijk en het lijkt me niet verstandig om nu teksten af te zwakken die we eerder hebben gebruikt, zeker als dat niet nodig is.

De suggestie van spreekt mij aan en het zou mooi zijn als FIN de door SZW gevraagde bevestiging snel kan geven.

Ervan uitgaande dat dan maandag de seinen op groen komen te staan zullen we zsm de antwoorden ter ondertekening aan onze Stas voorleggen.

Groet,

Verzonden met BlackBerry Work (www.blackberry.com)

Van: @minszw.nl
Datum: vrijdag 16 jun. 2017 4:08 PM
Aan: (FISCALITEIT) < minfin.nl>, - BSK < minienm.nl>
Kopie: < minszw.nl>, - DGB < minienm.nl>, (FISCALITEIT) < @minfin.nl>
 - DGB < minienm.nl>, (FISCALITEIT) < @minfin.nl>
Onderwerp: RE: Betr: FW: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Beste allemaal,

Onze SG, gesteund door de minister, kwam met het idee om in de brief duidelijker de verantwoordelijkheden te scheiden. Dat betekent vooral dat zinnen waar staat 'de belastingdienst heeft goed zicht...' veranderd moeten worden in 'de belastingdienst heeft aangegeven goed zicht te hebben...'. Zie bijgevoegd. Als Fin dan wel in algemene zin kan bevestigen dat als *een* maatschappij als inhoudingsplichtige wordt aangemerkt en die maatschappij gevestigd is in het buitenland dat dan ook daadwerkelijk premie wordt geïnd, kunnen we onze minister denk ik tevreden stellen.

Groeten,

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: vrijdag 16 juni 2017 12:42
Aan: - BSK
CC: - DGB; - DGB; (FISCALITEIT);
Onderwerp: RE: Betr: FW: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Beste

De antwoorden liggen op dit moment bij onze stas met het advies akkoord te gaan (de antwoorden met betrekking tot de Belastingdienst liggen in lijn met de eerdere brief van de IenM). De verwachting is dat hij maandag zal reageren.

In de Kamervragen gaat het erom dat in beeld is dat piloten zich als zelfstandige (via een buitenlands uitzendbureau of via een naar buitenlands recht opgerichte rechtspersoon) presenteren terwijl zij eigenlijk in dienstbetrekking zijn. De zorg van de Kamer ziet daarbij met name op de arbeidsvoorwaarden. Het antwoord daarop is ook in de eerdere brief geweest dat de Belastingdienst dit soort gevallen goed in beeld heeft. Piloten die d t doen melden zich met een verzoek om voorkoming van dubbele belasting en worden om die reden beoordeeld. Indien geconstateerd wordt dat sprake is van een piloot die werkt voor een luchtvaartmaatschappij (al dan niet via een buitenlands uitzendbureau of via een naar bu tenlands recht opgerichte rechtspersoon) wordt dienstbetrekking gesteld. Dat is het moment dat schijnzelfstandigheid wordt bestreden.

Daarbij is het antwoord op de vraag of er dan ook een aanslag premieheffing wordt opgelegd minder relevant voor de beantwoording van de Kamervragen. In de Kamervragen wordt hier ook niet expliciet naar gevraagd. Al eerder hebben wij aangegeven dat d t punt

niet de beantwoording behoeft op te houden (afgestemd met I&M). Overigens is het zo dat zodra een dienstbetrekking wordt geconstateerd de buitenlandse luchtvaartmaatschappij inhoudingsplichtig wordt gemaakt, zodat ook premies voor de werknemersverzekeringen kunnen worden afgedragen.

De nadere info die we hebben ontvangen van de Belastingdienst is zodanig specifiek dat we die niet mogen delen met andere ministeries wegens strijd met artikel 67 AWR. Het gaat hier namelijk specifiek om namen van luchtvaartmaatschappijen en piloten.

11 (pbo)

Ik stel voor dat wij eerst de reactie van onze staatssecretaris afwachten.

Groet,

Van: - BSK
Verzonden: donderdag 15 juni 2017 20:59
Aan: (FISCALITEIT)
CC: - DGB; - DGB; (FISCALITEIT);

Onderwerp: FW: Betr: FW: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Beste cc

Het is al weer enige tijd geleden dat we elkaar spraken n.a.v. een op te stellen kamerbrief over schijnzelfstandigheid in de luchtvaart. Daarna zijn er weer kamervragen gesteld. Helaas heeft het opnieuw weer veel tijd en moeite gekost om tot afgestemde antwoorden te komen.

Ik snap dat de beantwoording niet eenvoudig is, maar als we dan ook nog niet de relevante informatie en kennis met elkaar kunnen delen om snel tot een om tot een beantwoording te komen die ook de minister van SZW en onze staatssecretaris overtuigt, dan gaat het niet goed. Er is al een keer een uitstelbriefje gestuurd en inmiddels nadert de deadline van 6 (!!) weken. Onze staatssecretaris wordt daar door de Kamer op aangekeken.

Ik wil je daarom dringend vragen per ommegaande met een reactie te komen die overtuigend is voor de minister van SZW en die akkoord is voor jullie Stas. De antwoorden op de kamervragen moeten komende week worden verstuurd.

Groet,

Verzonden met BlackBerry Work (www.blackberry.com)

Verzonden met BlackBerry Work (www.blackberry.com)

Van: <@minszw.nl>
Datum: donderdag 15 jun. 2017 3 45 PM
Aan: (FISCALITEIT) <@minfin.nl>
Kopie: - DGB <minieum.nl>
Onderwerp: RE: Betr FW: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Hoi

Dat is een zeer teleurstellend antwoord. Zeker aangezien ik net de reactie van Asscher krijg (zie printscreen hieronder). Hij vraagt zich af of we zo stellig kunnen zijn in onze antwoorden dat de Belastingdienst schijnzelfstandigheid bij piloten aanpakt. Het voelt toch wat ongemakkelijk om hem met een kluitje het riet in te sturen in reactie op zijn vraag...

Groet,

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: donderdag 15 juni 2017 11:28
Aan:
CC: - DGB
Onderwerp: RE: Betr: FW: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Ha

Ik heb nadere info ontvangen van de Belastingdienst maar die kan ik vanwege mijn geheimhoudingsplicht niet met jullie delen, zeker nu het gaat over een zeer gering aantal inhoudingsplichtigen.

Ik laat het voor nu dus bij de informatie die ik eerder doorstuurde. Ik hoop dat dat voldoende is.

Dag

Van:
Verzonden: woensdag 14 juni 2017 14:57
Aan: (FISCALITEIT)
CC: - DGB
Onderwerp: RE: Betr: FW: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Hoi

Dank voor dit antwoord, dat ik goed kan volgen. Ik ben benieuwd naar het antwoord op jouw vervolgvraag.

Groet,

Van: (FISCALITEIT)
Verzonden: woensdag 14 juni 2017 14:54
Aan:
CC: - DGB
Onderwerp: FW: Betr: FW: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Ha

Zie hieronder het antwoord dat ik vanuit de dienst heb gekregen. Ik zet het maar even onversneden door naar jou.

Ik heb in aanvulling op dit antwoord nog gevraagd of die premies ook inderdaad worden afgedragen door buitenlandse luchtvaartmaatschappijen en of veel Nederlandse Ryanair-piloten als thuisbasis Nederland hebben.

Dag

Van: @belastingdienst.nl [[mailto: @belastingdienst.nl](mailto:@belastingdienst.nl)]
Verzonden: woensdag 14 juni 2017 12:49
Aan: (FISCALITEIT)
Onderwerp: Betr: FW: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Beste

We moeten voor de sociale zekerheid onderscheid maken waar de piloot is gestationeerd, maw wat de thuisbasis is van betrokkene. In artikel 11, vijfde lid van de Verordening (EG) 883/2004 is per 28 juni 2012 een nieuwe aanwijfsregel opgenomen voor cockpit- en cabinepersoneel van luchtvaartondernemingen. Deze wijst als sociale zekerheidswetgeving de wetgeving aan van het land waar betrokkene zijn thuisbasis heeft. Werkzaamheden van cockpit- of cabinepersoneel in de burgerluchtvaart (passagiersvervoer of vrachtovervoer) worden vanaf deze datum beschouwd als werkzaamheden die worden verricht in de lidstaat waar de persoon zijn thuisbasis heeft. De thuisbasis is de locatie die door de exploitant van de luchtvaartonderneming aan het bemanningslid is aangewezen en waarvan het bemanningslid in de regel zijn dienstperioden aanvangt en eindigt en waar, onder normale omstandigheden, de exploitant niet verantwoordelijk is voor de accommodatie van het bemanningslid. De reden om de thuisbasis als uitgangspunt te nemen is om een stabiele toepasselijke wetgeving te creëren. Ik laat even het overgangsrecht van de Verordening (EG) 883/2004 buiten beschouwing.

Uitgesplitst in thuisbasis wordt dat dan:

Indien Nederland: in dat geval is betrokkene verzekerd in Nederland. Heffing vindt dan plaats via de aanslag IB. Mogelijk is in dat geval de luchtvaartmaatschappij als inhoudingsplichtige aangemerkt door de LB-inspecteur. Als dat nog niet het geval is dan wordt dit doorgegeven aan CIBA (Coördinatiepunt internationale beschikbaarstelling arbeidskrachten). Deze zal de luchtvaartmaatschappij (of tussengeschoven uitzendbureau) aanmerken als inhoudingsplichtige, waardoor de werknemerspremies worden afgedragen.

Indien EU-land: de Verordening wijst de sociale zekerheidswetgeving aan van de thuisbasis. In dat geval niet verzekerd in Nederland voor de volksverzekeringen en de werknemersverzekeringen.

Niet EU-land; In dat geval is betrokkene op grond van art. 17 BUB volksverzekeringen c.q. art. 10 BUB werknemersverzekeringen niet in Nederland verzekerd. Mogelijk kan een bilateraal sociaal zekerheidsverdrag nog wel een aanwijfsregel bevatten. Mocht NL als verzekerd land worden aangegeven dan wordt het CIBA weer ingeseind.

Ik hoop dat je hiermee weer verder kunt.

Groeten,

Vaktechnische Aanspreekpunt (VTA)
 Specialisme: inkomstenbelasting particulieren;
 Specialisme: Internationaal belastingrecht en Premieheffing

Belastingdienst
Particulieren, Dienstverlening en Bezwaar
Regio Zuid
 Karel de Grotelaan 4 | 5616 CA | Eindhoven
 Postbus 90.056 | 5600 PJ | Eindhoven

T: (088)
 M: (06)

@belastingdienst.nl
www.belastingdienst.nl

' (FISCALITEIT)" ---12-06-2017 14:33:24---Ha
 loopt dat met de premies voor de

Kun jij de vraag in de mail hieronder beantwoorden? Hoe

Van: ' (FISCALITEIT)"
 Aan: ' @belastingdienst.nl" @minfin.nl" @belastingdienst.nl"

Ha

Kun jij de vraag in de mail hieronder beantwoorden? Hoe loopt dat met de premies voor de werknemersverzekeringen als de Belastingdienst de stelling inneemt dat sprake is van een dienstbetrekking?

Alvast bedankt!

Dag

Senior beleidsmedewerker
Cluster Fiscaliteit

Van:

Verzonden: woensdag 7 juni 2017 15:52

Aan: (FISCALITEIT); - DGB

Onderwerp: RE: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Urgentie: Hoog

Hoi,

Kamervragen liggen nu bij mijn directeur en hij heeft een slimme vraag. We schrijven: "Tegelijkertijd blijkt uit informatie van de Belastingdienst dat indien zo een schijnconstructie wordt toegepast, de Belastingdienst hier goed zicht op heeft en actie onderneemt. Waar de Belastingdienst - in tegenstelling tot hetgeen in de aangifte inkomstenbelasting van de in Nederland woonachtige piloot wordt gepresenteerd - een dienstbetrekking constateert, wordt er gecorrigeerd en indien nodig ook geprocedeerd". Deze zin suggereert dat er een naheffing wordt gedaan voor de inkomstenbelasting bij de piloot. Maar wat gebeurt er met de sociale zekerheidspremies? Ontvangt de werkgever een naheffing? Ik meende te weten dat dit inderdaad het geval is. kan jij dat bevestigen/ uitleggen hoe het wel zit?

Groet,

Van: (FISCALITEIT)

Verzonden: woensdag 7 juni 2017 10:55

Aan: - DGB;

Onderwerp: RE: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Ik ga het proberen....

Dag

Van: - DGB

Verzonden: woensdag 7 juni 2017 10:51

Aan: (FISCALITEIT);

Onderwerp: RE: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Gezien de vorige keren, wil ik jullie vragen om uiterlijk maandag aan te geven of jullie ambtelijk akkoord zijn. Dan gaat t bij ons ri S.

Lukt dat?

Groeten

Van: - DGB

Verzonden: dinsdag 6 juni 2017 16:26

Aan: (FISCALITEIT);

Onderwerp: Kamervragen Lacin schijnzelfstandigheid luchtvaart

Dit wordt m dan.

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

De Belastingdienst stelt e-mail niet open voor aanvragen, aangiften, bezwaarschriften, verzoeken, klachten, ingebrekestellingen en soortgelijke formele berichten.

Dit bericht is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde. Het bericht kan vertrouwelijke informatie bevatten waarvoor de fiscale geheimhoudingsplicht geldt. Als u dit bericht per abuis hebt ontvangen, wordt u verzocht het te verwijderen en de afzender te informeren.

The Dutch Tax and Customs Administration does not accept filings, requests, appeals, complaints, notices of default or similar formal notices, sent by email.

This message is solely intended for the addressee. It may contain information that is confidential and legally privileged. If you are not the intended recipient please delete this message and notify the sender.

Van: .
Aan:
Cc:
Onderwerp: FW: Zo perst Ryanair haar cabinepersoneel uit
Datum: woensdag 21 juni 2017 10:24:43

Ha,

Er staat in Trouw kennelijk een stuk over uitbuiting door Ryanair.
Ik kwam het in de knipselkrant niet tegen.

Van: Blendle Krantenoverzicht [mailto:nieuwsbrief@m.blendle.com]
Verzonden: woensdag 21 juni 2017 7:04
Aan:
Onderwerp: Zo perst Ryanair haar cabinepersoneel uit

Van:
Aan:
Cc:
Onderwerp: Trouw iover ryanair end e omgang met bedrijfsarts en medische gegevens
Datum: woensdag 21 juni 2017 12:34:03

Ha

In de knipselkrant staat een artikel uit Trouw over Ryanair.

Aan het eind van het artikel staan ook enkele passages over de wijze waarop Ryanair omgaat met ziek personeel, de inzet van een bedrijfsarts en het bewaren van medische gegevens.

Binnenkort praat AV met I-SZW en de FNV over mogelijke overtredingen van de WML door Ryanair.

Ik heb gevraagd ook met G&VW te schakelen over deze Arbo-onderwerpen.

Ik zou fijn vinden als een van jou mensen zou willen beoordelen of dit zo wel door de beugel kan.

En of er aanleiding is voor een onderzoek door I-SZW op deze punten.

Groeten,

Van:
Aan:
Cc:
Onderwerp: Re: Trouw iover ryanair end e omgang met bedrijfsarts en medische gegevens
Datum: maandag 26 juni 2017 9:25:10

OK, maar wij zouden denk ik ook al geholpen zijn met een duidelijke uitleg hoe in Nederland op dit punt de regels zijn.

Groeten,

Verzonden met Good Work(www.good.com)

Van: " @minszw.nl>
Verzonden: 26 jun. 2017 08:22
Aan: " @MINSZW.NL>
Onderwerp: RE: Trouw iover ryanair end e omgang met bedrijfsarts en medische gegevens
Cc: " < @minszw.nl>,
 @minszw.nl>

Ha

We hebben dit verzoek doorgestuurd naar ISZW. Wij kunnen en willen niet oordelen over individuele gevallen. Dat is echt aan de inspectie.

We hebben ook een naam van de inspectie doorgekregen, dat is
Groeten,

Van:
Verzonden: woensdag 21 juni 2017 12:34
Aan:
CC:
Onderwerp: Trouw iover ryanair end e omgang met bedrijfsarts en medische gegevens

Ha

In de knipselkrant staat een artikel uit Trouw over Ryanair.

Aan het eind van het artikel staan ook enkele passages over de wijze waarop Ryanair omgaat met ziek personeel, de inzet van een bedrijfsarts en het bewaren van medische gegevens.

Binnenkort praat AV met I-SZW en de FNV over mogelijke overtredingen van de WML door Ryanair.

Ik heb gevraagd ook met G&VW te schakelen over deze Arbo-onderwerpen.

Ik zou fijn vinden als een van jou mensen zou willen beoordelen of dit zo wel door de beugel kan.

En of er aanleiding is voor een onderzoek door I-SZW op deze punten.

Groeten,

Van:
Aan:
Onderwerp: RE: Brief TK social issues in de luchtvaart
Datum: woensdag 28 juni 2017 13:53:55
Bijlagen: [image001.jpg](#)

Hoi

Ik heb een deel van de mailwisseling tussen GVW en Inspectie gezien met dezelfde boodschap, 11 (pbo)

alsnog uitnodigen: voor vanmiddag en/of morgen.

Ik zit zelf tussen 15.00 en 18.00 grotendeels vast aan het WGO in de Kamer.

Groet,

Van:
Verzonden: woensdag 28 juni 2017 13:38
Aan: (
Onderwerp: RE: Brief TK social issues in de luchtvaart

Hoi

11 (pbo)

Groet,

Van:
Verzonden: woensdag 28 juni 2017 12:09
Aan:
Onderwerp: RE: Brief TK social issues in de luchtvaart

heeft GVW verzocht om versterking. Is daar nog wat uitgekomen?

Van:
Verzonden: woensdag 28 juni 2017 12:01
Aan:
Onderwerp: RE: Brief TK social issues in de luchtvaart

11 (pbo)

Van:
Verzonden: woensdag 28 juni 2017 10:58
Aan:
Onderwerp: FW: Brief TK social issues in de luchtvaart

Ter info, 11 (pbo)

Groet,

Van: [mailto: @fny.nl]
Verzonden: dinsdag 27 juni 2017 13:38
Aan:
Onderwerp: RE: Brief TK social issues in de luchtvaart

Hallo

Vakantie was uitstekend. Het klopt dat ook bij een eerder gesprek aanwezig was. Ik zal iedereen wijze op de noodzaak een legitimatiebewijs te kunnen tonen.

Groet

Van: [mailto: @minszw.nl]
Verzonden: dinsdag 27 juni 2017 13:34
Aan: @fny.nl>
Onderwerp: RE: Brief TK social issues in de luchtvaart

Hallo

Goede vakantie gehad? Dank voor het doorgeven van de namen, ik zorg dat jullie zijn aangemeld. 10 2g

Vergeet niet een legitimatiebewijs mee te nemen. Tot donderdag.

Groeten,

Van: [mailto: @fny.nl]
Verzonden: dinsdag 27 juni 2017 12:47
Aan:
Onderwerp: RE: Brief TK social issues in de luchtvaart

Hallo

10 2g

10 2g

Met vriendelijke groet

PROJECTLEIDER FNV SCHIPHOL

Hertogswetering 159, 3543 AS Utrecht
Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

T 088-

M 06

E @fnn.nl

Aanwezig: ma | di | wo | do | vr

Van:

Verzonden: dinsdag 27 juni 2017 11:57

Aan: @minszw.nl>

Onderwerp: RE: Brief TK social issues in de luchtvaart

Beste

Bij het gesprek op donderdag 29/6, 09:30 uur zullen namens de FNV aanwezig zijn:

- Organizer
- Is mogelijk aanwezig en naam volgt uiterlijk morgenochtend
- Vakbondsbestuurder
- Onderzoeker
- Jurist
- Projectleider FNV

Ik zal een ieder er op wijzen een geldig legitimatiebewijs mee te nemen.

Met vriendelijke groet

PROJECTLEIDER FNV SCHIPHOL

Hertogswetering 159, 3543 AS Utrecht
Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

T 088-

M 06

E [@fnv.nl](mailto:)

Aanwezig: ma | di | wo | do | vr

Van: [mailto: [@minszw.nl](mailto:)]

Verzonden: donderdag 1 juni 2017 14:43

Aan: [@fnv.nl](mailto:)>

Onderwerp: RE: Brief TK social issues in de luchtvaart

Geen probleem!

Groet,

Van: [[@fnv.nl](mailto:)]

Verzonden: woensdag 31 mei 2017 9:13

Aan:

Onderwerp: RE: Brief TK social issues in de luchtvaart

Beste

29 juni 09:30 uur in mijn agenda genoteerd. Ik werk nog aan onze delegatie, maar die zal bestaan uit maximaal 6 personen. Is het akkoord als ik je uiterlijk 27/6 de namen van onze delegatieleden doorgeef?

Met vriendelijke groet

PROJECTLEIDER FNV SCHIPHOL

Hertogswetering 159, 3543 AS Utrecht
Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

T 088-

M 06

E [@fnv.nl](mailto:)

Aanwezig: ma | di | wo | do | vr

Van: [\mailto: [@minszw.nl](mailto:)]

Verzonden: dinsdag 30 mei 2017 13:44

Aan: [@fnv.nl](mailto:)>

CC: [@InspectieSZW.nl](mailto:)>;
[@minszw.nl](mailto:)>; < [fnv.nl](mailto:)>

Onderwerp: RE: Brief TK social issues in de luchtvaart

Beste

Laten we dan afspreken op donderdag 29 juni van 9.30 tot uiterlijk 11.30 uur. Als je jullie delegatie weet, zorg ik dat jullie aangemeld worden. Vergeet niet een ID mee te nemen.

Groeten,

Van: [\mailto: [@fnv.nl](mailto:)]

Verzonden: maandag 29 mei 2017 10:03

Aan:

CC:

Onderwerp: RE: Brief TK social issues in de luchtvaart

Beste

Dank voor je reactie.

De komende weken heb ik verlof. Stel voor elkaar te treffen op maandag 26, of woensdag 28, of donderdag 29 juni in de ochtend (vanaf 09:00 uur). Wij komen naar het Ministerie van SZW. Hoor/lees graag welke van de genoemde momenten het best past in jullie agenda's. De samenstelling van onze delegatie laat ik je zo spoedig mogelijk weten (max 4 personen)

Indien er na 1 juni contact nodig is dan vraag ik je dit te laten lopen via mijn collega
(06)

Met vriendelijke groet

PROJECTLEIDER FNV SCHIPHOL

Hertogswetering 159, 3543 AS Utrecht
Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

T 088-

M 06

E [@fnv.nl](mailto:)

Aanwezig: ma | di | wo | do | vr

Van: [mailto: @minszw.nl]
Verzonden: dinsdag 23 mei 2017 15:44
Aan: @fnv.nl>
CC: @InspectieSZW.nl>; ([@minszw.nl](mailto:)>; < [fnv.nl](mailto:)>
Onderwerp: RE: Brief TK social issues in de luchtvaart

Beste

Met excuus voor de vertraging, ik heb denk ik de juiste mensen gevonden om jullie vragen uit de notitie te bespreken. Het gaat collega's (Inspectie SZW), (afdeling arbeidsrecht) en mijzelf. Als ik naar onze agenda's kijk, is er veel mogelijk qua datum (behalve deze week en 8 en 27 juni). Wat komt jou uit?

Groeten,

Van: [mailto: @fnv.nl]
Verzonden: woensdag 19 april 2017 22:56
Aan: - DGB
CC: - DGMI;
Onderwerp: RE: Brief TK social issues in de luchtvaart

Beste

Graag breng ik onderstaande mail en de toezegging die daarin wordt gedaan onder je aandacht. Dit laatste mede gezien de inhoud van [de brief](#) die staatsecretaris Dijksma vandaag aan de Kamer stuurde.

Met vriendelijke groet

PROJECTLEIDER FNV SCHIPHOL

Hertogswetering 159, 3543 AS Utrecht
Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

T 088-

M 06

E [@fnv.nl](#)

Aanwezig: ma | di | wo | do | vr

Van: - DGB [<mailto:> [minienm.nl](#)]
Verzonden: dinsdag 31 januari 2017 16:53
Aan: <[vrv.nl](#)>; [@fnv.nl](#)>
CC: - DGMI <[minienm.nl](#)>;
<[fnv.nl](#)>; [@MINSZW.NL](#)>;
[@MINSZW.NL](#)>; [@minszw.nl](#)>
Onderwerp: RE: Brief TK social issues in de luchtvaart

Beste en
Rijkelijk laat maar een eerste reactie van onze kant: deze brief wordt opgepakt zodra terug is van vakantie (dat is bijna). Wij zijn inderdaad ondertussen bezig met de motie. Of de twee zaken gecombineerd kunnen worden is de vraag. 11 (pbo)

en Wml en Waadi worden gehandhaafd
door de Inspectie SZW. We komen hier over niet al te lange tijd bij jullie op terug.
Met vriendelijke groet,

Ministerie van Infrastructuur en Milieu | DG Bereikbaarheid | Directie Luchtvaart
Postbus 20904 | 2500 EX Den Haag | Telefoon: +31 (0) 6 | Vrijdag afwezig

Van: [mailto:vnv.nl]
Verzonden: vrijdag 13 januari 2017 10:56
Aan:
CC: - DGMI;
Onderwerp: Re: Brief TK social issues in de luchtvaart

- DGB

Beste en

Even een reactie na aanleiding van de mail die Leen zojuist heeft gestuurd. IenM en SZW zijn waarschijnlijk druk met de voorbereiding van het onderzoek (Motie Smaling). De VNV was erg gelukkig met de motie, alleen niet met de deadline maart 2017. Voor een grondig onderzoek is volgens mij wat meer tijd nodig.

Onze wens mag helder zijn, actie vanuit de inspectie diensten om misstanden aan te tonen. Als de piloten casus toch grondig wordt uitgezocht, waarom dan niet direct de cabine problematiek meenemen?

Met vriendelijke groet,

Public Affairs

**Vereniging Nederlandse
Verkeersvliegers**
Dellaertlaan 61
Postbus 192
1170 AD Badhoevedorp
T 020
vnv.nl
www.vnv.nl

