



Datum van inontvangstneming : 28/04/2016

**Zaak C-168/16**

**Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie**

**Datum van indiening:**

25 maart 2016

**Verwijzende rechter:**

Cour du travail de Mons (België)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

18 maart 2016

**Verzoekende partijen:**

Sandra Nogueira

Victor Perez-Ortega

Virginie Mauguit

Maria Sanchez-Odogherty

José Sanchez-Navarro

**Verwerende partij:**

Crewlink Ltd

---

**I. Feiten en hoofdgeding**

- 1 S. Nogueira, V. Perez-Ortega, V. Mauguit, M. Sanchez-Odogherty en J. Sanchez-Navarro (hierna: „verzoekers” of „werknemers”), van Portugese, Spaanse of Belgische nationaliteit, hebben op verschillende data in 2009 en 2010 in het Engels opgestelde arbeidsovereenkomsten gesloten met Crewlink Ltd, een vennootschap naar Iers recht met zetel in Ierland (hierna: „Crewlink”, „verweerster” of „werkgever”). Deze vennootschap is gespecialiseerd in het rekruteren en opleiden van boordpersoneel voor luchtvaartmaatschappijen, en in hoofdzaak voor de vennootschap Ryanair.

- 2 In de arbeidsovereenkomsten is bepaald dat de werknemers door Crewlink worden tewerkgesteld en op grond van een overeenkomst als cabinepersoneel aan Ryanair ter beschikking worden gesteld. Artikel 6 van iedere overeenkomst luidt:  
  
„De vliegtuigen van de klant zijn geregistreerd in de Republiek Ierland en, aangezien u de taken op deze vliegtuigen uitvoert, voert u uw werk uit in de Republiek Ierland”.
- 3 Hetzelfde artikel wijst de luchthaven van Charleroi (België) aan als „standplaats” („home base”) van de werknemers, maar bepaalt ook dat Crewlink te allen tijde kan beslissen hen aan een andere luchthaven toe te wijzen. Krachtens de overeenkomst moeten de werknemers wonen op maximaal een uur van de plaats waaraan zij zijn toegewezen.
- 4 Artikel 38 van de overeenkomsten luidt:  
  
„De arbeidsverhouding tussen de vennootschap en u wordt te allen tijde beheerst door de van kracht zijnde en eventueel gewijzigde wetten van de Republiek Ierland. De Ierse rechter is bevoegd ter zake van alle aangelegenheden betreffende de uitvoering en de verbreking van deze overeenkomst. Wanneer de onderhavige bepaling niet langer van toepassing is wegens wetswijzigingen, een wettelijke richtlijn of iedere andere wijziging die de vennootschap belangrijk vindt, vervalt deze overeenkomst en zal uw arbeidsovereenkomst met de vennootschap worden beëindigd en een vergoeding ter compensatie van de opzegging worden uitbetaald”.
- 5 In de overeenkomsten is bepaald dat het loon wordt betaald op een Ierse bankrekening.
- 6 De werknemers hebben ontslag genomen of werden ontslagen op verschillende data tussen 4 april en 10 november 2011.
- 7 De werknemers hebben de werkgever op 8 december 2011 voor het tribunal du travail te Charleroi (arbeidsrechtbank te Charleroi) gedaagd tot betaling van meerdere bedragen op grond van de arbeidsverhouding (salarisregularisatie, enz.).
- 8 Bij vonnis van 4 november 2013 heeft de eerste rechter zich onbevoegd verklaard.
- 9 De werknemers hebben tegen dit vonnis hoger beroep ingesteld. Zij besluiten tot de bevoegdheid van de Belgische rechter en de toepassing van het Belgische recht.

## II. Aangevoerde bepalingen

*1. 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 (PB 2001, L 12, blz. 1; hierna: „Brussel I-verordening”)*

10 De artikelen 19 en 21 van deze verordening luiden als volgt:

„Artikel 19

De werkgever met woonplaats op het grondgebied van een lidstaat kan voor de volgende rechten worden opgeroepen:

- 1) voor de rechten van de lidstaat waar hij woonplaats heeft, of
- 2) in een andere lidstaat:
  - a) voor het gerecht van de plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt of voor het gerecht van de laatste plaats waar hij gewoonlijk heeft gewerkt, of
  - b) wanneer de werknemer niet in eenzelfde land gewoonlijk werkt of heeft gewerkt, voor het gerecht van de plaats waar zich de vestiging bevindt of bevond die de werknemer in dienst heeft genomen.”

„Artikel 21

Van deze afdeling kan slechts worden afgeweken door overeenkomsten:

- 1) gesloten na het ontstaan van het geschil, of
- 2) die aan de werknemer de mogelijkheid geven de zaak bij andere rechten dan de in deze afdeling genoemde aanhangig te maken.”

*2. Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, ter ondertekening opengesteld te Rome op 19 juni 1980 (PB L 266, blz. 1; hierna: „Verdrag van Rome”) [vervangen door 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) (PB L 177, blz. 6), van toepassing op overeenkomsten gesloten na 17 december 2009 (hierna: „Rome I-verordening”)]*

11 Artikel 6 van het Verdrag van Rome bepaalt:

„1. Ongeacht artikel 3 kan de rechtskeuze van partijen in een arbeidsovereenkomst er niet toe leiden dat de werknemer de bescherming verliest welke hij geniet op grond van de dwingende bepalingen van het

recht dat ingevolge lid 2 van het onderhavige artikel bij gebreke van een rechtskeuze op hem van toepassing zou zijn.

2. Ongeacht artikel 4 wordt de arbeidsovereenkomst, bij gebreke van een rechtskeuze overeenkomstig artikel 3, beheerst door:

a) het recht van het land waar de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht, zelfs wanneer hij tijdelijk in een ander land te werk is gesteld; of

b) het recht van het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen, wanneer deze niet in eenzelfde land gewoonlijk zijn arbeid verricht,

tenzij uit het geheel der omstandigheden blijkt dat de arbeidsovereenkomst nauwer is verbonden met een ander land, in welk geval het recht van dat andere land toepasselijk is.”

### *3. Rome I-verordening*

12 Artikel 8 van de Rome I-verordening luidt:

„1. Een individuele arbeidsovereenkomst wordt beheerst door het recht dat de partijen overeenkomstig artikel 3 hebben gekozen. Deze keuze mag er evenwel niet toe leiden dat de werknemer de bescherming verliest welke hij geniet op grond van bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken op grond van het recht dat overeenkomstig de leden 2, 3 en 4 van dit artikel toepasselijk zou zijn geweest bij gebreke van een rechtskeuze.

2. Voor zover het op een individuele arbeidsovereenkomst toepasselijke recht niet door de partijen is gekozen, wordt de overeenkomst beheerst door het recht van het land waar of, bij gebreke daarvan, van waaruit de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht. Het land waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht wordt niet geacht te zijn gewijzigd wanneer de werknemer zijn arbeid tijdelijk in een ander land verricht.

3. Indien het toepasselijke recht niet overeenkomstig lid 2 kan worden vastgesteld, wordt de overeenkomst beheerst door het recht van het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen.

4. Indien uit het geheel der omstandigheden blijkt dat de overeenkomst een kennelijk nauwere band heeft met een ander dan het in lid 2 of lid 3 bedoelde land, is het recht van dat andere land van toepassing.”

*4. 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 (PB L 373, blz. 4)*

- 13 Bijlage III bij deze verordening [ingevoerd bij verordening (EG) nr. 1899/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 12 december 2006 (PB L 377, blz. 1)], subdeel Q, regel („OPS”) 1.1090, punt 3.1, bepaalt dat de exploitant voor elk bemanningslid een „thuisbasis” aanwijst. In regel 1.1095, punt 1.7, is dit begrip gedefinieerd 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”.

*5. Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (PB L 166; blz. 1), zoals gewijzigd bij verordening (EU) nr. 465/2012 van het Europees Parlement en de Raad van 22 mei 2012*

- 14 Artikel 11, lid 5, van deze verordening bepaalt:

„Werkzaamheden van een lid van het cockpit- of het cabinepersoneel dat met betrekking tot luchtpassagiers of luchtvrachtvervoer 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”.

*6. 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 (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (PB L 284, blz. 1)*

- 15 Artikel 14, lid 5 bis, tweede alinea, van deze verordening luidt:

„Voor de toepassing van artikel 13, lid 1, van de basisverordening vallen leden van het cockpit- of het cabinepersoneel die in loondienst en met betrekking tot luchtpassagiers of luchtvrachtvervoer diensten plegen te verrichten in twee of meer lidstaten onder de wetgeving van de lidstaat waar hun thuisbasis, zoals omschreven in 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, gelegen is”.

7. *Verdrag inzake de internationale burgerluchtvaart, ondertekend te Chicago op 7 december 1944 (hierna: „Verdrag van Chicago”)*

16 Artikel 17 van dit verdrag bepaalt:

„Luchtvaartuigen hebben de nationaliteit van de staat waar zij zijn ingeschreven”.

### **III. Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding**

#### *1. Belangrijkste argumenten van verzoekers*

- 17 Verzoekers beroepen zich op het doel een passende bescherming te bieden aan de zwakste contractpartij, namelijk de werknemer, dat voor het Hof een constante leidraad heeft gevormd bij de uitlegging van het Unierecht.
- 18 Zij wijzen erop dat zij geen enkele band hebben met Ierland, waar de meeste van hen slechts éénmalig waren om hun overeenkomst te ondertekenen, en dat het voor hen moeilijk zou zijn om daar hun rechten geldend te maken, zodat Crewlink een feitelijke immuniteit geniet.
- 19 De werknemers verwijten Crewlink dat zij de Ierse rechtsbepalingen, die minder gunstig zijn dan de Belgische rechtsbepalingen, heeft toegepast op de arbeidsverhouding, terwijl zij geen enkele band hebben met Ierland. Zij hebben immers de Portugese, Spaanse of Belgische nationaliteit en leefden al in België of hebben zich daar gevestigd om te werken voor een vennootschap naar Iers recht die hen ter beschikking heeft gesteld van een luchtvaartmaatschappij Ryanair, een vennootschap naar Iers recht die vliegtuigen charterde aan boord waarvan zij dagelijks over Europa vlogen vanuit één enkele thuisbasis, namelijk de luchthaven van Charleroi.
- 20 Zij zijn van mening dat de Belgische rechter overeenkomstig verordening nr. 44/2001 bevoegd is om kennis te nemen van het geschil en dat het Belgische recht overeenkomstig het Verdrag van Rome moet worden toegepast op de arbeidsverhoudingen.

#### *2. Belangrijkste argumenten van verweerster*

- 21 Crewlink beoogt de bevestiging van het vonnis waartegen hoger beroep is ingesteld. Zij meent dat er een nauwe en concrete band bestaat tussen het geding en de Ierse rechter om de volgende redenen:
- 22 De arbeidsovereenkomsten voorzien in de bevoegdheid van de Ierse rechter en duiden het Ierse recht aan als toepasselijke recht.
- 23 In de overeenkomsten wordt erop gewezen dat het werk wordt geacht te zijn uitgevoerd in Ierland, daar het hoofzakelijk wordt verricht aan boord van

vliegtuigen die in Ierland zijn ingeschreven. Bovendien bevestigt artikel 17 van het Verdrag van Chicago de bevoegdheid van de rechter van de staat waar de vliegtuigen zijn ingeschreven.

- 24 De werknemers hebben de Ierse sociale zekerheid genoten tijdens hun arbeidsverhouding. Hun aansluitingskaart bij de hospitalisatieverzekering „European Health Insurance Card” werd hun in de bedrijfsruimten van Crewlink in Ierland overhandigd.
- 25 Overeenkomstig de arbeidsovereenkomsten werd het salaris op een in Ierland geopende bankrekening overgemaakt en onderworpen aan de fiscale wetgeving van deze staat, wat door de werknemers nooit is betwist.
- 26 De werknemers voerden geen enkele binnenlandse vlucht uit, maar alleen internationale vluchten aan boord van Ierse vliegtuigen.
- 27 De arbeidsovereenkomsten, hoewel in de landen van herkomst van de werknemers ondertekend, zijn pas in werking getreden op de datum waarop Crewlink deze in de zetel in Ierland heeft medeondertekend.
- 28 Ten slotte beschikt Crewlink in België niet over een kantoor van waaruit het werk wordt georganiseerd of instructies worden gegeven aan het personeel. De informatie betreffende het werk van het personeel wordt door de kantoren in Ierland verstrekt.

#### **IV. Geschil en standpunt van de verwijzingsrechter**

- 29 De verwijzende rechter stelt om te beginnen vast dat richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB 1997, L 18, blz. 1) in het geding geen toepassing vindt, omdat de werknemers niet gedurende een bepaald periode in de zin van deze richtlijn, maar wel voor de hele duur van hun beroepsactiviteit ter beschikking werden gesteld aan Ryanair, en dit steeds vanuit dezelfde thuisbasis.

##### *1. Bevoegdheid*

- 30 De verwijzende rechter stelt vast dat krachtens artikel 21 van verordening nr. 44/2001 de clause tot aanwijzing van de Ierse rechter als bevoegde rechter niet kan worden tegengeworpen aan de werknemers.
- 31 Om te bepalen of de Belgische rechter bevoegd is, moet aan de hand van de feiten van het geding eerst worden vastgesteld op welk grondgebied de werknemers gewoonlijk werken [artikel 19, lid 2, onder a), van verordening nr. 44/2001].



- 32 De verwijzende rechter verwijst dienaangaande naar de rechtspraak van het Hof betreffende het criterium „plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht”.
- 33 Door dit criterium kan de verzoeker gemakkelijk bepalen welk gerecht hij kan aanzoeken en kan de verweerder redelijkerwijs voorzien voor welk gerecht hij kan worden opgeroepen (arresten van 9 januari 1997, Rutton, C-383/95, EU:C:1997:7, punten 13 en 18, en 27 februari 2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, punt 42).
- 34 Door het criterium kunnen de bijzonderheden die verband houden met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en de situatie van de werknemer nauwkeuriger in aanmerking worden genomen omdat het gerecht van de plaats waar de verbintenis van de werknemer moet worden uitgevoerd, het meest geschikt is om het geschil te beslechten waartoe de arbeidsovereenkomst aanleiding kan geven (arresten van 15 februari 1989, Six Constructions, 32/88, EU:C:1989:68, punt 14, en 27 februari 2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, punt 39).
- 35 Voorts is de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht meestal de plaats waar de werknemer zich op die plaats „met minder moeite tot de rechter kan wenden of zich kan verdedigen”. Op die manier wordt „een passende bescherming van de sociaal zwakste contractpartij, in casu de werknemer, verzekerd” (zie met name arresten van 13 juli 1993, Mulox IBC, C-125/92, EU:C:1993:306, punten 18 en 19, en 27 februari 2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, punt 40).
- 36 Wanneer de werknemer zijn prestaties gelijktijdig in verschillende staten verricht (vrachtwagenchauffeur, piloot, enz.), definieert het Hof deze plaats 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, Rutton, C-383/95, EU:C:1997:7, punt 23).
- 37 Indien de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht niet kan worden vastgesteld, kan de werknemer er weliswaar steeds voor opteren de werkgever op te roepen voor het gerecht van de staat waarin de werkgever is gevestigd of waar zich de vestiging bevindt die hem in dienst heeft genomen (arrest van 27 februari 2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, punten 55 tot en met 57).
- 38 Het criterium „plaats van de indienstneming” vindt echter zeer weinig toepassing omdat de nationale rechter wordt verzocht om de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht na te gaan, zelfs wanneer de arbeid op verschillende plaatsen wordt uitgevoerd.

## *2. Toepasselijk recht*

- 39 Overeenkomstig het Verdrag van Rome en de Rome I-verordening staat het partijen in beginsel vrij het recht te kiezen dat van toepassing is op de arbeidsovereenkomst, maar deze keuze mag er niet toe leiden dat de werknemer

de bescherming verliest welke hij geniet op grond van de dwingende bepalingen van het recht dat bij gebreke van een rechtskeuze toepasselijk zou zijn geweest.

- 40 Het toepasselijke recht bij gebreke van een rechtskeuze is krachtens het Verdrag van Rome het recht van het land „waar de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht, zelfs wanneer hij tijdelijk in een ander land te werk is gesteld”, en, voor de overeenkomsten gesloten na 17 december 2009, krachtens de Rome I-verordening het recht van het land „waar of, bij gebreke daarvan, van waaruit de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht”, met die precisering dat „het land waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht [...] niet [wordt] geacht te zijn gewijzigd wanneer de werknemer zijn arbeid tijdelijk in een ander land verricht”.
- 41 Wanneer de werknemer zijn arbeid niet gewoonlijk in één land verricht, dan wordt de arbeidsovereenkomst, bij gebreke van een duidelijke rechtskeuze door de partijen, beheerst door het recht van het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen.
- 42 Van deze twee regels wordt echter afgeweken wanneer uit het geheel van de omstandigheden blijkt dat de arbeidsovereenkomst een nauwere band heeft met een ander land (in welk geval het recht van dat andere land toepasselijk is).
- 43 De werknemer kan dus, zelfs indien de overeenkomst het recht van een andere staat aanwijst, de beschermingsregels invoeren van de staat waarin hij gewoonlijk zijn arbeid verricht wanneer de dwingende bepalingen van dit recht gunstiger zijn.
- 44 Het Hof heeft eraan herinnerd in zijn arrest van 12 september 2013, Schlecker (C-64/12, EU:C:2013:551): „Aangezien de doelstelling van artikel 6 EVO een passende bescherming van de werknemer is, moet deze bepaling verzekeren dat op de arbeidsovereenkomst het recht van het land wordt toegepast waarmee deze overeenkomst de nauwste banden schept” (punt 34).
- 45 Hieruit volgt dat het Verdrag van Rome en de Rome I-verordening een weerlegbaar vermoeden scheppen dat de gebruikelijke vestigingsplaats, of subsidiair de vestiging die de werknemer in dienst heeft genomen, het land aanduidt waarmee de arbeidsovereenkomst de nauwste band heeft. Dit vermoeden wordt geacht te zijn weerlegd wanneer uit het geheel van de omstandigheden blijkt dat de arbeidsovereenkomst nauwere banden vertoont met een ander land. De dwingende bepalingen van de gebruikelijke vestigingsplaats of, bij ontbreken daarvan, van de plaats van de vestiging die de werknemer in dienst heeft genomen of, in voorkomend geval, van het land dat de nauwste banden heeft met de overeenkomst, prevaleren dus boven het door de partijen gekozen recht voor zover zij gunstiger zijn voor de werknemer.
- 46 Het Hof heeft deze oplossing bevestigd in zijn arrest van 15 maart 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), waarin het het volgende heeft verklaard:

„42. Aangezien de doelstelling van artikel 6 van het verdrag van Rome van 1980 een passende bescherming van de werknemer is, [...] [moet] deze bepaling [...] worden opgevat als een waarborg dat eerder het recht van de staat waarin hij zijn beroepswerkzaamheden verricht, van toepassing is dan dat van de staat van de zetel van de werkgever. De werknemer oefent zijn economische en sociale functie immers in eerstgenoemde staat uit en [...] zijn arbeid ondergaat ook in die staat de invloed van het politieke en het bedrijfsklimaat. Bijgevolg moet de eerbiediging van de in het recht van dat land geldende voorschriften ter bescherming van de arbeid zo veel mogelijk worden gewaarborgd.

43. Gelet op de met artikel 6 van het verdrag van Rome van 1980 nagestreefde doelstelling moet het in lid 2, onder a), daarvan genoemde criterium van het land waar de werknemer ‚gewoonlijk zijn arbeid verricht’ dus ruim worden uitgelegd, terwijl het in lid 2, onder b), van dat artikel bedoelde criterium van de zetel van ‚de vestiging die de werknemer in dienst heeft genomen’ toepassing zou moeten vinden wanneer de aangezochte rechter niet in staat is te bepalen in welk land de arbeid gewoonlijk wordt verricht.

44. Uit het voorgaande vloeit voort dat het in artikel 6, lid 2, onder a), van het verdrag van Rome van 1980 vervatte criterium ook dient te worden toegepast in een geval [...] waarin de werknemer zijn werkzaamheden in meer dan één verdragsluitende staat verricht, wanneer het voor de aangezochte rechter mogelijk is te bepalen met welke staat de arbeid een duidelijk aanknopingspunt heeft.

45. [...] [H]et criterium van het land waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, [moet], wanneer de arbeid in meer dan één lidstaat wordt verricht, ruim worden uitgelegd en aldus worden opgevat dat het verwijst naar de plaats waar of van waaruit de werknemer daadwerkelijk zijn beroepswerkzaamheden verricht, en bij gebreke van een centrum van de activiteiten, naar de plaats waar hij het grootste gedeelte van zijn werkzaamheden verricht.

46. Deze uitlegging staat bovendien op één lijn met de bewoordingen van de nieuwe bepaling betreffende de collisieregels voor individuele arbeidsovereenkomsten, die is ingevoerd bij verordening nr. 593/2008[...]. Artikel 8 van deze verordening bepaalt immers dat voor zover het op een individuele arbeidsovereenkomst toepasselijke recht niet door de partijen is gekozen, de overeenkomst wordt beheerst door het recht van het land waar of, bij gebreke daarvan, van waaruit de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht. Dit recht blijft ook van toepassing wanneer de werknemer tijdelijk werkzaamheden in een andere staat verricht. Zoals voorts overweging 23 van deze verordening vermeldt, moet de uitlegging van deze bepaling worden ingegeven door de beginselen

van favor laboratoris, want de zwakkere partijen moeten worden beschermd ,door collisieregels die gunstiger zijn’.

47. Blijkens het voorgaande moet de verwijzende rechter het aanknopingscriterium van artikel 6, lid 2, onder a), van het verdrag van Rome van 1980 ruim uitleggen om vast te stellen of verzoeker in het hoofdgeding gewoonlijk zijn arbeid in een van de verdragsluitende staten verricht en om te bepalen welke van die staten dat is.

48. Hiertoe moet de verwijzende rechter vanwege de aard van de arbeid in de sector van het internationale transport, als aan de orde in het hoofdgeding, [...] rekening houden met alle elementen die de werkzaamheid van de werknemer kenmerken.

49. Hij moet met name vaststellen 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. Hij moet tevens nagaan in welke plaatsen het vervoer hoofdzakelijk wordt verricht, in welke plaatsen de goederen worden gelost en naar welke plaats de werknemer na zijn opdrachten terugkeert.

50. In die omstandigheden dient op de vraag te worden geantwoord dat artikel 6, lid 2, onder a), van het verdrag van Rome van 1980 aldus moet worden uitgelegd dat in het geval waarin de werknemer zijn werkzaamheden in meer dan één verdragsluitende staat verricht, het land waar de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht in die zin van deze bepaling, dat is waar of van waaruit de werknemer, rekening gehouden met alle elementen die deze werkzaamheid kenmerken, het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever vervult.”

47 Het Hof heeft dit bevestigd in zijn arrest van 15 december 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842), waarin het met name het volgende heeft verklaard:

„38. [...] [D]e verwijzende rechter [moet] rekening houden met alle elementen die de werkzaamheid van de werknemer kenmerken, en met name vaststellen 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 (zie arrest Koelzsch, reeds aangehaald, punten 48 en 49).

39. Wanneer uit deze vaststellingen blijkt dat de plaats van waaruit de werknemer zijn transportopdrachten verricht en waar hij ook de instructies voor zijn opdrachten ontvangt, steeds dezelfde is, moet die plaats worden beschouwd als de plaats waar hij gewoonlijk zijn arbeid verricht in de zin van artikel 6, lid 2, onder a). [...] [H]et criterium van de plaats waar de

werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht, [moet] immers eerst worden toegepast.

40. De [...] elementen die de arbeidsbetrekking kenmerken, te weten de plaats van de effectieve tewerkstelling, de plaats waar de werknemer de instructies ontvangt of de plaats waar deze zich moet aanmelden alvorens zijn opdrachten uit te voeren, zijn dus van belang voor het bepalen van het op deze arbeidsbetrekking toepasselijke recht, in die zin dat wanneer deze plaatsen in hetzelfde land zijn gelegen, de aangezochte rechter kan oordelen dat de situatie onder de regeling van artikel 6, lid 2, onder a), van het Verdrag van Rome valt.

41. Bijgevolg moet artikel 6, lid 2, van het Verdrag van Rome aldus worden uitgelegd dat de aangezochte nationale rechter allereerst moet uitmaken of de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst zijn arbeid gewoonlijk in een zelfde land verricht, namelijk het land van waaruit, gelet op het geheel der omstandigheden die zijn werkzaamheid kenmerken, de werknemer het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever vervult.”

- 48 Op grond van deze overwegingen komt de verwijzende rechter tot de slotsom dat de bevoegdheid en het toepasselijke recht beiden moeten worden bepaald volgens het criterium „plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht”, waarbij dit ruim moet worden geïnterpreteerd.

### *3. Plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht*

- 49 De bepaling van deze plaats lijkt op het eerste gezicht moeilijk in het onderhavige geval: buiten de tijd die wordt gebruikt voor de voorbereiding van de vlucht en de fasen van het in- en uitstappen, verricht het boordpersoneel zijn arbeid terwijl het in beweging is boven verschillende staten.
- 50 Een oplossing zou kunnen zijn om het vliegtuig te beschouwen als arbeidsplaats en om de staat waar het vliegtuig is ingeschreven te beschouwen als de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht. Het lijkt echter gekunsteld om, voor de toepassing van het recht van de arbeidsplaats, een vliegtuig te beschouwen als het grondgebied van de staat waar het is ingeschreven. Deze oplossing kan bovendien niet worden toegepast voor het personeel dat is toegewezen aan verschillende vliegtuigen die zijn ingeschreven in verschillende staten. Bovendien regelt het Verdrag van Chicago in werkelijkheid de organisatie van de luchtvaart tussen staten en de vaststelling van de zakelijke rechten en de zekerheden verleend op deze vliegtuigen.
- 51 Het Hof heeft geoordeeld dat ter bepaling van de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht, met name „rekening moet worden gehouden met de omstandigheid, dat de werknemer het grootste deel van zijn arbeidstijd doorbrengt in een van de verdragsluitende staten, waar hij 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 terugkeert” (arrest van 27 februari 2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, punt 44).

- 52 De Commissie heeft gepreciseerd dat de nieuwe formulering van de Rome I-verordening „het bijvoorbeeld mogelijk [maakt] de regel toe te passen op personeel dat werkzaam is aan boord van vliegtuigen, indien er een vaste plaats is van waaruit het werk wordt georganiseerd en waar dat personeel andere verplichtingen jegens zijn werkgever vervult (inchecken, veiligheidscontrole)” [voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I) (COD), blz. 7].
- 53 De Franse Cour de cassation (hof van cassatie) heeft in het arrest van 11 april 2012, Avient Ltd (nrs. 11-17096 en 11-17097), gewezen in een zaak betreffende boordpersoneel van luchtvaartmaatschappijen, toepassing gemaakt van de arresten van 15 maart 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151) en 15 december 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842). Die rechter heeft geoordeeld dat de plaats waar gewoonlijk de arbeid wordt verricht, een criterium van wetgevende bevoegdheid (artikel 6 van het Verdrag van Rome) samenvalt met de plaats waar gewoonlijk wordt gewerkt, een criterium van rechterlijke bevoegdheid (artikel 19 van verordening EG nr. 44/2001) en dat dit dubbele criterium ruim moet worden uitgelegd, zodat het werkzaam is in bijna alle mogelijke hypothesen van internationale arbeid, ook wanneer het uitgeoefende werk mobiliteit tussen verschillende staten behelst.
- 54 De Franse Cour de cassation heeft met name verklaard dat, „na te hebben vastgesteld dat het werkelijke centrum van de beroepswerkzaamheid van de aan de luchtvaartactiviteit van de werkgever toegewezen werknemers de luchthaven van Vatry was, die de basis was van waaruit de werknemers al hun arbeidsprestaties begonnen en beëindigden, waar zij administratieve taken vervulden en waar zij op afroep ter beschikking van de werkgever waren, waarbij het nauwelijks van belang is dat rotatiesystemen hen naar verschillende landen van de wereld stuurden, heeft de Cour d’appel [hof van beroep] artikel 19 van verordening EG nr. 44/2001, zoals uitgelegd door het Hof van Justitie van de Europese Unie, correct toegepast en terecht geoordeeld dat het op de onderhavige arbeidsovereenkomsten toepasselijke recht het Franse recht is, ook al werden de voor de piloten bestemde vluchtplanningen opgesteld in Groot-Brittannië, waar zich ook de oefenplaats met simulator [bevond]”.
- 55 De verwijzende rechter stelt zich dan ook de vraag of het werkelijke centrum van de beroepswerkzaamheid van het boordpersoneel niet een begrip vormt dat erg lijkt op het begrip thuisbasis, gedefinieerd als „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” (verordening nr. 3922/91).

- 56 Volgens de Europese Commissie (antwoord op vraag nr. P-8653/2010 van 19 oktober 2010) kan de genoemde verordening helpen bij het bepalen van de plaats waar of van waaruit een werknemer gewoonlijk werkt.
- 57 Voorts dient het begrip thuisbasis thans als collisieregels. Verordening nr. 465/2012 preciseert immers dat het boordpersoneel van luchtvaartmaatschappijen sinds 28 juni 2012 verbonden is aan de socialezekerheidsregeling van de staat waarin zich hun thuisbasis bevindt.

#### *4. Toepassing in het onderhavige geval*

- 58 De verwijzende rechter stelt vast dat de werknemers de volgende feiten gemeen hebben.
- 59 De werknemers hebben hun opdrachten uitgevoerd vanuit de luchthaven van Charleroi, hun thuisbasis. Zij moesten daar in het bijzonder „stand by” zijn gedurende een bepaald aantal dagen. Zij kregen daar instructies over hun opdrachten en konden zo voorbereidingen treffen voor de organisatie van hun werk. Wanneer zij ziek werden, moesten zij een verklaring van arbeidsongeschiktheid overhandigen aan een lid van het bestuur van deze luchthaven, en zij moesten zich op deze luchthaven ook voor iedere vlucht laten registreren. Zij moesten er eveneens opleidingen volgen en testen afleggen.
- 60 Crewlink beschikte op de luchthaven van Charleroi over een met Ryanair gedeeld bureau, „crewroom” genoemd, en leden van het kaderpersoneel van Ryanair oefenden het „eerstelijns gezag” uit over de werknemers van Crewlink.
- 61 De vliegtuigen waarop de werknemers hun prestaties uitvoerden, waren in Charleroi gestald.
- 62 Crewlink lijkt niet te zijn tegemoetgekomen in de verblijfskosten van de werknemers te Charleroi.
- 63 Wat betreft de plaatsen waar het vervoer hoofdzakelijk werd uitgevoerd en de losplaatsen van de „waren”, begonnen de werknemers hun werkdag steeds op de luchthaven van Charleroi om van daaruit naar een precieze bestemming te vertrekken, ongeacht of deze plaats de eindbestemming van een heenvlucht vormde vóór de terugkeer naar Charleroi of, integendeel, een transitluchthaven was van waaruit, na het van boord gaan van de passagiers, andere passagiers werden verwelkomd om hun weg verder te zetten naar één van de Europese bestemmingen van Ryanair vóór de terugkeer naar Charleroi aan het eind van de dag.

## **V. Voorwerp en rechtsgrondslag van het prejudiciële verzoek**

- 64 Partijen verwijzen naar identieke feiten en baseren zich op dezelfde bepaling (artikel 19 van verordening nr. 44/2001), doch trekken daaruit verschillende conclusies.
- 65 Gelet op de door partijen uiteengezette argumenten, is de verwijzende rechter van oordeel dat er twijfel bestaat wat betreft de uitlegging van de genoemde bepaling, rekening houdend met de bijzonderheden van de Europese luchtvaartsector en de hierboven beschreven specifieke kenmerken van het hoofgeding.
- 66 De beslechting van het thans bij de verwijzende rechter aanhangige geding hangt af van de uitlegging die aan artikel 19 van verordening nr. 44/2001 moet worden gegeven.

## **VI. Prejudiciële vraag**

- 67 De verwijzende rechter verzoekt het Hof om een antwoord op de volgende vraag:

Kan, rekening houdend met:

- de behoeften aan voorspelbaarheid van de afloop van een geschil en aan rechtszekerheid, die vooropstonden bij de vaststelling van de regels betreffende de rechterlijke bevoegdheid en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken zoals bepaald in het Verdrag van 27 september 1968 betreffende de rechterlijke bevoegdheid en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken (PB 1972, L 299, blz. 32), zoals gewijzigd bij het Verdrag van 29 november 1996 betreffende de toetreding van de Republiek Oostenrijk, de Republiek Finland en het Koninkrijk Zweden (PB 1997, [C] 15, blz. 1), „Executieverdrag” genoemd, en bij 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 (PB 2001, L 12, blz. 1) (zie met name arrest van 19 juli 2012, Mahamdia, C-154/11, EU:C:2012:491, punten 44 en 46),
- de bijzondere kenmerken van de Europese luchtvaartsector, waarin het boordpersoneel van een luchtvaartmaatschappij met zetel in één van de staten van de Europese Unie ter beschikking is gesteld aan deze luchtvaartmaatschappij door een andere vennootschap met zetel in dezelfde staat en dagelijks het luchtruim van de Europese Unie doorkruist vanaf een thuisbasis die, zoals in casu, in een andere lidstaat kan zijn gevestigd,
- de specifieke kenmerken van het onderhavige geding, zoals beschreven in de motivering van de onderhavige verwijzingsbeslissing,



- het uit het begrip „thuisbasis” afgeleide criterium [zoals gedefinieerd in bijlage III bij verordening (EEG) nr. 3922/91], dat door verordening nr. 883/2004 wordt gebruikt ter bepaling van de socialezekerheidswetgeving die sinds 28 juni 2012 op leden van het cockpit- en het cabinepersoneel van toepassing is,
- de lessen getrokken uit de in de motivering van de onderhavige verwijzingsbeslissing aangehaalde rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie,

het begrip „plaats waar de arbeidsovereenkomst gewoonlijk wordt uitgevoerd” als bedoeld in artikel 19, lid 2, van verordening nr. 44/2001 van de Raad van 22 december 2000 aldus worden uitgelegd dat het kan worden gelijkgesteld met het begrip „thuisbasis” dat in bijlage III bij verordening nr. 3922/91 van de Raad van 16 december 1991 is gedefinieerd als „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”, ten behoeve van de vaststelling van de verdragsluitende staat (en bijgevolg diens rechterlijke bevoegdheid) op het grondgebied waarvan de werknemers gewoonlijk hun arbeid verrichten wanneer deze werknemers, in hun hoedanigheid van leden van het boordpersoneel, ter beschikking zijn gesteld aan een maatschappij die is onderworpen aan het recht van een van de landen van de Unie en in het volledige luchtruim van de Europese Unie internationaal passagiersvervoer verzorgt[,] gelet op het feit dat dit aanknopingspunt[,] dat wordt afgeleid uit de „thuisbasis” als „werkelijk centrum van de arbeidsverhouding” voor zover alle werknemers daar systematisch hun werkdag beginnen en beëindigen met de organisatie van hun dagelijkse werk en voor de periode van de contractuele betrekkingen waarin zij ter beschikking zijn gesteld aan deze luchtvaartmaatschappij effectief in de buurt ervan gaan wonen, zowel de nauwste banden heeft met een verdragsluitende staat als de meest passende bescherming garandeert aan de zwakste partij in de contractuele relatie?