

2026Z06768

(ingezonden 1 april 2026)

Vragen van het lid Patijn (GroenLinks-PvdA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over TBA bij internationale organisaties en rechten van werknemers

1. Bent u bekend met de uitspraak van de Rechtbank Den Haag van 18 februari 2026 1), waarin is geoordeeld dat de European Space Agency (ESA) geen onderneming is in de zin van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en dat daarom de artikelen 8 en 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) niet van toepassing zijn?

Antwoord 1

Ja.

2. Deelt u de opvatting dat deze uitspraak ertoe leidt dat werknemers die via een werkgever ter beschikking worden gesteld aan internationale organisaties zoals ESA, geen aanspraak kunnen maken op gelijke arbeidsvoorwaarden zoals bedoeld in de Waadi en de Europese Uitzendrichtlijn? Zo nee, waarom niet en zo ja, wat gaat u dan nu doen?

Antwoord 2

Nee. De uitspraak is nog niet onherroepelijk; de mogelijkheid van hoger beroep tegen de uitspraak staat nog open. Vooral nog zie ik aanleiding voor een andere uitleg van de Waadi dan de uitleg die in de uitspraak wordt gegeven. Naar mijn oordeel vallen namelijk ook overheidsorganisaties, waaronder internationale organisaties als ESA, onder het begrip 'onderneming' uit de WOR. Uit de wettelijke reikwijdte van dat begrip blijkt niet dat organisaties die werken met internationale publiekrechtelijke aanstellingen of buitenlandse arbeidsovereenkomsten hiervan zijn uitgezonderd. Daarbij is bovendien relevant dat het Europees Hof van Justitie van de Europese Unie eerder heeft geoordeeld dat ook een andere organisatie die alleen aanstellingen volgens internationaal publiekrecht heeft (EIGE een agentschap met ambtenaren aangesteld op basis van het Statuut van de ambtenaren van de Europese Unie) onder de reikwijdte van de Uitzendrichtlijn valt.¹

Deze jurisprudentie, en de uitzendrichtlijn, lijkt niet te zijn meegewogen in de uitspraak van de Rechtbank Den Haag. Daarnaast moeten de WOR en Waadi in samenhang worden gezien met de oprichtingsverdragen van internationale organisaties, zoals ESA, en met die organisaties gesloten zetelverdragen. Daarin zijn naast bepalingen over het toepassen van nationale wetgeving ook bepalingen opgenomen over onschendbaarheid en immuniteiten. Om die reden kan het zijn dat het Nederlandse arbeidsrecht (en het daarin geïmplementeerde Unierecht) niet in alle situaties op dezelfde manier kan worden toegepast en dat naleving niet op dezelfde manier kan worden gehandhaafd ten opzichte van internationale organisaties.

De Nederlandse Staat is geen procespartij, maar zal het eventuele vervolg van de procedure met interesse volgen.

3. Hoe beoordeelt u, in het licht van artikel 5, eerste lid, van de Uitzendrichtlijn, dat een groep ter beschikking gestelde werknemers die feitelijk arbeid verricht bij een in Nederland gevestigde organisatie volledig buiten het beginsel van gelijke behandeling valt enkel vanwege de kwalificatie van de inlener? Acht u dat richtlijnconform?

Antwoord 3

Nee. Zoals hierboven beschreven staat, kan niet zonder meer worden gezegd dat de Waadi niet van toepassing is op eventuele terbeschikkingstellingen die bij ESA plaats zouden vinden. Daarnaast is de uitspraak nog niet onherroepelijk. Naar aanleiding van de eventuele vervolprocedure zal de Staat moeten beoordelen of de eisen die de Uitzendrichtlijn aan Nederland stelt, voldoende doorwerken.

¹ [Manpower Lit](#), zie bijv. ro. 47 en 48.

4. Was het bij de implementatie van de Uitzendrichtlijn beoogd dat ter beschikking gestelde werknemers die werken bij internationale organisaties in Nederland buiten het beginsel van gelijke behandeling zouden vallen? Zo ja, waar blijkt dat uit? Zo nee, erkent u dan dat hier sprake is van een lacune in de wetgeving?

Antwoord 4

Nee. Wel volg ik de procedure met interesse, omdat zo'n lacune wel kan ontstaan na het eventuele hoger beroep of uiteindelijk cassatie bij de Hoge Raad.

5. Deelt u de opvatting dat artikel 8 van het Verdrag tussen Nederland en ESA inzake ESTEC, waarin is bepaald dat Nederlands recht van toepassing is op de activiteiten van ESA in Nederland, meebrengt dat het onwenselijk is dat ter beschikking gestelde werknemers daar feitelijk buiten de bescherming van de Waadi vallen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5

Die opvatting deel ik, maar zoals bij de beantwoording van vraag 2 uitgelegd, is er nog geen definitieve uitspraak dat dit daadwerkelijk ook het geval is. Daarnaast zijn er ook andere verdragsbepalingen die in overweging moeten worden genomen.

6. Kunt u aangeven hoe groot de groep werknemers in Nederland is die via vergelijkbare constructies werken bij internationale organisaties en mogelijk buiten de werking van de Waadi vallen? Zo nee, bent u bereid dit in kaart te laten brengen?

Antwoord 6

Het aantal werknemers die door inlening ter beschikking is gesteld aan internationale organisaties is mij onbekend. Het volledig in kaart brengen van het aantal inlenende krachten bij internationale organisaties is zeer ingewikkeld. Bovendien zie ik de meerwaarde daarvan niet. Deze groep van werknemers valt naar mijn oordeel, zoals aangegeven in de beantwoording van voorgaande vragen, binnen de werking van de Waadi waarbij voor de toepassing en naleving rekening moet worden gehouden met de bepalingen in de van toepassing zijnde verdragen.

7. Welke mogelijkheden ziet u om in de herziening van de Waadi, die momenteel in de Tweede Kamer wordt behandeld, te waarborgen dat werknemers die feitelijk structureel arbeid verrichten binnen organisaties als ESA, niet structureel slechtere arbeidsvoorwaarden hebben dan direct aangestelde collega's?

Antwoord 7

Ik ben van mening dat dit al met de huidige Waadi voldoende gewaarborgd is en met het wetsvoorstel "meer zekerheid flexwerkers" verder versterkt wordt. Op grond van de Waadi hebben uitzendkrachten recht op hetzelfde loon, overige vergoedingen en arbeids- en rusttijden als werknemers bij de inlener. Hieraan wordt met het wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers toegevoegd dat de overige arbeidsvoorwaarden ten minste gelijkwaardig dienen te zijn. Zoals uitgelegd bij de beantwoording van vraag 2, gelden deze regels voor alle arbeidskrachten die in Nederland ter beschikking worden gesteld aan organisaties om onder diens leiding en toezicht arbeid te verrichten. Internationale organisaties zijn daar naar oordeel van de regering in beginsel niet van uitgezonderd. Daarmee zijn de rechten van ingeleende werknemers bij dergelijke internationale organisaties voldoende geborgd.

8. Bent u bereid om in het kader van deze wetswijziging te bezien of het begrip "inlenende onderneming" in de Waadi moet worden aangepast, zodat ook internationale organisaties hieronder kunnen vallen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 8

Zoals bij de beantwoording van vraag 2 uitgelegd, zie ik aanleiding voor een andere interpretatie van de Waadi dan de uitleg die is gegeven in de uitspraak. Ik acht het daarom vooralsnog niet nodig om de Waadi op dit punt aan te passen.

9. Bent u bereid om hierover in overleg te treden met sociale partners en een nadere analyse naar de Kamer te sturen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 9

Nu het vraagstuk nog onder de rechter is, en ik aanleiding zie voor een andere interpretatie, vind ik een nadere analyse in deze fase niet opportuun.

1) Rechtbank Den Haag, 18 februari 2026, ECLI:NL:RBDHA:2026:3221.