

**AH 1331
2026Z03428**

Antwoord van minister Vijlbrief (Sociale Zaken en Werkgelegenheid)
(ontvangen 16 maart 2026)

1. Bent u bekend met het bericht 'Walibi laat medewerkers document ondertekenen waarin staat dat arbeidsvoorwaarden 'redelijk' zijn: 'Te bizar voor woorden' van maandag 16 februari 2026?

Antwoord vraag 1

Ja.

2. Wat vindt u van het feit dat Walibi Holland werknemers een verklaring laat tekenen waarin wordt gesteld dat zij de arbeidsvoorwaarden 'redelijk' vinden?

Antwoord vraag 2

Het is in principe aan werknemer en werkgever om een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Hierbij dient wel rekening gehouden te worden met de wettelijke kaders, waaronder de wetgeving voor een gelijke behandeling tussen tijdelijke en vaste werknemers, en de geldende cao's. Daarnaast dienen werkgevers zich te houden aan de in Nederland geldende beginselen waaronder ook goed werkgeverschap. Het is uiteindelijk aan de rechter om te oordelen of daaraan wordt voldaan.

3. In hoeverre druist het ondertekenen van een verklaring zoals die is opgesteld door Walibi Holland in tegen bijvoorbeeld het stakingsrecht?

Antwoord vraag 3

Het recht op collectieve actie is verankerd in artikel 6, vierde lid, van het Europees Sociaal Handvest. Daarin staat dat werkgevers en werknemers het recht hebben om collectief op te treden als sprake is van een belangengeschil, met inbegrip van het stakingsrecht. De

werkgever kan zijn werknemers niet zomaar verbieden te staken of beperkingen opwerpen. Het is aan de rechter om te toetsen of bij het ondertekenen van een bepaalde verklaring sprake is van een inbreuk op het stakingsrecht. Tevens kan de rechter toetsen of een dergelijke verklaring in strijd is met andere wettelijke kaders, desbetreffende cao en de rechtsbeginselen.

4. Welke bescherming hebben werknemers wanneer zij na het ondertekenen van het contract toch in actie komen tegen de arbeidsomstandigheden bij Walibi Holland?

Antwoord vraag 4

Het ondertekenen van het contract laat onverlet dat een werknemer in actie kan komen tegen onredelijke arbeidsomstandigheden. In dat geval worden zij op meerdere manieren beschermd. In algemene zin zijn werknemers beschermd tegen oneigenlijke behandeling van hun werkgever. Zo geldt voor veel gelijke behandelingsregels, waaronder die tussen tijdelijke en vaste werknemers, bescherming tegen benadeling. Zie ook het antwoord op vraag 8. In deze gevallen kunnen werknemers zich wenden tot het College voor de Rechten van de Mens. In andere gevallen kan de werknemer zich, al dan niet met hulp van de vakbond of rechtsbijstandverlener richten tot de rechter. De wet bevat meerdere artikelen (bijvoorbeeld artikel 6:248, tweede lid BW) die het contract tussen werknemer en werkgever kunnen aantasten. Daarnaast biedt het arbeidsrecht een bepaalde minimumbescherming (bijvoorbeeld ontslagbescherming) die dwingendrechtelijk van aard is. In veel gevallen zullen werkgevers dit goed willen oplossen en is het niet nodig om hier juridische stappen op te ondernemen.

5. Bent u het eens met de Horecabond dat op deze manier druk uitoefenen kan bijdragen aan een angstcultuur waarin werknemers terughoudend worden om misstanden aan te kaarten en dat dit in strijd is met goed werkgeverschap?

Antwoord vraag 5

Iedere situatie waarin er oneigenlijk druk uitgeoefend wordt op werknemers om misstanden niet aan te kaarten vind ik onwenselijk, en kan geen onderdeel zijn van een gezonde bedrijfscultuur. In hoeverre dat in deze situatie het geval is, kan ik niet beoordelen.

6. Wat vindt u van de uitspraken van Marc Guffens, directielid bij Walibi Holland, die stelt dat medewerkers akkoord moeten gaan met de arbeidsvoorwaarden en anders niet in dienst mogen komen?

Antwoord vraag 6

Het is in principe aan werknemers en werkgevers om een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Wel gelden hiervoor wettelijke kaders, cao's en algemene beginselen. Deze regels zien in het bijzonder op bescherming tegen ongelijke behandeling, waaronder ook die tussen tijdelijke en vaste werknemers. In hoeverre dat in deze situatie het geval is, kan ik niet beoordelen.

7. Bent u het ermee eens dat de uitspraken van Guffens op gespannen voet staan

met de praktijk van arbeidsverhoudingen in Nederland? Zo nee, waarom niet?

Antwoord vraag 7

Voor de beantwoording van deze vraag verwijs ik naar mijn antwoord bij vraag 6.

8. Wat vindt u van het feit dat Walibi Holland bij seizoensmedewerkers niet kiest voor de horeca-cao waardoor deze minder goede arbeidsvoorwaarden hebben dan vaste krachten?

Antwoord vraag 8

Ik kan deze specifieke situatie niet beoordelen. Tegelijkertijd wil ik in algemene zin wel benadrukken dat het een werkgever verboden is om onderscheid te maken tussen werknemers in de arbeidsvoorwaarden op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Dit is geregeld in artikel 7:648 BW. Indien een werknemer denkt dat hier sprake van is, kan hij of zij zich tot het College voor de Rechten van de Mens wenden. Het College kan onderzoeken of een dergelijk verboden onderscheid is of wordt gemaakt. Het is een werkgever verboden om een werknemer te benadelen die een beroep doet op dit gelijke behandelingsrecht.

9. Wanneer heeft de laatste inspectie van de Nederlandse Arbeidsinspectie plaatsgevonden bij Walibi Holland? Zijn er toen fouten geconstateerd rond arbeidsomstandigheden?

Antwoord vraag 9

De Arbeidsinspectie was voor het laatst in juni 2025 bij Walibi Holland. Er zijn toen geen overtredingen geconstateerd.

10. Kunt u hierbij schriftelijk verklaren dat wanneer werknemers in actie komen tegen de arbeidsomstandigheden bij Walibi Holland zij dit recht mogen uitoefenen en vanwege een (vakbonds)actie dus niet op straat kunnen komen te staan?

Antwoord vraag 10

Hiervoor verwijs ik naar mijn antwoord op vraag 3. Het recht op collectieve actie is verankerd in artikel 6, vierde lid, van het Europees Sociaal Handvest. Daarin staat dat werkgevers en werknemers het recht hebben om collectief op te treden als sprake is van een belangengeschil, met inbegrip van het stakingsrecht. Dit recht mag niet zomaar worden beperkt of bestraft. Het is aan de rechter om te toetsen of sprake is van een inbreuk op het stakingsrecht.

11. Kunt u deze vragen één voor één beantwoorden?

Ja.

1. Looopings, 16 februari 2026, 'Walibi laat medewerkers document ondertekenen waarin staat dat arbeidsvoorwaarden 'redelijk' zijn: 'Te bizar voor woorden'

(<https://www.loopings.nl/weblog/31700/Walibi-laet-medewerkers-document-ondertekenen-waarin-staat-dat-arbeidsvoorwaarden-redelijk-zijn-Te-bizar-voor-woorden.html>).