



FNV
Hertogswetering 159
Postbus 9208
3506 GE Utrecht
T 088-368 03 68



CNV
Tiberdreef 4
Postbus 2525
3500 GM Utrecht
T 030 - 751 11 00

Aan de staatssecretaris van Justitie en Veiligheid, mevrouw K.T. van Bruggen

Per email verzonden

cc: de voorzitter en de leden van de Vaste Commissie
voor Justitie en Veiligheid en voor Sociale Zaken en
Werkgelegenheid in de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Datum

3 september 2026

Ons kenmerk

26-111/HN/PK/tvm

Betreft / Onderwerp

Evaluatie WAMCA en positie vakbonden

Bijlage(n)

3

Geachte mevrouw Van Bruggen,

Tijdens het 2-minuten debat Civielrechtelijke Onderwerpen van 22 april 2026 met de Vaste Kamercommissie van J&V hebt u toegezegd tijdens de reactie op de Kabinetsevaluatie specifiek in te zullen gaan op de positie van vakbonden bij de WAMCA. Daartoe is ook op 6 juli 2026 een gesprek gevoerd in aanwezigheid van ambtenaren van J&V en SZW. Via deze brief bevestigen vakbonden FNV en CNV hun standpunt.

Zoals ook vermeld in de brieven d.d. 17 april 2026 en 28 november 2024 vervullen vakbonden een bijzondere maatschappelijke rol, die niet te vergelijken is met andere belangenorganisaties. Zo zijn zij onderdeel van de SER en de Stichting van de Arbeid en hebben zij een wettelijke positie op basis van bijvoorbeeld de Wet CAO, de Wet AVV en art. 2: 347 BW (enquête recht). Voor de goede orde treft u bijgaand afschriften van deze brieven aan (zie bijlagen 1 en 2). Wij verwijzen u tevens naar de input van FNV en CNV ter gelegenheid van de monitorbijeenkomst van 15 maart 2024 (bijlage 3).

In deze correspondentie is ook gewezen op het feit dat vakbonden – als voormalige grootverbruiker van de WAMCA oude stijl¹ – sinds de introductie in 2020 aanzienlijke knelpunten ervaren. De door de vakbonden gesignaleerde knelpunten hebben tot gevolg dat vakbonden niet langer snel en effectief (rechts)maatregelen kunnen treffen tegen geconstateerde schendingen van wet – en regelgeving in het ruime domein van het arbeidsrecht, die zij in de dagelijkse praktijk tegenkomen. Het betreft daarbij niet zelden schendingen die betrekking hebben op rechten van werkenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt, die zonder hulp van of vertegenwoordiging door de vakbond geen bescherming zullen of kunnen inroepen c.q. die niet voor hun rechten op zullen (kunnen) komen. Vakbonden vervullen in dat opzicht dan ook een zeer belangrijke

¹ Zie o.a. Bij de Vaate & Özkul, "Vijf jaar WAMCA: de positie van vakbonden", Ondernemingsrecht 2025/77

maatschappelijke taak bij de handhaving van nationale en internationale arbeidsregels. Deze belemmering van de activiteiten van de vakbonden raakt aan de fundamentele vakbondsrechten ex artikel 11 EVRM en artikel 3 ILO-verdrag nr. 87.

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) wees in 2023 niet voor niets op het feit dat vakbonden niet alleen door het sluiten van cao's een algemeen belang dienen, maar ook doordat zij een middel zijn tot grip. Zij kunnen dus een bijdrage leveren aan meer individueel welbevinden, minder maatschappelijk onbehagen en minder vertekende beelden.² Het voeren van collectieve procedures op basis van art. 3:305a BW is, mits dit op een effectieve en efficiënte manier kan, ook een middel tot grip door tussenkomst van vakbonden. Vakbonden hebben in vergelijking met individuele werknemers meer deskundigheid en financiële armslag, zodat ze beter in staat zijn dan individuele werknemers om effectief en efficiënt om rechtsbescherming bij fundamentele rechten, zoals arbeidsrechten, te bewerkstelligen.³

Soort zaken waar problemen worden geconstateerd

Sinds de WAMCA constateren vakbonden problemen in allerlei arbeidsrechtelijke zaken die voorheen eenvoudig en relatief snel bij de sector kanton konden worden beslist en waar vakbonden nu door allerlei procedurele hoepels moeten springen. Dit betekent dat hun maatschappelijk rol/ positie bij de handhaving van arbeidsrechten is uitgehold, hetgeen extra problematisch is nu bij nieuwe wetgeving steeds wordt gewezen op de mogelijkheden die vakbonden hebben om te procederen op grond van artikel 3:305a BW, terwijl die mogelijkheden door invoering van de WAMCA in de praktijk aanzienlijk beperkt zijn. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de wetgeving over de Wet aanpak Schijnconstructies, de nieuwe wetgeving over implementatie van de Platformrichtlijn⁴ en de Wet meer zekerheid Flexwerk⁵.

Zaken waar het gaat over Eerlijk werk, zoals bij de uitleg van bepalingen over gelijke en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor ter beschikking gestelde arbeidskrachten, zaken waar sprake is van arbeidsuitbuiting van bijvoorbeeld arbeidsmigranten, bij de kwalificatie van arbeidsrelaties in bijvoorbeeld platformzaken, zaken waar het gaat om indexerings van pensioenafspraken gebaseerd op een aan de vrijstelling verbonden wettelijk voorschrift, zaken waar het gaat om eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden en waarbij geen (avv) cao van toepassing is. Het zijn allemaal voorbeelden van zaken waarbij (groepen van) individuele werkers/werknemers en leden zich vaak niet bekend willen of durven te maken en waar vakbonden niet op basis van andere bevoegdheden zoals de Wet CAO of Wet AVV kunnen procederen. Het is een feit van algemene bekendheid dat werknemers en in het bijzonder werknemers aan de onderkant zeer huiverig zijn om tegen hun werkgever te procederen uit angst voor verlies van hun werk. In het geval van buitenlandse uitzendkrachten riskeren zij daarbij tevens het verlies van hun woning.

Hoewel de WAMCA niet voorschrijft dat er namenlijsten moeten worden overgelegd blijkt in de praktijk dat het door de eisen die worden gesteld aan representativiteit en gelijksoortigheid soms

² WRR, *Grip. Het maatschappelijk belang van persoonlijke controle*, 2023, wrr-Rapport 108, p. 159.

³ Zie hierover ook Rob van Gestel en Elbert de Jong, *Willen jullie meer of minder rechtsbescherming...?*, Risk & Compliance, 26 februari 2024, [Willen jullie meer of minder rechtsbescherming...? | Risk & Compliance Platform Europe \(riskcompliance.nl\)](https://www.riskcompliance.nl/Willen-jullie-meer-of-minder-rechtsbescherming...?).

⁴ Zie pagina 22 concept- memorie van toelichting bij Wetsvoorstel Platformwerk

⁵ Zie pagina 43 van de memorie van toelichting Wet Meer Zekerheid Flexwerkers

onbegonnen werk is om een procedure te starten. En als vakbonden dan hun leden moeten uitleggen dat een procedure wel 2-6 jaar kan gaan duren, blijkt dat voor veel leden een brug te ver. Na 5 jaar WAMCA trekken vakbonden nu (opnieuw) de conclusie dat zij in zaken waarin zij voorheen zonder problemen konden procederen, belemmerd worden om hun maatschappelijke taak als vakbonden uit te oefenen. Dat staat op gespannen voet met het uitgangspunt in de wetsgeschiedenis dat het niet de bedoeling was om het collectieve actierecht te bemoeilijken voor belangenorganisaties die al voor de inwerkingtreding van de WAMCA een belangrijke rol speelden in de handhaving van ideële belangen/ lid 6 WAMCA -acties.

Door de vakbonden ervaren knelpunten

Vakbonden constateren dat zij sinds de WAMCA te maken krijgen met:

- Zeer trage en langdurige (voor)procedures. Daar waar vakbonden in het oude stelsel op eigen naam snel en effectief konden procederen bij de sector kanton, zien zij zich nu geconfronteerd met zeer langdurige procedures die bovendien veel duurder zijn door hogere griffierechten bij de Rechtbank en door hogere advocaat kosten als gevolg van allerlei verweren die in verband met de WAMCA worden aangevoerd. Ook zien zij zich geconfronteerd met een onnodige wachttijd van 3 of 6 maanden. Door de voorheen bestaande mogelijkheid van een collectieve vordering op naam van een vakbond in combinatie van met individuele vorderingen van werknemers kon relatief snel, effectief en efficiënt een uitspraak worden verkregen over de specifieke voorliggende claim.
- Er wordt een stringenter toets aangelegd dan voorheen op het punt van representativiteit. Dit past niet goed bij de statutaire doelstelling van vakbonden om de belangen van leden in het bijzonder en die van werknemers in het algemeen te behartigen. De bijzondere positie van vakbonden in het maatschappelijke bestel en hun wettelijke positie bij verschillende wetgeving en verdragen maakt dat zij een bijzondere maatschappelijke rol vervullen en dat vakbonden zouden moeten worden uitgezonderd van de verzwaarde representativiteitseis.
- Ook blijkt de combinatie van vorderingen, te weten groepsacties en anderzijds acties met een ideëel doel te leiden tot onduidelijkheid en uitgebreide verweren, terwijl dat nu juist van oudsher is wat vakbonden doen. Strijden voor de rechten van (groepen van) individuen, die tegelijkertijd tot doel hebben te voorkomen dat het sociale stelsel wordt ondermijnd en er oneerlijke concurrentie kan plaatsvinden.
- Een ander probleem waar vakbonden sinds de invoering van de WAMCA tegenaan lopen, betreft de opt-out. Zo'n 'opt-out' houdt in dat individuele personen wier belangen een collectieve actie beoogt te behartigen, de mogelijkheid krijgen om zich te onttrekken aan de binding van het vonnis. In het oude recht was er een mogelijkheid tot opt-out ná de uitspraak. De opt-out was toen bovendien nog voorzien van een "uitzonderingsclausule". Men kon kiezen voor opt-out, "tenzij de aard van de uitspraak meebrengt dat de werking niet slechts ten opzichte van deze persoon kan worden uitgesloten". De huidige regeling kent niet langer zo'n uitzondering voor de aard van de vordering. De toenmalige opt-out regeling leverde voor vakbonden geen problemen op. Werknemers maakten daar praktisch geen gebruik van, want zij hebben er juist belang bij dat er voor hun rechten wordt opgekomen. De in 2020 ingevoerde opt-out aan het begin van een procedure raakt

aan (de handhaving van) fundamentele vakbondsrechten. De opt-out maakt het mogelijk dat werknemers zo onder druk gezet worden om te kiezen voor opt-out nog voordat er überhaupt een rechterlijke uitspraak ligt, waaraan men rechten zou kunnen ontlenen. Het arbeidsrecht is er onder meer ter bescherming van werknemers (de zogeheten ongelijkheidscompensatie). De verhouding van de opt-out tot het arbeidsrecht is dan ook zeer problematisch. Dit klemmt temeer als er sprake is van dwingend recht. Zo betreft de vraag of er wel of niet sprake is van een arbeidsovereenkomst (kwalificatie) dwingend recht. Het staat niet ter keuze van individuen of organisaties of er wel of niet sprake is van een arbeidsovereenkomst. Als dat anders zou zijn, heeft dat niet alleen arbeidsrechtelijke consequenties maar ook grote consequenties voor de houdbaarheid van het sociale stelsel. De vakbonden constateren dat de huidige opt-out regeling materiële rechten aantast, omdat zij in strijd komt met dwingendrechtelijk arbeidsrecht.

Vakbonden nemen zoals gesteld binnen het Nederlandse rechtsbestel van oudsher een fundamenteel andere positie in dan andere belangenorganisaties en ad hoc opgerichte belangenorganisaties. Vakbonden beschikken over een democratische ledenstructuur, zijn verankerd in het stelsel van arbeidsverhoudingen, voeren cao-onderhandelingen, hebben een wettelijke rol bij de handhaving van arbeidsrechten en vertegenwoordigen werknemers op duurzame basis gebaseerd op hun statutaire doelstellingen. De waarborgen die de WAMCA beoogt te creëren ten aanzien van representativiteit en legitimiteit zijn voor vakbonden in belangrijke mate al institutioneel aanwezig en de extra eisen zijn daarom voor hen niet noodzakelijk.

Bij de totstandkoming van de WAMCA is de nadruk in belangrijke mate komen te liggen op het reguleren van claimstichtingen, commerciële procesfinanciering en collectieve schadevergoedingsprocedures. Begrijpelijk vanuit de doelstellingen van de wet. Tegelijkertijd moesten vakbonden constateren dat bij de invoering van de WAMCA de bijzondere positie van vakbonden over het hoofd is gezien. Er lijkt aldus onvoldoende of geen onderscheid te zijn gemaakt tussen relatief nieuwe actoren enerzijds en de specifieke positie van vakbonden anderzijds.

Uit het voorgaande blijkt onmiskenbaar dat de vakbonden sinds de invoering van de WAMCA aanzienlijk belemmerd worden in het uitoefenen van hun maatschappelijke taak, hetgeen ook wel blijkt uit het gegeven dat zij van grootverbruiker naar een minimale gebruiker zijn gegaan als gevolg van de ontstane belemmeringen. Feitelijk betekent dat hierdoor de rechtsbescherming van verschillende groepen op de arbeidsmarkt onder druk is komen te staan. Dat staat zoals gezegd op gespannen voet met de fundamentele vakbondsrechten ex artikel 11 EVRM en artikel 3 van ILO-verdrag nr. 87. De WAMCA houdt onvoldoende rekening met de bijzondere positie van vakbonden. De evaluatie is wat de vakbonden betreft dan ook het moment om deze omissie te repareren. Zij menen dat de specifieke positie van vakbonden een specifieke wettelijke benadering rechtvaardigt.

Vakbonden pleiten daarom voor een apart te onderscheiden positie in de WAMCA. Hiervoor zijn verschillende opties denkbaar, te weten door middel van de herintroductie van de artikelen 3:305 BW oud speciaal voor vakbonden of via een apart ontvankelijkheidsregime voor vakbonden in de huidige regeling. Ook dient de regeling van de opt-out buiten werking te worden gesteld als het gaat om dwingende arbeidsrechten.

Vakbonden verzoeken u dan ook met klem om -zoals door u is toegezegd- bij de kabinetsreactie naar aanleiding van de evaluatie van vijf jaar WAMCA bijzondere aandacht te besteden aan de positie van vakbonden. Vakbonden verzoeken tevens om voorstellen te doen voor verbetering van de positie van vakbonden in de WAMCA, zodat vakbonden hun belangrijke maatschappelijke rol bij de handhaving van het arbeidsrecht weer adequaat kunnen vervullen. Wij gaan hier graag over met u in gesprek.

Met vriendelijke groet,

Hendrik Noten
Lid Bestuur FNV

Hans van den Heuvel
Voorzitter CNV

Bijlagen:

- 1, 1A & 1B: Brief 24-021 FNV en CNV ivm evaluatie WAMCA 28 feb 2024, 1A voorbeeld Temper 1.pdf en 1B voorbeeld Temper 2
- 2: Input FNV en CNV extra monitoringsbijeenkomst vrijdag 15 maart 2024
- 3: Brief 26-047 Inbreng FNV tbv commissiedebat Civielrechtelijke onderwerpen