

KRONIEK MENSENRECHTEN EN BEDRIJFSLEVEN

April – juni 2026

Paul van der Heijden, Manuella Bridgette Appiah & Noa van Tuijl *

Samenvatting | In deze periodieke bijdrage signaleert en analyseert de NJCM-werkgroep Mensenrechten en Bedrijfsleven actuele juridische en beleidsmatige ontwikkelingen op nationaal, Europees en internationaal niveau. Daarbij staat de wisselwerking tussen ondernemingsactiviteiten en mensenrechtelijke verantwoordelijkheden centraal. De kroniek richt zich op nieuwe wet- en regelgeving, rechtspraak, beleidsinitiatieven en andere normstellende kaders die relevant zijn voor het bedrijfsleven en mensenrechten. Vanwege de lopende wetgevingstrajecten zal een aantal onderwerpen in de kroniek een terugkerend karakter hebben.

DOI | 10.54195/NTM.28101

© Author(s); licensed under Creative Commons Attribution 4.0

Internationaal

Internationaal Gerechtshof (IGH) geeft Advisory Opinion over stakingsrecht in ILO Conventie 87

Op 21 mei 2026 heeft het IGH de gevraagde Advisory Opinion gepubliceerd over de vraag of Conventie 87 van de Internationale Arbeidsorganisatie (International Labour Organisation, hierna 'ILO') uit 1948 over de vrijheid van vakorganisatie ook het stakingsrecht van werknemers en hun vakorganisaties beschermt. Die vraag was in november 2023 aan het IGH voorgelegd door de (tripartiete) ILO (zie *NTM* 2026, p. 136). Een antwoord op deze vraag is nodig omdat de werkgeversgroep in de ILO het bestendige oordeel van de toezichthoudende organen van de ILO (het Comité van Experts en de Commissie Vrijheid van Vakorganisatie) dat deze Conventie het stakingsrecht beschermt sinds 2012 betwisten. Vermoedelijk omdat de (niet-bindende) oordelen van deze twee ILO-organen wereldwijd toegepast worden door rechterlijke colleges en de werkgevers daar niet meer aan mee wilden werken. Tot grote ontsteltenis en woede van de vakbonden. Het woord 'staking' komt in het Verdrag niet voor, maar moet er volgens de toezichthoudende organen wel in worden gelezen. Langdurig intern overleg over het ontstane conflict binnen de ILO van 2012 tot 2023 leidde niet tot een oplossing. Daarom besloot een meerderheid in de Governing Body uiteindelijk in 2023, tegen de zin van de werkgeversgroep, om de vraag voor te leggen aan het IGH.

In de uitgebreid gemotiveerde Opinion komt het IGH met 10 tegen 4 stemmen tot de conclusie, aan de hand van de leidraad in de art. 31 en 32 van het Weense Verdrag over de uitleg van verdragen (1969), dat ILO Verdrag 87 inderdaad het stakingsrecht omvat.

- Prof. mr. P.F. van der Heijden is emeritus-hoogleraar internationaal arbeidsrecht aan de Universiteit Leiden, mr. M.B. Appiah is externe promovendus aan de Universiteit Leiden en ESG-manager bij Sunrock en mr. N. van Tuijl is Rijkstraineé bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Of hiermee het interne dispuut binnen de ILO is beslecht is nog onduidelijk. De Opinion van het IGH is niet bindend. Pas na de Governing Body vergadering van de ILO in november 2026 zal blijken hoe de ILO er verder mee gaat. De nu door het IGH bevestigde interpretatie van Verdrag 87 werd al jaren gevolgd door het Europese Hof voor de Rechten van de Mens, het Hof van Justitie van de EU, en andere mensenrechten gerechtshoven in Afrika en de Amerika's.¹

UNGP bestaan 15 jaar, 2011-2026

De United Nations Guiding Principles for Business & Human Rights (UNGP) bestaan vijftien jaar. Ze hebben in die tijd een belangrijke gedaantewisseling ondergaan zonder dat de tekst veranderd is. Deze UNGP zijn tot stand gekomen in 2011 in de VN-Mensenrechtenraad na een langdurige en zorgvuldige voorbereiding van zeven jaar door Harvard hoogleraar John Ruggie in opdracht van Secretaris-Generaal Annan. De UNGP hebben zich ontwikkeld van 'soft law' tot 'hard law'. Ze zijn een kompas geworden voor verantwoord maatschappelijk gedrag door bedrijven. Ook staan ze aan de wieg van de recente EU-Richtlijnen over rapportageverplichtingen van bedrijven over duurzaamheid (CSRD), en van 'due diligence' verplichtingen in de productieketens van grote internationaal opererende bedrijven (CSDDD).

De ontwikkeling van juridisch niet-bindende richtlijnen voor het bedrijfsleven naar 'hard law' is bijvoorbeeld terug te zien in de uitspraak van het Gerechtshof Den Haag in de zaak van Milieudefensie tegen Shell over het terugbrengen van de CO₂ uitstoot door het bedrijf.

Het Hof overwoog in deze onrechtmatige daad zaak dat de UNGP de zorgplicht van bedrijven concretiseren. Bedrijven moeten zich inspannen om negatieve mensenrechtengevolgen in hun hele waardeketen te voorkomen of te beperken. Dit geldt ook voor gevolgen in de productieketen waaraan het bedrijf niet direct zelf heeft bijgedragen. Deze zaak ligt thans in cassatie voor bij de Hoge Raad.²

Nieuw expertisecentrum voor Human Rights Due Diligence

In maart 2026 werd het Competence Centre for Human Rights Due Diligence gelanceerd.³ Dit is een initiatief van mondiale vakbonden, UNI Global Union & IndustriALL, Duitse vakbond DGB en de Friedrich Ebert Foundation. Het centrum wordt gefinancierd door de Duitse overheid⁴ en is gevestigd in Amsterdam. Het beoogt een platform te bieden waar vakbonden expertise en praktijkervaring kunnen opbouwen omtrent de implementatie van human rights due diligence (HRDD)-instrumenten. Het centrum kent drie strategische doelstellingen: (1) het versterken van de capaciteit van vakbonden om HRDD in te zetten ter bescherming van werk-

1 Zie de website van het IGH voor alle gewisselde stukken in deze procedure, inclusief het Nederlandse standpunt dat overeenkomstig de uitspraak was, en de tekst van de Advisory Opinion: [icj-cij.org](https://www.icj-cij.org/cases) onder de tag "cases".

2 Zie Gerechtshof Den Haag Shell zaak: ECLI:NL:GHDHA:2024:2099, paragraaf 7.26.

3 Competence Centre for Human Rights Due Diligence, 'Strengthening Respect for Workers' rights throughout Value Chains' (2026) beschikbaar via <https://hrdd-centre.org/> geraadpleegd op 14 mei 2026.

4 Competence Centre for Human Rights Due Diligence, 'Funding', beschikbaar via <https://hrdd-centre.org/funding/> accessed 14 May 2026.

nemersrechten, (2) het ondersteunen van strategische interventies gericht op handhaving van arbeidsrechten via HRDD-mechanismen, en (3) het bevorderen van een effectieve en door werknemers gedragen implementatie van HRDD door ondernemingen en beleidsmakers.⁵

Bij de oprichting van het centrum werd benadrukt dat wetgevingsinstrumenten, zoals het Duitse Lieferkettengesetz⁶ en de Europese Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD),⁷ werknemers wereldwijd nieuwe mogelijkheden bieden om hun rechten te beschermen. Tegelijkertijd bestaat de vrees dat deze wetgeving zonder adequate handhaving en betrokkenheid van werknemers dreigt te verworden tot een louter administratieve 'box-ticking exercise'. Het centrum biedt daarom⁸ een internationale helpdesk voor vakbonden en werknemersorganisaties, waar informatie en advies beschikbaar worden gesteld over het gebruik van HRDD-klachten- en handhavingssystemen. Daarnaast ontwikkelt het centrum pilotprogramma's binnen prioritaire waardeketens, waaronder de kledingindustrie en de sector van kritieke mineralen. Deze programma's zijn gericht op capaciteitsopbouw bij vakbonden en op het ontwikkelen van strategieën waarmee werknemers op betekenisvolle wijze kunnen participeren in HRDD-processen.

Het nieuwe competentiecentrum past binnen een bredere ontwikkeling binnen het HRDD-landschap, waarin steeds meer nadruk wordt gelegd op de actieve participatie van werknemers en vakbonden bij due diligence-processen. Deze ontwikkeling sluit aan bij de uitgangspunten van de hiervoor besproken UNGP, waarin stakeholderbetrokkenheid en toegang tot herstelmechanismen als essentiële voorwaarden voor effectieve due diligence worden beschouwd.⁸

Europees

Yves Rocher-zaak

Op 12 maart 2026 heeft de rechtbank van Parijs een belangrijke uitspraak gedaan over de verantwoordelijkheid van multinationale ondernemingen voor mensenrechtenschendingen bij buitenlandse dochterondernemingen. In de zaak tegen het Franse cosmeticaconcern Yves Rocher oordeelde de rechter dat het bedrijf tekort was geschoten in zijn wettelijke zorgplicht tegenover werknemers van een Turkse dochtermaatschappij.⁹

De zaak betrof de cosmetiefabriek Kosan Kozmetik Sanayi (hierna: KSS) van de Turkse dochteronderneming Flormar. In de fabriek werkten 379 werknemers. Na een lidmaatschaps-campagne van de vakbond Petrol-İş (hierna: de vakbond) zijn 157 werknemers lid geworden

5 Competence Centre for Human Rights Due Diligence, 'Our Mission and Strategy' (*Competence Centre for Human Rights Due Diligence*, 2026), beschikbaar via <https://hrdd-centre.org/our-mission-and-strategy/> accessed 14 May 2026.

6 Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten, beschikbaar via Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.

7 European Union, 'Directive (EU) 2024/1760 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 on Corporate Sustainability Due Diligence and Amending Directive (EU) 2019/1937 and Regulation (EU) 2023/2859' (2024) 1760 Eurlex OJ L, beschikbaar via <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj>.

8 United Nations, 'Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework' (United Nations 2011). Bijvoorbeeld, principles 18 en 21.

9 Rechtbank Parijs, 34e kamer, 12 maart 2026, n° RG 22/04017, n° Portalis 352J-W-B7G-CWPR, r.o. 6-7.

van de vakbond. KSS is een rechtszaak gestart tegen de erkenning van de vakbond vanwege het toegenomen ledenaantal en heeft daarnaast 132 werknemers ontslagen.¹⁰ Dit heeft geleid tot demonstraties voor de fabrieken en het indienen van een klacht bij de Turkse arbeidsinspectie.¹¹

Aangezien KSS voor 51% in handen was van Yves Rocher, zijn 81 werknemers, de vakbond en de ngo's Sherpa en ActionAid France (hierna samen: de eisers) een rechtszaak gestart tegen Yves Rocher bij de rechtbank van Parijs.¹² De eisers stelden dat Yves Rocher onvoldoende maatregelen had genomen om schendingen van vakbondsvrijheid en collectieve arbeidsrechten te voorkomen op grond van de Franse zorgplichtwet uit 2017.¹³ Deze wet is grotendeels gebaseerd op de UNGP, die ook een inspiratie vormde voor de CSDDD, en verplicht grote ondernemingen onderzoek te doen naar de risico's op ernstige schendingen van mensenrechten, fundamentele vrijheden en de gezondheid en veiligheid van personen en het milieu binnen hun waardeketen, deze in kaart te brengen en te voorkomen. De resultaten van het onderzoek moeten worden verwerkt en gepubliceerd in een plan.¹⁴ Volgens de eisers waren de risico's op anti-vakbondspraktijken al geruime tijd bekend en had Yves Rocher deze risico's dan ook in dit plan moeten opnemen, maar dit heeft zij nagelaten.¹⁵ De Franse rechter oordeelde dat Yves Rocher in het plan wel aandacht had besteed aan de risico's bij leveranciers en onderaannemers, maar onvoldoende aan mensenrechtenrisico's binnen de eigen dochtermaatschappijen.¹⁶ Volgens de rechtbank had het bedrijf voldoende informatie om het risico op schending van vakbondsvrijheid in Turkije te herkennen en passende maatregelen te nemen.¹⁷ Als Yves Rocher het risico op mensenrechtenschendingen bij dochterondernemingen voldoende in kaart had gebracht, hadden er ook preventieve maatregelen kunnen worden genomen en hadden de schendingen kunnen worden voorkomen. Dit heeft Yves Rocher echter niet gedaan.¹⁸ De rechtbank kende dan ook schadevergoeding toe aan zes voormalige werknemers, aan de Turkse vakbond en een symbolische vergoeding aan de twee ngo's. Daarmee is dit de eerste Franse uitspraak waarin een onderneming aansprakelijk wordt gehouden wegens schending van de Franse zorgplichtwet voor activiteiten in het buitenland.¹⁹

10 Rechtbank Parijs, 34e kamer, 12 maart 2026, n° RG 22/04017, n° Portalis 352J-W-B7G-CWPR, r.o. 8-9

11 Rechtbank Parijs, 34e kamer, 12 maart 2026, n° RG 22/04017, n° Portalis 352J-W-B7G-CWPR, r.o. 9-10

12 Rechtbank Parijs, 34e kamer, 12 maart 2026, n° RG 22/04017, n° Portalis 352J-W-B7G-CWPR, r.o. 21-22.

13 Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance, des sociétés mères et donneuses d'ordre, beschikbaar via <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034290626/>.

14 Artikelen 225-102-1 v Code de Commerce.

15 Rechtbank Parijs, 34e kamer, 12 maart 2026, n° RG 22/04017, n° Portalis 352J-W-B7G-CWPR, r.o. 130-135.

16 Rechtbank Parijs, 34e kamer, 12 maart 2026, n° RG 22/04017, n° Portalis 352J-W-B7G-CWPR, r.o. 170-174.

17 Rechtbank Parijs, 34e kamer, 12 maart 2026, n° RG 22/04017, n° Portalis 352J-W-B7G-CWPR, r.o. 216-218.

18 Rechtbank Parijs, 34e kamer, 12 maart 2026, n° RG 22/04017, n° Portalis 352J-W-B7G-CWPR, r.o. 170-174.

19 Rechtbank Parijs, 34e kamer, 12 maart 2026, n° RG 22/04017, n° Portalis 352J-W-B7G-CWPR, r.o. 221-226. Negen werknemers hadden geen recht op een schadevergoeding. De overige werknemers hadden eerder een collectieve schikking getroffen en hebben ook geen recht op een schadevergoeding.

Nationaal

Invloed internationale mensenrechten op Nederlands cao-recht en arbeidsverhoudingen

De Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) bestaat volgend jaar (2027) 100 jaar. In die 100 jaar is er weinig aan die wet veranderd. Dat is een unicum in het trendgevoelige en aan economische ontwikkelingen onderhevige arbeidsrecht. Vanaf de 21e eeuw nemen de invloed van de internationale mensenrechten op nationale wetgeving en de drang tot wetswijziging toe als gevolg van globalisering en digitalisering. Onder de fundamentele arbeidsrechten van de ILO valt ook de organisatie- en collectieve onderhandelingsvrijheid van vakbonden en werkgevers.

Een cao kan niet bestaan zonder vakbondsvrijheid. En als vakbonden geen stakingsrecht hebben, staan ze er bij cao-onderhandelingen heel zwak voor. Een ander machtsmiddel hebben ze niet. In het Engels wordt dit treffend verwoord met de frase: ‘Collective bargaining without the right to strike is collective begging’.

Het stakingsrecht is in Nederland niet in een nationale wet geregeld en ook niet terug te vinden in de sociale grondrechten in de Grondwet. De Nederlandse Hoge Raad gebruikte in 1986 het Europees Sociaal Handvest (ESH) van de Raad van Europa, dat in art 6, in het kader van collectieve onderhandelingen, het recht op collectieve actie van vakbonden erkent.²⁰ Sindsdien heeft het stakingsrecht zich in Nederland ontwikkeld als rechtersrecht, mede beïnvloed door de oordelen van de toezichthoudende commissie op het ESH, het Europese Comité voor Sociale Rechten (ECSR). Dat Comité volgt weer de oordelen van de supervisie organen van de ILO omtrent ILO-Verdrag 87 (zie hierboven).

De ILO heeft ook op andere onderdelen van het collectieve arbeidsrecht in Nederland invloed uitgeoefend, met een beroep op de fundamentele Verdragen 87 en 98 over vakbondsvrijheid en collectieve onderhandelingsvrijheid. Kernpunt hiervan is dat de sociale partners autonomie genieten in hun onderhandelingen over de lonen en arbeidsvoorwaarden, en dat de overheid daar niet in mag ingrijpen, uitzonderingen in crisis-situaties daargelaten. Wel moet de overheid de geratificeerde ILO-Verdragen goed implementeren in de nationale wetgeving. Daarom heeft de ILO aan Nederland aanwijzingen gegeven om de onafhankelijkheid en representativiteit van vakbonden preciezer in de wet te regelen dan thans het geval is.²¹

Discriminatieverbod begrenst woonlandbeginsel in maritieme sector

Het College voor de Rechten van de Mens (het College) oordeelde op 18 augustus 2025 dat twee Nederlandse reders verboden onderscheid maakten door Filipijnse en Indonesische zeevaarders aanzienlijk lager te belonen dan Europese collega's aan boord van schepen onder Nederlandse vlag.²² In de cao voor de Handelsvaart staat dat zeevaarders die wonen in andere landen, zoals

20 HR 30 mei 1986, NJ 1986, 688.

21 Zie over dit alles de bijdrage van P.F. van der Heijden in het themanummer over 100 jaar cao: Internationale invloed op het Nederlandse cao-recht, *Tijdschrift Arbeidsrecht in Context, TAC*, 2026, p. 17 e.v.

22 College voor de Rechten van de Mens, 18 augustus 2025, oordeel 2025-75 en 2025-75. Het College heeft de zaken gevoegd behandeld vanwege de vrijwel gelijkkluidend verzoeken om een oordeel.

de Filipijnen of Indonesië niet worden beloond volgens deze cao, maar naar de maatstaven van hun woonland.²³ Het eerste oordeel betrof een Filipijnse man die loon ontvangt volgens de cao voor Filipijnse zeevaarders op Nederlandse vlaggenschepen.²⁴ De tweede zaak betrof een Indonesische man die wordt beloond volgens de cao voor Indonesische zeevaarders op Nederlandse werkschepen.²⁵ Daardoor verdienen zij aanzienlijk minder dan hun Europese collega's.

Het College oordeelde dat er sprake is van direct onderscheid op grond van nationaliteit in het geval van de Indonesische zeevaarder, aangezien zijn nationaliteit beslissend is voor het van toepassing zijn van de cao.²⁶ In het geval van de Filipijnse zeevaarder is sprake van indirect onderscheid op grond van nationaliteit en ras, omdat het woonlandcriterium in de praktijk voornamelijk mensen met de Filipijnse en Zuidoost-Aziatische etniciteit treft.²⁷

Het direct onderscheid van de Indonesische zeevaarder is niet gebaseerd op een ongeschreven regel van internationaal recht, zodat de reders geen beroep kunnen doen op de wettelijke uitzondering van artikel 2, lid 5, onder a van de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb). Het directe onderscheid kon dan ook niet worden gerechtvaardigd.²⁸ Het College overweegt dat er een Europese statenpraktijk is die het belonen naar woonland toestaat, maar dat bewijs voor een opinio juris ontbreekt.²⁹ Daarbij weegt het College als tegenbewijs mee dat in de Maritime Labour Convention van de ILO gelijke beloning aan boord van hetzelfde schip als richtlijn geldt. Het voorbehoud van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) bij de algemeen verbindend verklaring van de cao voor de Handelsvaart bevestigt dat de Awgb voorrang heeft wanneer het woonlandbeginsel in strijd is met de Awgb.³⁰

Voor de Filipijnse zeevaarder geldt dat het indirecte onderscheid ook niet kan worden gerechtvaardigd door de wettelijke uitzondering van internationaal gewoonterecht.³¹ De doelen van de reder om de concurrentiepositie te behouden en het eerlijk belonen van werknemers en daarbij de beschikbare middelen eerlijk te verdelen, zijn legitieme en passende doelen.³² Echter, de toepassing van het woonlandbeginsel achtte het college niet noodzakelijk om de twee nagestreefde doelen te bereiken.³³ Met dit oordeel komt het College terug op een eerdere lijn van de toenmalige Commissie Gelijke Behandeling uit 1997, die dergelijke loonverschillen nog toelaatbaar achtte.³⁴ Toentertijd sprak de Minister over het varen met 'goedkope buitenlandse schepelingen' dat 'reeds eeuwenlang de praktijk is', een praktijk die terug te voeren is tot de koloniale tijd.³⁵ Het College overweegt dat het bewustzijn is gegroeid over de gevolgen van koloniale structuren, maar dat deze ontwikkeling niet heeft plaatsgevonden in de maritieme sector. De eeuwenoude praktijk van het belonen naar woonland wordt niet principieel ter discussie gesteld en er wordt ook niet naar andere oplossingen gezocht om de concurrentiepositie

23 Artikel 3, lid 2 van de cao voor de Handelsvaart.

24 College voor de Rechten van de Mens, 18 augustus 2025, oordeel 2025-74, r.o. 3.1-3.5.

25 College voor de Rechten van de Mens, 18 augustus 2025, oordeel 2025-75, r.o. 3.1-3.3.

26 College voor de Rechten van de Mens, 18 augustus 2025, oordeel 2025-75, r.o. 6.13.

27 College voor de Rechten van de Mens, 18 augustus 2025, oordeel 2025-74, r.o. 6.13.

28 College voor de Rechten van de Mens, 18 augustus 2025, oordeel 2025-75, r.o. 6.24

29 College voor de Rechten van de Mens, 18 augustus 2025, oordeel 2025-75, r.o. 6.18-6.6.24.

30 College voor de Rechten van de Mens, 18 augustus 2025, oordeel 2025-75, r.o. 6.23.

31 College voor de Rechten van de Mens, 18 augustus 2025, oordeel 2025-74, r.o. 6.24

32 College voor de Rechten van de Mens, 18 augustus 2025, oordeel 2025-74, r.o. 6.26-6.27 en 6.31-6.32.

33 College voor de Rechten van de Mens, 18 augustus 2025, oordeel 2025-74, r.o. 6.41-6.42.

34 College voor de Rechten van de Mens, 18 augustus 2025, oordeel 2025-74, r.o. 6.41-6.42.

35 College voor de Rechten van de Mens, 18 augustus 2025, oordeel 2025-74, r.o. 6.38.

veilig te stellen.³⁶ Stichting Equal Justice Equal Pay is inmiddels een collectieve actie gestart bij de rechter waarbij meer dan 13.000 mensen zich hebben aangesloten om gelijke betaling te krijgen.³⁷

SOMO Data Hub

In april 2026 lanceerde³⁸ De Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen (SOMO) de zogenoemde CSDDD Datahub³⁹, een databank met een overzicht van ondernemingen die naar verwachting onder de reikwijdte van de Europese Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) vallen. De CSDDD⁴⁰ verplicht ondernemingen tot het uitvoeren van passende zorgvuldigheid ('human rights and environmental due diligence') met betrekking tot mensenrechten- en milieurisico's binnen hun volledige waardeketen, zowel upstream als downstream. Met upstreamketen wordt bedoeld, onder andere ontwerp, winning, inkoop, productie, transport, opslag en levering van grondstoffen, producten en onderdelen. Downstreamketen zoals door de CSDDD wordt beoogd, ziet op distributie, transport en opslag van producten wanneer deze activiteiten voor of namens de onderneming worden verricht.

Het doel van de CSDDD verplichtingen is het identificeren, voorkomen, mitigeren en beëindigen van negatieve gevolgen voor mens en milieu. De richtlijn bouwt voort op bestaande internationale normen inzake verantwoord ondernemingsgedrag, waaronder de United Nations-richtlijnen inzake bedrijfsleven en mensenrechten UNGP.⁴¹ Volgens de huidige planning zullen de verplichtingen uit de CSDDD gefaseerd van toepassing worden vanaf juli 2029.

Tegen deze achtergrond beoogt de Datahub inzichtelijk te maken welke ondernemingen waarschijnlijk onder het toepassingsbereik van de richtlijn zullen vallen. Volgens SOMO bevat de databank gegevens over meer dan 2.900 ondernemingen, waaronder circa 1.400 ondernemingsgroepen. Daaronder bevinden zich tevens 83 ondernemingen uit Nederland. De Datahub is ontwikkeld als informatie-instrument voor stakeholders die betrokken zijn bij de monitoring en beoordeling van bedrijfsgerelateerde mensenrechtenschendingen en milieuschade, waaronder maatschappelijke organisaties, vakbonden, onderzoekers, journalisten, beleidsmakers en toezichthouders. Door informatie over potentieel onder de CSDDD vallende ondernemingen publiek toegankelijk te maken, beoogt de databank bij te dragen aan transparantie en toezicht op de implementatie van de Europese zorgvuldigheidsverplichtingen.

36 College voor de Rechten van de Mens, 18 augustus 2025, oordeel 2025-74, r.o. 6.38.

37 Zie www.seafarersclaim.com.

38 David Ollivier de Leth, 'Updated Datahub Shows 1,400 Corporate Groups Covered by Weakened CSDDD – SOMO' (SOMO, 14 April 2026), beschikbaar via <https://www.somo.nl/updated-datahub-shows-1400-corporate-groups-covered-by-weakened-csddd/>, accessed 14 May 2026.

39 SOMO, 'CSDDD Datahub' (SOMO, 2026), beschikbaar via <https://www.somo.nl/csddd-datahub/#look-for-company>, accessed 14 May 2026.

40 Directive (EU) 2024/1760 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 on Corporate Sustainability Due Diligence and Amending Directive (EU) 2019/1937 and Regulation (EU) 2023/2859 (2024/1760), p. 1.

41 UN Human Rights Council, 'Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework' (2011), beschikbaar via <https://doi.org/U.N. Doc. E/CN.4/2006/97>.