PELLICAAN
ADVOCATEN & ADVISEURS

Alles over de Wtta

Wat de nieuwe wet betekent voor leveranciers en opdrachtgevers

Met ingang van 1 januari 2027 treedt de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) in werking. Deze wet heeft niet alleen gevolgen voor leveranciers die arbeidskrachten ter beschikking stellen (uitleners). Ook opdrachtgevers die arbeidskrachten inlenen (inleners) dienen zich op de Wtta voor te bereiden. Onder de Wtta mogen inleners alleen nog arbeidskrachten inlenen van partijen die zijn toegelaten, over een ontheffing beschikken of onder het overgangsrecht vallen. Overtredingen worden bestraft met forse boetes.

Wat u moet weten.

Wat is de Wtta?

Ondernemingen die één of meerdere arbeidskrachten ter beschikking stellen aan een derde, waarbij deze arbeidskrachten onder leiding en toezicht van die derde werkzaamheden verrichten, dienen over een officiële toelating of ontheffing te beschikken. Het uitlenen én inlenen van een arbeidskracht van een onderneming zonder toelating of ontheffing is onder de Wtta verboden. De Arbeidsinspectie zal hier met ingang van 1 januari 2028 op gaan handhaven. In het geval van een overtreding worden zowel aan de uitlener als de inlener forse boetes opgelegd, welke kunnen oplopen tot € 110.000 per overtreding. In het geval van het in- en doorlenen van arbeidskrachten, dienen zowel de uitlener, als de in- en doorlener te zijn toegelaten of over een ontheffing te beschikken.

Wat is het doel van de Wtta?

Het doel van de wet is om misstanden op de uitleenmarkt tegen te gaan, zoals onderbetaling. Daarom wordt er een toelatingsplicht voor uitleners ingevoerd en een controleplicht voor inleners. Een uitlener wordt alleen toegelaten als er aan het wettelijke normenkader (Wtta-normenkader) wordt voldaan, waarbij er wordt gecontroleerd of de administratie in orde is, het juiste loon wordt betaald en alle belastingen worden afgedragen. De uitlener dient ook een VOG voor rechtspersonen te kunnen overleggen en onder omstandigheden een waarborgsom te storten. Als een uitlener aan alle voorwaarden voldoet, dan wordt de uitlener geregistreerd in het openbare register van de Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt (NAU). De inlener dient voorafgaand aan de samenwerking te controleren of de uitlener in dit register staat opgenomen.

Wanneer is de Wtta van toepassing?

De Wtta is van toepassing op uitleners die tegen vergoeding arbeidskrachten ter beschikking stellen aan derden, waarbij de arbeidskrachten onder leiding en toezicht van die derden uitvoering aan de werkzaamheden geven. De Wtta geldt dus niet alleen voor het ter beschikking stellen van uitzendkrachten, maar ook in het geval er gedetacheerde werknemers of payrollkrachten aan een derde ter beschikking worden gesteld.

De Wtta is niet van toepassing op arbeidskrachten die weliswaar voor een opdrachtgever werkzaamheden verrichten, maar niet onder leiding en toezicht van de opdrachtgever staan. In dat kader kan worden gedacht aan consultants en zzp'ers.

Een uitlener waarvan minder dan 10% van de omzet in relatie staat tot het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, met een maximum van € 5.000.000, kan om een ontheffing verzoeken. Een uitlener met een ontheffing wordt ook in het openbare register van de NAU opgenomen.

Maar er bestaat toch al een SNA-keurmerk?

Het SNA-keurmerk is een vrijwillig keurmerk, met hoofdzakelijk administratieve en financiële normen. Ook uitleners zonder SNA-keurmerk mogen momenteel arbeidskrachten aan derden ter beschikking stellen. Dit gaat onder de Wtta dus veranderen.

Het normenkader van de Wtta wordt verplicht en voorziet niet alleen in administratieve en financiële normen. Het Wtta-normenkader toetst eveneens of een uitlener goed en verantwoord met werknemers omgaat en aan hen het juiste loon betaald. Onder de Wtta wordt streng getoetst of uitleners en inleners informatie uitwisselen over de arbeidsvoorwaarden die gelden binnen de onderneming van de inlener. Deze informatie dient ook met de arbeidskracht te worden gedeeld. En in het geval de uitlener de arbeidsvoorwaarden van de inlener niet één-op-één volgt (bijvoorbeeld omdat er door de uitlener een eigen arbeidsvoorwaardenpakket wordt gehanteerd), dient de gelijkwaardigheid van het eigen arbeidsvoorwaardenpakket in vergelijking tot het arbeidsvoorwaardenpakket van de inlener te kunnen worden onderbouwd.

En nu?

De Wtta kent uiteenlopende verplichtingen voor alle schakels in de inhuurketen.

Uiteraard dienen uitleners, inclusief in- en doorleners, ervoor te zorgen dat zij op tijd worden toegelaten of een ontheffing verkrijgen. Dat betekent momenteel hoofdzakelijk dat zij ervoor dienen te zorgen dat zij aan het Wtta-normenkader voldoen.

Maar ook inleners dienen zich voor te bereiden op de Wtta. Inleners mogen met ingang van 1 januari 2028 alleen nog arbeidskrachten inhuren van uitleners die in het openbare register van de NAU staan opgenomen. Daarnaast dienen zij in hun administratie vast te leggen welke ingehuurde arbeidskrachten onder leiding en toezicht van de inlener worden ingehuurd, op straffe van een additionele boete.

Wat dient u als uitlener te doen?

Uitleners kunnen zich in de periode van 1 november tot en met 31 december 2026 aanmelden voor het overgangsrecht. Tussen 1 mei en 1 juli 2027 dienen uitleners formeel een toelating of ontheffing aan te vragen. Vanaf 1 juli 2027 kan het openbare register van de NAU worden geraadpleegd, waaruit valt te herleiden of een uitlener (i) over een ontheffing beschikt, (ii) is toegelaten, (iii) nog niet is toegelaten of een ontheffing heeft verkregen, maar onder het overgangsrecht valt of (iv) (nog) niet op het openbare register staat vermeld:

(i) Uitleners met een ontheffing staan als zodanig opgenomen in het openbare register. Zij mogen arbeidskrachten ter beschikking blijven stellen, zolang dit in relatie staat tot minder dan 10% van de omzet, met een maximum van € 5.000.000 op jaarbasis;
(ii) Uitleners die tijdig om toelating vragen én beschikken over een SNA-keurmerk kunnen zonder problemen instromen in de Wtta en mogen in 2028 arbeidskrachten ter beschikking blijven stellen;
(iii) Uitleners die tijdig toelating of ontheffing aanvragen, maar niet beschikken over een SNA-keurmerk, moeten een Wtta-inspectierapport kunnen overleggen (toelating) of de beslissing op de ontheffing afwachten. Indien zij zich hebben aangemeld voor het overgangsrecht, dan mogen zij in 2028 wel arbeidskrachten ter beschikking blijven stellen, tot het moment dat er op hun aanvraag is beslist;
(iv) Uitleners die zich niet voor het overgangsrecht hebben aangemeld, dienen vóór 1 januari 2028 door de NAU te zijn toegelaten en in het openbare register van de NAU te zijn opgenomen. Is dat niet het geval, dan mogen zij met ingang van 1 januari 2028 geen arbeidskrachten meer ter beschikking stellen en mogen inleners vanaf dat moment geen arbeidskrachten meer van deze uitleners inlenen. Daarnaast dienen alle uitleners zich al vanaf 1 januari 2027 aan de Wtta en het Wtta-normenkader te houden. Gelet op de verwachte drukte bij de inspectie-instellingen en de NAU brengt het niet aanmelden voor de overgangsregeling een aanzienlijk risico mee voor de continuïteit van de inhuur vanaf 1 januari 2028, omdat het onzeker is of een uitlener vóór die datum wordt toegelaten.

Wat kunt u als inlener doen?

Inleners mogen met ingang van 1 januari 2028 alleen nog arbeidskrachten inlenen van uitleners die in het openbare register van de NAU staan opgenomen. In 2027 dient de interne bedrijfsvoering hierop te worden aangepast:

1. Kwalificeer de aard van de dienstverlening (terbeschikkingstelling of andersoortige dienstverlening);
2. Een inlener dient in de eigen administratie op te nemen welke arbeidskracht(en) er aan haar ter beschikking worden gesteld, een en ander op straffe van een boete.
3. Controleer in het geval van terbeschikkingstelling met ingang van 1 juli 2027 of de uitlener in het openbare register van de NAU is opgenomen;
4. Voorzie de inhuurketen tijdig van informatie over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden en informeer hen tijdig over wijzigingen daarin. Dit is wettelijk verplicht op grond van artikel 12a Waadi en borgt dat aan de gelijke beloningsnorm van artikel 8 Waadi kan worden voldaan;
5. Onderzoek of de contracten dienen te worden aangepast. Maak bijvoorbeeld afspraken over wat er gebeurt als een uitlener tijdens de samenwerking zijn toelating verliest. U kunt een melding instellen zodat u dit direct hoort. Bij een lopende samenwerking geldt altijd een overgangsperiode van minimaal vier weken voordat het verbod ingaat.

Heeft u de inhuur uitbesteed aan een MSP of broker, dan zal deze een groot deel van de bovenstaande verplichtingen voor u uitvoeren en toezicht houden op de inhuur. Het blijft echter uw eigen verantwoordelijkheid om te controleren of een leverancier is toegelaten, wat u kunt nagaan in het openbare register van de NAU.

Wat doen Maandag® en Mastered Managed Services?

Maandag® en Mastered Managed Services beschikken over het SNA-keurmerk en kunnen de dienstverlening aan haar opdrachtgevers in 2027 en 2028 op de gebruikelijke wijze continueren. Daarnaast zijn Maandag® en Mastered Managed Services nu al bezig met het informeren en controleren van de inhuurketen, zodat ook eventuele uitleners lager in de inhuurketen met ingang van 1 januari 2027 hun dienstverlening aan u kunnen continueren. Inmiddels zijn de volgende acties uitgezet:

- Alle leveranciers van Maandag® en Mastered Managed Services dienen zich voor 1 januari 2027 te hebben aangemeld voor het overgangsrecht. Maandag® en Mastered Managed Services vragen haar leveranciers om direct een aanmelding te doen op 1 november 2026 en uiterlijk op 15 november 2026 een bewijs van aanmelding aan ons toe te sturen. Zo kunnen wij de continuïteit van de inzet van inhuurkrachten waarborgen voor alle partijen in de inhuurketen;

- Alle leveranciers van Maandag® en Mastered Managed Services die arbeidskrachten ter beschikking stellen, dienen voor 1 juli 2027 te beschikken over het SNA-keurmerk, tenzij zij voor een ontheffing in aanmerking komen;
- Alle leveranciers van Maandag® en Mastered Managed Services dienen met ingang van 1 juli 2027 op het openbare register van de NAU te staan opgenomen;
- Maandag® en Mastered Managed Services zullen controleren of de arbeidskracht ook daadwerkelijk in dienst is bij de leverancier en niet bij een partij lager in de keten op de loonlijst staat;
- Maandag® en Mastered Managed Services zullen de contracten aanpassen op de Wtta, op basis waarvan de samenwerking kan worden gestopt in het geval de toelating komt te vervallen en de schade op de verantwoordelijke partij kan worden verhaald. Denk in dat kader aan een onverhoopte herkwalificatie van de dienstverlening. Indien een partij stelt een consultant te hebben geleverd, hetgeen een detacheringskracht blijkt te zijn, dan kan de Arbeidsinspectie een boete opleggen aan de partijen in de keten, omdat de registratieverplichting niet juist is nageleefd.

Maandag® en Mastered Managed Services bereiden zich zorgvuldig voor op de Wtta, zodat de samenwerking met ingang van 1 januari 2027 op de gebruikelijke wijze kunnen continueren.

Wilt u zich ook optimaal voorbereiden op de Wtta? Dan kunt u aan de slag gaan met de stappen onder ‘Wat dient u als uitlener te doen’ en ‘Wat kunt u als inlener doen’. Wij nodigen u ook van harte uit om deel te nemen aan het **webinar van Pellicaan Advocaten**, waarin Jasper van der Voet, Advocaat en Flexspecialist, u op 10 november om 11.00 uur uitvoerig meeneemt in deze aankomende wet- en regelgeving en de wijze waarop Maandag® en Mastered Managed Services hier uitvoering aan geeft. U kunt zich aanmelden via **deze link** of door onderstaande QR-code te scannen:

Meer weten of assistentie nodig? Treed gerust in contact met uw vaste contactpersoon. Zij zijn u graag van dienst!

Deze whitepaper is opgesteld in samenspraak met mr. J. van der Voet, Pellicaan Advocaten B.V.