Vragen en antwoorden webinar Wtta

Onderwerpen in dit document:

1. Val ik onder de Wtta? (vraag 1 t/m 8)
2. Collegiale uitleen en publieke sector (vraag 9 t/m 14)
3. Ontheffing (vraag 15 t/m 20)
4. Aanmelden, overgangsrecht en keurmerken (vraag 21 t/m 24)
5. Waarborgsom (vraag 25 t/m 28)
6. Gelijkwaardige beloning: wat telt mee? (vraag 29 t/m 34)
7. Gelijkwaardige beloning in de praktijk (vraag 35 t/m 39)
8. Rol van opdrachtgever en broker (vraag 40 t/m 48)
9. Gevolgen voor de markt (vraag 49 t/m 53)
10. Overige vragen (vraag 54 t/m 56)

1. Val ik onder de Wtta?

Vraag 1

> *We zien dat veel inleners 'iedereen' verplichten om zich te registreren en geen zaken met je willen doen als je aangeeft niet onder Wtta te vallen. Kerncriterium is onder leiding en toezicht van de klant werken. Als dit niet aan de orde is, val je niet onder Wtta. Toch wordt dit aan de kant geschoven.*

Juridisch klopt het uitgangspunt: zonder terbeschikkingstelling geldt de toelatingsplicht niet. Praktisch advies: geef de inlener een korte, onderbouwde kwalificatie per opdracht (concreet resultaat, eigen aansturing, eigen middelen, eigen risico), neem in het contract op dat geen sprake is van terbeschikkingstelling en dat je het meldt als de werkwijze verandert, en maak afspraken over hoe de opdracht in de praktijk wordt aangestuurd. Ga goed in gesprek met de opdrachtgever of broker/MSP over de daadwerkelijke uitvoering van de opdracht.

Vraag 2

> *ik ben benieuwd hoe het met de aanmelding zit van een BV die al het personeel via een (ander) payroll bedrijf verloond.*

Het payrollbedrijf is de juridisch werkgever en dus de uitlener. Het payrollbedrijf heeft een toelating nodig. De BV is in die verhouding inlener en moet vanaf 1 juli 2027 in het Wtta-register controleren of het payrollbedrijf is toegelaten (of onder de overgangsregeling valt) en vóór de start vastleggen via welke uitlener het personeel werkt.

Zet de BV deze medewerkers vervolgens zelf in bij derden, onder leiding of toezicht van die derden, dan is de BV doorlener. Een doorlener valt ook onder de Wtta en heeft dan zelf ook een toelating nodig.

Vraag 3

> *Het begrip "Leiding en toezicht" is een kernbegrip in deze materie. Wat is de exacte definitie van leiding en toezicht?*

De wet geeft geen uitputtende definitie. De WAADI omschrijft terbeschikkingstelling als het tegen vergoeding ter beschikking stellen van arbeidskrachten om onder toezicht of leiding van een ander dan de werkgever arbeid te verrichten. Let op het woord 'of': één van beide kan al genoeg zijn. Beslissend is hoe het werk feitelijk wordt uitgevoerd, niet hoe het contract heet.

Aanwijzingen voor leiding of toezicht bij de opdrachtgever: de opdrachtgever bepaalt hoe en wanneer het werk wordt gedaan, geeft inhoudelijke werkinstructies, de arbeidskracht draait mee in teams en roosters van de opdrachtgever, werkt met diens middelen, wordt door de opdrachtgever beoordeeld, en er wordt afgerekend op uren (inspanningsverplichting). Aanwijzingen voor aanneming van werk of een opdracht zonder terbeschikkingstelling: een concreet omschreven resultaat, de opdrachtnemer bepaalt de werkwijze en stuurt zelf aan, de opdrachtnemer draagt het risico voor het resultaat (bijvoorbeeld herstel op eigen kosten) en er wordt afgerekend op resultaat. Toezicht dat alleen ziet op het eindresultaat, veiligheid of huisregels is op zichzelf meestal niet genoeg. De rechtspraak legt het begrip ruim uit. Gebruik ook de beslisboom op toelatinguitleenmarkt.nl.

Vraag 4

> *Geld de Wtta ook voor een bedrijf dat een aandeelhouder die in dienst is van zijn management bv en daar loonbelasting betaald, beschikbaar stelt aan een opdrachtgever.*

De Wtta is alleen van toepassing als een arbeidskracht via een partij (dat kan ook de eigen B.V. zijn) bij een derde wordt ingezet om daar onder leiding en toezicht van die derde te werken. Een zelfstandige met een eigen B.V. kan dus onder de Wtta vallen als de inlener bij de opdracht leidinggeeft en toezicht houdt. Is de zelfstandige daarentegen gecontracteerd voor een echte zzp-opdracht, zonder leiding en toezicht van de inlener, dan is de Wtta niet van toepassing. Dat geldt ongeacht of de zzp'er als eenmanszaak of via een B.V. werkt. Bepalend is hoe de opdracht in de praktijk wordt uitgevoerd, niet hoe deze in het contract wordt genoemd.

Vraag 5

> *Hoe zit het met meerdere DGA's die samen een bedrijf hebben en zichzelf uitlenen. Vallen zij hier ook onder? DGA's worden vanuit de NAU wel genoemd voor de aanmelding Wtta. Hoe verhoud zich dit dan tot de wet DBA waarbij een zzp'er niet onder leiding en toezicht mogen werken?*

zie hiervoor de uitwerking in vraag 4, het gaat om de kwalificatie van de opdracht die de betreffende inhuurkracht uitoefent ongeacht of dit een DGA is.

Vraag 6

> *wij zien bij Maandag® en andere platforms uitvragen die alle kenmerken heeft van prestatie afspraken; moeten die dan niet anders uitgevraagd worden? Dat voorkom wellicht deel van het grijze gebied?*

Dank voor deze opmerking, wij zullen dit intern bespreken en zodanig aanpassen dat er geen grijs gebied is.

Vraag 7

> *Mijn vraag is: als je als detacheerder zelf de feitelijke leiding en het toezicht over de gedetacheerde medewerker uitoefent, ben je dan op grond van de Wtta ook verplicht om de arbeidsvoorwaarden van de medewerker te vergelijken en gelijk te trekken met die van vergelijkbare medewerkers bij de opdrachtgever? Of is daarbij doorslaggevend in hoeverre de opdrachtgever zelf de feitelijke leiding en het toezicht uitoefent, ondanks het instructierecht dat hij heeft?*

Doorslaggevend is wie feitelijk de leiding of het toezicht heeft. Oefent de detacheerder die zelf uit (de detacheerder bepaalt hoe het werk wordt gedaan, stuurt aan en houdt toezicht, er is een resultaatafspraak), dan is er geen terbeschikkingstelling en is de Wtta dus niet van toepassing.

Vraag 8

> *Dus een zzp'er moet zich ook registreren/aanmelden..?*

zie de uitwerking op vraag 4.

2. Collegiale uitleen en publieke sector

Vraag 9

> *Wat wordt gezien als collegiale doorleen?*

Intraconcern uitzenden en terbeschikking stellen van arbeid zonder winstoogmerk vallen beide buiten de reikwijdte van de Wtta. Van intraconcern uitzending is alleen sprake indien de uitzending plaatsvindt binnen een groep als bedoeld in artikel 2:24b BW. Dat betekent dat er een gemeenschappelijke leiding dient te zijn, alsmede organisatorische en economische verbondenheid. Bij een samenwerkingsverband is dit niet per definitie aan de orde. Bij een groep dient meer gedacht te worden aan de personeels-b.v., die werknemers aan gelieerde b.v. ter beschikking stelt en waar er een gemeenschappelijke jaarrekening wordt opgesteld. Terbeschikking stellen van arbeid zonder winstoogmerk zou mogelijk wel aan de orde kunnen zijn, mits aan de voorwaarden wordt voldaan. Deze voorwaarden worden met ingang van 1 januari 2027 verduidelijkt en staan opgenomen in artikel 1:2 Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs (hierna: 'BAADI'):

Onder loonkosten, bedoeld in artikel 1, derde lid, onderdeel b, van de wet, wordt verstaan het loon, dat diegene die de arbeidskracht ter beschikking stelt aan de arbeidskracht betaalt voor de werkzaamheden verricht tijdens de terbeschikkingstelling, verminderd met vakantiebijslag die als loon is uitbetaald ten laste van een opgebouwd bedrag en de bedragen die zijn uitbetaald ten laste van een opgebouwd arbeidsvoorwaardenbedrag, en vermeerderd met:

a. de opbouw van de vakantiebijslag;
b. de opbouw van het arbeidsvoorwaardenbedrag;
c. de opbouw van vakantiedagen;
d. premies werknemersverzekeringen ten laste komend van de werkgever;
e. inkomensafhankelijke bijdrage, bedoeld in artikel 42 van de Zorgverzekeringswet;
f. de pensioenpremies ten laste komend van de werkgever;
g. reis- en overige onkostenvergoedingen; en
h. een kostenvergoeding van maximaal 5% van bovenstaande brutoloonkosten voor de werkzaamheden die verbonden zijn aan het optreden als uitlener.

Als niet aan het bovenstaande kan worden voldaan, dan is de Wtta ook op het samenwerkingsverband van toepassing.

Vraag 10

> *Binnen de gezondheidszorg worden veel samenwerkingsverbanden tussen verschillende zorgorganisaties gestimuleerd. Vaak worden er werknemers uit de eigen organisatie ingezet om binnen het samenwerkingsverband te werken. Geldt dit ook als uitlenen volgens de Wtta?*

Intraconcern uitzenden en terbeschikking stellen van arbeid zonder winstoogmerk vallen beide buiten de reikwijdte van de Wtta. Van intraconcern uitzending is alleen sprake indien de uitzending plaatsvindt binnen een groep als bedoeld in artikel 2:24b BW. Dat betekent dat er een gemeenschappelijke leiding dient te zijn, alsmede organisatorische en economische verbondenheid. Bij een samenwerkingsverband is dit niet per definitie aan de orde. Bij een groep dient meer gedacht te worden aan de personeels-b.v., die werknemers aan gelieerde b.v. ter beschikking stelt en waar er een gemeenschappelijke jaarrekening wordt opgesteld. Terbeschikking stellen van arbeid zonder winstoogmerk zou mogelijk wel aan de orde kunnen zijn, mits aan de voorwaarden

wordt voldaan. Deze voorwaarden worden met ingang van 1 januari 2027 verduidelijkt en staan opgenomen in artikel 1:2 Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs (hierna: 'BAADI'):

Onder loonkosten, bedoeld in artikel 1, derde lid, onderdeel b, van de wet, wordt verstaan het loon, dat diegene die de arbeidskracht ter beschikking stelt aan de arbeidskracht betaalt voor de werkzaamheden verricht tijdens de terbeschikkingstelling, verminderd met vakantiebijslag die als loon is uitbetaald ten laste van een opgebouwd bedrag en de bedragen die zijn uitbetaald ten laste van een opgebouwd arbeidsvoorwaardenbedrag, en vermeerderd met:

a. de opbouw van de vakantiebijslag;
b. de opbouw van het arbeidsvoorwaardenbedrag;
c. de opbouw van vakantiedagen;
d. premies werknemersverzekeringen ten laste komend van de werkgever;
e. inkomensafhankelijke bijdrage, bedoeld in artikel 42 van de Zorgverzekeringswet;
f. de pensioenpremies ten laste komend van de werkgever;
g. reis- en overige onkostenvergoedingen; en
h. een kostenvergoeding van maximaal 5% van bovenstaande brutoloonkosten voor de werkzaamheden die verbonden zijn aan het optreden als uitlener.

Als niet aan het bovenstaande kan worden voldaan, dan is de Wtta ook op het samenwerkingsverband van toepassing.

Vraag 11

> *Wij zijn een gemeente en hebben medewerkers bij een samenwerkingsverband (GR), zelfstandige entiteit, gedetacheerd. Vallen wij dan als uitlener onder de Wtta?*

Dat is afhankelijk van de vraag of er sprake is van een groep ex artikel 2:24b BW (intraconcern) dan wel of aan artikel 1:2 Baadi kan worden voldaan (TBA zonder winstoogmerk). Zie hiervoor ook het antwoord op vraag 9.

Vraag 12

> *Is het aan te raden om toch ontheffing aan te vragen bij collegiale uitleen (incidentele onderlinge detachering bij onderwijs of zorg)?*

Echte collegiale uitleen (tijdelijk, zonder winstoogmerk, hooguit tegen loonkosten) valt buiten de Wtta. Er is dan geen toelating of ontheffing nodig. Zie hiervoor ook het antwoord op vraag 9. In die twijfelgevallen is aanmelding voor de overgangsregeling (uiterlijk 31 december 2026) een veilige stap. Dat voorkomt een boeterisico. Dat verplicht je tot niets, maar houdt de route naar ontheffing in 2027 open.

Vraag 13

> *Als je als vereniging of stichting medewerkers onderling detacheert (collegiale uitleen) zonder extra kosten blijft dit buiten Wtta?*

Zie hiervoor de uitwerking in vraag 9.

Vraag 14

> *collegiale uitleen, schijn je overgangsregeling voor aan te kunnen/moeten vragen voor eind van dit jaar. Kun je hier iets over zeggen?*

Zie hiervoor de uitwerking in vraag 9.

3. Ontheffing

Vraag 15

> *De optie voor ontheffing betreft toch mij als uitlener? Het gaat niet om de omzet als inlener?*

Klopt. De ontheffing is een ontheffing van de toelatingsplicht voor de uitlener. Het gaat om de omzet die de uitlener behaalt met het uitlenen van arbeidskrachten, afgezet tegen de totale omzet van de uitlener. De omzet of positie van de inlener speelt daarbij geen rol.

Vraag 16

> *Klopt het dat een onderneming die onder de WAADI valt, maar waarbij de omzet uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten minder dan 10% van de totale omzet bedraagt én niet hoger is dan € 5 miljoen per jaar, niet onder de Wtta valt? Of betekent dit dat de onderneming alleen een ontheffing van de toelatingsplicht kan aanvragen?*

Nee, dat klopt niet helemaal. Een onderneming die onder die drempels blijft, valt wel onder de Wtta, maar kan een ontheffing van de toelatingsplicht aanvragen. Die ontheffing krijg je niet automatisch: je moet die tussen 1 mei en 30 juni 2027 aanvragen bij de NAU, met een accountantsverklaring, en de gegevens jaarlijks opnieuw aanleveren. Daarnaast moet je minimaal twaalf maanden loon hebben betaald. Zonder ontheffing heb je een toelating nodig. Meld je vóór 31 december 2026 aan voor de overgangsregeling als je na 1 januari 2028 wilt blijven uitlenen terwijl je aanvraag loopt.

Vraag 17

> *NAU geeft aan dat je alleen ontheffing krijgt als je < 10% ter beschikking stelt onder leiding en toezicht van de opdrachtgever. Niet bij 0 uren. Hoe hier mee omgaan?*

Dat klopt. Ontheffing is bedoeld voor ondernemingen die wel uitlenen, maar in beperkte mate: minder dan 10% van de jaaromzet komt uit uitlenen, die omzet is niet hoger dan € 5 miljoen per jaar en er is voorafgaand aan de aanvraag minimaal twaalf maanden loon betaald. Leen je helemaal niet uit onder leiding of toezicht van de opdrachtgever (0 uren), dan ben je geen uitlener in de zin van de Wtta. Je hebt dan geen toelating en ook geen ontheffing nodig.

Twijfel je of dat bij alle opdrachten zo blijft, dan kun je je uiterlijk 31 december 2026 aanmelden voor de overgangsregeling. Daarmee houd je de mogelijkheid open om in 2027 alsnog een aanvraag te doen. Op het moment van aanvraag voor definitieve toelating moet er duidelijkheid zijn over de inzet.

Vraag 18

> *Moet ik eerst overgangsrecht aanvragen of kan ik ook direct ontheffing aanvragen?*

Ontheffing kun je pas aanvragen in de aanvraagperiode van 1 mei tot en met 30 juni 2027. Direct ontheffing aanvragen kan nu dus nog niet. Wil je zeker weten dat je na 1 januari 2028 mag blijven uitlenen terwijl de NAU je aanvraag nog beoordeelt, meld je dan vóór 31 december 2026 aan voor

de overgangsregeling (en kies als verwacht aanvraagtype 'ontheffing') en dien tussen 1 mei en 30 juni 2027 je ontheffingsaanvraag in. Aanmelden voor de overgangsregeling is ook toegestaan als je een ontheffing verwacht.

Vraag 19

> *Moet er een aparte aanvraag worden gedaan voor ontheffing?*

Ja. Ontheffing is een apart type aanvraag bij de NAU, naast toelating en voorlopige toelating. Je dient die in tussen 1 mei en 30 juni 2027 via toelatinguitleenmarkt.nl, met omzetgegevens en een verklaring van een accountant over de juistheid van de cijfers over het jaar voorafgaand aan de aanvraag. De onderbouwing moet elk jaar opnieuw worden aangeleverd. Heb je je bij de aanmelding voor de overgangsregeling al aangemeld met 'ontheffing' als verwacht type, dan is dat een aanmelding, nog geen aanvraag. Let op: uitzendbureaus en payrollbedrijven komen niet in aanmerking voor ontheffing.

Vraag 20

> *Je moet voor de aanvraag van een ontheffing tussen 1 mei en 30 juni een verklaring van de accountant overleggen over de voorgaande 12 maanden (boekjaar 2026). Wat te doen als je een gebroken boekjaar hebt dat loopt van 1 mei 2026 tot 30 april 2027?*

Goede vraag waar de wet en de NAU-informatie nog niet duidelijk over zijn. De voorwaarden worden omschreven als omzet 'in een jaar' of 'in de twaalf maanden voorafgaand aan de aanvraag', met een accountantsverklaring over het jaar vóór de aanvraag. Bij een boekjaar van 1 mei 2026 tot en met 30 april 2027 is dat boekjaar pas net afgesloten als de aanvraagperiode opent, wat een verklaring vóór 30 juni 2027 lastig maakt. Advies: vraag de NAU vooraf welke periode zij bij een gebroken boekjaar accepteert (bijvoorbeeld het laatst afgesloten boekjaar 1 mei 2025 tot en met 30 april 2026, of een specifieke twaalfmaandsperiode), en stem met je accountant af welk type verklaring nodig is. Meld je in elk geval vóór 31 december 2026 aan voor de overgangsregeling.

4. Aanmelden, overgangsrecht en keurmerken

Vraag 21

> *Waar kan ik ons aanmelden voor het overgangsrecht?*

Aanmelden kan van 1 november tot en met 31 december 2026 via toelatinguitleenmarkt.nl. Je hebt eHerkenning (niveau 3 of hoger), een Berichtenbox voor bedrijven en actuele gegevens bij de KvK nodig. Bij de aanmelding geef je onder meer de verwachte totale omzet en de verwachte omzet uit uitlenen over 2026 op, en welk type aanvraag je in 2027 verwacht te doen (voorlopige toelating, toelating met inspectierapport of ontheffing). Het aanmelden zelf kost volgens de NAU ongeveer vijf minuten, maar regel eHerkenning en de Berichtenbox op tijd. Let op: alleen aanmelden is niet genoeg; tussen 1 mei en 30 juni 2027 moet je de echte aanvraag indienen.

Vraag 22

> *moet ik ook overgangsrecht aanvragen als ik SNA gecertificeerd ben?*

Niet verplicht, maar wel aan te raden. Heb je op 30 juni 2027 een geldig SNA-keurmerk en vraag je vóór 1 juli 2027 toelating aan, dan val je ook zonder aanmelding onder het overgangsrecht. Verlies je je SNA-keurmerk echter tussen 1 januari en 30 juni 2027 en heb je je niet aangemeld, dan kun je

in 2028 zonder toelating komen te zitten en moet je stoppen met uitlenen. De NAU raadt aanmelding daarom aan. Let op: het SNA-keurmerk vervangt het Wtta-inspectierapport.

Vraag 23

> *moeten wij als uitlener beschikking over zowel SNA als Wtta-keurmerk of wordt de Wtta het enige keurmerk dat gevoerd moet worden?*

De Wtta-toelating is geen keurmerk maar een wettelijke vergunning, die je verplicht nodig hebt. Het SNA-keurmerk is een privaat keurmerk en heeft verschillende modules: terbeschikking stellen van arbeid en zzp. Bij een tijdige eerste aanvraag (vóór 1 juli 2027) mag je je geldige SNA-certificaat aanleveren in plaats van een Wtta-inspectierapport. Daarna wordt naleving van het Wtta-normenkader gecontroleerd door aangewezen inspectie-instellingen. Of je het SNA-keurmerk daarnaast wilt houden, hangt er vanaf of ook de module zzp benodigd is.

Vraag 24

> *Hoe krijg ik inzicht in het register van de toegelaten uitleners?*

Vanaf 1 juli 2027 is het openbare Wtta-register van de NAU raadpleegbaar via toelatinguitleenmarkt.nl. Daarin staat of een uitlener is toegelaten, een ontheffing heeft of onder de overgangsregeling valt (status 'nog niet toegelaten, maar wel bevoegd om uit te lenen'). Tot 1 juli 2027 kun je alleen controleren of een uitlener in het Waadi-register bij de KvK staat; die Waadi-check verdwijnt per 2028.

5. Waarborgsom

Vraag 25

> *Is de waarborgsom in alle gevallen verplicht ook als je bijv een sna keurmerk hebt?*

Ja. Het SNA-keurmerk vervangt bij een tijdige eerste aanvraag (vóór 1 juli 2027) het inspectierapport, maar niet de waarborgsom of de VOG. De waarborgsom bedraagt € 100.000 en wordt na vier jaar zonder overtredingen teruggestort. Vrijstelling bij de eerste toelating kan alleen via de vier-jarenregeling: op 31 december 2026 vier jaar onafgebroken bij de KvK ingeschreven met uitlenen als hoofdactiviteit, in die periode daadwerkelijk uitgeleend, plus een recente verklaring van de Belastingdienst over betaalde belastingen en premies.

Vraag 26

> *Wij zijn een startende onderneming (1-1-2026) met SNA-certificering. Echter, is onze organisatie een afsplitsing van een andere organisatie die al langer ingeschreven staat bij de KvK. Is er een mogelijkheid om de borg niet te hoeven betalen hierdoor? De andere organisatie is al langer actief.*

Vrijstelling van de waarborgsom bij de eerste toelating is mogelijk als de uitlener op 31 december 2026 al vier jaar onafgebroken bij de KvK staat ingeschreven met uitlenen als hoofdactiviteit, in die periode ook daadwerkelijk heeft uitgeleend, en een verklaring van de Belastingdienst heeft (niet ouder dan drie maanden) dat alle belastingen en premies zijn betaald. Die toets geldt voor de onderneming die de aanvraag doet. Een onderneming die per 1 januari 2026 is gestart, voldoet daar niet aan; de inschrijvingsduur van een andere (moeder- of zuster)onderneming telt in beginsel niet mee.

Een SNA-certificaat geeft geen vrijstelling van de waarborgsom. Voor startende uitleners geldt een gefaseerde waarborgsom: € 50.000 bij de eerste aanvraag en aanvulling tot € 100.000 bij de definitieve toelating na zes maanden.

Vraag 27

> *Vanaf welk moment wordt de termijn van vier jaar voor de SBI-code berekend?*

Peildatum is 31 december 2026. De onderneming moet op die datum vier jaar onafgebroken bij de KvK staan ingeschreven met uitlenen als hoofdactiviteit, dus in elk geval sinds 31 december 2022, en in die periode ook daadwerkelijk hebben uitgeleend. Daarnaast is een verklaring van de Belastingdienst nodig (niet ouder dan drie maanden) dat alle belastingen en premies zijn betaald. Let op: dit is een vrijstelling bij de eerste toelating. Wie daar niet aan voldoet, betaalt de waarborgsom en krijgt die na vier jaar zonder overtredingen terug.

Vraag 28

> *Ha Jasper,*
>
> *Vraagje: Vanaf wanneer gaat die 4 jaar "tellen" m.b.t. waarborgsom?*
>
> *Dank!*

Peildatum is 31 december 2026. Op die datum moet de uitlener vier jaar onafgebroken bij de KvK staan ingeschreven met uitlenen als hoofdactiviteit (dus sinds uiterlijk 31 december 2022) en in die periode ook daadwerkelijk hebben uitgeleend. Daarnaast is een verklaring van de Belastingdienst nodig, niet ouder dan drie maanden, waaruit blijkt dat alle belastingen en premies zijn betaald. Wie niet aan deze voorwaarden voldoet, betaalt de waarborgsom van € 100.000; die wordt na vier jaar zonder overtredingen teruggestort.

6. Gelijkwaardige beloning: wat telt mee?

Vraag 29

> *Wordt de gelijkwaardige beloning berekend over het volledige contractuele salaris of uitsluitend over de daadwerkelijk ingehuurde uren?*
>
> *Hoe moet hierbij worden omgegaan met situaties waarin een medewerker bijvoorbeeld 40 uur per week in dienst is, maar voor 32 uur per week bij de opdrachtgever wordt ingezet?*
>
> *En hoe worden ziekte, vakantie en eventuele overige niet-gewerkte uren hierin meegenomen?*

De gelijkwaardigheidsnorm (art. 8 WAADI) geldt voor de arbeid die de werknemer verricht tijdens de terbeschikkingstelling. Bij een medewerker die 40 uur in dienst is en 32 uur bij de opdrachtgever werkt, geldt de vergelijking voor die 32 uur. Voor de overige 8 uur (bijvoorbeeld interne uren of een andere opdracht) gelden de eigen arbeidsvoorwaarden of, als het een andere opdracht is, de vergelijking met die andere inlener. Dat vraagt om een urenadministratie per opdracht.

Voor ziekte, vakantie en andere niet-gewerkte uren: de opbouw van rechten (zoals vakantie-uren en eventuele toeslagen) volgt tijdens de terbeschikkingstelling de vergelijking met de inlener. De doorbetaling bij ziekte en vakantie wordt in de praktijk gebaseerd op de beloning die de medewerker op dat moment ontvangt. De precieze uitwerking hangt af van de toepasselijke cao (bijvoorbeeld een uitzend-cao) en de eigen arbeidsvoorwaarden; zonder cao geldt de wettelijke hoofdregel. Vanaf 31 december 2026 geldt de aangescherpte norm uit de Wet meer zekerheid flexwerkers: naast

gelijke essentiële arbeidsvoorwaarden moeten ook de overige arbeidsvoorwaarden ten minste gelijkwaardig zijn.

Vraag 30

> *Kan ik de gelijke beloning aantonen met de Total Reward methode?*

Deze methode is ons niet direct bekend, maar een vergelijking op totaalniveau (dus niet per individuele arbeidsvoorwaarde) is enkel toegestaan voor uitleners die lid zijn van de ABU, NBBU of VvDN (tenzij de ABU cao algemeen verbindend is verklaard).

Vraag 31

> *Is een essentiële arbeidsvoorwaarde dan ook een Kerstpakket bijvoorbeeld?*

Bij gelijkwaardige beloning tellen alle arbeidsvoorwaarden van de inlener mee, dus ook een kerstpakket. Een kerstpakket heeft een geldswaarde en wordt in de praktijk vaak gezien als onderdeel van de beloning (een eenmalige uitkering in natura). De kwalificatie kan per cao verschillen. Praktisch: neem het kerstpakket mee in de vergelijking. Dat kan ook door de geldswaarde te vergoeden; een fysiek pakket is niet vereist.

Vraag 32

> *Stel iemand zit een half jaar bij een organisatie, hoe vertaal je dit bij een kerstpakket? Krijgt iemand dan een 'half kerstpakket'?*

Gelijkwaardig belonen gaat om de waarde, niet om het pakket zelf. Gebruikelijk is dat een eenmalige uitkering of beloning in natura naar rato wordt toegekend, bijvoorbeeld op basis van de duur van de inzet in het betreffende jaar, tenzij de inlener het kerstpakket zelf ook aan alle werknemers ongeacht diensttijd geeft. In dat laatste geval ligt het voor de hand dat ook de uitgeleende medewerker het volledige pakket of de volledige waarde krijgt. Je hoeft geen 'half kerstpakket' te regelen: vergoeding in geld naar rato kan ook.

Vraag 33

> *Wij zijn een consultancybureau en hebben ook te maken met het uitlenen van medewerkers. Na onze WAADI-inschrijving (jaren geleden) hebben wij bezoek gehad van STIPP-pensioenfonds, die stelde dat de pensioenregeling van de uitzendbranche op ons van toepassing zou zijn. Ontstaat nu een vergoot risico als we ons registreren onder de wtta dat dit nu weer gebeurd, of niet omdat pensioen onder 'essentiële beloningen' valt die uitgesloten zijn van gelijke beloningen?*

Bij het vermelden van een SBI-code verband houdende met uitzenden, ontvangt StiPP een melding. Zij doen dan standaard navraag naar de eventuele verplichting om af te dragen aan hun pensioenfonds (verplicht indien meer dan 50% van de loonsom in relatie staat tot terbeschikking stellen van arbeid).Toelating is verplicht indien meer dan 10% van de omzet in relatie staat tot terbeschikking stellen van arbeid. Dat behoeft dus niet te betekenen dat er ook een verplichting bestaat om aan StiPP deel te nemen. Tegelijkertijd wordt het register op de NAU openbaar, dus we kunnen niet uitsluiten dat StiPP onderzoek zal verrichten bij de toegelaten partijen.

Vraag 34

> *Ik zie diverse geautomatiseerde hulpmiddelen voor vergelijkbare beloning. Ik zie daar geen keurmerken bij. Hoe betrouwbaar zijn die tools allemaal?*

Er bestaat voor zover ons bekend geen officieel keurmerk of erkenning voor tools die gelijkwaardige beloning berekenen. De verantwoordelijkheid voor een correcte beloning blijft bij de uitlener als werkgever, ongeacht welke tool je gebruikt.

7. Gelijkwaardige beloning in de praktijk

Vraag 35

> *De arbeidsvoorwaarden, gelden die alleen bij een rol voor inspanningsverplichting en niet bij resultaatverplichting? Immers is bij resultaatverplichting (waarbij vaak ook Fixed Price bedragen worden gehanteerd) en vaak géén vergelijkbare rol bij de opdrachtgever.*

De beloningsregels gelden alleen bij terbeschikkingstelling: werk onder leiding of toezicht van de opdrachtgever. Bij een echte resultaatverplichting, waarbij de opdrachtnemer zelf de werkwijze bepaalt, zelf aanstuurt en het risico voor het resultaat draagt, is er geen terbeschikkingstelling en geldt art. 8 Waadi niet. Er hoeft dan ook geen vergelijkbare rol bij de opdrachtgever te zijn.

Let op: een fixed price of de term 'resultaatverplichting' in het contract is niet doorslaggevend. Werkt de professional in de praktijk toch onder aansturing van de opdrachtgever, dan is er alsnog sprake van terbeschikkingstelling. De contractafspraken en de feitelijke uitvoering moeten dus met elkaar kloppen.

Vraag 36

> *Onze consultants hebben soms wel 7 opdrachten tegelijkertijd. Het is toch niet te doen om voor al die rollen, soms zo klein als een onderzoek van 5000 euro fixed price, een arbeidsvoorwaardenvergelijking te doen? Zit er geen ondergrens qua omzetwaarde aan een opdracht voordat je die vergelijking moet maken?*

Er zit geen ondergrens in de wet. Als een inzet een terbeschikkingstelling is, geldt de gelijkwaardigheidsnorm, ongeacht de omvang van de opdracht. Maar begin bij de voorvraag: een onderzoek tegen een fixed price, waarbij de consultant zelf de werkwijze bepaalt en een resultaat oplevert, is vaak helemaal geen terbeschikkingstelling. Dan is er ook geen vergelijking nodig.

Voor opdrachten die wel onder leiding of toezicht van de opdrachtgever worden uitgevoerd: werk met een vaste werkwijze per opdracht (arbeidsvoorwaarden opvragen bij de start, een toeslag of variabel beloningsdeel per opdracht, urenregistratie per opdracht). Komt minder dan 10% van je omzet uit uitlenen en is dat maximaal € 5 miljoen, dan is ontheffing van de toelatingsplicht mogelijk. Let op: een ontheffing ontslaat je niet van de beloningsregels uit art. 8 Waadi.

Vraag 37

> *Waarom geldt dit ook voor kleine bureaus die in principe werken met aannemen van werk, maar af en toe ook opdrachten doen onder leiding en toezicht van de opdrachtgever? Dat is toch niet houdbaar voor kleine bureaus om dan de gelijke beloning aan te gaan houden, ook*

> *gezien de tijdelijkheid en soms zelfs gelijktijdigheid van deze functies en hoe vaak je de beloning dan moet aanpassen??*

De Wtta kijkt naar de aard van de inzet, niet naar de omvang van het bureau. Wie arbeidskrachten onder leiding of toezicht van een opdrachtgever laat werken, is voor die opdracht uitlener. Voor bureaus die vooral aanneming van werk doen en maar af en toe uitlenen, is er de ontheffing: minder dan 10% van de omzet uit uitlenen, maximaal € 5 miljoen, minimaal twaalf maanden loon betaald, met een jaarlijkse accountantsverklaring.

De beloningsregel geldt wel voor de opdrachten waarin wordt uitgeleend. Praktisch is dat het best te organiseren met een vaste basisbeloning plus een toeslag per opdracht, die je bij de start van elke opdracht vaststelt aan de hand van de arbeidsvoorwaarden van de inlener. Zo hoef je het basiscontract niet steeds te wijzigen.

Vraag 38

> *Als je mensen in vaste dienst hebt, hoe zit het dan als opdrachten kunnen wisselen in schalen en voorwaarden. Moeten de medewerkers dan ook steeds andere contracten/ arbeidsvoorwaarden krijgen?*

Nee, de medewerkers hoeven niet steeds een nieuw contract te krijgen. De verplichting is dat zij tijdens elke terbeschikkingstelling ten minste gelijkwaardig worden beloond ten opzichte van vergelijkbare werknemers bij die inlener. Dat kun je regelen met een vaste basis in de arbeidsovereenkomst en een opdrachtgebonden component (bijvoorbeeld een toeslag of aanvulling) die per opdracht wordt vastgesteld en weer vervalt als de opdracht eindigt. Neem in de arbeidsovereenkomst een duidelijke clausule op over hoe deze opdrachtgebonden beloning werkt en informeer de medewerker per opdracht schriftelijk.

Let op: ligt de eigen beloning al hoger dan bij de inlener, dan hoeft er niets te worden aangevuld. Omlaag bijstellen van de vaste basis kan niet zonder instemming. Of je cao (als je die hebt) een eigen regeling heeft voor werknemers met een vast contract, moet per geval worden bekeken.

Vraag 39

> *Hoe werkt het voor ons als projectmanagement organisatie, waarbij ons mensen 2 of meer opdrachten parallel hebben. Hoe moet je dan op die gelijkwaardigheid worden aangetoond. En juist leveren wij competenties die er in de organisatie vaak niet zijn. Hoe vergelijk je dan*

Eerst de voorvraag: werken jullie projectmanagers onder leiding of toezicht van de opdrachtgever, of leveren jullie een projectresultaat met eigen aansturing? In het laatste geval is er geen terbeschikkingstelling en geldt de vergelijking niet.

Gaat het wel om terbeschikkingstelling, dan geldt de vergelijking per opdracht, voor de uren die bij die opdrachtgever worden gewerkt. Bij parallelle opdrachten heb je dus meerdere vergelijkingen en een urenregistratie per opdracht nodig. Heeft de opdrachtgever geen vergelijkbare functie in dienst, dan is de vraag hoe de opdrachtgever deze functie zou belonen als hij die zelf zou invullen: aan de hand van zijn functiehuis of loongebouw, en anders de cao of het beloningsbeleid dat voor de opdrachtgever geldt.

8. Rol van opdrachtgever en broker

Vraag 40

> *Wat moet je als opdrachtgever opvragen bij de leveranciers om "veilig" te zijn?*

Een checklist voor opdrachtgevers:

1. Controleer vanaf 1 juli 2027 in het openbare Wtta-register of de leverancier is toegelaten, een ontheffing heeft of onder de overgangsregeling valt. Een verklaring van de leverancier alleen is niet genoeg. Tot die tijd: controleer de Waadi-registratie bij de KvK.
2. Doe dit voor elke schakel in de keten (ook brokers en doorleners), niet alleen voor de partij waarmee je contracteert.
3. Leg vóór de start van de werkzaamheden vast via welke uitlener de arbeidskracht wordt ingezet en welke status die uitlener heeft.
4. Neem contractueel op: garantie dat de leverancier toegelaten is en blijft, directe meldplicht bij verlies of schorsing van de toelating, recht op informatie en audit, en een beëindigingsrecht.
5. Lever de arbeidsvoorwaarden van je eigen werknemers tijdig aan (art. 12a Waadi).
6. Voor de fiscale inlenersaansprakelijkheid: vraag om een G-rekening en stort daar een deel van de factuur op.

Controleer periodiek opnieuw, want een toelating kan worden geschorst of ingetrokken.

Vraag 41

> *Zijn er regels voor de registratie TBA in administratie van inleners? Is het voldoende als contracten getoond kunnen worden?*

Er geldt een aparte registratieverplichting op basis waarvan inleners een overzicht dienen bij te houden van de werknemers die zij inlenen. Dit dient in de registratie te worden opgenomen. Hoe dit exact dient te worden vormgegeven is nog niet duidelijk, maar ons advies is om dit op een aparte lijst bij te houden en op te slaan in de administratie. In principe kan het ook worden aangetoond middels het opslaan van alle uitzendbevestigingen, maar we zijn er momenteel nog niet zeker van of de Arbeidsinspectie dit ook voldoende vindt. Gelet op de onduidelijkheid adviseren wij om een apart overzicht op te stellen en bij te houden

Vraag 42

> *Bedankt voor de leerzame webinar! Hoe kun je als opdrachtgever nagaan hoe een BV die wij inzetten zijn/haar dienstverlenging kwalificeert? Ik hoorde iets van een SBI-code of de omzet TBA? Wij hebben de DGA van een BV (opdrachtnemer) al enkele jaren voor zo'n 10 uur per maand hier rondlopen. Nu twijfel ik of zij zich moeten kwalificeren voor de WAADI, maar ik weet zeker dat de DGA zou zeggen dat dat niet zo is.*

De kwalificatie van de dienstverlening is altijd tot op zekere hoogte subjectief. We dienen te toetsen of de arbeidskracht, die wordt ingezet via een tussenpartij (dit kan ook de eigen B.V. zijn van de arbeidskracht), onder leiding en toezicht van de inhurende partij werkt. Daartoe is relevant of de arbeidskracht werkinhoudelijke instructies ontvangt, meedraait in de organisatie van de inhurende partij als ware het een eigen werknemer betreft, er uren maal tarief worden voldaan, het een inspanningsverplichting betreft, etc. Een dergelijke kwalificatie is niet altijd eenvoudig. Bij twijfel adviseren wij om een externe deskundige in te schakelen om een en ander te beoordelen.

Vraag 43

> *wat is de rol van de broker in het uitwisselen van de arbeidsvoorwaarden tussen opdrachtgever en uitlener?*

De wettelijke plicht om de arbeidsvoorwaarden aan te leveren ligt bij de inlener (art. 12a Waadi): die moet de uitlener informeren over de arbeidsvoorwaarden van eigen werknemers in een gelijke of gelijkwaardige functie. Zit er een broker tussen, dan is de broker doorlener. In die rol moet hij de informatie van de eindopdrachtgever volledig en tijdig doorgeven aan de uitlener, want alleen de werkgever kan de beloning correct vaststellen.

Vraag 44

> *Als er een broker tussen zit, wie is er dan verantwoordelijk voor het uitvragen van de arbeidsvoorwaarden?*

De wettelijke informatieplicht ligt bij de inlener, dus bij de eindopdrachtgever die de medewerker feitelijk aanstuurt. De uitlener is als werkgever verantwoordelijk voor de juiste beloning en moet de informatie dus actief opvragen. De broker staat daartussen en moet in de praktijk zorgen dat de informatie volledig en tijdig van de eindopdrachtgever bij de uitlener komt. De broker is de tussenschakel en zorgt dat alle juiste informatie samenkomt.

Vraag 45

> *Wat gebeurt als de opdrachtgever de arbeidsvoorwaarden niet deelt? Wie kan er dan verantwoordelijk gehouden worden?*

De inlener is wettelijk verplicht de uitlener tijdig te informeren over de arbeidsvoorwaarden die bij hem gelden (art. 12a Waadi). Toch blijft de uitlener als werkgever verantwoordelijk voor een correcte beloning tegenover de medewerker; de medewerker kan zijn vordering bij de werkgever neerleggen. Daarnaast kan de inlener via de ketenaansprakelijkheid voor loon aansprakelijk worden gesteld als het loon niet correct wordt betaald. Onder de Wtta is het naleven van de beloningsregels bovendien onderdeel van het normenkader voor de uitlener, dus ontbrekende informatie is ook een toelatingsrisico.

Vraag 46

> *En als er een keten ontstaat? Ik huur een consultant in bij een detacheerder (hij is daar in vast dienst) en zet de consultant in bij mijn eindklant.*

Dan ben jij doorlener en val je onder de Wtta. In zo'n keten moeten alle schakels een toelating hebben (of een ontheffing, of onder de overgangsregeling vallen): de detacheerder als werkgever en jij als doorlener. Jouw eindklant moet vanaf 1 januari 2028 controleren of alle schakels in de keten in orde zijn en vóór de start vastleggen via welke uitlener en doorlener wordt gewerkt. Jij moet op jouw beurt de detacheerder controleren. Daarnaast geldt de fiscale inlenersaansprakelijkheid in de keten. Anders ligt het als jij aan je eindklant een resultaat levert en de consultant onder jouw eigen leiding werkt; dan is er richting de eindklant geen terbeschikkingstelling.

Vraag 47

> *Wij kregen te horen van de belastingdienst te horen dat we niet meer mogen detacheren omdat de tussen partij die ons inhuurde, in hun contract het risico bij ons legde. Hoe werkt het als een broker het risico bij de leverancier legt?*

Zonder de precieze feiten is dit lastig te duiden. Uitgangspunt: hoe partijen het risico contractueel verdelen, verandert niets aan de kwalificatie. Of sprake is van terbeschikkingstelling hangt af van de feitelijke leiding of het toezicht op het werk. Een broker kan contractueel afspreken dat de leverancier bepaalde risico's draagt (bijvoorbeeld boetes, naheffingen of de gevolgen van het ontbreken van een toelating), maar dat werkt alleen tussen partijen. Het ontslaat geen van beide van de wettelijke plichten, en de Belastingdienst of inspectie is daar niet aan gebonden.

Vraag 48

> *Wat als een opdracht echt een kop en staart heeft maar het voor de opdrachtgever makkelijker is om dit via een broker te doen. Dit ivm de aanbestedingswet. Zou je dan dmv een addendum geen gelijkwaardige beloning toe te hoeven passen*

Nee, met een addendum kun je de beloningsregel niet uitschakelen. Art. 8 Waadi is dwingend recht; alleen bij cao kan onder voorwaarden worden afgeweken. De vraag of de regel geldt, hangt af van de feitelijke situatie: is er terbeschikkingstelling (werk onder leiding of toezicht van de opdrachtgever) of niet?

Heeft de opdracht echt een kop en een staart (een concreet omschreven resultaat, eigen aansturing door de leverancier, risico voor het resultaat bij de leverancier), dan is er geen terbeschikkingstelling, ook niet als de opdracht via een broker loopt om aanbestedingsredenen. Een addendum kan dan helpen om die afspraken vast te leggen, maar het moet overeenkomen met de praktijk.

9. Kritiek en gevolgen voor de markt

Vraag 49

> *De Wtta is ontworpen om misstanden in de uitzendbranche met betrekking tot arbeidsmigratie, onderbetaling en malafide uitlening te bestrijden. Dat doel verdient steun. Maar een generieke toelatingsplicht voor hoogwaardige ICT-consultancy raakt een aantoonbaar ander risicoprofiel. Voor deze markt levert de regeling nauwelijks extra bescherming op (en in deze sector wordt reeds goed voor medewerkers gezorgd), terwijl zij wel structurele kosten, vertraging, juridische onzekerheid en buitenproportionele administratieve lasten veroorzaakt.*
>
> *Hoe kijk jij naar deze specifieke doelgroep, en de extra lasten die dit oplevert voor werkgevers t.o.v. de huidige situatie, terwijl dit qua risicoprofiel eigenlijk niet oplevert wat de wet beoogt?*

Hier is Jasper het volledig mee eens. Misstanden dienen te worden aangepakt, maar dat dient te gebeuren middels meer handhaving van de bestaande regels en niet middels het opleggen van meer regels, nu de echte malafide partijen de regels toch niet volgen. Dan maakt het niet uit of het weinig of veel regels zijn. Het gevolg is nu dat de bonafide partijen met nog meer regels te maken krijgen, terwijl de malafide partijen nieuwe manieren bedenken om hun dienstverlening te continueren. Dat zal middels zzp'ers en aangenomen werk gaan gebeuren, in andere sectoren dan de ICT-consultancy.

Vraag 50

> *Wordt er bijgehouden hoe extreem veel tijd er door ondernemers in deze materie gestoken wordt?*
>
> *Extreem contraproductief.*

Mocht u willen sparren over de Wtta neem dan contact op met uw contactpersoon binnen Maandag of MMS.

Vraag 51

> *Dit gaat heel veel legitieme bedrijven om zeep helpen. Bizarre overregulering. Het kind met het badwater weggooien. Bizar. Zeg gewoon dat uitzenden niet meer mag en dat iedereen bij bedrijven moeten werken. Dit is mogelijk alleen haalbaar bij grote bedrijven. Kunnen we nog 6 maanden een nieuw contract met ABN sluiten en dan op 1 juli stoppen?*

We begrijpen de zorgen. De Wtta verbiedt uitzenden of detacheren niet, maar maakt het afhankelijk van een toelating. Een opdracht die op 1 juli 2027 eindigt, valt al wel onder Wtta. Er vindt dan nog geen handhaving plaats maar wel zijn al enkele verplichtingen van kracht vanaf 1 januari 2027.

Wil je na 1 januari 2028 blijven uitlenen, of wil je de optie openhouden, meld je dan uiterlijk 31 december 2026 aan voor de overgangsregeling en vraag tussen 1 mei en 30 juni 2027 toelating of ontheffing aan.

Vraag 52

> *Bestaat daarmee niet het risico dat de Wtta onbedoeld een verschuiving in de detacheringsmarkt veroorzaakt, waarbij detacheerders zich vooral gaan richten op opdrachtgevers met goede arbeidsvoorwaarden en bedrijven met minder aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden moeilijker aan gedetacheerd personeel kunnen komen?*

Detacheerders richten zich vrij algemeen op het koppelen van vraag en aanbod op de markt. Indien een gedetacheerde werknemer reeds een beter arbeidsvoorwaardenpakket bezit dan werknemers in dienst van de inhurende partij, dan is dat toegestaan. Dat kwalificeert als een positieve afwijking van de gelijke beloningsnorm. Tegelijkertijd dienen deze betere arbeidsvoorwaarden wel te worden voldaan en zal dit tot uitdrukking komen in het tarief. Het is aan de inhurende partij om te bepalen of deze werknemer dan haalbaar is. De omgekeerde situatie is ook waar. Indien het tarief te hoog is, dan dient er te worden gezocht naar een kandidaat met mindere arbeidsvoorwaarden, die wel gelijkwaardig wordt beloond en waarbij het tarief voor de inhurende partij acceptabel is. Een uitdaging voor de detacheerder, maar een en ander maakt niet dat deze opdrachtgevers dan niet of minder goed zullen worden bediend. Er dient gewoon goed te worden gezocht naar de juiste match.

Vraag 53

> *Kan dit er in de praktijk toe leiden dat detacheerders bepaalde opdrachtgevers niet langer willen bedienen, omdat het financieel niet meer aantrekkelijk is om daar personeel te detacheren? En bestaat daarmee niet het risico dat de Wtta onbedoeld de keuzevrijheid en flexibiliteit op de detacheringsmarkt beperkt?*

zie hiervoor de uitwerking van vraag 52.

10. Overige vragen

Vraag 54

> *Die 156 weken, dat hoeft geen aaneengesloten periode te zijn, maar dus bij elkaar opgeteld gedurende 7 jaar?*

Dit gaat over het wetsvoorstel Wet tijdelijkheid van inlenen, dat nog in internetconsultatie ligt (tot en met 24 november 2026) en dus nog geen wet is. Volgens het voorstel mag een uitzendkracht met een tijdelijke arbeidsovereenkomst binnen een periode van zeven jaar maximaal 156 weken bij dezelfde inlener werken. Het hoeft dus niet aaneengesloten te zijn: de weken bij dezelfde inlener worden bij elkaar opgeteld, ongeacht via welk uitzendbureau. Weken van ziekte of vakantie tellen ook mee; weken bij een andere inlener of zonder werk tellen niet mee. Het voorstel ziet ook op payrollwerknemers. De uitwerking kan nog wijzigen.

Vraag 55

> *Dank voor de informatie. Kunnen we de presentatie ontvangen?*

Ja, de sheets worden ook gedeeld in dezelfde mail waarin deze antwoorden staan op de gestelde vragen.

Vraag 56

> *Wordt het document van de vergelijking met ons gedeeld?*

Nee, dit is een product van Pellicaan advocaten. Het kan indien gewenst uiteraard worden opgevraagd.