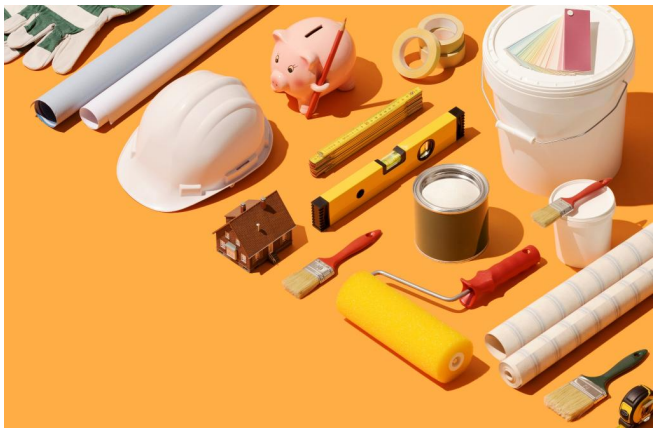


Wet toelating terbeschikkingstelling arbeidskrachten (Wtta)

Maandag®

10 november 2026

PELLICAAN
ADVOCATEN & ADVISEURS

mms

maandag®

1

FLEX IS IN BEWEGING

Ontwikkelingen



PELLICAAN
ADVOCATEN & ADVISEURS

mms

maandag®

2

ONTWIKKELINGEN

- **Wet meer flexibiliteit en zekerheid (1998)**
- **Wet werk en zekerheid (2015)**
- **Wet aanpak schijnconstructies (2015)**
- **Wet DBA (2016)**
- **Wet arbeidsmarkt in balans (2020)**
- **Einde handhavingsmoratorium (2025)**
- **Wet invoering rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst op basis van uurtarief (2026)**
- **Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (2027)**
- **Wet meer zekerheid flexwerkers (2027 + 2028)**
- **Internetconsultatie Zelfstandigenwet (nog te bepalen)**
- **Internetconsultatie tijdelijkheid van inlenen (nog te bepalen)**

PELLICAAN ADVOCATEN & ADVISEURS

mms

maandag®

3

01

Gelijke beloning

Relevant voor de reikwijdte en omvang van de Wtta



4



5

Uitzendrichtlijn

Artikel 5 lid 1 en artikel 3 lid 1 sub f Uitzendrichtlijn

De essentiële arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten zijn, voor de duur van hun opdracht bij een inlenende onderneming, ten minste dezelfde als die welke voor hen zouden gelden als zij rechtstreeks door de genoemde onderneming voor dezelfde functie in dienst waren genomen.

2. de bezoldiging à artikel 157 Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU)

Onder beloning in de zin van dit artikel dient te worden verstaan het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking direct of indirect van de werkgever ontvangt.

6

HR - Dosign

Hoge Raad – ECLI:NL:HR:2024:1303

Het begrip 'loon' in art. 8 lid 1 (oud) Waadi moet in overeenstemming met het begrip 'bezoldiging' in de Uitzendrichtlijn worden uitgelegd. In het bestreden arrest heeft het hof, onder verwijzing naar de wetsgeschiedenis, tot uitgangspunt genomen dat loon 'niets anders [is] dan de tegenprestatie voor de bedongen arbeid' en geoordeeld dat de resultaatsafhankelijke bonus, de PDD-prestatievergoeding en de Akzo-bonus daarvan geen deel uitmaken.

Daarmee is het hof uitgegaan van een opvatting van dat begrip 'loon' die, gelet op de uitleg van het begrip 'bezoldiging' door het HvJEU niet richtlijnconform is. Het begrip 'bezoldiging' omvat immers alle hiervoor in 3.2.5 bedoelde voordelen die de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking toekent.

Gevolg:

We dienen artikel 8 lid 1 WAADI heel ruim uit te leggen - bestaande wetgeving;

Oplossing via Wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers

- Artikel 8 lid 4 – gelijkwaardige pensioenregeling;
- Artikel 8 lid 5 – pakketvergelijking is toegestaan, mits minimaal gelijkwaardig (Timepartner)

PELLICAAN ADVOCATEN & ADVISEURS

mms

maandag®

7

02
Wtta



8

DOEL EN STREKKING WTTA

Ingangsdatum

- 1 januari 2027 – handhaving vanaf 1 januari 2028
- Registratieverplichtingen + normenkader gaan in per 1 januari 2027
- Controle met terugwerkende kracht

Doel en strekking

Tegengaan malafide uitzendondernemingen en vluchtig ondernemerschap:

- Meer controle op goed werkgeverschap
- Waarborgsom
- VOG

En de NEN 4400-1 dan?

PELLICAAN ADVOCATEN & ADVISEURS mms maandag®

9

REIKWIJDTE WTTA

Wanneer valt een onderneming WEL onder de Wtta?

Alle ondernemingen die in Nederland tegen vergoeding arbeidskrachten ter beschikking stellen aan een ander voor het onder dienst toezicht en leiding verrichten van arbeid.

Hieronder vallen:

- Uitzendondernemingen
- Payrollondernemingen + detachering
- In- en doorleen ondernemingen
- Buitenland
- ZZP-dienstverlening, waarbij een geherkwalificeerde werknemer ter beschikking wordt gesteld.
- Maar ook de ICT-er, elektrotechneut, advocaat, consultant, enz. die ter beschikking gesteld worden.
- **En de zzp'er met een eigen B.V.?**

Wanneer valt een onderneming NIET onder de Wtta?

- Collegiale uitleen.
- Het in- en uitlenen van arbeidskrachten in concernverband.
- Overeenkomsten van opdracht (ZZP-ers, zowel bemiddeling als tussenkomst).
- **En de consultancybureaus + zzp-bemiddelaars?**

Handhavingstaak ligt bij de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Ontheffingsregeling uitleenverbod (Waadi artikel 12e)

- Ten minste 12 maanden loon uitbetaald
- Omzet uitgeleend personeel < 10% van de totale omzet
- Omzet TBA < EUR 5 miljoen
- Periodieke verklaring van een deskundige

Let op! Voorwaarden zijn cumulatief.

PELLICAAN ADVOCATEN & ADVISEURS mms maandag®

10

UITLEEN- EN INLEENVERBOD

Uitleenverbod zonder toelating

WAADI artikel 12c lid 1

Het is verboden om een arbeidskracht in Nederland ter beschikking te stellen anders dan door middel van een rechtspersoon of onderneming die in het bezit is van een toelating of een voorlopige toelating voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten.

-Toelating afgegeven voor 4 jaar;

- Jaarlijkse controle vereist.
- Schorsing en verlies toelating mogelijk – gevolgen voor de inlener?

Inleenverbod zonder toelating

WAADI artikel 12d lid1

Het is verboden om als inlener arbeid te laten verrichten door een arbeidskracht die in strijd met artikel 12c, eerste lid, ter beschikking is gesteld.

Let op! Geen verschil tussen juridisch werkgever of doorlener.

UITLENER

Geen toelating = verbod uitleen

WAADI artikel 12c

INLENER

Geen toegelaten uitlener = verbod inleen

WAADI artikel 12d lid 1

PELLICAAN ADVOCATEN & ADVISEURS

mms

maandag®

11

MELD- EN ADMINISTRATIEPLICHT UITLENER

Meldplicht uitlener

WAADI artikel 12c lid 2

Degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt is verplicht aan degene aan wie een arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld voor de aanvang van de terbeschikkingstelling schriftelijk of elektronisch te melden dat die arbeidskracht een ter beschikking gestelde arbeidskracht betreft.

Administratieplicht uitlener

WAADI artikel 12c lid 3

Degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt is verplicht voor de aanvang van de terbeschikkingstelling de volgende gegevens over een door hem ter beschikking gestelde arbeidskracht in de eigen administratie te registreren:

- het gegeven dat de arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld;
- degene aan wie die arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld. Uitleenverbod zonder toelating.

PELLICAAN ADVOCATEN & ADVISEURS

mms

maandag®

12

MELD- EN ADMINISTRATIEPLICHT INLENER

Administratieplicht inlener

WAADI artikel 12d lid 2

Uiterlijk op de dag waarop de terbeschikkingstelling is aangevangen, registreert de inlener in de eigen administratie overeenkomstig de melding, bedoeld in artikel 12c, tweede lid, welke arbeidskracht door welke rechtspersoon of onderneming aan hem ter beschikking wordt gesteld.

- Uiterlijk op de dag van de aanvang van de terbeschikkingstelling.
- Bewaartermijn gegevens van 7 jaar.

13

WTTA: BOETES VANAF 2028

Waarom de huidige Waadi-bedragen niet 1-op-1 kunnen worden gebruikt



Belangrijk uit de Memorie van Toelichting:

"Schending van de toelatingsplicht is van een andere aard dan schending van de registratieplicht."
"Bij het herzien van de Beleidsregel boeteoplegging Waadi zal de Minister daarom een nieuwe afweging maken."

CONCLUSIE: de huidige staffel EUR 8.000 / EUR 16.000 / EUR 32.000 is niet automatisch de Wtta-staffel

14

03
En nu?



15

HOE TOELATING AANVRAGEN? - UITLENER



Na 1 januari 2028:

- Uitleners mogen alleen nog werknemers uitlenen als ze een toelating hebben van de NAU.
- Inleners mogen alleen nog samenwerken met toegelaten uitleners.
- In het openbaar register is te zien wie toegelaten is.
- De Nederlandse Arbeidsinspectie gaat handhaven.

PELLICAAN ADVOCATEN & ADVISEURS

mms

maandag®

16

VOORWAARDEN VOOR TOELATING - UITLENER

1. Rapportage Inspectie-instelling

2. Aantoonbaar normenkader naleven, signalen markt zoals media, belastingdienst of NLA

3. VOG rechtspersonen

4. Waarborgsom per juridische entiteit – gedurende 4 jaar
€ 100.000, starters 1e 6 maanden
€ 50.000 (geen bankgarantie)

Minister SZW neemt besluit tot toelating Wtta

PELLICAAN ADVOCATEN & ADVISEURS mms maandag®

17

BELANGRIJKSTE AANVULLINGEN WTTA NORMENKADER

Voorwaarden arbeidsovereenkomst



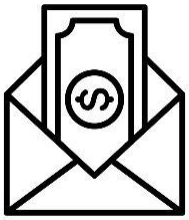
Beloningselementen bevestigen of verstrekken door inlener (herleidbaar naar inlener)



Bevestigen beloningselementen aan uitgeleende kracht



Beloningselementen worden verloond



PELLICAAN ADVOCATEN & ADVISEURS mms maandag®

18

BELANGRIJKSTE AANDACHTSPUNTEN WTTA – GELIJKE BELONING

5.3 Eisen met betrekking tot gelijke behandeling:

De onderneming heeft een procedure vastgesteld, ingevoerd en onderhouden voor het verkrijgen en toepassen van informatie van de inlener over de waarde van alle arbeidsvoorwaarden, waarbij in ieder geval de waarde van de volgende arbeidsvoorwaarden is gespecificeerd, schriftelijk of elektronisch is vastgelegd en **herleidbaar** is gemaakt naar de inlener:

1) De functie-inschaling en trede volgens de beloningsregeling van de inlener.

2) Het geldende periodeloon in de schaal.

3) De normale arbeidsduur bij de inlener.

4) Alle wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.

5) De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting, deze kan worden gecompenseerd in geld.

6) Alle toeslagen voor werken in onregelmatigheid of onder (fysiek) belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk.

7) Initiële loonsverhoging vanaf hetzelfde tijdstip en met dezelfde omvang als bij de inlener.

8) Kostenvergoedingen, voor zover de onderneming deze vrij van loonheffingen en premies kan uitbetalen.

9) Periodieken, hoogte en tijdstip zoals bij de inlener bepaald.

10) Vergoeding van reisuren en reistijd verbonden aan het werk (tenzij de reisuren en reistijd reeds als gewerkte uren worden aangemerkt).

11) Eenmalige uitkeringen, ongeacht het doel of de reden van de uitkering, niet zijnde een periodiek repeterende uitkering.

12) Alle beloningselementen die jaarlijks dan wel anders periodiek repeterend worden uitbetaald, zoals een dertiende maand en eindejaarsuitkering.

PELLICAAN ADVOCATEN & ADVISEURS

mms

maandag®

19

BELANGRIJKSTE AANDACHTSPUNTEN WTTA – GELIJKE BELONING

5.3 Eisen met betrekking tot gelijke behandeling:

e) Als sprake is van een van toepassing zijnde cao bij de onderneming waarbij van hetzelfde loon en andere vergoedingen als die welke gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlener kan worden afgeweken en de onderneming ten minste de waarde van de inlener verkregen arbeidsvoorwaarden, bedoeld in 5.3.b, onder 1 tot en met 12, niet overneemt, maakt de onderneming inzichtelijk:

- de compensatie voor elke gewijzigde arbeidsvoorwaarde; en
- indien van toepassing, de waarde van de inlener verkregen arbeidsvoorwaarden, bedoeld in 5.3.b, onder 1 tot en met 12, die wel is overgenomen;
- dat de totale waarde van de arbeidsvoorwaarden ten minste gelijkwaardig is aan die welke geldt voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlener.

PELLICAAN ADVOCATEN & ADVISEURS

mms

maandag®

20

VERGELIJKING

Praktijk

Onvoorwaardelijk		Opdrachtgever %	Grondslag	Waarde	Uitzendonderneming %	Grondslag	Waarde
Basisloon							
	Aantal normale uren per week		38,00			38,00	
	Bruto periodeloon per uur (€)		16,71			16,71	
4.1	Periodeloon in geld per week			634,98			634,98
Verlof							
	Wettelijke vakantiedagen	8,66%	634,98	€ 54,99	8,85%	634,98	€ 56,20
5.1	Bovenwettelijke vakantiedagen	0,00%	634,98	€ -	2,22%	634,98	€ 14,10
5.2	Extra vakantiedagen (senioren, lang dienstverband)	0,00%	634,98	€ -	0,00%	634,98	€ -
5.2	Feestdagen	3,04%	634,98	€ 19,30	3,10%	634,98	€ 19,68
5.4	Arbeidsduurverkorting in tijd	0,00%	634,98	€ -	0,00%	634,98	€ -
5.5	Extra arbeidsduurverkorting senioren	0,00%	634,98	€ -	0,00%	634,98	€ -
5.6	Kort verzuim en bijzonder verlof	1,00%	634,98	€ 6,35	0,60%	634,98	€ 3,81
Toeslagen							
6.1	Onregelmatigheidstoeslag tarief 1	0,00%	16,71	€ -	135%	16,71	€ 22,56
6.2	Onregelmatigheidstoeslag tarief 2	0,00%	16,71	€ -	135%	16,71	€ 22,56
6.3	Onregelmatigheidstoeslag tarief 3	0,00%	16,71	€ -	200%	16,71	€ 33,42
6.4	Onregelmatigheidstoeslag tarief 4	150,00%	16,71	€ 25,07	150%	16,71	€ 25,07
6.5	Feestdagentoeslag tarief 1	0,00%	16,71	€ -	150%	16,71	€ 25,07
6.6	Feestdagentoeslag tarief 2	0,00%	16,71	€ -	0%	16,71	€ -
6.7	Ploegentoeslag (2-ploegen)	0,00%	16,71	€ -	0%	16,71	€ -
6.7	Ploegentoeslag (3-ploegen)	0,00%	16,71	€ -	0%	16,71	€ -
6.9	Toeslag voor (fysieke) belasting (koude, vuilwerk, gevaarlijke stoffen)	0,00%	16,71	€ -	0%	16,71	€ -
6.10	Overwerktoeslag tarief 1 (ma-vr)	0,00%	16,71	€ -	135%	16,71	€ 22,56
6.11	Overwerktoeslag tarief 2 (zaterdag)	0,00%	16,71	€ -	0%	16,71	€ -
6.12	Overwerktoeslag tarief 3 (zondag)	0,00%	16,71	€ -	0%	16,71	€ -
6.13	Overige toeslagen (percentage)	0,00%	16,71	€ -	0%	16,71	€ -
Vergoedingen en verstrekkingen							
7.1	*I. Reiskostenvergoeding woon-werk (eigen auto, openbaar vervoer, eigen fiets)*			€ 29,70			€ 29,70
7.4	*II. Reiskostenvergoeding zakelijke kilometers*			€ -			€ -
7.7	Koffiegeld			€ -			€ -
7.8	Maaltijdvergoeding			€ -			€ -
7.9	Wasvergoeding			€ -			€ -
7.10	Vergoeding voor bedrijfskleding of schoenen (PBM)			€ -			€ -
7.11	Gereedschapsvergoeding			€ -			€ -
7.12	Vergoeding voor de (basis en/of aanvullende) zorgverzekering			€ -			€ -
7.13	Overige vergoedingen of verstrekkingen			€ -			€ -
	III. Huisvesting, home leave, meerkosten levensonderhoud (ET-werknemers)						€ -
Bijzondere uitkeringen							
8.1	Vaste dertiende maand	0,00%	709,27	€ -			€ -
8.2	Vaste eindejaarsuitkering	0,00%	709,27	€ -			€ -
Overige arbeidsvoorwaarden							
10.1	Vakantiebijslag	0,00%	689,97	€ -	8,33%	705,27	€ 58,75
10.2	*IV. Loondoorbetaling bij ziekte*	0,00%	35,78	€ -	90,00%	36,44	€ 32,79
10.3	*V. Wachtdagcompensatie*		-8,30			-8,45	€ -
10.4	Opslag individueel keuzebudget	0,00%	715,62	€ -	0,00%	728,77	€ -
10.5	Transitievergoeding	0,00%	715,62	€ -	2,78%	728,77	€ 20,26
10.6	Scholing, coaching, ontwikkelbudgetten, sociale begeleiding	0,00%	634,98	€ -	0,00%	634,98	€ -
10.7	Aanvullende (sociale zekerheids)regelingen, zoals PAWW en zwaarwerkregeling	0,00%	715,62	€ -	0,10%	715,62	€ 0,72
10.8	Auto van de zaak			€ -	0,00%		€ -
10.9	Overige arbeidsvoorwaarden	0,00%	715,62	€ -	0,00%	728,77	€ -
	VI. Sociaal fonds				0,08%	634,98	€ 0,51
	VII. Waarde overige vergoedingen en verstrekkingen						€ -
Waarde toekenningen				770,39			1022,72
Te compenseren verschil per tijdvak (bruto toeslag)							€ 252,33

PELLICAAN
ADVOCATEN & ADVISEURS

21

RESULTATEN WTTA INSPECTIES

Loonverhoudingsvoorschrift

- Uitvraag beloningselementen niet volledig ingevuld
- Informatie van beloningselementen niet aantoonbaar afkomstig van de inlener
- Functie, inschaling en trede van de werknemer niet herleidbaar naar informatie verstrekt door inlener
- Toeslagen niet juist toegepast

Urenregistratie / SNF

- Begin- en eindtijden niet vastgelegd
- Onbetaalde pauzes niet vastgelegd
- Huisvesting niet gecertificeerd (bv SNF)

Arbeidsovereenkomsten

- Verstrekking arbeidsovereenkomst

Geen of onvoldoende vastlegging van:

- Deelname aan pensioen
- Indiensttredingsdatum
- Duur van de overeenkomst
- Overeengekomen arbeidsduur
- Opzegtermijnen

In- en doorleen

- Formele werkgever niet vastgesteld
- Arbeidsvoorwaarden niet doorgegeven

PELLICAAN
ADVOCATEN & ADVISEURS

mms

maandag®

22

CONCREET – WAT DIENEN UITLENERS 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 voor 1 januari 2028 in het openbare register van de NAU zijn vermeld. Indien dat niet het geval is, dan mogen zij met ingang van 1 januari 2028 geen arbeidskrachten ter beschikking stellen aan inleners en inleners mogen 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.

PELLICAAN ADVOCATEN & ADVISEURS mms maandag®

23

CONCREET – WAT DIENEN INLENERS TE 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) – risico herkwalificatie. **Denk ook aan de omschrijving in de contracten.**
2. Voorzie de inhuurketen van informatie over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden en informeer hen in het geval van wijzigingen. Dit is wettelijk verplicht op grond van artikel 12a WAADI waardoor wordt geborgd dat aan de gelijke beloningsnorm kan worden voldaan – **Dosign**.
3. Een inlener dient in de eigen administratie op te nemen welke arbeidskracht(en) aan haar ter beschikking worden gesteld, een en ander op straffe van een boete per 1 januari 2027.
4. Controleer in het geval van terbeschikkingstelling met ingang van 1 juli 2027 of de uitlener in het openbare register van de NAU is opgenomen.
5. Voorzie de uitlener van de juiste aanvangstijden en eindtijden, zodat aan het normenkader kan worden voldaan.
6. Onderzoek of de contracten dienen te worden aangepast, bijvoorbeeld inzake de gevolgen indien een uitlener gedurende de samenwerking de toelating verliest. U kunt instellen dat u hier een melding van ontvangt. Er geldt voor bestaande samenwerkingen altijd een overgangsperiode van maximaal 4 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.

PELLICAAN ADVOCATEN & ADVISEURS mms maandag®

24

TOT SLOT

Het Wtta normenkader voorziet in veel aanvullende normen op het gebied van gelijke beloning. De belangrijkste:

- uitvraag alle arbeidsvoorwaarden (Dosign) per opdrachtgever en per terbeschikkingstelling;
- communicatie (pro actief) van deze arbeidsvoorwaarden naar de uitzendkracht;
- toetsing of de uitzendkracht gelijk of gelijkwaardig wordt beloond;
- afwijkingen dienen helder inzichtelijk te worden gemaakt, inclusief de wijze van communicatie;
- tussentijdse wijzigingen moeten worden doorgevoerd;
- urenlijsten dienen te worden gespecificeerd.

Administratieve druk

Medewerking / samenwerking zeer gewenst!

PELLICAAN ADVOCATEN & ADVISEURS mms maandag®

25

Vragen?

Jasper.vandervoet@pellicaan.nl
06 499 330 64



26