



GRENSOVERSCHRIJDEND WERKEN

Vakblad over werken en wonen over de grens

Nummer 81, september 2026

De Wtta: een update en vergelijking met de Belgische uitzenderkenning

Auteurs: **Marco Zimmerman en Stijn Sablon**

Respectievelijk specialist loonheffingen met de focus op de flexbranche bij Forvis Mazars NL (marco.zimmerman@forvismazars.com) en Partner bij Forvis Mazars België (stijn.sablon@forvismazars.com)

In nummer 73 van dit vakblad Grensoverschrijdend werken (verschenen in september 2025) zijn de grote lijnen van de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (de Wtta) beschreven. In deze bijdrage geven wij een update met de laatste ontwikkelingen van afgelopen jaar. Ook gaan we in op de vergelijking met het Belgische systeem, de uitzenderkenning.

Analyse

De Wtta treedt in werking per 1 januari 2027 en ondernemers die hiermee te maken krijgen doen er goed aan om zich hierop voor te bereiden. Dat betreft niet alleen de ondernemingen die arbeidskrachten ter beschikking stellen aan derden, maar de Wtta stelt ook eisen aan de inleners van deze arbeidskrachten.

Cruciaal is de vraag of er sprake is van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Hierbij geldt artikel 1 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (de Waadi) als norm: er moet sprake zijn van “het tegen vergoeding ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een ander voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid”.

Het belangrijkste is dat er sprake moet zijn van het werken onder toezicht en leiding. Voor echte uitzend- en detachingsorganisaties is dit duidelijk: zij gaan vallen onder de Wtta. Maar een werknemer van bijvoorbeeld een consultancyonderneming die voor 1,5 jaar gaat werken bij een opdrachtgever: kan dat ook gezien worden als het ter beschikking stellen van een arbeidskracht? Ja, dat kan en wordt bepaald door de feiten en omstandigheden waaronder die werknemer werkt. Ook de overeenkomst die ten grondslag ligt aan zijn/haar werkzaamheden speelt een rol, maar is niet allesbepalend. Ook belangrijk zijn vragen als: Is er sprake van een resultaatsverbintenis of een inspanningsverbintenis? Kan de opdrachtgever aanwijzingen geven met betrekking tot de wijze waarop de werknemer zijn werk moet verrichten? Hoelang duurt de overeenkomst? Op welke locatie wordt gewerkt? Wordt de consultant onderdeel van een team bij de opdrachtgever? Heeft de werknemer specifieke kennis of ervaring die ontbreekt bij de opdrachtgever? Et cetera.

We zien in de praktijk dat juist bij dit type dienstverlening ook de sectorindeling aandacht verdient in aanloop naar de inwerkingtreding van de Wtta. Immers, als de loonsom voor meer dan 15% bestaat uit “uitzenden”, dan dient de onderneming een gesplitste aansluiting bij sector 52 aan te vragen bij de Belastingdienst. Sector 52 is van toepassing op uitzendbedrijven en kent hogere premiepercentages en -maxima dan bijvoorbeeld sector 44, die geldt voor bedrijven in de zakelijke dienstverlening. Als hoofdregel geldt dat een onderneming altijd maar bij 1 sector is aangesloten,

maar voor ondernemingen die ook (en voor meer dan 15% van de loonsom) uitzenden, kan een gesplitste aansluiting aan de orde zijn. Dit kan ook met terugwerkende kracht opgelegd worden vanuit de Belastingdienst, wat leidt tot een naheffingsaanslag loonheffingen (en waarbij de Belastingdienst kan naheffen over de afgelopen vijf jaar).

Ontheffing

Ondernemingen die het uitzenden niet als corebusiness hebben, maar dit wel incidenteel doen, moeten zich ook gaan voorbereiden op de Wtta. Als de omzet die ziet op uitzenden niet meer dan 10% bedraagt, dan kan de onderneming een ontheffing van de Wtta aanvragen (en verkrijgen). Zo'n aanvraag moet vergezeld gaan van een verklaring van de accountant en moet ieder jaar worden verlengd. Als een onderneming de ontheffing verkrijgt, dan wordt de onderneming als zodanig opgenomen in het Wtta-register en is dat ook zichtbaar voor haar opdrachtgevers. Eén van de voorwaarden is dat de uitzendomzet niet meer mag bedragen dan € 5.000.000 (dit was eerst € 2.500.000). Voor de benodigde werkzaamheden komt nog een accountantsprotocol beschikbaar.

Overgangsregeling nader toegelicht

Het is de inschatting dat meer dan 10.000 ondernemingen op dit moment arbeidskrachten ter beschikking stellen. Om de overgang naar het Wtta-stelsel in goede banen te leiden, is er een overgangsregeling nodig, omdat het onmogelijk is om al die ondernemingen vóór 1 januari 2028 te auditeren. Er zijn twee groepen uitleners:

- Voor de uitleners die beschikken over een geldig SNA-certificaat voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten geldt dat zij bij de eerste toelatingsaanvraag een SNA-certificaat mogen overleggen in plaats van een positief Wtta-inspectierapport. De NAU beoordeelt vervolgens de aanvraag en kan, mits ook aan de overige voorwaarden wordt voldaan (zoals VOG en waarborgsom), een toelating verlenen zonder dat vooraf een Wtta-inspectierapport hoeft te worden overgelegd.
- Uitleners die niet op 30 juni 2027 beschikken over een SNA-certificaat kunnen eveneens gebruikmaken van het overgangsrecht, maar moeten daarvoor tijdig handelen. Zij moeten:
 1. zich vóór de inwerkingtreding van het stelsel aanmelden voor de overgangsregeling (aanmelding tussen 1 november en 31 december 2026); en
 2. uiterlijk op 30 juni 2027 een eerste toelatingsaanvraag indienen.

Wanneer hieraan wordt voldaan, mogen zij arbeidskrachten blijven uitlenen terwijl zij wachten op een Wtta-inspectierapport en terwijl de NAU de aanvraag beoordeelt.

Wel geldt een inspanningsverplichting om zo spoedig mogelijk een inspectierapport te verkrijgen.

Vergelijking met het Belgische stelsel van de uitzenderkenning

In België bestaat al sinds het einde van de jaren 80 een soort vergunningensysteem voor ondernemingen die arbeidskrachten ter beschikking stellen. De Nederlandse Wtta-regeling kent enkele gelijkenissen, maar ook een aantal belangrijke verschillen met het Belgische erkenningssysteem.

Zowel in België als onder de Wtta geldt dat het ter beschikking stellen van arbeidskrachten niet langer vrij is en bij wet is verboden, tenzij sprake is van een erkenning of een toelating.

De achterliggende beleidsdoelstelling is vrijwel identiek. Beide stelsels zijn ingevoerd om:

- misstanden tegen te gaan;
- sociale dumping te bestrijden;
- onderbetaling tegen te gaan; en
- malafide uitzendondernemingen van de markt te weren.

In beide landen vindt vooraf een toets plaats op de betrouwbaarheid van de onderneming.

In beide systemen kan worden vastgesteld of een onderneming erkend/toegelaten is:

- België kent openbare lijsten van erkende uitzendbureaus.
- De Wtta introduceert een openbaar register dat door de NAU wordt beheerd.

In België moet bij de aanvraag van de erkenning een waarborgsom gestort worden van € 75.000. In Nederland wordt dat € 100.000 (en tijdelijk voor starters € 50.000, mits de nodige voorwaarden voldaan zijn). Het verschil is dat bij een terugvraag van het bedrag in Nederland het gehele bedrag terugbetaald kan worden, terwijl in België € 5.000 niet terug wordt betaald en als administratiekost wordt gezien.

Eveneens is er het verschil dat in Nederland een ontheffing kan worden verkregen (als slechts incidenteel wordt uitgezonden), terwijl dit in België niet mogelijk is.

Verder is het zo dat een Nederlandse uitzendonderneming na het verkrijgen van de toelating ieder jaar wordt gecontroleerd door middel van een Wtta-audit, terwijl dit in België vooral gebeurt voorafgaand aan de afgifte van de erkenning en nadien niet periodiek. Enkel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest dient er jaarlijks een activiteitenverslag te worden ingediend.

Tenslotte merken we nog op dat er in België per gewest (Vlaanderen, Wallonië en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest) een uitzenderkenning dient aangevraagd te worden om uitzendactiviteiten te kunnen uitvoeren en dat er specifieke erkenningen dienen aangevraagd te worden wanneer uitzendactiviteiten binnen de bouwsector en de artistieke sector worden uitgeoefend. Dit is in Nederland niet van toepassing.