Welke bedrijven vallen onder Wtta/NAU?

Met **Wtta/NAU** de Nederlandse **Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten** wordt bedoelt: de wet richt zich vooral op bedrijven die **arbeidskrachten ter beschikking stellen aan een andere organisatie**, waarbij die werknemers daar onder leiding en toezicht werken.

En als: het is uitlenen niet-beroepsmatig is en een heel klein onderdeel is van je bedrijf, kom je mogelijk in aanmerking voor een **officiële ontheffing** van de NAU. Je moet dan wel aan strikte voorwaarden voldoen:

- Je bent géén regulier uitzend- of payrollbedrijf.
- Je hebt voorafgaand aan de aanvraag al minimaal 12 maanden loon betaald aan werknemers.
- Je omzet uit het uitlenen bedraagt **minder dan 10% van je totale jaaromzet** én is maximaal € 5.000.000 per jaar.
- *Let op:* Deze ontheffing moet je t.b.v. de Wtta alsnog officieel aanvragen via de NAU; dit gaat niet automatisch via je huidige KVK-registratie.

Welke bedrijven vallen eronder?

Onder andere:

- **Uitzendbureaus** — zowel grote als kleine/regionale bureaus
- **Detacheerders**
- **Payrollbedrijven**
- **Intermediairs** die personeel ter beschikking stellen
- **Buitenlandse uitleners** die in Nederland actief zijn
- Ook **reguliere mkb-bedrijven** kunnen eronder vallen als zij werknemers aan een andere onderneming ter beschikking stellen, ook als dat maar incidenteel gebeurt.

De kern is dus niet zozeer **wat voor soort bedrijf is**, maar **wat feitelijk met personeel doet**.

Voorbeeld

Stel:

Bedrijf A heeft een werknemer in dienst en stuurt deze werknemer voor een periode naar Bedrijf B. De werknemer werkt daar onder leiding en toezicht van Bedrijf B.

Dan kan Bedrijf A worden gezien als **uitlener** en valt de situatie onder de Wtta.

Maar als bijvoorbeeld **collega's binnen hetzelfde concern** tijdelijk ergens anders inzet, geldt er een uitzondering.

En wat is de rol van de NAU?

De **Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt (NAU)** verleent de toelating en houdt het openbare register bij. Vanaf **1 januari 2028** mogen uitleners in principe alleen nog personeel uitlenen met een NAU-toelating, ontheffing of toepasselijk overgangsrecht. Inleners mogen dan alleen samenwerken met toegelaten uitleners.

Belangrijk: het openbare register met toegelaten bedrijven is nu nog niet gevuld; de NAU verwacht het register vanaf **1 juli 2027** beschikbaar te hebben.

Wtta/NAU betreft schoonmaakbedrijven die werken als onderaannemer.

Situatie: opdrachtgever (hoofdaannemer) bepaald de uren en locatie. maar de opdrachtnemer bepaald hoe er werkt moet worden (alleen eerste dag wordt door de opdrachtegever uitgelegd wat er gebeur moeten worden) Aantal personen wordt ook bepaald door de opdrachtgever.

Ja — **dit is precies het soort situatie waarbij het onderscheid tussen "aanneming/onderaanneming" en "terbeschikkingstelling van arbeidskrachten" belangrijk wordt**.

Op basis van wat beschreven is, zou uw onderneming **niet automatisch als Wtta-plichtig**. De doorslaggevende vraag is vooral: **wie heeft in de praktijk de leiding en het toezicht over de schoonmakers?**

De overheid noemt schoonmaak zelfs expliciet als voorbeeld van werk dat via **aanneming/uitbesteding** kan worden uitgevoerd en daardoor buiten de terbeschikkingstelling kan vallen. Bij echte contracting bepaalt de opdrachtnemer hoe het werk wordt uitgevoerd en houdt hij leiding en toezicht over zijn werknemers.

Situatie

Aspect	**Situatie**
Locatie	Hoofdaannemer/opdrachtgever bepaalt
Werktijden/uren	Hoofdaannemer bepaalt
Aantal schoonmakers	Hoofdaannemer bepaalt
Wat moet er gebeuren?	Opdrachtgever legt dit uit
Hoe het werk wordt uitgevoerd	**Opdrachtnemer bepaalt**
Dagelijkse leiding schoonmakers	Lijkt bij **opdrachtnemer** te liggen
Toezicht op uitvoering	Lijkt bij **opdrachtnemer** te liggen

Dat laatste is belangrijk.

De Nederlandse Arbeidsinspectie omschrijft terbeschikkingstelling als het beschikbaar stellen van werknemers waarbij zij **onder leiding en toezicht van de opdrachtgever/inlener** werken.

Bij contracting/aanneming is juist het tegenovergestelde uitgangspunt: de opdrachtgever bepaalt **welk resultaat** moet worden bereikt, terwijl de opdrachtnemer bepaalt **hoe** dat gebeurt en leiding/toezicht over zijn werknemers uitoefent.

Maar er zit één aandachtspunt in deze situatie

Dat de opdrachtgever het **aantal mensen, de uren en de locatie** bepaalt, maakt de constructie op zichzelf nog niet tot terbeschikkingstelling.

Bijvoorbeeld:

“Elke avond moeten 4 schoonmakers tussen 18:00 en 22:00 uur locatie X schoonmaken volgens deze afgesproken kwaliteitsnorm.”

Dat kan nog steeds een normale schoonmaakopdracht zijn.

Maar als het in de praktijk bijvoorbeeld zo gaat:

“Jan, jij doet deze ruimte. Piet, jij gaat daarheen. Begin nu. Doe dit op deze manier. Kom morgen om 18:00 uur terug. Ik controleer jullie werk en stuur jullie gedurende de avond aan.”

dan wordt het **veel risicovoller** dat sprake is van leiding en toezicht door de opdrachtgever.

De Arbeidsinspectie kijkt namelijk naar de **feitelijke situatie**, niet alleen naar het contract of het etiket “onderaanneming”. Er zijn ook daadwerkelijk gevallen waarin een schoonmaakbedrijf als uitlener werd aangemerkt omdat de feitelijke werkwijze neerkwam op het ter beschikking stellen van personeel.

Vooral belangrijk: wie bepaalt het aantal mensen?

Als de opdrachtgever zegt:

“Ik wil dat deze opdracht met 5 mensen wordt uitgevoerd.”

maar de opdrachtnemer vervolgens zelf bepaalt **welke werknemers**, hoe ze worden ingezet en hoe het werk wordt georganiseerd, dan hoeft dat niet te betekenen dat personeel wordt uitgeleend.

Maar als de opdrachtgever feitelijk zegt:

“Ik huur 5 schoonmakers van jullie in voor 8 uur.”

en vervolgens bepaalt waar ze staan, wat ze doen, wanneer ze pauze nemen, hoe ze het uitvoeren en wie wat doet, dan begint het sterk op **terbeschikkingstelling** te lijken.

Beoordeling:

Als de werkelijkheid inderdaad is zoals situatie beschrijving is — de opdrachtgever bepaalt het gewenste werk/resultaat en de randvoorwaarden, maar de schoonmaakonderneming organiseert en leidt de uitvoering zelf — dan kan dit onder aanneming/onderaanneming vallen en hoeft de schoonmaakonderneming niet vanwege deze opdracht Wtta-toelating te hebben.

Dat is ook in lijn met de officiële toelichting, waarin **schoonmaak expliciet wordt genoemd** als sector waarin uitbesteding/aanneming voorkomt waarbij de opdrachtnemer leiding en toezicht houdt.

Maar: alleen “de opdrachtnemer bepaalt hoe er gewerkt wordt” is niet voldoende. De feitelijke dagelijkse gang van zaken is doorslaggevend.

En omdat de Wtta vanaf **1 januari 2027** in werking treedt en de Arbeidsinspectie vanaf **1 januari 2028** gaat handhaven, is het verstandig om dit vóór die tijd goed in kaart te brengen.