

WTTA en (fiscale) risico's bij aanneming en onderaanneming

Voor Nederlandse en buitenlandse bedrijven die met eigen personeel werkzaamheden uitvoeren in Nederland

Stand van zaken op 1 oktober 2026

Bedrijven die zich aannemer of onderaannemer noemen, kunnen juridisch toch arbeidskrachten ter beschikking stellen. Dat risico ontstaat vooral wanneer hun werknemers in de praktijk onder toezicht en leiding van de opdrachtgever werken. Een aannemingsovereenkomst, buitenlandse bedrijfsregistratie of projectfactuur voorkomt die kwalificatie niet. De feitelijke situatie bij aanvang van de terbeschikkingstelling is beslissend voor de Waadi-registratieplicht. [Artikel 7a. Verbod ter beschikking stellen zonder registratie WAADI.](#)

De centrale vraag is daarom niet alleen welke naam partijen aan hun overeenkomst geven, maar vooral:

1. Welk werk of resultaat is aangenomen?
2. Wie organiseert de uitvoering?
3. Wie verdeelt het werk en geeft dagelijkse instructies?
4. Wie houdt toezicht op de werknemers?
5. Wie draagt verantwoordelijkheid voor oplevering, fouten en herstel?
6. Voor wiens rekening en risico wordt gewerkt?

Een verkeerde kwalificatie kan leiden tot overtreding van de Waadi, loonvorderingen, fiscale inhoudings- en aangifteverplichtingen, fiscale aansprakelijkheid en — zodra het toelatingsstelsel volledig van kracht is — handhaving wegens het ontbreken van de vereiste Wtta-status. Bij grensoverschrijdende werkzaamheden moeten daarnaast de verplichtingen uit de WagwEU afzonderlijk worden beoordeeld.

1. Aanneming van werk, onderaanneming en terbeschikkingstelling

1.1 Aanneming van werk

De wettelijke hoofdregel staat in [artikel 7:750 BW](#):

“Aanneming van werk is de overeenkomst waarbij de ene partij, de aannemer, zich jegens de andere partij, de opdrachtgever, verbindt om buiten dienstbetrekking een werk van stoffelijke aard tot stand te brengen en op te leveren, tegen een door de opdrachtgever te

betalen prijs in geld.” [Artikel 7:750 BW lid 1 en 2](#)

Het moet dus gaan om een werk van stoffelijke aard dat buiten dienstbetrekking tot stand wordt gebracht en wordt opgeleverd. Dat begrip omvat niet alleen nieuwbouw. Ook verandering, verbetering, onderhoud, herstel en sloop kunnen onder omstandigheden aanneming van werk zijn. De gewijzigde toestand van een bestaande zaak kan het materiële eindresultaat vormen waarop de aanneming betrekking heeft. De conclusie van de A-G in [ECLI:NL:PHR:2023:901](#) bespreekt dit aan de hand van hijs- en sloopwerkzaamheden bij de ontmanteling van een elektriciteitscentrale.

De contractuele benaming is niet beslissend. Eerst moet worden vastgesteld welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen. Daarna moet de overeenkomst juridisch worden gekwalificeerd. Bij die kwalificatie moeten alle relevante omstandigheden in onderling verband worden beoordeeld. De Hoge Raad heeft dit uitgangspunt bevestigd in [ECLI:NL:HR:2023:443 \(Deliveroo\)](#). De feitelijke uitvoering kan daarbij duidelijk maken dat de praktijk afwijkt van het contract.

Een vaste prijs is niet vereist. Ook betaling op regiebasis of op basis van uren, materialen, kilo's of vierkante meters kan samengaan met aanneming van werk. Dat blijkt bijvoorbeeld uit [ECLI:NL:RBROT:2026:12175](#), waarin een overeenkomst ondanks betaling op basis van materiaalkosten en gewerkte uren als aanneming van werk is gekwalificeerd.

1.2 Onderaanneming

Bij onderaanneming besteedt een aannemer een deel van het aangenomen werk uit aan een andere aannemer. [Artikel 7:751 BW](#) bepaalt:

“De aannemer is bevoegd het werk onder zijn leiding door anderen te doen uitvoeren, en ten aanzien van onderdelen ook de leiding aan anderen over te laten, zulks onverminderd zijn aansprakelijkheid voor de deugdelijke nakoming van de overeenkomst.”

De hoofdaannemer hoeft het werk dus niet zelf uit te voeren. Hij blijft tegenover zijn opdrachtgever echter verantwoordelijk voor de deugdelijke nakoming van de overeenkomst. Fouten van ingeschakelde onderaannemers kunnen daarom in de verhouding met de opdrachtgever voor rekening en risico van de hoofdaannemer komen. Dit is ook bevestigd in [ECLI:NL:RBMNE:2024:7042](#) en [ECLI:NL:RBGEL:2025:10879](#).

De feitelijke rol van een contractspartij is relevant. Het aantrekken van onderaannemers, het maken van prijsafspraken, het coördineren van planning en werkzaamheden en het fungeren als aanspreekpunt kunnen erop wijzen dat de contractspartij als hoofdaannemer optreedt. Het ontbreken van een schriftelijke overeenkomst of een gespecificeerde offerte sluit aanneming niet uit. Dat volgt uit [ECLI:NL:GHARL:2026:5480](#).

1.3 Terbeschikkingstelling van arbeidskrachten

De Waadi definieert terbeschikkingstelling als:

“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.”

[Artikel 1. Begripsbepalingen WAADI lid 1 en 3](#)

De belangrijkste kenmerken zijn:

- arbeidskrachten worden aan een ander beschikbaar gesteld;
- daarvoor wordt een vergoeding betaald;
- de arbeidskrachten verrichten arbeid onder toezicht en leiding van de ander;
- met die ander bestaat geen arbeidsovereenkomst.

De Waadi bepaalt daarnaast dat onder meer het volgende niet onder de hoofddefinitie valt:

“het ten behoeve van een geleverde zaak of tot stand gebracht werk ter beschikking stellen van arbeidskrachten.”

[Artikel 1. Begripsbepalingen WAADI lid 1 en 3](#)

Deze uitzondering moet worden toegepast op de feitelijke inrichting van de opdracht. Zij biedt geen bescherming wanneer de werkzaamheden in werkelijkheid bestaan uit het enkel beschikbaar stellen van personeel dat onder toezicht en leiding van de opdrachtgever werkt. Artikel 7:750 BW en artikel 7:751 BW ondersteunen de aannemingskwalificatie, maar zijn niet zelfstandig beslissend voor de toepassing van de Waadi.

De civielrechtelijke uitzendovereenkomst is geregeld in [artikel 7:690 BW](#):

“De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.”

Bij contracting voert de opdrachtnemer een afgebakende opdracht uit met eigen, door hemzelf aangestuurde werknemers. Bij uitzending of andere terbeschikkingstelling ligt de feitelijke leiding en het toezicht bij de inlener. Dit onderscheid is uitgewerkt in [ECLI:NL:RBMNE:2022:2022](#).

2. Contracting of terbeschikkingstelling: de feitelijke beoordeling

De kwalificatie moet worden gebaseerd op de totale feitelijke verhouding. De contractuele aanduiding “aanneming”, “onderaanneming”, “contracting” of “detachering” is niet doorslaggevend.

De Hoge Raad overweegt:

“Of een overeenkomst moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst, hangt af van alle omstandigheden van het geval in onderling verband bezien.”

[ECLI:NL:HR:2023:443 \(Deliveroo\)](#)

Relevant zijn onder meer de wijze waarop de werkzaamheden en werktijden worden bepaald, de inbedding in de organisatie en bedrijfsvoering, de wijze van beloning, het commerciële risico en het ondernemerschap. Ook de feitelijke uitvoering van de overeenkomst moet worden betrokken. De Centrale Raad van Beroep bevestigde dit toetsingskader in [ECLI:NL:CRVB:2026:749](#).

2.1 Indicatoren voor terbeschikkingstelling

De volgende omstandigheden kunnen wijzen op terbeschikkingstelling:

- de opdrachtgever verdeelt dagelijks de taken onder individuele werknemers;
- de opdrachtgever bepaalt hoe het werk wordt uitgevoerd;
- de werknemers vallen feitelijk onder een uitvoerder of ploegleider van de opdrachtgever;
- een eigen voorman geeft uitsluitend instructies van de opdrachtgever door;
- de opdrachtgever bepaalt het aantal, de kwalificaties of de identiteit van de ingezette werknemers;
- de werknemers draaien mee in de eigen ploeg van de opdrachtgever;
- de opdrachtgever bepaalt roosters, werktijden, overwerk of verlof;
- de opdrachtnemer levert vooral gewerkte uren en geen afgebakend resultaat;
- de opdrachtgever gebruikt zijn eigen systemen, materialen of bedrijfsmiddelen;
- de opdrachtnemer draagt geen wezenlijk risico voor het resultaat of herstel.

Geen van deze omstandigheden is op zichzelf beslissend. Een uurtarief bewijst niet automatisch dat personeel wordt uitgeleend. Evenmin bewijst een projectprijs automatisch dat sprake is van aanneming. Het geheel van contract, communicatie, planning en feitelijke uitvoering moet worden beoordeeld.

In [ECLI:NL:RBLIM:2022:7989](#) waren onder meer het leveren van arbeidskrachten tegen een uurtarief, het ontbreken van planning en methodiek bij de opdrachtnemer en het ontbreken van een opslag voor algemene kosten en winst aanwijzingen voor inlening.

2.2 Indicatoren voor echte aanneming of contracting

De volgende omstandigheden ondersteunen eerder een aannemings- of contracting kwalificatie:

- een concreet en voldoende afgebakend werkresultaat;
- een werkbeschrijving, bestek, offerte of andere duidelijke afbakening;
- verantwoordelijkheid van de opdrachtnemer voor planning en werkorganisatie;
- feitelijke leiding en toezicht door de opdrachtnemer;
- inzet van een eigen uitvoerder of voorman die daadwerkelijk beslissingen neemt;
- betaling voor het resultaat, ook wanneer die betaling op regiebasis wordt berekend;
- verantwoordelijkheid van de opdrachtnemer voor gebreken, herstel en oplevering;
- werken voor eigen rekening en risico;
- een eigen werkmethode, planning en personeelsinzet;
- een eigen administratie en eigen bedrijfsmiddelen, voor zover passend bij de opdracht.

Een eigen voorman is niet voldoende wanneer de opdrachtgever in de praktijk de dagelijkse werkverdeling en individuele instructies bepaalt. De rechtbank Midden-Nederland oordeelde in [ECLI:NL:RBMNE:2022:2022](https://uitspraken.rechtspraak.nl?ident=ECCLI:NL:RBMNE:2022:2022) dat het plaatsen van een tussenschakel in de verantwoordelijkheidsketen niet uitsluit dat leiding en toezicht feitelijk bij de opdrachtgever blijven.

Een opdrachtgever mag kwaliteitseisen stellen, de voortgang en het resultaat controleren en veiligheidsvoorschriften geven. Dat is niet zonder meer toezicht en leiding over individuele werknemers. Het onderscheid wordt kritisch wanneer resultaatcontrole overgaat in dagelijkse personeelsaansturing.

3. Praktische inrichting van echte aanneming

Van echte aanneming is vooral sprake wanneer de aannemer een voldoende omschreven werkresultaat voor eigen rekening en risico tot stand brengt en oplevert. De aannemer organiseert de uitvoering zelf, bepaalt de inzet en werkverdeling van zijn personeel en draagt verantwoordelijkheid voor fouten, herstel en het overeengekomen resultaat.

Leg daarom concreet vast:

- welk werk wordt uitgevoerd;
- welke kwaliteitseisen gelden;
- welke materialen en methoden worden gebruikt;
- wanneer en hoe wordt opgeleverd;
- wie verantwoordelijk is voor fouten en herstel;
- hoe meerwerk wordt opgedragen en gefactureerd;

- wie de planning en werkverdeling bepaalt;
- wie de werknemers feitelijk aanstuurt;
- hoe klachten en herstel worden afgehandeld.

Het projectdossier moet aansluiten bij de praktijk. Relevante stukken zijn onder meer:

- werkbeschrijving, bestek en offerte;
- calculatie en begroting;
- prijsafspraken of regieregeling;
- planning;
- aanwijzing van de eigen uitvoerder of voorman;
- urenstaten en voortgangsrapportages;
- meerwerk- en wijzigingsopdrachten;
- opleveringsstukken;
- herstelmeldingen;
- correspondentie over klachten en gebreken;
- afspraken over aansprakelijkheid.

Deze documenten bewijzen niet afzonderlijk dat sprake is van aanneming. Zij kunnen wel inzicht geven in de vraag of een zelfstandig resultaat is aangenomen of feitelijk arbeidskrachten ter beschikking zijn gesteld. Een goed dossier ondersteunt een juiste werkwijze; het kan een afwijkende werkelijkheid niet repareren.

Een concreet werkresultaat, uitvoering voor rekening en risico van de aannemer en daadwerkelijke oplevering en aanvaarding zijn samen belangrijke aannemingskenmerken. Een vaste prijs is niet vereist. Eigen materialen en gereedschap zijn aanwijzingen, maar geen zelfstandige garanties.

De combinatie van uitsluitend betaalde arbeidsuren, ontbrekende resultaatverantwoordelijkheid en aansturing door de opdrachtgever vormt wel een duidelijke reden om de kwalificatie opnieuw te onderzoeken.

4. Wtta en Waadi

4.1 Huidige Waadi-registratieplicht

Bij terbeschikkingstelling geldt de Waadi-registratieplicht:

“Het is een ieder verboden in Nederland arbeidskrachten ter beschikking te stellen anders dan door middel van een onderneming of rechtspersoon die in het handelsregister [...] is

ingeschreven en waarvan is opgenomen dat deze de activiteit van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten uitoefent of mede uitoefent.”

[Artikel 7a. Verbod ter beschikking stellen zonder registratie WAADI](#)

Ook de inlener mag arbeidskrachten die in strijd met deze bepaling ter beschikking zijn gesteld niet laten werken. Bij de beoordeling wordt uitgegaan van:

“de feitelijke situatie op het moment van de aanvang van de terbeschikkingstelling.”

[Artikel 7a. Verbod ter beschikking stellen zonder registratie WAADI](#)

Een contractuele kwalificatie als aanneming of onderaanneming voorkomt dus niet dat een opdrachtgever als inlener wordt aangemerkt wanneer werknemers feitelijk onder diens toezicht en leiding arbeid verrichten.

4.2 Het toelatingsstelsel

De Wtta introduceert een wettelijk toelatingsstelsel voor de uitleenmarkt. De precieze invoeringsdata van de verschillende onderdelen volgen uit afzonderlijke inwerkingtredingsbesluiten. De Wtta voorziet in verschillende inwerkingtredingsmomenten voor verschillende bepalingen en onderdelen.

Een onderneming die personeel uitleent, moet daarom niet uitsluitend afgaan op haar handelsnaam of de contractuele kwalificatie. Zij moet per personeelsstroom vaststellen of sprake is van terbeschikkingstelling en, zo ja, welke registratie-, toelatings-, meld- en administratieverplichtingen gelden.

Een aannemer die na feitelijk onderzoek veel personeel blijkt uit te lenen, kan niet volstaan met de stelling dat zijn hoofdactiviteit aanneming is. Ook de omzet van verkeerd benoemde projecten moet juist worden gekwalificeerd.

De kwalificatie voor de Waadi, de Wtta, de WagwEU, de loonbelasting en de civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid kan niet zonder meer gelijk worden gesteld. De regimes gebruiken deels verwante feitelijke aanknopingspunten, maar hebben een eigen wettelijke grondslag en toepassingsbereik. Een conclusie onder het ene regime vormt daarom niet automatisch een vrijstelling of kwalificatie onder een ander regime.

5. Loonketenaansprakelijkheid en fiscale aansprakelijkheid

5.1 Civielrechtelijke loonketenaansprakelijkheid

Bij aanneming kan civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid voor loon bestaan. [Artikel 7:616a BW](#) bepaalt:

“Indien arbeid wordt verricht in dienst van de werkgever ter uitvoering van een overeenkomst van opdracht of een overeenkomst van aanneming van werk zijn de werkgever en diens opdrachtgever hoofdelijk aansprakelijk voor de voldoening van het aan de werknemer verschuldigde loon.” [Artikel 7:616a BW lid 1, 2 en 3](#)

De opdrachtgever kan onder de wettelijke voorwaarden aan aansprakelijkheid ontkomen wanneer hij aannemelijk maakt dat hem niet kan worden verweten dat het loon niet is voldaan. In een keten van opdrachtgever, aannemer en onderaannemer gelden daarnaast regels over de volgorde van aansprakelijkstelling en mogelijke disculpatie. [Artikel 7:616b BW](#)

Betrokken partijen moeten onder omstandigheden informatie over de keten kunnen verstrekken: [Artikel 7:616e BW lid 1 en 2](#)

5.2 Fiscale ketenaansprakelijkheid bij aanneming

De Invorderingswet 1990 bevat een afzonderlijk regime voor aanneming en onderaanneming. [Artikel 35 lw 1990](#) bepaalt onder meer:

“De aannemer is hoofdelijk aansprakelijk voor de loonbelasting [...] die de onderaannemer [...] verschuldigd is in verband met het verrichten van werkzaamheden door zijn werknemers ter zake van dat werk.”

[Artikel 35 lw 1990](#)

De wet definieert voor dit regime de aannemer en onderaannemer afzonderlijk. De fiscale kwalificatie kan daarom niet uitsluitend worden afgeleid uit de civielrechtelijke aanduiding in het contract.

Betaling op een g-rekening kan onder voorwaarden leiden tot vermindering van de aansprakelijkheid. De wettelijke regeling bevat ook bepalingen over disculpatie en onderlinge bijdrage en regres tussen aansprakelijke partijen. [Artikel 55 lw 1990](#)

5.3 Fiscale aansprakelijkheid bij terbeschikkingstelling

Bij terbeschikkingstelling kan inlenersaansprakelijkheid aan de orde zijn. De fiscale regeling moet worden onderscheiden van de ketenaansprakelijkheid bij aanneming. [Artikel 35b lw 1990](#) bevat een

specifieke aansprakelijkheidsregeling voor een afzonderlijk werkbegrip en moet daarom niet zonder meer als algemene grondslag voor iedere inleningssituatie worden gebruikt. [Artikel 35b Iw 1990](#)

De kwalificatie van de feitelijke arbeidsinzet bepaalt welk fiscale aansprakelijkheidsregime moet worden onderzocht. Een opdrachtgever kan dus tegelijk hoofdaannemer tegenover zijn klant en inlener tegenover een personeelsleverancier zijn.

5.4 Administratie

De administratie moet de rechten en verplichtingen en de voor de belastingheffing relevante gegevens duidelijk laten blijken:

“Administratieplichtigen zijn gehouden [...] een administratie te voeren en de daartoe behorende boeken, bescheiden en andere gegevensdragers [...] te bewaren, dat te allen tijde hun rechten en verplichtingen alsmede de voor de heffing van belasting overigens van belang zijnde gegevens hieruit duidelijk blijken.”

[Artikel 52 AWR](#)

Voor zover niet anders is bepaald, geldt een bewaartermijn van zeven jaar. De administratie moet bovendien zo zijn ingericht dat controle binnen een redelijke termijn mogelijk is.

Bewaar daarom controleerbare gegevens over:

- de betrokken werknemers;
- de onderneming die hen inzet;
- de feitelijke leiding en toezicht;
- contracten en werkbeschrijvingen;
- facturen en betalingen;
- uren en locaties;
- meldingen en registraties;
- oplevering, herstel en klachten.

6. Grensoverschrijdende werkzaamheden en WagwEU

Bij grensoverschrijdende dienstverlening moet naast de kwalificatie als aanneming of terbeschikkingstelling afzonderlijk worden beoordeeld of sprake is van detachering naar Nederland.

De dienstverrichter die een werknemer naar Nederland detacheert, moet dit vóór aanvang van de werkzaamheden melden:

“De dienstverrichter, die een werknemer detacheert naar Nederland, is verplicht dit schriftelijk of elektronisch aan Onze Minister te melden op een tijdstip voor aanvang van de werkzaamheden.”

[Artikel 8 Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie](#)

De melding bevat onder meer gegevens over de dienstverrichter, dienstontvanger, werknemer, contactpersoon, werkzaamheden, werkplek en toepasselijke socialezekerheidsbijdragen. De dienstverrichter moet een afschrift aan de dienstontvanger verstrekken. De dienstontvanger controleert het afschrift en meldt onjuistheden of het ontbreken daarvan uiterlijk vijf werkdagen na aanvang aan de minister. [Artikel 8 Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie](#)

Tijdens de detachering moeten onder meer loonstroken, een arbeidsovereenkomst of gelijkwaardig document, urenregistraties, gegevens over sociale zekerheid en betalingsbewijzen beschikbaar zijn:

[Artikel 9 Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie](#)

Voor bepaalde categorieën werknemers gelden uitzonderingen of gedeeltelijke meldplichten, onder meer bij specifieke vervoersactiviteiten, bepaalde installatie- en reparatiewerkzaamheden en enkele andere in het Besluit aangewezen categorieën. [Artikel 10 Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie](#)

Ook echte aanneming kan onder de WagwEU vallen. Een buitenlandse aannemer die eigen werknemers naar een Nederlands bouw- of installatieproject stuurt, moet dus afzonderlijk beoordelen of sprake is van detachering. Echte aanneming geeft geen algemene uitzondering op de WagwEU-meldplicht, de toepasselijke arbeidsvoorwaarden of de documentatieverplichtingen.

Een WagwEU-melding vervangt geen Wtta-toelating. Een A1-verklaring ziet op de toepasselijke socialezekerheidswetgeving en beslist niet of sprake is van aanneming, contracting of terbeschikkingstelling. Voor werknemers van buiten de EU, EER of Zwitserland moeten daarnaast de arbeids- en verblijfsrechtelijke voorwaarden worden onderzocht.

7. Fiscale beoordeling bij buitenlandse werknemers

De fiscale beoordeling en de Waadi-, Wtta- en WagwEU-beoordeling hangen feitelijk samen, maar hebben ieder een eigen wettelijke grondslag. Een Wtta-toelating beslist niet welk land belasting mag heffen.

Een buitenlandse werkgever die personeel ter beschikking stelt in Nederland kan onder omstandigheden Nederlandse loonheffingsverplichtingen hebben, ook zonder Nederlands kantoor. De nationale

inhoudingsplicht en het verdragsrechtelijke heffingsrecht moeten afzonderlijk worden getoetst.

De 183-dagenregeling biedt geen algemene vrijstelling. Afhankelijk van het toepasselijke belastingverdrag moet onder meer worden onderzocht:

- hoeveel dagen de werknemer in Nederland verblijft;
- welke telperiode het verdrag hanteert;
- wie de materiële werkgever is;
- voor wiens rekening het loon komt;
- of sprake is van een Nederlandse vaste inrichting;
- of Nederland op grond van het verdrag over het loon mag heffen.

Een geldige A1-verklaring biedt geen vrijstelling van Nederlandse loonbelasting, Waadi-, Wtta- of WagwEU-verplichtingen. Ook buitenlandse dagvergoedingen, reis- en verblijfskosten zijn niet automatisch onbelast.

8. Controle vóór aanvang en tijdens het project

Onderzoek contract en praktijk samen. Bespreek vóór aanvang met de projectleider en de werknemers:

- wie opdrachten geeft;
- wie taken verdeelt;
- wie wijzigingen beslist;
- wie de planning bepaalt;
- wie de werknemers controleert;
- wie het resultaat oplevert;
- wie fouten herstelt en betaalt.

Vergelijk deze antwoorden met de offerte, werkafbakening, calculatie, planning en afspraken over oplevering en herstel. Controleer of een eigen voorman daadwerkelijk leidinggeeft en niet uitsluitend instructies van de opdrachtgever doorgeeft.

Leg per project vast:

- of sprake is van echte aanneming, onderaanneming, contracting of terbeschikkingstelling;
- welke onderneming verantwoordelijk is voor de werknemers;
- wie toezicht en leiding uitoefent;
- welke Waadi- of Wtta-verplichtingen gelden;
- of WagwEU-melding nodig is;

- welk fiscaal aansprakelijkheidsregime moet worden onderzocht;
- welke documenten in het dossier worden bewaard.

Bij grensoverschrijdende inzet moeten vóór aanvang bovendien melding, arbeidsvoorwaarden, documenten, contactpersoon en het recht om in Nederland te werken worden gecontroleerd. Leg ook de fiscale beoordeling afzonderlijk vast.

Herhaal de beoordeling wanneer de werkorganisatie verandert. Dat is met name nodig wanneer:

- de opdrachtgever werknemers rechtstreeks gaat instrueren;
- de planning verschuift naar de opdrachtgever;
- werknemers in de eigen ploeg van de opdrachtgever worden opgenomen;
- een eigen voorman feitelijk geen leiding meer geeft;
- meerwerk leidt tot een andere personeelsinzet;
- de opdracht verandert van resultaatgericht werk naar urenlevering.

Wie aanneming wil uitvoeren, moet die zelfstandige uitvoering ook op de werkvloer waarmaken. Wie feitelijk personeel uitleent, moet zijn bedrijfsvoering en registratie daarop inrichten. Alleen het contract aanpassen laat het risico bestaan.

Auteur: JW Solowski, Solowski Consultancy BV

1 oktober 2026

Bronnen

Alle websites geraadpleegd op 1 oktober 2026. Nummers verwijzen naar de bronnen bij de betreffende passages. De voorbeelden en controleadviezen zijn praktische toepassingen, geen bindende kwalificatie van een specifieke onderneming.

[1] Eerste Kamer, dossier 36.446, Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten.

https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/36446_wet_toelating

[2] NAU, Moet u toelating aanvragen. <https://www.toelatinguitleenmarkt.nl/uitleners/moet-u-toelating-aanvragen>

[3] Ministerie van SZW, Handreiking Contracting, uitzending of payroll, 23 december 2019. Betreft onder meer BW 7:400 en 7:750 en het onderscheid in aansturing. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/2019/12/23/handreiking-contracting-uitzending-of-payrolling>

[4] Memorie van toelichting Wtta, Kamerstukken II 2023/24, 36.446, nr. 3, in het bijzonder paragrafen 3.2 en 5.2. Gebruikt voor toelichting op de begrippen, niet voor de actuele invoeringsplanning. <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-36446-3.html>

[5] Wtta, Staatsblad 2025, 385, onder meer artikelen 12c, 12d en 12l–12q. <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2025-385.html>

[6] Nederlandse Arbeidsinspectie, Inhuren en uitleen van arbeidskrachten. <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/wet-allocatie-arbeidskrachten-door-intermediairs/inhuren-en-uitleen-van-arbeidskrachten>

[7] Hof van Justitie EU, Martin Meat, 18 juni 2015, C-586/13, ECLI:EU:C:2015:405, met name punten 31–40. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX:62013CJ0586>

[8] Inwerkingtredingsbesluit Wtta, Staatsblad 2026, 159, artikelen I en II en nota van toelichting. <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2026-159.html>

[9] NAU, Aanmelden voor de overgangsregeling. <https://www.toelatinguitleenmarkt.nl/uitleners/welke-soorten-aanvraag-zijn-er/aanmelden-voor-de-overgangsregeling>

[10] NAU, Inspectierapport op basis van het normenkader. <https://www.toelatinguitleenmarkt.nl/uitleners/wat-zijn-de-eisen-voor->

toelating/inspectierapport-normenkader

[11] NAU, Waarborgsom. <https://www.toelatinguitleenmarkt.nl/uitleners/wat-zijn-de-eisen-voor-toelating/waarborgsom>

[12] Posted Workers, Opdrachtgever en Werkgever, inclusief onderaanneming en doorlenen. <https://www.postedworkers.nl/opdrachtgever> en <https://www.postedworkers.nl/werkgever>

[13] NAU, Ontheffing. <https://www.toelatinguitleenmarkt.nl/uitleners/welke-soorten-aanvraag-zijn-er/ontheffing>

[14] Besluit tot wijziging Baadi, Staatsblad 2026, 41, onder meer collegiale uitleen, artikel 1b:1 en 1b:2.

<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2026-41.html>

[15] Nederlandse Arbeidsinspectie, Veelgestelde vragen Waadi, onder meer verklaringen tijdens onderzoek. <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/wet-allocatie-arbeidskrachten-door-intermediairs/inhuren-en-uitlenen-van-arbeidskrachten/veelgestelde-vragen-waadi>

[16] NAU, Uitleners, overgang Waadi-register naar Wtta-register. <https://www.toelatinguitleenmarkt.nl/uitleners>

[17] Nederlandse Arbeidsinspectie, Boetebedragen bij overtreden Waadi. <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/nederlandse-arbeidsinspectie/sancties-en-handhavingsmethoden/boete/boetes-waadi>

[18] Posted Workers, Rechten en plichten buitenlandse werkgevers. <https://www.postedworkers.nl/werkgever/rechten-en-plichten>

[19] Nederlandse Arbeidsinspectie, Nederlandse arbeidswetten en cao-voorwaarden. <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/wet-arbeidsvoorwaarden-gedetacheerde-werknemers-in-de-europese-unie/nederlandse-arbeidswetten-en-cao-voorwaarden>

[20] Posted Workers, Arbeidsvoorwaarden gedetacheerde uitzendkrachten. <https://www.postedworkers.nl/werknemer/arbeidsvoorwaarden>

[21] Posted Workers, Derdelanders. <https://www.postedworkers.nl/werknemer/derdelanders>

[22] Sociale Verzekeringsbank, In welk land is uw werknemer verzekerd, uitleg over de A1-verklaring. <https://www.svb.nl/nl/bbz-bdz/werkgever/in-welk-land-is-uw-werknemer-verzekerd>

[23] Belastingdienst, Buitenlandse arbeidskrachten en loonheffingen 2023, aangeleverd rapport Belastingdienst-Rapport-buitenlandse-arbeid.pdf. Voorwoord p. 6; fiscale vaste inrichting hoofdstukken 2–3; leiding/toezicht en aanneming §§ 3.2.3–3.3, pp. 47–52; verdragen hoofdstuk 4, met name § 4.2.2; sociale zekerheid hoofdstuk 5; fiscale loonberekening hoofdstuk 6; aansprakelijkheid § 7.4.2.3, pp. 143–146; g-rekening en bescherming §§ 7.3.5 en 7.4.3. Paginanummers zijn de gedrukte rapportpagina's. <https://over-ons.belastingdienst.nl/wp-content/uploads/2023/02/Belastingdienst-Rapport-buitenlandse-arbeid.pdf>

[24] Belastingdienst, Belastingverdragen: welk land mag belasting heffen over het loon, actuele uitleg van 183-dagenregeling en materieel werkgeverschap.

https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/internationaal/personeel/u_bent_niet_in_nederland_gevestigd_loonheffingen_inhouden/wanneer_moet_u_loonheffingen_inhouden1/belastingverdragen

[25] Belastingdienst, Ketenaansprakelijkheid.

https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/aangifte_betalen_en_toezicht/aansprakelijkheid/ketenaansprakelijkheid/ketenaansprakelijkheid

[26] Belastingdienst, G-rekening aanvragen, gebruiken, muteren, deblokken of opheffen. <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/betalenenontvangen/content/g-rekening>

Geanalyseerde overige bijlagen: Biuletyn Informacyjny.WTTA.pdf en WTTA.24.11.2025.pdf, beide van Solowski Consultancy. De beoordeling betreft de inhoud van de aangeleverde versies.

Evenals de volgende aanvullende artikelen en rechtspraak, waaraan het bovengenoemde is getoetst.

- [Artikel 7:750 BW lid 1 en 2](#)
- [Artikel 7:751 BW](#)
- [Artikel 1. Begripsbepalingen WAADI lid 1 en 3](#)
- [Artikel 7a. Verbod ter beschikking stellen zonder registratie WAADI](#)
- [Artikel 7:690 BW](#)
- [Artikel 7:616a BW lid 1, 2 en 3](#)
- [Artikel 7:616b BW](#)
- [Artikel 7:616e BW lid 1 en 2](#)
- [Artikel 35 lw 1990](#)
- [Artikel 35b lw 1990](#)
- [Artikel 52 AWR](#)

- [Artikel 8 Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie](#)
- [Artikel 9 Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie](#)
- [Artikel 10 Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie](#)
- [ECLI:NL:HR:2023:443 \(Deliveroo\)](#)
- [ECLI:NL:RBMNE:2022:2022](#)
- [ECLI:NL:RBLIM:2022:7989](#)
- [ECLI:NL:RBMNE:2024:7042](#)
- [ECLI:NL:GHARL:2026:5480](#)
- [ECLI:NL:GHAMS:2026:1612](#)
- [ECLI:NL:CRVB:2026:749](#)
- [ECLI:NL:RBGEL:2025:10879](#)
- [ECLI:NL:RBROT:2026:12175](#)
- [ECLI:NL:PHR:2023:901](#)