

WTTA nedir?

İşgücü Teminine İlişkin Kabul Kanunu (Wtta) - Türkçe müşteri bilgilendirme metni

WTTA nedir?

İşgücü Teminine İlişkin Kabul Kanunu (Wtta), geçici işçi çalıştırma bürolarına, personel görevlendirme şirketlerine ve bu şirketlerden personel temin eden işletmelere yeni yükümlülükler getirmektedir. Kanun her iki Meclis tarafından kabul edilmiştir ve 24 Haziran 2026 tarihli Kraliyet Kararı ile Wtta'nın 1 Ocak 2027 tarihinde yürürlüğe gireceği kesinleşmiştir. İşgücü sağlayıcıları, yeni kabul makamının portalı üzerinden hazırlık yapmaya başlayabilir. Serbest çalışanlar (zzp) açısından kanunun etkisi dolaylıdır; ancak sonuçları somut olabilir.

Wtta, işgücünü başka işletmelerin kullanımına sunan şirketler için zorunlu bir kabul sistemi getirir: geçici işçi çalıştırma büroları, personel görevlendirme şirketleri, bordrolama şirketleri ve zaman zaman personelini başka işletmelere veren şirketler. Geçerli bir kabul veya muafiyet olmadan personel sağlanamaz. Hollanda'da faaliyet gösteren yabancı işgücü sağlayıcıları da kanun kapsamındadır.

Wtta serbest çalışanlar (zzp) için ne anlama geliyor?

Wtta, serbest çalışanlara değil, işgücü sağlayıcılarına yöneliktir. Gerçek anlamda bağımsız çalışan bir zzp'li - işin nasıl yapılacağını kendisi belirleyen ve müşterinin günlük yönetim ve talimatı altında çalışmayan kişi - kabul sisteminin dışında kalır.

Ancak bir zzp'li fiilen çalışan gibi çalışıyorsa - yönetim ve gözetim altında, sabit saatlerde ve müşterinin malzemeleriyle - sahte serbest çalışma (schijnzelfstandigheid) söz konusu olabilir. Böyle bir durumda yapı yine Wtta kapsamına girebilir.

Sahte serbest çalışma tespit edilirse risk yalnızca zzp'liyi etkilemez. Fiili işgücü sağlayıcısının geçerli kabulü yoksa, müşteri de 1 Ocak 2028'den itibaren, İş Müfettişliği denetime başladığında, para cezası riskiyle karşılaşabilir.

Müşterilerin / işgücü alan işletmelerin yükümlülükleri

Geçici işçi büroları veya personel görevlendirme şirketlerinden personel alan işletmeler için Wtta yeni yükümlülükler getirir:

- İşgücü alma yasağı: Geçerli kabulü veya muafiyeti olmayan bir sağlayıcıdan personel almak yasaktır.
- Kontrol yükümlülüğü: İşgücü alan işletmeler, sağlayıcının kamuya açık sicilde yer alıp almadığını kontrol etmelidir. Sicil 1 Temmuz 2027'den itibaren kullanılabilir olacaktır.
- Kayıt yükümlülüğü: Hangi çalışanların hangi sağlayıcıdan alındığı kaydedilmelidir.

Kamuya açık sicil, Hollanda İşgücü Sağlama Piyasası Kurumu (NAU) üzerinden çevrimiçi olacaktır. Böylece işletmeler sağlayıcının yasal olarak faaliyet gösterip göstermediğini kontrol edebilir. Bir sağlayıcının personeli başka bir aracı üzerinden yeniden sağladığı zincir yapılarında, zincirdeki tüm tarafların kurallara uyması gerekir.

İşgücü sağlayıcıları için şartlar

Kabul sistemine girebilmek için işgücü sağlayıcılarının çeşitli koşulları karşılaması gerekir:

- Belirlenen standartlar çerçevesine uymak; bu uyum yetkilendirilmiş denetim kuruluşları tarafından önceden ve periyodik olarak kontrol edilir.
- Başvuru sırasında üç aydan eski olmayan tüzel kişiler için Adli Sicil / İyi Hal Belgesi (VOG-RP) sunmak.
- NAU'ya 100.000 € teminat yatırmak.
- Yetkilendirilmiş bir denetim kuruluşuna denetim raporu hazırlatmak.
- Kimlik belgelerini kaydetmek ve çalışanların Hollanda'da çalışma hakkına sahip olup olmadığını kontrol etmek.

Yeni başlayanlar: Yeni bir işgücü sağlayıcısı önce altı aylık geçici kabul alır ve 50.000 € yatırır. Kesin kabul başvurusunda bu tutar 100.000 €'ya tamamlanır. 31 Aralık 2026 tarihinde KVK'da işgücü sağlayıcısı olarak kesintisiz en az dört yıldır kayıtlı olan ve bu dönemde fiilen personel sağlayan işletmeler, belirli koşullarda ilk başvuruda teminat yatırmak zorunda değildir.

Teminat, geçerli kabul ile dört yıl kesintisiz personel sağlandıktan sonra iade edilir. Periyodik denetimler, sağlayıcıların tüm şartları karşılamaya devam etmesini güvence altına almalıdır. Personel sağlamayı yalnızca çok sınırlı ölçüde yapan işletmeler için bir muafiyet düzenlemesi olacaktır; ayrıntılı şartlar halen hazırlanmakta olan ikincil mevzuatta belirlenecektir.

Waadi sicilinden Wtta siciline geçiş

1 Ocak 2028 tarihinde Ticaret Odası'nın (KVK) Waadi sicili, NAU'nun kamuya açık Wtta siciline geçecektir. Bu tarihten itibaren işgücü sağlayıcılarının Ticaret Sicilinde ayrıca Waadi kaydı bildirme yükümlülüğü sona erecektir. İşgücü alan işletmelerin bugün KVK üzerinden yaptığı Waadi kontrolü de kaldırılacaktır.

KVK Ticaret Siciline kayıt olma zorunluluğu devam edecektir. Şu anda bir aracı üzerinden çalışan zzp'liler açısından bu, işgücü sağlayıcılarının meşruiyet kontrolünün zamanla tamamen Wtta sicili üzerinden yapılacağı anlamına gelir.

Su yatağı etkisi: fırsatlar ve riskler

Uzmanlar bir 'su yatağı etkisi' öngörmektedir: Wtta nedeniyle geçici işçi büroları üzerinden personel temini daha karmaşık ve pahalı hale geldikçe zzp'lilere olan talep artabilir. Sahte serbest çalışma riskinden kaçınmak isteyen müşteriler, iyi hazırlanmış bir model sözleşmeyle çalışan gerçek bir zzp'liyi idari açıdan daha basit bir alternatif olarak görebilir.

1 Ocak 2025'ten sonra sahte serbest çalışma riskinden kaçınmak amacıyla daha fazla geçici işçi kullanmaya başlayan müşteriler, Wtta nedeniyle yeniden doğrudan zzp işbirliğine yönelebilir. Sahte serbest çalışmaya yönelik denetim ile Wtta'nın birlikte uygulanması, personel temini alanını daha karmaşık hale getirmektedir.

Riskler de vardır. Kabul sisteminin ek maliyetleri - teminat, denetimler ve harçlar - kısmen işgücü alan işletmelere yansıtılabilir. Bu da zzp ile geçici işçi arasındaki fiyat karşılaştırmasını daha da değiştirebilir. Hollanda İş Müfettişliği, büyük geçici işçi şirketleri etrafında piyasa yoğunlaşmasının

gerçek bir yan etki olabileceğini belirtmiştir: küçük ancak dürüst sağlayıcılar, yeni şartlar nedeniyle piyasadan çıkabilir.

Şimdiden ne yapabilirsiniz?

Wtta 1 Ocak 2027'de yürürlüğe girecek ve denetim 1 Ocak 2028'de başlayacaktır. O zamana kadar fiilen bir değişiklik olmasa da, özellikle sağlık, inşaat, lojistik veya teknik gibi geçici işçilerin de yoğun olarak çalıştığı sektörlerde hazırlık yapmak faydalıdır.

- İş sözleşmenizin / hizmet sözleşmenizin bağımsız çalışmayı doğru biçimde yansıttığından emin olun; tercihen onaylanmış bir model sözleşme kullanın.
- İş nasıl yürüttüğünüzü belgeleyin: yönetim ve gözetim olmaması, kendi çalışma yönteminizi belirlemeniz ve mesleki özerkliğiniz.
- Düzenli müşterilerinizle Wtta ve doğrudan zzp işbirliği konusundaki planlarını görüşün.
- 2026 yılında devam eden Wtta ikincil mevzuat istişaresini takip edin; harçlar ve muafiyet düzenlemesi gibi ayrıntılar burada şekillendirilmektedir.
- Resmî bilgileri Toelating Uitleenmarkt üzerinden takip edin.

İşgücü Sağlama Piyasasına Kabul

Wtta, şirketlerin yalnızca gerekli kabulü aldıktan sonra çalışanlarını başka işletmelere sağlayabilmesini öngörür. Kanunun amacı, işgücü sağlama piyasasındaki suistimalleri azaltmak ve daha adil bir rekabet ortamı oluşturmaktır. Kanun 1 Ocak 2027'de yürürlüğe girer. Hollanda İş Müfettişliği 1 Ocak 2028'den itibaren kabul zorunluluğunu denetlemeye başlayacaktır.

Wtta ile neler değişiyor?

- İşgücü sağlayıcıları için kabul zorunluluğu gelir.
- İşgücü alan işletmeler için kontrol yükümlülüğü gelir.
- Kabul edilen sağlayıcılar ve yetkilendirilmiş denetim kuruluşları için kamuya açık bir sicil oluşturulur.
- Sağlayıcılar önceden ve periyodik olarak denetlenir.
- İşgücü sağlama piyasasındaki gözetim güçlendirilir.

NAU başvuruları değerlendirir ve sistemin gözetimini yürütür.

Wtta kimler için geçerlidir?

Kanun, ücret karşılığında çalışanlarını başka bir işletmenin yönetim ve gözetimi altında çalışmak üzere sağlayan işletmeler için geçerlidir. Bunlar arasında geçici işçi büroları, personel görevlendirme şirketleri, bordrolama şirketleri ve zaman zaman personeli başka işletmelere veren şirketler bulunur.

Kanun, personel alan işletmeler için de geçerlidir.

Gönüllü SNA belgesi ile yasal Wtta kabulü arasındaki fark

Şu anda işgücü sağlayıcıları için gönüllü SNA belgesi bulunmaktadır. Wtta'nın yürürlüğe girmesiyle yasal kabul zorunlu hale gelecektir.

Şimdi - gönüllü SNA belgesi:

- SNA belgesi gönüllüdür ve esas olarak işletmenin mali ve idari güvenilirliğini değerlendirir.
- Herkes bir geçici işçi bürosu kurabilir; izin veya ruhsat gerekmez, KVK kaydı yeterlidir.
- İşgücü alan işletmeler tüm sağlayıcılarla çalışabilir.

Wtta sonrasında - yasal kabul zorunluluğu:

- Wtta standartlar çerçevesi zorunludur ve yalnızca mali/idari güvenilirliği değil, işletmenin çalışanlara doğru ve sorumlu davranıp davranmadığını da değerlendirir.
- Sağlayıcılar yalnızca kabul veya muafiyet ile personel sağlayabilir.
- Sağlayıcılar standartları karşıladıklarını önceden kanıtlamalıdır.
- Periyodik gözetim ve denetim uygulanır.
- 100.000 € teminat yatırılması gerekir.
- VOG sunulması gerekir.

İşgücü alan işletmelerin yükümlülükleri

- Yalnızca kabul edilmiş veya muafiyeti bulunan bir sağlayıcıyla çalışabilirler. 1 Temmuz 2027'den itibaren kamuya açık sicilden sağlayıcının kabul, muafiyet veya geçiş düzenlemesi kapsamında olup olmadığı kontrol edilebilir.
- Kayıt yükümlülükleri vardır: hangi çalışanların hangi sağlayıcıdan alındığını kaydetmelidirler.

Ayrıca Wtta ile İş Müfettişliğinin kabul zorunluluğunu uygulamak için ek yetkileri olacaktır.

KARAR AĞACI

Şirketinizin Wtta kapsamına girip girmediğinden emin değil misiniz? Önce aşağıdaki karar ağacını kullanın. Wtta'nın işletmeniz için geçerli olduğu sonucuna varırsanız, daha sonra muafiyet başvurusu yapıp yapamayacağınızı veya kabul almanız gerekip gerekmediğini değerlendirin.

1. Hollanda'da başka bir işletmenin yönetim ve gözetimi altında çalışmak üzere çalışanlarınızı o işletmenin kullanımına sunuyor musunuz?

Evet: 2. soruya geçin.

Hayır: Wtta işletmeniz için geçerli değildir. Kabul veya muafiyet başvurusu yapmanız gerekmez.

Açıklama: Geçici işçi büroları, bordrolama şirketleri, personel görevlendirme şirketleri, danışmanlık şirketleri ve çalışanlarını başka işletmelerde çalıştıran diğer şirketleri düşünün. Şirketinizin nerede kurulu olduğu önemli değildir. İş Hollanda'da yapılıyorsa yabancı şirketler de Wtta kapsamındadır.

2. Çalışanlarınızı yalnızca meslektaş işletmelere, kâr amacı olmadan mı ödünç veriyorsunuz?

Evet: Wtta işletmeniz için geçerli değildir. Kabul veya muafiyet başvurusu gerekmez.

Hayır veya emin değilseniz: 3. soruya geçin.

Açıklama: Meslektaşlar arası personel ödünç verme, kendi çalışanınızı kâr etmeden geçici olarak başka bir işletmede çalıştırmanız anlamına gelir. Koşullar: çalışan sizin işverenliğiniz altındadır; kâr veya ek ücret hesaplamazsınız; bunu idari kayıtlarınızla açıkça gösterebilirsiniz.

3. Yalnızca istisna tanınmış bir sektör veya segmentte mi faaliyet gösteriyorsunuz?

Evet: Bu sektör veya segment içinde Wtta geçerli değildir. Kabul veya muafiyet başvurusu gerekmez.

Hayır: 4. soruya geçin.

Açıklama: Özet metne göre istisnalar şunlardır: engelli bireylere istihdam sağlayan kamu kuruluşları ve tüzel kişiler; BBL öğrencilerini tanınmış eğitim işletmelerinde çalıştıran mesleki eğitim vakıfları; geçerli ruhsatı olan güvenlik ve özel araştırma şirketleri.

4. Çalışanları başka işletmelerin kullanımına sunmak şirketiniz için yalnızca çok sınırlı bir yan faaliyet mi?

Evet: Muafiyet için uygun olabilirsiniz. Özet metne göre başvuru 1 Mayıs 2027 ile 30 Haziran 2027 arasında NAU'ya dijital olarak yapılabilir. Geçerli muafiyetle kabul almadan personel sağlayabilirsiniz.

Hayır veya emin değilseniz: Wtta işletmeniz için geçerlidir. NAU'dan kabul başvurusu yapmanız gerekir. Özet metne göre başvuru 1 Mayıs 2027 ile 30 Haziran 2027 arasında yapılabilir. Yalnızca kabul ile personel sağlayabilirsiniz.

Açıklama: Çok az personel sağlayan işletmeler bazı durumlarda muafiyet başvurusu yapabilir. Bunun için personel sağlamadan elde edilen cironun toplam cironun %10'undan az olması ve bu cironun yılda 5 milyon €'yu aşmaması gerekir.