Valt uw organisatie onder de Wtta?

Wat de wet inhoudt, het verschil met het SNA-keurmerk en welke aanvraag bij uw situatie past

Achtergronddocument · november 2026

Wat is de Wtta?

De Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) is een wettelijk toelatingsstelsel voor organisaties die arbeidskrachten ter beschikking stellen aan derden. De Eerste Kamer heeft de wet op 11 november 2025 aangenomen (Staatsblad 2025, 385). De wet treedt op **1 januari 2027** in werking; vanaf **1 januari 2028** handhaaft de Nederlandse Arbeidsinspectie hier actief op, met boetes voor zowel uitleners als inleners. De toelating zelf wordt beheerd door een nieuwe overheidsinstantie: de Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt (NAU).

Waar dient de Wtta voor?

De wet moet misstanden in de uitzend- en uitleenmarkt tegengaan en de positie van ter beschikking gestelde arbeidskrachten verbeteren, met name van arbeidsmigranten. Malafide uitleners (onderbetaling, slechte huisvesting, oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden) moeten uit de markt verdwijnen doordat zij zonder toelating geen personeel meer mogen uitlenen.

Ook inleners krijgen een eigen verantwoordelijkheid. Vanaf 1 juli 2027 kunnen zij in het openbare register van de NAU controleren of een uitlener is toegelaten, ontheffing heeft of onder de overgangsregeling valt. Vanaf 1 januari 2028 handhaaft de Nederlandse Arbeidsinspectie op de naleving van de toelatingsplicht. Niet-naleving raakt dus beide partijen, niet alleen de uitlener.

Wtta versus SNA-keurmerk: wat is het verschil?

	SNA-keurmerk	Wtta-toelating
Aard	Vrijwillig, privaat keurmerk	Wettelijk verplicht toelatingsstelsel
Sinds	Al langer bestaand, gebaseerd op de NEN 4400-normen	Van kracht per 1 januari 2027
Uitgevoerd door	Geaccrediteerde, private inspectie-instellingen (bijv. KIWA, Normec VRO)	De NAU, een overheidsinstantie
Gevolg bij ontbreken	Geen wettelijke sanctie, wel minder vertrouwen bij inleners	Uitleenverbod en boetes vanaf 2028
Doel	Marktvertrouwen, ketenaansprakelijkheid beperken voor inleners	Wettelijke bescherming van arbeidskrachten, malafide uitleners weren

De twee stelsels staan niet los van elkaar. Het Wtta-normenkader is grotendeels gebaseerd op het bestaande SNA-normenkader (module TBA). Een SNA-keurmerk met de module "ter beschikking stellen van arbeidskrachten" dat op 30 juni 2027 geldig is, geeft een uitlener een lichtere route naar de Wtta-toelating: geen apart Wtta-inspectierapport nodig bij de aanvraag. Deze route kan maar één keer worden gebruikt. De VOG Rechtspersonen (bij een eenmanszaak de VOG Natuurlijke Personen), niet ouder dan drie maanden, blijft in dat geval verplicht, net als de waarborgsom, tenzij u daarvoor een vrijstelling krijgt.

> **Veelvoorkomend misverstand:** "Ik heb al een SNA-keurmerk, dus ik ben automatisch Wtta-toegelaten." Dat is niet zo. De toelating moet apart worden aangevraagd; het SNA-keurmerk bespaart u alleen de stap van een los inspectierapport.

Voor wie geldt de Wtta en voor wie niet?

Wel onder de reikwijdte van de wet

- Uitzendbureaus, detacheerders en payrollbedrijven
- Ook bedrijven waarvoor uitlenen niet de hoofdactiviteit is, zodra sprake is van terbeschikkingstelling met winstoogmerk. Schaal is daarbij niet relevant: incidenteel uitlenen, of zelfs één ter beschikking gestelde medewerker, kan al genoeg zijn
- Dit geldt sectorbreed: ook kantoorfuncties en advieswerk vallen eronder wanneer iemand onder leiding en toezicht van een derde wordt ingezet, niet alleen fysieke of industriële uitzendkrachten

Niet (automatisch) onder de reikwijdte

- **Zzp'ers en dga's:** dit hangt af van de feitelijke situatie, niet van de rechtsvorm. Voert u een opdracht rechtstreeks uit en bepaalt u zelf hoe u het werk doet, dan heeft u geen toelating nodig. Dat geldt ook als u werkt via een eigen werk-bv. Werkt u onder leiding en toezicht van de opdrachtgever en stelt een ander u ter beschikking, zoals uw bv of een intermediair, dan moet die ander mogelijk een toelating aanvragen. Zet u zelf zzp'ers in die onder leiding en toezicht van uw opdrachtgever werken, dan kan uw bedrijf als uitlener worden gezien.
- **Aanneming of uitbesteding van werk:** uw werknemers werken bij de opdrachtgever, maar blijven onder uw leiding en toezicht. De opdrachtgever bepaalt wat er moet gebeuren, maar niet hoe het werk wordt uitgevoerd.
- **Uitlenen binnen hetzelfde concern:** bijvoorbeeld als een moederbedrijf en dochterbedrijven werknemers aan elkaar uitlenen.
- **Collegiale uitleen:** de werknemer is bij u in dienst om in uw eigen bedrijf te werken, u maakt geen winst op het uitlenen en berekent alleen de loonkosten door. De uitleen is tijdelijk, niet voor onbepaalde tijd.
- **Eigen kantoorpersoneel:** personeel dat nooit bij een derde wordt geplaatst, werkt onder leiding van de eigen werkgever en valt buiten de terbeschikkingstellings-eisen.
- **Drie categorale uitzonderingen:** sociale ontwikkelbedrijven die arbeidsbeperkten laten werken onder aangepaste omstandigheden, stichtingen die BBL-studenten ter beschikking stellen aan het leerbedrijf en beveiligingsbedrijven en recherchebureaus met een vergunning van de minister van Justitie en Veiligheid.
- **Organisaties die aan de ontheffingsvoorwaarden voldoen:** zij vallen wel onder de wet, maar zijn vrijgesteld van de toelatingsplicht zelf. Zie hieronder.

De aanvraagprocedure als de Wtta wél van toepassing is

De toelatingsaanvraag wordt digitaal ingediend via de website van de NAU (toelatinguitleenmarkt.nl), met **eHerkenning niveau 3** en een **Berichtenbox voor Bedrijven** gekoppeld aan de KvK-inschrijving. Aanvraagvenster: **1 mei tot en met 30 juni 2027**.

Eerst aanmelden voor de overgangsregeling

Aanmelden voor de overgangsregeling kan van **1 november tot en met 31 december 2026**, online via toelatinguitleenmarkt.nl. Heeft u op 30 juni 2027 geen geldig SNA-keurmerk met de module "ter beschikking stellen van arbeidskrachten", dan is aanmelden verplicht om de overgangsregeling te gebruiken. Met zo'n keurmerk is aanmelden niet verplicht, maar de NAU adviseert het wel. Verliest u het keurmerk tussen 1 januari en 30 juni 2027, dan kunt u zo toch de overgangsregeling gebruiken. Wie zich niet op tijd aanmeldt, moet op 1 januari 2028 toegelaten zijn of stoppen met uitlenen.

Vereiste stukken bij de aanvraag:

- Een geldig Wtta-inspectierapport óf een SNA-keurmerk met de module "ter beschikking stellen van arbeidskrachten" dat op 30 juni 2027 geldig is (deze route kan maar één keer worden gebruikt)
- Een VOG Rechtspersonen, of bij een eenmanszaak een VOG Natuurlijke Personen, niet ouder dan drie maanden
- De waarborgsom, tenzij een vrijstelling van toepassing is. Bedrag, stortingsmoment en vrijstelling staan in het document “De waarborgsom bij de Wtta-toelating” op next-chapter-support.nl/waarborgsom-wtta

#	Route	Uitkomst
1	Inspectierapport beschikbaar	Beoordeling door de NAU → toegelaten of niet
2	Geldig SNA-keurmerk op 30 juni 2027, met de module "ter beschikking stellen van arbeidskrachten"	Beoordeling door de NAU zonder apart inspectierapport
3	Geen SNA-keurmerk, geen inspectierapport	Voorlopig "niet toegelaten, wel uitlenen"; rapport alsnog zo snel mogelijk aanleveren

> **Let op de deadlines:** heeft u zich zonder geldig SNA-keurmerk niet uiterlijk 31 december 2026 aangemeld, of wordt de aanvraag pas na 30 juni 2027 ingediend, dan vervalt de overgangsregeling volledig. U moet dan al per 1 januari 2028 toegelaten zijn, zonder de buffer die tijdig aanvragen normaal biedt.

De aanvraagprocedure als de Wtta niet van toepassing is: de ontheffing

Is uitlenen voor uw organisatie duidelijk een nevenactiviteit, dan kan een **ontheffing van de toelatingsplicht** mogelijk zijn. Let op: uitzendbureaus en payrollbedrijven komen hier niet voor in aanmerking. De regeling is bedoeld voor bedrijven waarvoor uitlenen bijzaak is.

Drie voorwaarden gelden gelijktijdig:

#	Voorwaarde
1	De onderneming heeft vóór de aanvraag minstens twaalf maanden loon uitbetaald en in het kalenderjaar vóór de aanvraag elke maand.
2	De omzet uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten bedraagt, per twaalf maanden, minder dan 10% van de totale omzet van de onderneming in die periode.
3	Die omzet uit terbeschikkingstelling bedraagt niet meer dan €5.000.000 per twaalf maanden.

De ontheffing wordt, net als de reguliere toelating, aangevraagd bij de NAU (toelatinguitleenmarkt.nl). Aanvragen kan vanaf **1 mei 2027**. Vereist:

- een beoordelingsverklaring van een registeraccountant (RA) of accountant-administratieconsulent (AA) over de omzetcijfers van het voorgaande kalenderjaar;
- een verklaring dat in dat kalenderjaar elke maand loon is betaald en dat het bedrijf geen uitzend- of payrollbedrijf is.

> **Geen eenmalige vrijstelling:** de onderbouwing moet elk jaar vóór 1 november opnieuw bij de NAU worden aangeleverd om de ontheffing geldig te houden, voor het eerst in het jaar na toekenning. En: een ontheffing dekt uitsluitend de toelatingsplicht. De meldplicht, administratieplicht en overige Wtta-verplichtingen blijven gewoon gelden.

Wordt geen toelating en geen ontheffing aangevraagd, dan mag u vanaf dat moment geen arbeidskrachten meer ter beschikking stellen: een uitleenverbod, met boetes bij doorgaan.

Twijfelt u of, en op welke manier, uw organisatie onder de Wtta valt?

Ik denk graag met u mee: of toelating nodig is, of een ontheffing mogelijk is en wat dat concreet betekent voor uw SNA-traject. Neem gerust contact op voor een vrijblijvend gesprek.

Bronnen: Staatsblad 2025, 385 (definitieve wettekst), toelatinguitleenmarkt.nl (Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt), rijksoverheid.nl. Geverifieerd november 2026. De regelgeving rond de Wtta is nog in ontwikkeling; dit document wordt bijgewerkt zodra hierover meer bekend is.