

# Module Wtta

Aanvullende eisen bij het SNA-keurmerk voor  
uitleners in het kader van de toelatingsstelsel uitleners  
(Nederlandse en buitenlandse ondernemingen)

Aanvullend op het SNA-schema bestaande uit  
NEN 4400-1: 2023 en NEN 4400-2:2025  
en bijbehorende aanpassings- en interpretatierapporten

SNA 2026.01  
24 februari 2026

Stichting Normering Arbeid (SNA)

© Stichting Normering Arbeid (SNA) | 2026

Auteursrecht is voorbehouden. Behoudens uitzonderingen door de wet gesteld mag zonder schriftelijke toestemming van de Stichting Normering Arbeid niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van fotokopie, opslag in computerbestanden of anderszins, hetgeen ook van toepassing is op gehele of gedeeltelijke bewerking.

Hoewel deze uitgave met uiterste zorg is opgesteld, kunnen fouten of onvolledigheden niet geheel worden uitgesloten. De Stichting Normering Arbeid aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid, ook niet voor directe of indirecte schade, ontstaan door of verband houdend met het gebruik van deze uitgave. Voldoen aan deze module in combinatie met het SNA-keurmerk biedt geen absolute zekerheid dat de onderneming voldoet aan criteria toelatingsstelsel uitleners.

## Inhoud

<b>1</b>	<b>Inleiding</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Termen en definities</b> .....	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Normeisen</b> .....	<b>7</b>
	<b>Het voeren van een adequate (kas)administratie</b> .....	<b>7</b>
	<b>Eisen met betrekking tot de arbeidsovereenkomst</b> .....	<b>7</b>
	<b>Eisen met betrekking tot het loonverhoudingsvoorschrift</b> .....	<b>8</b>
	<b>Huisvesting</b> .....	<b>9</b>
	<b>Het voeren van een adequate loonadministratie</b> .....	<b>9</b>
	<b>Het in- en doorlenen van personeel</b> .....	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>Weging non-conformiteiten</b> .....	<b>12</b>

### Versiebeheer

<i>Nr.</i>	<i>datum</i>	<i>op basis van</i>
SNA 2024.01	28 maart 2024	Internetconsultatie 15 mrt 2024
SNA 2024.02	25 november 2024	Kamerbrief 25 oktober 2024
SNA 2024.03	3 december 2024	Tekstuele aanpassing
SNA 2026-01	24 februari 2026	Wijziging Waadi

# 1 Inleiding

Door de overheid wordt gewerkt aan een toelatingsstelsel voor ondernemingen die aan terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) doen. Naar verwachting zal de toelatingsplicht in 2027/2028 van kracht worden.

In deze module zijn normeisen opgenomen die aanvullend zijn op de normeisen die gelden voor het SNA-keurmerk (modules 1 en 2 NEN 4400-1: 2023 of NEN 4400-2: 2025). Ondernemingen die (straks) aan de toelatingsplicht moeten voldoen, kunnen gebruik maken van deze module om een beeld te krijgen van hun onderneming in het kader van het toelatingsstelsel. Gecombineerd met een SNA-inspectie zal de toetsing op de module Wtta zichtbaar maken in hoeverre de organisatie voldoet aan het normenkader dat geldt voor het toelatingsstelsel uitleners.

Voor de uitwerking van deze versie van de module is gebruik gemaakt van het normenkader dat op 25 oktober 2024 naar de Tweede Kamer is gestuurd. Eventuele aanpassingen in het normenkader voor de verplichte toelating zullen in opvolgende versies van deze module worden verwerkt.

De module bestaat uit geheel nieuwe normeisen en normeisen die een aanvulling vormen op bestaande normeisen voor het SNA-keurmerk. Indien dit laatste aan de orde is, is dat specifiek aangegeven. Deze module is toepasbaar in combinatie met een SNA-inspectie.

Deze module kan bij een reguliere SNA-inspectie worden ingevoegd:

NEN 4400-1: 2023 als module 2a (5.11 e.v.)

NEN 4400-2: 2025 als module 2a (4.4.1 e.v.)

Toetsing op deze module zal geen gevolgen hebben voor het wel of niet verstrekken van het SNA-keurmerk door SNA.

## 2 Termen en definities

Aanvullend op of ter vervanging van de termen en definities die zijn opgenomen in NEN 4400-1:2023 en NEN 4400-2:2025 zijn voor deze module de volgende termen en definities van toepassing.

### **all-in loon**

loon waarin het loon voor de (wettelijk) vastgelegde vakantiedagen en de vakantietoeslag is geïntegreerd

### **arbeidsduurverkorting**

ADV-dagen of ATV-dagen (roostervrije dagen) die een generiek karakter, gericht op alle werknemers vallend onder de collectieve arbeidsovereenkomst (cao), hebben en die bedoeld zijn om de werkduur te verkorten

### **doen voorzien in huisvesting**

een onderneming doet voorzien in huisvesting wanneer sprake is van het betrekken van een derde partij door de onderneming, waarbij de derde partij de huisvesting voorziet aan de arbeidskracht

### **doorlenen**

activiteit waarbij een inlener een arbeidskracht die hem ter beschikking is gesteld, op zijn beurt weer ter beschikking stelt aan een derde om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn

### **initiële loonsverhoging**

structurele algemene loonsverhoging afgesproken door cao-partijen dan wel conform bedrijfseigen regeling

### **inlener**

Degene aan wie de arbeidskracht ter beschikking is gesteld om onder diens toezicht en leiding arbeid te verrichten

### **major**

ernstige overtreding

### **minor**

minder ernstige overtreding

### **normale arbeidsduur**

de arbeidsduur, zoals geldend bij de inlener, die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen met dien verstande dat

hierbij een arbeidsduur van ten hoogste veertig uren per week in aanmerking wordt genomen

**onderneming**

uitlener die een arbeidskracht ter beschikking stelt aan een derde om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn, en onderwerp is van een inspectie

**overeengekomen arbeidsduur**

omvang van de arbeid die werkgever en arbeidskracht hebben afgesproken

**ter beschikking stellen van arbeidskrachten**

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

**voorspelbaar arbeidspatroon**

van een voorspelbaar arbeidspatroon is sprake indien de tijdstippen waarop de arbeid door de arbeidskracht moet worden verricht geheel of grotendeels voorspelbaar zijn

**werkvergunning**

tewerkstellingsvergunning als bedoeld in artikel 1, onderdeel e, van de Wet arbeid vreemdelingen, of een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid, als bedoeld in artikel 1, onderdeel h en i, van de Wet arbeid vreemdelingen dan wel een vergelijkbaar door een andere lidstaat afgegeven document

### 3 Normeisen

#### Het voeren van een adequate (kas)administratie

De onderneming moet de kastransacties juist, volledig en tijdig verwerken. De onderneming moet hiervoor waarborgen dat:

Normeis 1  
(5.11)

- a) de kastransacties binnen maximaal één kalendermaand zijn verwerkt;
- b) De loonbetaling per kas door de arbeidskracht getekend is voor ontvangst én de handtekening overeen komt met de handtekening op de arbeidsovereenkomst met, en het identificatiedocument van, de desbetreffende arbeidskracht.

***Aanvullende normeis bij SNA normeis 4.5 (NEN 4400-2: 4.2.4.3)***

#### Eisen met betrekking tot de arbeidsovereenkomst

De onderneming moet op basis van doeltreffende beheersmaatregelen een juiste, volledige en tijdige personeelsadministratie voeren. Zij moet hiervoor waarborgen dat:

Normeis 2  
(5.12)

- met alle arbeidskrachten die voor de onderneming arbeid verrichten of hebben verricht, aantoonbaar een schriftelijke arbeidsovereenkomst<sup>1</sup> is aangegaan, die is ondertekend en verstrekt aan de arbeidskracht, waarin de afspraken zoals hieronder benoemd, zijn opgenomen<sup>2</sup>:
- a. naam en woonplaats van partijen;
  - b. de datum van indiensttreding;
  - c. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
  - d. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
  - e. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
  - f. het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
  - g. de overeengekomen arbeidsduur;
  - h. of de arbeidskracht wel of niet gaat deelnemen aan een pensioenregeling;

---

<sup>1</sup> Een bevestiging van uitzending wordt ook als schriftelijke arbeidsovereenkomst aangemerkt.

<sup>2</sup> De onderneming doet richting de arbeidskracht na het begin van de werkzaamheden schriftelijk opgave van de gegevens uit de arbeidsovereenkomst.

- i. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek of een payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 692 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek of een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 628a, negende en tiende lid van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

Normeis 3  
(5.13) Indien de verstrekking van de arbeidsovereenkomst uitsluitend plaatsvindt via een portal waar de arbeidskracht toegang tot heeft, moet de onderneming er voor zorgdragen dat de portal tot ten minste 12 maanden na einde dienstverband voor de desbetreffende arbeidskracht toegankelijk blijft.

***Aanvullende eisen bij SNA normeis 5.1.c.1***

## Eisen met betrekking tot het loonverhoudingsvoorschrift

Normeis 4  
(5.14) a) De onderneming stelt de arbeidskracht ter beschikking op basis van ten minste hetzelfde loon en andere vergoedingen als die welke gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlener, tenzij bij cao hiervan af mag worden geweken;

b) De onderneming heeft een procedure vastgesteld, ingevoerd en onderhouden voor het verkrijgen en toepassen van informatie van de inlener over onderstaande elementen, die schriftelijk of digitaal moeten worden vastgelegd en herleidbaar zijn naar de inlener:

1. de functie inschaling en trede volgens de beloningsregeling van de inlener;
2. het geldende periodeloon in de schaal;
3. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting, deze kan gecompenseerd worden in geld;
4. de normale arbeidsduur bij de inlener;
5. alle toeslagen voor werken in onregelmatigheid of onder (fysiek) belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk<sup>3</sup>;
6. initiële loonsverhoging vanaf hetzelfde tijdstip en met dezelfde omvang als bij de inlener;
7. kostenvergoedingen, voor zover de onderneming deze vrij van loonheffingen en premies kan uitbetalen;
8. periodieken, hoogte en tijdstip zoals bij de inlener bepaald;
9. vergoeding van reizen en reistijd verbonden aan het werk (tenzij de reizen en reistijd reeds als gewerkte uren worden aangemerkt);

---

<sup>3</sup> Onder belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk wordt verstaan: toeslagen voor overwerk, werken op avond-, weekend- en feestdaguren, verschoven uren, ploegen, lage en/of hoge temperaturen, gevaarlijke stoffen, vuil werk.



10. eenmalige uitkeringen, ongeacht het doel of de reden van de uitkering, niet zijnde een periodiek repeterende uitkering;
11. thuiswerkvergoedingen waarbij het deel van de vergoeding dat niet bij wet geregeld is vrijgesteld, bruto wordt uitgekeerd.

- Normeis 5  
(5.15) De onderneming bevestigt bij aanvang van iedere terbeschikkingstelling (voor zover van toepassing) naast de genoemde punten onder normeis 4 de volgende punten schriftelijk aan de arbeidskracht:
- a. de verwachte ingangsdatum;
  - b. de naam en contactgegevens van de inlener, waaronder een eventuele contactpersoon en werkadres (voor zover mogelijk);
  - c. de functienaam en indien beschikbaar, de functienaam volgens de beloningsregeling van de inlener;
  - d. indien van toepassing de vermoedelijke einddatum van de terbeschikkingstelling.

## Huisvesting

- Normeis 6  
(5.16) Voorzien of doen voorzien in huisvesting, ten behoeve van de terbeschikkingstelling in Nederland \*\*, is toegestaan indien de verhuurder:
- een toegelaten instelling is als bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Woningwet; of
  - gecertificeerd is overeenkomstig de bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normen over de kwaliteit van huisvesting van arbeidsmigranten na een conformiteitsbeoordeling van een door de Raad van Accreditatie daartoe geaccrediteerde instelling.

Op deze eis wordt niet geïnspecteerd indien de onderneming voorziet of doet voorzien in huisvesting aan arbeidskrachten die minimaal 1,5 keer het bruto wettelijk minimumuurloon verdienen

\*\*De eis is niet van toepassing op terbeschikkingstelling van arbeidsmigranten in de zeevaart, binnenvaart en olie- en gasplatforms.

## Het voeren van een adequate loonadministratie

- Normeis 7  
(5.17) Alle van toepassing zijnde parameters en persoonsgebonden gegevens zijn juist ingevoerd in de loonadministratie. Onder deze gegevens worden ten minste verstaan:
- a. alle elementen genoemd onder normeis 5.

### ***Aanvullende eisen bij SNA normeis 5.3. a***

- Normeis 8 (5.18) De onderneming heeft gewaarborgd dat de beloningselementen van de inlener zoals benoemd in normeis 4.b worden verloond en zorgt ervoor dat alle gewerkte uren (rekening houdende met de overeengekomen arbeidsduur) ten minste worden verloond op basis van:
- a. periodeloon in de schaal;
  - b. arbeidsduurverkortings indien deze in geld wordt uitgekeerd;
  - c. alle toeslagen;
  - d. initiële loonsverhoging;
  - e. periodieken.

- Normeis 9 (5.19) Indien all-in loon wordt toegepast, wordt dit gespecificeerd op de loonstrook.

- Normeis 10 (5.20) Voor de uitbetaling geldt dat:
- a. ieder gewerkt uur doch ten minste de overeengekomen arbeidsduur (behalve als er sprake is van uitsluiting loondoorbetalingsverplichting), ten minste volgens het geldende Nederlandse wettelijk minimumloon wordt uitbetaald, uitgaande van de van toepassing zijnde normale arbeidsduur;

***Aanvullende eisen bij SNA normeis 5.3.d.1***

- Normeis 11 (5.21) De elementen genoemd onder normeis 4.b, voor zover aan de orde, aantoonbaar worden uitbetaald.

- Normeis 12 (5.22) De methode van urenregistratie is sluitend en maakt controle daarop mogelijk. De werkbriefjes en elektronische gegevensuitwisseling moeten daarom minimaal zijn voorzien van de volgende gegevens:

- begin-en eindtijd per dag of shift inclusief eventuele niet betaalde pauzes \*\*;

\*\*Dit gegeven is niet van toepassing indien wordt gewerkt volgens een voorspelbaar arbeidspatroon én vaste week- of maandbetaling én minimaal 1,5 keer bruto geldende Nederlands wettelijk minimumuurloon.

- Normeis 13 (5.23) De facturen moeten minimaal zijn voorzien van de volgende gegevens:
- naam arbeidskracht;
  - week-, periode- of maandnummer van verrichte arbeid;
  - aantal gewerkte uren.

***Aanvullende eisen bij SNA normeis 5.3.f***

- Normeis 14 (5.24) De onderneming verstrekt aan de arbeidskracht bij iedere loonbetaling schriftelijk of elektronisch een loonstrook. De loonstrook is minimaal voorzien van de volgende gegevens:
- naam inlener (indien technisch mogelijk);
  - de overeengekomen arbeidsduur;

***Aanvullende eisen bij SNA normeis 5.3.g***

- Normeis 15 (5.25) Indien de verstrekking van de loonstrook uitsluitend plaatsvindt via een portal waar de arbeidskracht toegang tot heeft, moet de onderneming er voor zorgdragen dat de portal tot ten minste 12 maanden na einde dienstverband voor de desbetreffende arbeidskracht toegankelijk blijft.

## Het in- en doorlenen van personeel

In- en doorlenen van arbeidskrachten is toegestaan onder de volgende voorwaarden:

- Normeis 16 (5.26) Bij het in- en doorlenen van arbeidskrachten alleen gebruik gemaakt wordt van ondernemingen die beschikken over een toelating, als bedoeld in artikel 12i, eerste lid, van de wet of een ontheffing, als bedoeld in artikel 12<sup>e</sup> eerste lid van de wet.
- Normeis 17 (5.27) De onderneming heeft op basis van de schriftelijke verklaring van de uitlener vastgesteld wie de formele werkgever is van de in- en doorgeleende arbeidskrachten die ter beschikking zijn gesteld en heeft dit ook aantoonbaar doorgegeven aan de inlenende partij.
- Normeis 18 (5.28) De onderneming de ontvangen informatie over de arbeidsvoorwaarden van de inlener bij wie de arbeid wordt verricht en die betrekking heeft op in- en doorgeleende arbeidskrachten, heeft doorgestuurd naar de uitlener.

***Aanvullende eisen bij SNA normeis 5.5***

## 4 Weging non-conformiteiten

In hoofdstuk 3 zijn de eisen gespecificeerd waaraan een onderneming moet voldoen. Het niet voldoen aan en gespecificeerde eis leidt tot een non-conformiteit.

Er is sprake van (een) minor non-conformiteit(en) bij de volgende eisen:

Normeis 2 (5.12)	Normeis 9 (5.19)
Normeis 3 (5.13)	Normeis 10 (5.20)
Normeis 4 (5.14)	Normeis 12 (5.22)
Normeis 5 (5.15)	Normeis 13 (5.23)
Normeis 6 (5.16)	Normeis 14 (5.24)
Normeis 7 (5.17)	Normeis 15 (5.25)
Normeis 8 (5.18)	

Er is sprake van (een) major non-conformiteit(en) bij de volgende eisen:

Normeis 1 (5.11)	Indien de uitlener het normelement niet structureel en niet substantieel overtreedt, wordt de major bij de normelementen met de tekst Major(/Minor) een minor.
------------------	--

Indien bij één of meer van de onderstaande eisen één fout op één specifieke normeis wordt aangetroffen, dan is er sprake van een minor non-conformiteit; indien twee keer of meer dezelfde fout op één specifieke normeis wordt aangetroffen, dan is er sprake van een major non-conformiteit:

Normeis 11 (5.21)	Normeis 17 (5.27)
Normeis 16 (5.26)	Normeis 18 (5.28)