



Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 29 november 2021, 2021-0000084573, tot vaststelling van een nieuwe Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022)

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op de artikelen 3, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, 5, tweede, vierde en achtste lid, 7, tweede lid, 8, derde lid, 9, eerste lid, onderdelen b en f, en derde lid, en 22 van de Wet arbeid vreemdelingen;

Besluit:

Artikel 1. Delegatiebevoegdheid minister

1. De bevoegdheid tot het afgeven en intrekken van een tewerkstellingsvergunning wordt overgedragen aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
2. De bevoegdheid tot het geven van advies aan de Minister van Justitie en Veiligheid inzake het verlenen, verlengen of intrekken van een gecombineerde vergunning wordt overgedragen aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

Artikel 2. In acht te nemen regels

Bij de uitoefening van de bevoegdheden, bedoeld in artikel 1, neemt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, naast de in de Wet arbeid vreemdelingen, het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022 en de in deze regeling gestelde regels, de nadere regels in acht inzake de wijze van toepassing van de Wet arbeid vreemdelingen, als omschreven in de bij deze regeling behorende bijlage I, uitvoeringsregels.

Artikel 3. Diploma's en getuigschriften

Voor aanvragen die geschoold werk betreffen, worden bij de personalia van de werknemer de gewaarmerkte diploma's en getuigschriften dat aan de vereiste kwalificaties is voldaan, bij de vergunningaanvraag gevoegd. De waarde van de diploma's kan door de werkgever of aanvrager worden geverifieerd aan de hand van een door een deskundige instantie afgegeven verklaring met welk Nederlands diploma of welke graad van vakbekwaamheid deze documenten vergelijkbaar zijn.

Artikel 4. Mededelingsplicht bij niet gebruik

De houder van de tewerkstellingsvergunning is verplicht onverwijld schriftelijk mededeling te doen aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen als van de tewerkstellingsvergunning langer dan vier weken geen gebruik wordt gemaakt.

Artikel 5. Afwijking weigeringsgrond termijn beschikbaarheid vacature

Afwijking van artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van de Wet arbeid vreemdelingen vindt slechts plaats in geval er sprake is van buitengewone omstandigheden die een spoedige vervulling van de arbeidsplaats noodzakelijk maken en die niet door de werkgever waren te voorzien of door hem te beïnvloeden waren of indien het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voor ommekomst van de termijn van vijf weken heeft vastgesteld dat er voor de desbetreffende arbeidsplaats geen prioriteitgenietend aanbod op de arbeidsmarkt aanwezig is of als op voorhand reeds duidelijk is dat geen prioriteitgenietend aanbod aanwezig is.

Artikel 6. Afwijking weigeringsgrond bij internationale handelscontacten

Afwijking van artikel 8, eerste lid, onderdelen a en b, van de Wet arbeid vreemdelingen vindt slechts plaats ten behoeve van de bevordering van internationale handelscontacten als omschreven in de bij deze regeling behorende bijlage I, uitvoeringsregels.



Artikel 7. Afwijking van de weigeringsgrond bij geestelijke, godsdienstige of levensbeschouwelijke functie

Afwijking van artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b of e, van de Wet arbeid vreemdelingen vindt slechts plaats in het kader van de uitoefening van de geestelijke, godsdienstige of levensbeschouwelijke functie als omschreven in de bij deze regeling behorende bijlage I, uitvoeringsregels.

Artikel 8. Afwijking weigeringsgrond bij scholing

Afwijking van artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b, c of e, van de Wet arbeid vreemdelingen vindt slechts plaats in het kader van scholing, opleiding, vrijwilligerswerk, internationale uitwisseling en andere internationale culturele contacten alsmede ten behoeve van vreemdelingen die beschikken over een voor het verrichten van arbeid geldige vergunning tot verblijf, voor zover dit is omschreven in de bij deze regeling behorende bijlage I, uitvoeringsregels.

Artikel 9. Mogelijke weigering bij de leeftijd beneden 18 jaar

Een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning kan worden geweigerd ten aanzien van een vreemdeling die jonger is dan 18 jaar.

Artikel 10. Intrekking Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2014

De Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2014 wordt ingetrokken.

Artikel 11. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2022.

Artikel 12. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022.

Deze regeling zal met de toelichting en de bijlagen in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 29 november 2021

*De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A.D. Wiersma*



BIJLAGE I. UITVOERINGSREGELS

Hoofdstuk I. Inleiding

1.1. Algemeen

De Wet arbeid vreemdelingen (Wav) bepaalt op welke wijze het toelatingsbeleid van vreemdelingen tot de Nederlandse arbeidsmarkt zal plaatsvinden. Op grond van de Wav kan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (de minister) de bevoegdheid tot het afgeven en intrekken van tewerkstellingsvergunningen onder door hem te stellen nadere regels geheel of gedeeltelijk overdragen aan een instantie. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) heeft tot taak om door middel van registratie en bemiddeling aansluiting te zoeken tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en beschikt ook over instrumenten waarmee binnen de Europese Unie/Europese Economische Ruimte kan worden bemiddeld. Het UWV is daarom bij uitstek in de positie om aan de hand van de arbeidsmarktsituatie te kunnen beoordelen of een aanvrager al dan niet voor vergunningverlening in aanmerking komt. Gelet hierop zijn op basis van artikel 1 van de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022 (RuWav 2022) alle bevoegdheden rond het afgeven en intrekken van tewerkstellingsvergunningen en het geven van advies aan de Minister van Justitie en Veiligheid inzake het verlenen, verlengen of intrekken van een gecombineerde vergunning overgedragen aan het UWV. Hierdoor blijft de eenheid in het uitvoeringsbeleid behouden.

1.2. Uitgangspunt uitvoering Wav

Aan de uitvoering van de Wav ligt het beginsel ten grondslag dat alle toepasselijke weigeringsgronden waarin de Wav voorziet, zullen worden tegengeworpen. De Wav kent een breed werkgeversbegrip en richt zich op alle arbeid ongeacht de rechtsvorm waarin deze is gegoten.

In deze bijlage is zoveel mogelijk de volgorde en systematiek van de wet gevolgd, zodat de eventuele toepasselijkheid van de nadere regels gemakkelijk is terug te vinden.

1.3. Geen gebruik tewerkstellingsvergunning en relevante wijziging van gegevens

Op grond van artikel 4 RuWav is de houder van de tewerkstellingsvergunning verplicht onverwijld schriftelijk mededeling te doen als van de tewerkstellingsvergunning langer dan vier weken geen gebruik wordt gemaakt¹. Deze verplichting is opgenomen om te zorgen dat tijdig wordt gemeld als er geen gebruik meer wordt gemaakt van de tewerkstellingsvergunning omdat het dienstverband is geëindigd of het werk is beëindigd. Gelet hierop is de werkgever gehouden om, voor zover hij daarvan kennis heeft of kan hebben, te melden als de vreemdeling niet meer bij de werkgever werkzaam is.

Daarnaast is van belang dat de werkgever relevante wijzigingen van de gegevens, bedoeld in paragraaf 7.1. en 5.2. tijdig meldt. In de regel moet de werkgever bij een relevante wijziging een nieuwe tewerkstellingsvergunning aanvragen die zal worden getoetst aan de Wav. De werkgever verstrekt de vreemdeling een kopie van de tewerkstellingsvergunning die ten behoeve van hem is verleend zodat ook de vreemdeling op de hoogte is van de voorwaarden waaronder het UWV die tewerkstellingsvergunning heeft verleend.

Hoofdstuk II. De artikelen van de Wet arbeid vreemdelingen

Artikel 2 Wav: Eis van tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning

2.1. Tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning

Gecombineerde vergunning

De gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid dient te worden aangevraagd door (de werkgever van) de vreemdeling die langer dan drie maanden in Nederland in loondienst wil werken. Indien een werkgever een vreemdeling drie maanden of korter in Nederland in dienst wil nemen is een tewerkstellingsvergunning vereist, tenzij de werkgever op grond van het BuWav 2022 hiervan is vrijgesteld. Er is voor gekozen om de grens tussen een tewerkstellingsvergunning en een gecombineerde vergunning bij drie maanden te leggen omdat in het vreemdelingenrecht is geregeld dat bij een verblijf van langer dan drie maanden de vreemdeling in het bezit moet zijn van een verblijfsvergunning.

¹ Met betrekking tot de gecombineerde vergunning is dit vastgelegd in artikel 4.44a van het Vreemdelingenbesluit 2000 en artikel 4.21 van het Voorschrift Vreemdelingen 2000.



De gecombineerde vergunning moet worden aangevraagd bij de IND. In artikel 14a van de Vreemdelingenwet 2000 (Vw) is bepaald dat de Minister van Justitie en Veiligheid niet besluit over verlening, verlenging of intrekking van een gecombineerde vergunning dan nadat advies is gevraagd aan UWV. De IND vraagt het UWV om die reden vervolgens om een arbeidsmarktadvies. De paragrafen 5.1 tot en met 5.5 van deze uitvoeringsregels beschrijven de procedure en de voorwaarden die het UWV daarbij toepast, met inachtneming van artikel 2 van deze Regeling.

Uitzonderingen gecombineerde vergunning

Niet voor alle vreemdelingen die langer dan drie maanden in Nederland komen werken, geldt de procedure van de gecombineerde aanvraag. Zo moeten werkgevers voor de volgende categorieën werknemers, gelet op het feit dat zij reeds in het bezit zijn van een verblijfsvergunning, een tewerkstellingsvergunning aanvragen, ongeacht de duur van de tewerkstelling. Het gaat hierbij om studenten, asielzoekers, ter beschikking gestelde werknemers (tenzij de artikelen 56 en 57 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VwEU) op hen van toepassing zijn), zeevarenden, grensarbeiders en vreemdelingen die in een andere lidstaat al beschikken over een verblijfsvergunning als langdurige ingezetene.

Voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten of werknemers geldt het volgende.

Het uitoefenen door een onderneming van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten of werknemers – zoals hiervoor genoemd – is een dienstverrichting tegen vergoeding waarbij de ter beschikking gestelde werknemer in dienst blijft van de dienstverrichtende onderneming. Er komt dus geen arbeidsovereenkomst tot stand met de inlenende onderneming. Zij wordt erdoor gekenmerkt dat de verplaatsing van de werknemer naar de lidstaat van ontvangst het doel op zich vormt van de dienstverrichting door de dienstverlenende onderneming en dat deze werknemer zijn taken onder toezicht en leiding van de inlenende onderneming vervult. Het ter beschikking stellen van arbeidskrachten blijft onder de tewerkstellingsvergunning vallen (met uitzondering van de gevallen waarop de artikelen 56 en 57 VwEU van toepassing zijn, zoals het Europese Hof van Justitie heeft beslist in het arrest Essent C-91/13). De uitzendende of inlenende werkgever dient een tewerkstellingsvergunning aan te vragen. Er is geen sprake van terbeschikkingstelling van arbeidskrachten indien sprake is van aanneming van werk, collegiale uitleen (zonder winstoogmerk) en intra-concern uitzendingen.

Aanneming van werk is een 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 Burgerlijk Wetboek).

De wezenlijke kenmerken zijn hier:

- a. arbeid verrichten om een stoffelijk werk tot stand te brengen;
- b. tegen een te betalen prijs in geld;
- c. waarbij er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Collegiale uitleen is een variant van inlenen van personeel waarbij een ondernemer het eigen personeel ter beschikking stelt aan een collega-ondernemer 'bij wijze van hulpbetoon zonder winstoogmerk'.

Intra-concern uitzendingen betreft die uitzendovereenkomsten waarbij de uitzendkracht door een werkgever binnen een concern aan een andere werkgever binnen datzelfde concern ter beschikking wordt gesteld. In de concernrelatie gaat het om meer werkgevers binnen een groep, of om een vennootschappelijke moeder-dochterrelatie.

Voor vreemdelingen die in een andere lidstaat de status langdurig ingezetene hebben verkregen en die vervolgens in Nederland een verblijfsvergunning voor langdurig ingezetenen krijgen, is in het eerste jaar van dit verblijf een tewerkstellingsvergunning nodig die moet worden aangevraagd door hun werkgever. Zij vragen geen gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid aan.

2.2. Werknemers van andere werkgevers

Als een werkgever arbeid laat verrichten door een vreemdeling voor wie een andere werkgever beschikt over een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning, is er niet opnieuw een vergunning vereist (artikel 2, tweede lid, van de Wav). Voorwaarde is wel dat het om dezelfde arbeid gaat. Deze andere werkgever moet een kopie van de tewerkstellingsvergunning of een kopie van de gecombineerde vergunning (verblijfspasje en aanvullend document) verstrekken aan de werkgever waar de vreemdeling feitelijk werkzaam is. De verplichting om een afschrift van de tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning op te nemen in de loonadministratie volgt uit artikel 28, eerste lid, onderdeel f, van de Wet op de loonbelasting 1964. In dit geval vermelden deze stukken, naast de omschrijving van de werkzaamheden, de mogelijkheid van tewerkstelling bij



een andere werkgever, de aard van de aldaar te verrichten werkzaamheden en een aanduiding van de plaats van de feitelijke tewerkstelling. Op grond van artikel 7 van de Wav geldt de verplichting om de aard van de werkzaamheden en de plaats van feitelijke tewerkstelling te vermelden op de tewerkstellingsvergunning of het aanvullend document van de gecombineerde vergunning. Deze verplichting is niet van toepassing bij asielzoekers en werkstudenten.

Bij de toetsing op grond van de artikelen 8 en 9 van de Wav of de vacature voor vervulling door een vreemdeling in aanmerking komt, wordt uitgegaan van de werkzaamheden te verrichten bij de feitelijke werkgever. Alleen als het gaat om werkzaamheden die niet behoren tot de bedrijfseigen activiteiten van die werkgever vindt toetsing, of voldaan is aan de verplichte vacaturemelding en wervingsinspanningen, plaats bij de uitlenende werkgever. De te verlenen tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning is dan niet beperkt tot één project/inlenende onderneming. Of werkzaamheden behoren tot de bedrijfseigen activiteiten van een werkgever is veelal af te leiden uit de aard van het werk in relatie tot de aard en doelstelling van de onderneming van de werkgever.

Toetsing of voldaan is aan een marktconforme beloning (artikel 8, eerste lid, onderdeel d, van de Wav) en het wettelijke minimumloon (artikel 8, eerste lid, onderdeel f, van de Wav) vindt plaats bij de werkgever die verantwoordelijk is voor de beloning van de vreemdeling.

Artikel 2a Wav: Meldingsplicht

2a. In artikel 2a van de Wav is een meldingsverplichting opgenomen. Deze meldingsverplichting geldt ten aanzien van vreemdelingen voor wie geen tewerkstellingsvergunning benodigd is, omdat of het verbod (om zonder tewerkstellingsvergunning arbeid te laten verrichten) van artikel 2 Wav niet geldt, of de vreemdeling valt door internationale afspraken of – besluiten onder een uitgezonderde categorie. In de Regeling melding Wet arbeid vreemdelingen zijn nadere regels opgenomen met betrekking tot de meldingsplicht.

Artikel 3 Wav: Uitzondering eis tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning o.g.v. internationaal recht, voor zelfstandigen of categorieën van werkzaamheden

3.1. Overeenkomsten met andere mogendheden

Als op grond van een internationaal verdrag of een bilaterale overeenkomst met een andere staat, bij de tewerkstelling van een vreemdeling geen tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning mag worden verlangd, zal de desbetreffende vreemdeling steeds beschikken over een door de Minister van Justitie en Veiligheid of de Minister van Buitenlandse Zaken afgegeven legitimatiebewijs, waarop dit is aangetekend. Van de in dit verband relevante internationale verdragen is ter voldoening aan artikel 3, tweede lid, van de Wav in bijlage II een lijst opgenomen.

3.2. Terbeschikkingstelling van gemeenschapsonderdanen voor wie de arbeidsmarkt tijdelijk nog niet vrij is

Artikel 4.6. BuWav 2022 stelt vast dat geen tewerkstellingsvergunning wordt vereist met betrekking tot een vreemdeling die in het kader van grensoverschrijdende dienstverlening tijdelijk arbeid in Nederland verricht, onder enkele nauw omschreven voorwaarden. Deze vrijstelling van de tewerkstellingsvergunningplicht is niet van toepassing op de volgende situatie:

- a. er is sprake van een gemeenschapsonderdaan op wie het vrij verkeer van werknemers tijdelijk nog niet van toepassing is; en
- b. er is sprake van dienstverlening die bestaat uit het tegen vergoeding ter beschikking stellen van een werknemer aan de dienstontvanger om onder toezicht en leiding van de dienstontvanger arbeid te verrichten in Nederland.

3.3. Zelfstandigen

In artikel 3, eerste lid onderdeel b, van de Wav is bepaald dat als een vreemdeling arbeid verricht als zelfstandige en beschikt over een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 14 van de Vw, er geen tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning is vereist voor zover deze vreemdeling arbeid verricht als zelfstandige. Als de zelfstandige nog niet in het bezit is van de verblijfsvergunning dan is wel een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning vereist. Daarbij is de normale toetsingsprocedure van toepassing, tenzij bij verdrag anders is bepaald. Ook als de zelfstandige andere werkzaamheden verricht dan waarvoor die verblijfsvergunning is verleend dan is wel een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning vereist. Voor deze werkzaamheden wordt getoetst aan de vereisten van artikel 8 van de Wav, behalve aan artikel 8, eerste lid, onderdeel f, van de Wav (volledig minimumloon). Wel dient de beloning marktconform te zijn.

3.4. Directeuren-aandeelhouders

(Groot)aandeelhouders van bedrijven die in het kader van hun bedrijfsuitvoering in Nederland arbeid willen verrichten zijn veelal te beschouwen als zelfstandigen, vanwege de positie die zij binnen de onderneming innemen. Voor zover zij een belang van 25% of meer in het bedrijf hebben, ondernemersrisico lopen en de hoogte van hun salaris direct kunnen beïnvloeden, vragen zij een vergunning tot verblijf als zelfstandige aan en geldt dus paragraaf 3.3.

3.5. Uitgezonderde werkzaamheden

In het BuWav 2022 zijn bepalingen opgenomen waarin is bepaald dat geen tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning vereist is in geval de vreemdelingen behoort tot een aangewezen categorie of sprake is van nauw omschreven werkzaamheden van vreemdelingen. Zo zijn er een limitatief aantal incidentele werkzaamheden uitgezonderd van artikel 2 van de Wav. De aard van deze werkzaamheden die in Nederland wordt verricht is incidenteel of kortdurend. Vallen de werkzaamheden van de vreemdeling buiten de vrijstellingen van het BuWav 2022, dan zal steeds een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning zijn vereist.

3.6. Vrijwilligerswerk door vreemdelingen

Artikel 7.8. BuWav 2022 bepaalt dat geen tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning is vereist voor een vreemdeling die op grond van de daar genoemde artikelen uit de Vw rechtmatig in Nederland verblijft en deelneemt aan vrijwilligerswerk dat naar het oordeel van het UWV gebruikelijk onbetaald wordt verricht, geen winstoogmerk heeft en een algemeen maatschappelijk doel heeft. Zodra er door een maatschappelijke organisatie zonder winstoogmerk (de werkgever) bij UWV een vrijwilligersverklaring is aangevraagd, mag de vreemdeling beginnen met de werkzaamheden als vrijwilliger. Een kopie van de ondertekende aanvraag en de ontvangstbevestiging van UWV dienen bij de werkgever in de administratie aanwezig te zijn. Indien een vreemdeling geen rechtmatig verblijf als bedoeld in artikel 7.8. BuWav 2022 heeft, wanneer er geen vrijwilligersverklaring bij UWV is aangevraagd, wanneer de arbeid niet wordt verricht bij een organisatie die een algemeen maatschappelijk doel dient en geen winstoogmerk heeft, of wanneer de aanvraag is afgewezen, is het verbod uit artikel 2 Wav geheel van toepassing. Dit verbod geldt eveneens gedurende de bezwaar- en beroepsprocedure tegen een eventuele afwijzing van de aanvraag voor een vrijwilligersverklaring.

De vrijwilligersverklaring kan voor 3 jaar worden verleend. Omdat de vrijwilligersverklaring zich richt op het aanwijzen van bepaalde werkzaamheden als vrijwilligerswerk wordt deze niet afgegeven ten behoeve van een individuele vreemdeling. Een werkgever hoeft daarom niet opnieuw een vrijwilligersverklaring aan te vragen, indien hij in een eerder stadium met betrekking tot dezelfde vrijwilligersactiviteiten reeds van het UWV het besluit heeft ontvangen dat de vrijstelling uit artikel 7.8. BuWav 2022 van toepassing is op deze activiteiten. De vrijwilligersverklaring dient bij de werkgever in de administratie aanwezig te zijn.

Artikel 4 Wav: Uitzondering eis tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning verblijfsvergunning met vrije toegang tot de arbeidsmarkt

4.1. Artikel 4 van de Wav regelt aan welke vreemdelingen een aantekening wordt afgegeven waaruit blijkt dat het is toegestaan arbeid te verrichten.

Artikel 5 Wav: Advies gecombineerde vergunning

5.1. Termijn voor opstellen advies over gecombineerde vergunning

Het UWV heeft een termijn van vijf weken om advies te geven over het verlenen, verlengen of intrekken van een gecombineerde vergunning. De termijn van vijf weken start zodra het UWV het verzoek om advies en alle relevante gegevens of documenten, zoals bedoeld in paragraaf 5.3, heeft ontvangen van de IND.

5.2. De inhoud van de advisering over gecombineerde vergunning

Indien het advies van het UWV inzake het verlenen of verlengen van een gecombineerde vergunning inhoudt dat aan alle voorwaarden van de Wav is voldaan (positief advies) bevat het advies de volgende gegevens:

- naam en plaats van vestiging van de werkgever en indien beschikbaar Kvk-nummer of overeenkomende registratie van de werkgever;
- loon van de vreemdeling. In beginsel zal het gaan om het bruto maandloon. In bepaalde situaties kan echter worden gekozen voor een andere omschrijving van het loon, zoals uurloon, stagever-



- goeding of in sommige gevallen blijft dit achterwege;
- persoonsgegevens van de vreemdeling, te weten naam, geboortedatum en nationaliteit en indien bekend zijn BSN;
 - advies over de duur van de gecombineerde vergunning;
 - omschrijving van de aard (functie) en de plaats van de door de vreemdeling te verrichten arbeid. In bepaalde uitzonderlijke situaties kan voor de aard en plaats van de arbeid worden volstaan met het vermelden van het adres van de werkgever. Dit kan het geval zijn als de werkzaamheden naar hun aard niet op een plaats plaatsvinden. Te denken valt aan werk als circusmedewerker of werk bij het aanleggen van leidingen. Daarnaast kan met het adres van de werkgever worden volstaan indien er sprake is van werkzaamheden waarbij er plaats onafhankelijk wordt gewerkt;
 - de beleidscategorie, dat is de (bijzondere) regeling op grond waarvan het positieve advies is afgegeven. Naast de reguliere arbeidsplaats zijn dat de regelingen in de RuWav waar op grond van artikel 8, derde lid van de Wav uitzonderingen zijn opgenomen van de toets op de dwingende weigeringsgronden.

Indien het advies van het UWV inzake het verlenen of verlengen van de gecombineerde vergunning inhoudt dat niet aan alle voorwaarden is voldaan (negatief advies) motiveert het UWV waarom dit het geval is. Als het UWV adviseert de gecombineerde vergunning in te trekken geeft het UWV daarbij eveneens de motivering van dat advies.

5.3. Benodigde documenten voor advies over gecombineerde vergunning

Bij het verzoek om advies aan het UWV inzake het verlenen, verlengen of intrekken van een gecombineerde vergunning voegt de IND op grond van artikel 3:7, eerste lid, Algemene wet bestuursrecht (Awb) alle relevante gegevens of documenten. Voor een goede vervulling van de adviestaak – van het UWV – als bedoeld in artikel 3:7, eerste lid, Awb en voor de goede uitvoering van de Wav (zie de wettelijke grondslag waarop deze ministeriële regeling tevens berust: artikel 22 van de Wav) is het noodzakelijk dat het UWV over alle relevante informatie/documenten (complete aanvraag) beschikt om advies te geven. Indien het UWV gegevens of inlichtingen vraagt van de werkgever, omdat deze volgens het UWV noodzakelijk zijn voor het uitbrengen van advies, verstrekt de werkgever deze gegevens of inlichtingen kosteloos aan het UWV.

5.4. Advies omtrent geldigheidsduur van gecombineerde vergunning

Voor een gecombineerde vergunning waarbij sprake is van een arbeidsmarkttoets adviseert het UWV over de begin- en einddatum van de tewerkstelling en is het advies niet langer dan drie jaar geldig. Met deze termijn wordt aangesloten bij de duur van de verlening van een tewerkstellingsvergunning, die in artikel 11 Wav bepaald is op ten hoogste drie jaar. Bij een gecombineerde vergunning waar ook de arbeidsmarkttoets heeft plaatsgevonden is het advies niet langer dan twee jaar geldig. Met deze termijn wordt aangesloten bij de duur van de verlening van de tewerkstellingsvergunning voor deze groep in het BuWav 2022. De vreemdeling mag alleen arbeid verrichten gedurende de periode die in het advies van UWV staat. Indien wordt verzocht om verlenging van de duur van de gecombineerde vergunning zal het UWV opnieuw advies worden gevraagd over het arbeidsgedeelte van de gecombineerde vergunning.

Bij een positief advies over de toelating tot de arbeidsmarkt adviseert het UWV over de begindatum van de tewerkstelling, met terugwerkende kracht aansluitend op de eerder afgegeven gecombineerde vergunning, dan wel met terugwerkende kracht tot de dag waarop de aanvraag compleet is en waarop is aangetoond dat de vreemdeling aan alle voorwaarden voldoet, wanneer de verlengingsaanvraag tijdig bij de IND is ingediend, dan wel, indien deze later is ontvangen, indien de termijnoverschrijding de vreemdeling niet kan worden toegerekend.

5.5. Advies bij bezwaar/beroep gecombineerde vergunning

De IND vraagt het UWV om advies in een bezwaar- en/of (hoger)beroepsprocedure tegen het (niet) verlenen, verlengen of intrekken van een gecombineerde vergunning over de Wav-gerelateerde aspecten, waaronder de inhoud van het advies.

Artikel 6 Wav: Aanvraag tewerkstellingsvergunning

6.1. Kwalificaties van de vreemdeling

Een aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning wordt door de werkgever gedaan. Voor aanvragen die geschoold werk betreffen voegt hij de diploma's, getuigschriften en cv's die aantonen dat aan de vereiste kwalificaties is voldaan, bij de vergunningaanvraag. Daarbij zal de werkgever moeten zorgdragen dat de waarde van de diploma's is geverifieerd aan de hand van een



door een deskundige instantie, zoals bijvoorbeeld het IDW of NUFFIC, afgegeven verklaring met welk Nederlands diploma of welke graad van vakbekwaamheid deze documenten vergelijkbaar zijn.

6.2. Termijn voor beslissen op aanvraag tewerkstellingsvergunning

Het UWV heeft een termijn van vijf weken om te beslissen op een aanvraag van de werkgever tot het verlenen van een tewerkstellingsvergunning. De Awb is van toepassing op de procedure. De termijn van vijf weken start zodra het UWV de aanvraag heeft ontvangen.

Artikel 7 Wav: Gegevens op de tewerkstellingsvergunning

7.1. Inhoud tewerkstellingsvergunning

De tewerkstellingsvergunning vermeldt:

- naam en plaats van vestiging van de werkgever en andere identificerende gegevens van de werkgever;
- loon van de vreemdeling. In beginsel zal het gaan om het bruto maandloon. In bepaalde situaties kan echter worden gekozen worden voor een andere omschrijving van het loon, zoals een uurloon bij studenten of asielzoekers of een stagevergoeding;
- persoonsgegevens van de vreemdeling, te weten naam, geboortedatum, geslacht en nationaliteit en indien bekend zijn BSN;
- geldigheidsduur van de tewerkstellingsvergunning en
- omschrijving van de aard en plaats van de door de vreemdeling te verrichten arbeid. In bepaalde uitzonderlijke situaties kan voor de aard en plaats van de arbeid worden volstaan met het vermelden van het adres van de werkgever. Dit kan het geval zijn als de werkzaamheden niet op een plaats plaatsvinden. Te denken valt aan een circusmedewerker dan wel t.a.v. het aanleggen van leidingen. Daarnaast kan met het adres van de werkgever worden volstaan indien er sprake is van werkzaamheden waarbij er plaats onafhankelijk wordt gewerkt;
- de beleidscategorie, dat is de (bijzondere) regeling op grond waarvan de tewerkstellingsvergunning is afgegeven. Naast de reguliere arbeidsplaats zijn dat de regelingen in de RuWav waar op grond van artikel 8, derde lid van de Wav uitzonderingen zijn opgenomen van de toets op de dwingende weigeringsgronden.

De vergunning is – tenzij er sprake is van een situatie als bedoeld in paragraaf 2.2. – alleen geldig voor de situatie zoals vermeld op de tewerkstellingsvergunning. De werkgever is gehouden gedurende de geldigheidsduur van de tewerkstellingsvergunning zich te houden aan de beperkingen van de vergunning. Als er een relevante wijziging optreedt in een van deze gegevens dient de werkgever in de regel een nieuwe tewerkstellingsvergunning aan te vragen die zal worden getoetst aan de Wav-regelgeving. De werkgever verstrekt de vreemdeling een kopie van de tewerkstellingsvergunning die ten behoeve van hem is verleend zodat ook de vreemdeling op de hoogte is van de voorwaarden waaronder een tewerkstellingsvergunning door het UWV is verleend. Zie hiervoor ook paragraaf 1.3.

Artikel 8 Wav: Gronden voor weigering vergunning en uitzonderingen op weigering

Eerste lid: Dwingende weigeringsgronden

8.1.a.1. Prioriteitgenietend aanbod

Een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning wordt geweigerd als voor de desbetreffende arbeidsplaats prioriteitgenietend aanbod op de arbeidsmarkt aanwezig is. Of er voldoende prioriteitgenietend aanbod aanwezig is, blijkt in eerste instantie uit de bestanden van het UWV zelf. Daarnaast zal het UWV ook andere beschikbare informatie gebruiken zoals van Gemeenten, EURES, het Europese netwerk van arbeidsbureaus waarin gegevens over werkzoekenden op de Europese arbeidsmarkt wordt uitgewisseld of van bijvoorbeeld informatie van (internationale) uitzenden- en detacheringbureaus. Ook niet vergunningplichtige vreemdelingen in Nederland en uit de overige EER-landen en Zwitserland behoren tot het prioriteitgenietend aanbod. Het prioriteitgenietend aanbod is immers het aanbod van de zijde van Nederlanders en vreemdelingen, bedoeld in de artikelen 3, eerste lid, onderdeel a, en 4, eerste lid, van de Wav.

Bij de aanvraag wordt nagegaan of deze weigeringsgrond van toepassing is. Daarbij wordt niet alleen naar de aanwezigheid in de eigen vestigingsplaats of regio van de werkgever gekeken, maar ook naar de aanwezigheid in andere regio's binnen Nederland en binnen de EER en Zwitserland. Toetsen aan het prioriteitgenietend aanbod betekent niet dat het UWV moet aantonen dat dit aanbod concreet voor de werkgever geschikt en beschikbaar is. Het is aan de werkgever om zelf actief dit aanbod te werven en te benaderen. Er is ook sprake van prioriteitgenietend aanbod indien werkzoekenden pas na een inwerkperiode of na enige scholing aan de functie-eisen kunnen voldoen.



8.1.a.2 Toets aan prioriteitgenietend aanbod bij voortgezet verblijf

In artikel 3.31 van het Vreemdelingenbesluit is bepaald dat een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd onder de beperking 'arbeid in loondienst' kan worden verleend wanneer geen afwijzingsgrond van toepassing is uit, onder meer, de artikelen 8 en 9 van de Wav. Met betrekking tot een vreemdeling die minder dan 5 jaar heeft beschikt over een verblijfsvergunning met de beperking 'verblijf als familie- of gezinslid' met de aantekening 'arbeid vrij toegestaan' en die vanwege het verbreken van de relatie een verblijfsvergunning 'arbeid in loondienst' aanvraagt, toetst het UWV op verzoek van de IND of met het verrichten van de arbeid een wezenlijk Nederlands arbeidsmarktbelang wordt gediend. Deze toets houdt in dat UWV beoordeelt of voor de functie die de vreemdeling reeds vervult prioriteitgenietend aanbod aanwezig is.

8.1.b. Vacaturemelding

Op grond van het eerste lid, onderdeel b wordt een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning geweigerd als het een arbeidsplaats betreft waarvan niet ten minste vijf weken voor het indienen van de aanvraag aan het UWV is gemeld dat deze beschikbaar is voor vervulling. Daarnaast wordt een vacaturemelding van ouder dan drie maanden in de regel niet aanvaard als een tijdige melding omdat het aanbod op de arbeidsmarkt kan fluctueren. De UWV Beleidsregels uitvoering Wav 2018 geven aan hoe en waar de vacature moet worden gemeld.

8.1.c. Voldoende inspanningen

Op grond van artikel 8, eerste lid, aanhef, onderdeel c, van de Wav wordt een aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning afgewezen, als de werkgever niet kan aantonen voldoende inspanningen te hebben gepleegd om prioriteitgenietend aanbod te werven. Van de werkgever wordt verwacht dat hij alle mogelijkheden benut om aan voldoende niet-vergunningsplichtig personeel te komen. De werkgever zal onder meer in verschillende media de vacature bekend moeten maken. Dit is afhankelijk van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is, afhankelijk van de aard van de functie en de duur van de werkzaamheden. Verder kan hierbij gedacht worden aan het benaderen door de werkgever van (internationale) uitzend- en detachingsbureaus en bureaus voor werving en selectie om te zorgen dat de vacature wordt vervuld met prioriteit genietend aanbod.

Als de werkgever geen wervingsinspanningen via het EURES-systeem in andere landen van de EER of Zwitserland heeft verricht, of vergelijkbare inspanningen heeft gedaan om binnen de EER of Zwitserland arbeidskrachten te werven, wordt een tewerkstellingsvergunning op grond van dit artikel geweigerd.

De werkgever toont bij de aanvraag bij het UWV zijn wervingsinspanningen aan en doet verslag van de resultaten van de werving. Het UWV kan deze informatie verifiëren. Wervingsinspanningen dienen in de periode voorafgaand aan het indienen van de aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning te hebben plaatsgevonden.

Indien in het verleden is gebleken dat het vervullen van een vacature moeilijk was maar aanbod wel aanwezig wordt geacht, klemmt het des te meer dat van een werkgever mag worden verwacht dat hij juist in een dergelijke situatie in de regel gedurende ten minste 3 maanden voorafgaand aan het indienen van de aanvraag alle mogelijkheden benut om aan voldoende personeel te komen. Daarbij kan naast het inzetten van voldoende en de juiste wervingskanalen ook gedacht worden aan het aanbieden van mogelijkheden tot opleiding en het bieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden.

Er is in ieder geval sprake van onvoldoende inspanningen als een werkgever zonder ernstige redenen niet of niet volledig deelneemt aan gezamenlijke of door het UWV georganiseerde wervings- of scholingsprojecten in zijn branche gericht op het bevorderen van de aanwezigheid van prioriteitgenietend aanbod.

Indien er sprake is van aanneming van werk, waaronder de overeenkomst om een opdracht te verrichten, waarbij bedrijven met vreemdelingen in dienst een opdracht uitvoeren, zal de opdrachtgever dienen aan te tonen dat er in Nederland/de EER en Zwitserland geen bedrijven zijn die op marktconforme wijze met prioriteitgenietend aanbod de opdracht zouden kunnen uitvoeren.

8.1.d. Tekortschietende arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden en -verhoudingen

Op grond van het eerste lid, onderdeel d wordt een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning geweigerd, als de geboden beloning lager is dan de gebruikelijke beloning voor dezelfde of een vergelijkbare functie. Bovendien liggen de arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen minimaal op het niveau dat wettelijk vereist is of in de bedrijfstak gebruikelijk is.



De werkgever is dus verplicht om een marktconform loon of CAO-loon te betalen. Ook wanneer in het buitenland gevestigde werkgevers in Nederland werkzaamheden laten verrichten door vreemdelingen, worden de vreemdelingen naar Nederlandse maatstaven marktconform beloond, ongeacht de nationaliteit van de vreemdeling en de duur van de vergunning. De kosten van werving en scholing, verband houdende met het verrichten van arbeid in Nederland, zijn voor rekening van de werkgever en mogen niet worden ingehouden op het loon van de vreemdeling. De kosten van vervoer naar Nederland die de vreemdeling maakt in verband met zijn (tijdelijke) verblijf in Nederland komen eveneens voor rekening van de werkgever. Indien uit de aanvraag blijkt dat de werkgever de kosten van vervoer in rekening brengt bij de vreemdeling wordt de aanvraag voor tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning afgewezen.

Ook als in de arbeidsvoorwaarden gebreken bestaan, zoals het ontbreken van een adequate vergoeding voor de te maken vervoers- of logieskosten bij tijdelijke verplaatsingen, of als de secundaire arbeidsvoorwaarden slechter zijn dan gebruikelijk, wordt de vergunning geweigerd. Als sprake is van gebreken in de arbeidsomstandigheden wordt de vergunning eveneens geweigerd. Gebreken in de arbeidsverhoudingen kunnen onder andere blijken uit een ongebruikelijk hoog verloop bij de werkgever of het niet voldoen aan bepalingen uit de arbeidswetgeving.

8.1.e. Verblifsvergunning

Het eerste lid, onderdeel e, bepaalt dat alvorens een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning kan worden afgegeven de werkgever verklaart dat een verblifsvergunning voor het verrichten van arbeid is aangevraagd. Met een verblifsvergunning kan worden gelijkgesteld een machtiging tot voorlopig verblijf als bedoeld in artikel 1a van de Vw. Bij arbeid met een duur van maximaal 12 weken dient de werkgever in geval van visumplichtige vreemdelingen te verklaren dat het visum is of zal worden aangevraagd. In het geval van werknemers die woonachtig zijn in een ander EER-land of Zwitserland en die in dat land een legaal verblijfsrecht hebben en werken in Nederland overlegt de werkgever een bewijsstuk van dit verblijfsrecht.

In geval van studenten die arbeid van bijkomende aard willen verrichten, als beschreven in paragraaf 8.3.c.7., verklaart de werkgever dat de vreemdeling beschikt over een bewijs van de verblifsvergunning voor bepaalde tijd, verleend onder de beperking verband houdende met het volgen van studie.

Als er twijfel bestaat over het in het bezit zijn van een verblifsvergunning dan wel de aanvraag van de verblifsvergunning of het visum kan het UWV de werkgever alsnog om een nader bewijsstuk verzoeken.

8.1.f. Minimumloon

In het eerste lid, onderdeel f is bepaald dat een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning wordt geweigerd als de vreemdeling met de desbetreffende arbeid minder verdient dan het wettelijk minimummaandloon als bedoeld in artikel 8, eerste lid onderdeel a van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML). Bij deeltijdarbeid en werk voor kortere perioden dan een maand kunnen de volgende situaties worden onderscheiden:

- a. aanvragen voor een vergunning voor deeltijdarbeid komen slechts voor inwilliging in aanmerking als de totale beloning ten minste het wettelijk minimummaandloon bedraagt voor een voltijds baan;
- b. aanvragen voor een vergunning voor kortere perioden dan een maand, ongeacht het aantal uren dat arbeid wordt verricht, komen uitsluitend voor inwilliging in aanmerking als de totale beloning ten minste het wettelijk minimumloon bedraagt naar rato van het aantal gewerkte dagen. Uitzonderingen op de regel dat het minimumloon moet worden uitbetaald zijn uitsluitend mogelijk als dit op grond van artikel 8, tweede lid en derde lid, onderdelen b en c, van de Wv is toegestaan;
- c. in afwijking van onderdeel a komen aanvragen voor deeltijdarbeid voor inwilliging in aanmerking als de beloning ten minste het wettelijk minimumloon bedraagt naar rato van het aantal gewerkte uren, en:
 - 1°. de vreemdeling beschikt over een verblifsvergunning, verleend onder de beperking verband houdende met verblijf als familie- of gezinslid, waarbij als voorwaarde geldt dat de persoon bij wie de vreemdeling wil verblijven zelfstandig en duurzaam beschikt over voldoende middelen van bestaan;
 - 2°. de vreemdeling beschikt over een andere verblifsvergunning op grond waarvan reeds is vastgesteld dat de vreemdeling voldoet aan de voorwaarde dat hij zelfstandig en duurzaam beschikt over voldoende middelen van bestaan; of
 - 3°. de vreemdeling is woonachtig in een andere lidstaat van de EU, de EER, of Zwitserland, en is in het bezit van een verblifsvergunning in het land waar hij feitelijk woonachtig is, tenzij een tewerkstellingsvergunning wordt aangevraagd op grond van paragraaf 8.3.b.9.



8.1.g. Geen vergunning voor het verrichten van seksuele handelingen

In het eerste lid, onderdeel g, is bepaald dat een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning wordt geweigerd als een arbeidsplaats behoort tot een categorie werkzaamheden waarbij het niet in het belang van Nederland is dat deze door vreemdelingen worden verricht. Deze categorie werkzaamheden wordt in het BuWav 2022 verder uitgewerkt. In artikel 8.1. van het BuWav 2022 is bepaald dat voor werkzaamheden geheel of ten dele bestaande uit het verrichten van seksuele handelingen met derden of voor derden een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning wordt geweigerd. Onder deze dwingende weigeringsgrond worden alle werkzaamheden begrepen waarvan het niet ongebruikelijk is dat het verrichten van seksuele handelingen of het verlenen van seksuele diensten daarvan onderdeel uitmaakt.

8.1.h. Quota

In het eerste lid, onderdeel h, is bepaald dat een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning wordt geweigerd indien het een categorie van werkzaamheden of van vreemdelingen betreft waarvoor overeenkomstig artikel 5a een limiet aan het aantal te verlenen tewerkstellingsvergunningen of gecombineerde vergunningen is gesteld, welke limiet is bereikt. Limieten moeten worden opgenomen in het BuWav 2022. In artikel 8.2. van het BuWav 2022 is bepaald dat ten behoeve van vreemdelingen met de Noord-Koreaanse nationaliteit geen tewerkstellingsvergunningen of gecombineerde vergunningen worden verleend. Slechts indien het Sanctiecomité, bedoeld in Resolutie 1718 (2006) van de Veiligheidsraad van de Verenigde Naties, vooraf per geval goedkeuring geeft voor de tewerkstelling van vreemdelingen met de Noord-Koreaanse nationaliteit wordt hierop een uitzondering gemaakt.

Tweede lid: Afwijking voor asielzoekers

8.2. Asielzoekers

Artikel 8, tweede lid, Wav regelt dat een vreemdeling die een verblijfsvergunning asiel, bedoeld in artikel 28 van de Vw 2000, heeft aangevraagd en deze aanvraag blijkens een verklaring van de Minister van Justitie en Veiligheid ten minste zes maanden in behandeling is en de vreemdeling op basis van artikel 8, onderdelen e of g, van de Vw 2000 rechtmatig in Nederland verblijft, arbeid mag verrichten. Daarbij wordt dan afgeweken van de in artikel 8, eerste lid genoemde weigeringsgronden a) prioriteitgenietend aanbod, b) vacaturemelding, c) wervingsinspanningen, f) minimumloon en h) limitering aantal vergunningen.

Artikel 6.2. van het BuWav 2022 stelt nadere regels. De vreemdeling mag binnen een tijdsbestek van 52 weken vanaf de aanvang van de werkzaamheden een arbeidsperiode van in totaal 24 weken niet overschrijden en de in de vergunningsaanvraag bedoelde werkzaamheden zullen onder marktconforme voorwaarden worden verricht. Op grond van artikel 6.2., eerste lid, onderdeel c, van het BuWav 2022 geldt specifiek dat als werkzaamheden worden verricht als artiest, musicus, filmmedewerker of in de vorm van technische ondersteuning van optredens van een artiest of musicus, in die periode van 24 weken een arbeidsperiode van ten hoogste 14 weken mag liggen.

De vreemdeling die een verblijfsvergunning asiel als bedoeld in artikel 28 van de Vw 2000 (asielaanvraag) heeft aangevraagd is overeenkomstig artikel 6.2., eerste lid, onderdeel a, van het BuWav 2022 in het bezit van een verklaring van de Minister van Justitie en Veiligheid. Deze verklaring heeft betrekking op de categorie asielzoekers aan wie met toepassing van de Regeling verstrekkingen asielzoekers en andere categorieën vreemdelingen 2005 (RvA 2005) door het Centraal orgaan opvang asielzoekers (COA) opvang wordt geboden.

Deze verklaring van de Minister van Justitie en Veiligheid houdt ten minste het volgende in:

- aan de vreemdeling wordt met toepassing van de RvA 2005 opvang geboden;
- de asielaanvraag is ten minste zes maanden in behandeling;
- de vreemdeling verblijft op grond van artikel 8, onderdelen f of h, van de Vw 2000 rechtmatig in Nederland.

De Minister van Justitie en Veiligheid wint daartoe informatie in van het COA.

UWV zal als door een werkgever een tewerkstellingsvergunning ten behoeve van een vreemdeling is aangevraagd de verklaring kunnen opvragen bij het COA.



Derde lid: Mogelijkheid afwijking van dwingende weigeringsgronden

8.3.a. Gronden voor afwijking van tijdige vacaturemelding

Op grond van het derde lid, onderdeel a, kan afwijking van de verplichte vacaturemelding in individuele gevallen slechts plaatsvinden als er sprake is van buitengewone omstandigheden die een spoedige vervulling van de arbeidsplaats noodzakelijk maken en die niet door de werkgever waren te voorzien of door hem te beïnvloeden waren. De toepassing van deze uitzonderingsmogelijkheid beperkt zich tot duidelijke gevallen van overmacht.

Afwijking van de verplichting in artikel 8, eerste lid, onderdeel b, Wav kan ook plaatsvinden indien het UWV voor ommekomst van de termijn van vijf weken heeft vastgesteld dat er voor de desbetreffende arbeidsplaats geen prioriteitgenietend aanbod aanwezig is. Het UWV kan eveneens in individuele gevallen afwijken van de verplichte vacaturemelding als vanwege het zeer specifieke karakter van de werkzaamheden en de duur van de tijdelijke werkzaamheden het duidelijk is dat prioriteitgenietend arbeidsaanbod voor de desbetreffende functie niet beschikbaar is.

Ook kan het UWV in individuele gevallen afwijken van de termijn zoals genoemd in artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van de Wav. Bij deze uitzonderingsmogelijkheid zal meegewogen worden de mate van werving van de werkgever en de resultaten hiervan. Het UWV kan met betrekking tot bepaalde categorieën functies besluiten dat de verplichte vacaturemelding gedurende een termijn van maximaal één jaar achterwege blijft, als zij van oordeel is dat prioriteitgenietend aanbod niet bij het UWV als werkzoekende is geregistreerd of op korte termijn geregistreerd zal worden. Na afloop van deze termijn beslist het UWV of een nieuwe termijn van maximaal één jaar, waarin de verplichte vacaturemelding achterwege blijft, gesteld kan worden.

8.3.b. Afwijkingen ten behoeve van internationale handelscontacten of in het kader van de uitoefening van een geestelijke, godsdienstige of levensbeschouwelijke functie.

Artikel 8, derde lid, onderdeel b, van de Wav geeft de mogelijkheid om af te wijken van weigeringsgronden ten behoeve van internationale handelscontacten of in het kader van de uitoefening van een geestelijke, godsdienstige of levensbeschouwelijke functie. De paragrafen 8.3.b.1. tot en met 8.3.b.16. vermelden de groepen waarom het gaat bij deze afwijkingsgrond.

8.3.b.1. Geestelijk bedienaren: voorgangers

Indien een gecombineerde vergunning wordt aangevraagd ten behoeve van de tewerkstelling van de vreemdeling die als voorganger van de eredienst arbeid verricht bij een kerkgenootschap of een ander genootschap op geestelijke of levensbeschouwelijke grondslag (hierna te noemen: een religieuze of levensbeschouwelijke organisatie), geeft het UWV een advies aan de IND over het verlenen of verlengen van de gecombineerde vergunning. De gecombineerde vergunning wordt verleend of verlengd zonder toets aan artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b en c, van de Wav, indien voor het verrichten van die arbeid een specifieke opleiding, kennis of ervaring is vereist en die arbeid van wezenlijk belang is voor de eredienst of het functioneren van de religieuze of levensbeschouwelijke organisatie. De duur van de gecombineerde vergunning voor deze groep is maximaal drie jaar.

Bij aanvraag van een tewerkstellingsvergunning ten behoeve van de tewerkstelling van de vreemdeling die als voorganger van de eredienst arbeid verricht bij een kerkgenootschap of een ander genootschap op geestelijke of levensbeschouwelijke grondslag, wordt de tewerkstellingsvergunning door het UWV verleend zonder toets aan artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b en c, van de Wav, indien voor het verrichten van die arbeid een specifieke opleiding, kennis of ervaring is vereist en die arbeid van wezenlijk belang is voor de eredienst of het functioneren van de religieuze of levensbeschouwelijke organisatie.

8.3.b.2. Geestelijk bedienaren: kloosterlingen en zendelingen

Indien een gecombineerde vergunning wordt aangevraagd ten behoeve van een kloosterling of zendeling geeft het UWV een advies aan de IND over het verlenen of verlengen van de gecombineerde vergunning. De gecombineerde vergunning wordt verleend of verlengd zonder toepassing van artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b, c, d en f, van de Wav indien voldaan wordt aan de navolgende voorwaarden:

- a. de werkzaamheden die de vreemdeling ten behoeve van de religieuze of levensbeschouwelijke organisatie verricht, zijn noodzakelijk om de doelstelling van de religieuze of levensbeschouwelijke organisatie te verwezenlijken en komen direct voort uit het zijn van kloosterling of zendeling;
- b. er is geen sprake van een dienstbetrekking met die religieuze of levensbeschouwelijke organisatie;



- c. in de statuten van de religieuze of levensbeschouwelijke organisatie is het afleggen van de gelofte van armoede voorgeschreven, en
- d. de religieuze of levensbeschouwelijke organisatie toont schriftelijk aan dat de betrokken geestelijk bedienaar de gelofte van armoede ook daadwerkelijk heeft afgelegd.

In het geval dat het afleggen van de gelofte van armoede niet in de statuten is voorgeschreven geldt – indien de werkzaamheden die de geestelijk bedienaar ten behoeve van de religieuze of levensbeschouwelijke organisatie verricht, noodzakelijk zijn om de doelstelling van de religieuze of levensbeschouwelijke organisatie te verwezenlijken en er geen sprake is van een dienstbetrekking met die religieuze of levensbeschouwelijke organisatie – de vrijstelling van artikel 8, eerste lid, onderdeel a, b, c en f, van de Wav slechts indien:

- a. de religieuze of levensbeschouwelijke organisatie waartoe de geestelijk bedienaar behoort schriftelijk aantoont dat de geestelijk bedienaar geen beroep zal doen op de algemene middelen, omdat hij gedurende zijn verblijf in Nederland maandelijks over middelen beschikt die ten minste gelijk zijn aan het volledige minimummaandloon, bedoeld in artikel 8, onderdeel a, van de WML, dan wel
- b. de religieuze of levensbeschouwelijke organisatie waartoe de geestelijk bedienaar behoort aantoont dat de geestelijk bedienaar geen beroep zal doen op de algemene middelen, omdat de religieuze of levensbeschouwelijke organisatie zorg zal dragen voor de kosten van levensonderhoud, inwoning en alle noodzakelijke verzekeringen van de geestelijk bedienaar en dat die kosten per maand ten minste gelijk zijn aan het volledige minimummaandloon, bedoeld in artikel 8, onderdeel a, van de WML. De duur van de gecombineerde vergunning voor deze groep is maximaal drie jaar.

Indien *een tewerkstellingsvergunning* wordt aangevraagd ten behoeve van een kloosterling of zending wordt de tewerkstellingsvergunning door het UWV verleend zonder toepassing van artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b, c en f, van de Wav indien voldaan wordt aan de navolgende voorwaarden:

- a. de werkzaamheden die de vreemdeling ten behoeve van de religieuze of levensbeschouwelijke organisatie verricht, zijn noodzakelijk om de doelstelling van de religieuze of levensbeschouwelijke organisatie te verwezenlijken en komen direct voort uit het zijn van kloosterling of zending;
- b. er is geen sprake van een dienstbetrekking met die religieuze of levensbeschouwelijke organisatie;
- c. in de statuten van de religieuze of levensbeschouwelijke organisatie is het afleggen van de gelofte van armoede voorgeschreven; en
- d. de religieuze of levensbeschouwelijke organisatie toont schriftelijk aan dat de betrokken geestelijk bedienaar de gelofte van armoede ook daadwerkelijk heeft afgelegd.

In het geval het afleggen van de gelofte van armoede niet in de statuten is voorgeschreven geldt – indien de werkzaamheden die de geestelijk bedienaar ten behoeve van de religieuze of levensbeschouwelijke organisatie verricht, noodzakelijk zijn om de doelstelling van de religieuze of levensbeschouwelijke organisatie te verwezenlijken en er geen sprake is van een dienstbetrekking met die religieuze of levensbeschouwelijke organisatie – de vrijstelling van artikel 8, eerste lid, onderdeel a, b, c en f, van de Wav slechts indien:

- a. de religieuze of levensbeschouwelijke organisatie waartoe de geestelijk bedienaar behoort schriftelijk aantoont dat de geestelijk bedienaar geen beroep zal doen op de algemene middelen, omdat hij gedurende zijn verblijf in Nederland maandelijks over middelen beschikt die ten minste gelijk zijn aan het volledige minimummaandloon, bedoeld in artikel 8, onderdeel a, van de WML, dan wel
- b. de religieuze of levensbeschouwelijke organisatie waartoe de geestelijk bedienaar behoort aantoont dat de geestelijk bedienaar geen beroep zal doen op de algemene middelen, omdat de religieuze of levensbeschouwelijke organisatie zorg zal dragen voor de kosten van levensonderhoud, inwoning en alle noodzakelijke verzekeringen van de geestelijk bedienaar en dat die kosten per maand ten minste gelijk zijn aan het volledige minimummaandloon, bedoeld in artikel 8, onderdeel a, van de WML.

8.3.b.3. Monteren en repareren van door buitenlandse bedrijven geleverde apparatuur

In artikel 8, derde lid, onderdeel b, van de Wav is bepaald dat ten behoeve van de bevordering van internationale handelscontacten afwijking mogelijk is van artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b en c, van de Wav. Deze afwijking wordt toegepast in het geval van het door een vreemdeling:

- laten monteren of repareren van door zijn, buiten Nederland gevestigde, werkgever geleverde werktuigen, machines of apparatuur; dan wel
- het installeren en aanpassen van zijn, buiten Nederland gevestigde, werkgever geleverde software; of
- uit het instrueren in het gebruik van zijn, buiten Nederland gevestigde, werkgever geleverde software.

De totale waarde van de geleverde arbeid, gemeten naar in Nederland gebruikelijk (CAO-) loonniveau

is niet groter is dan de waarde van de geleverde goederen. Voorwaarde is bovendien dat de goederen gefabriceerd zijn in het land waaruit ook het personeel afkomstig is en dat werknemers reeds meer dan een jaar in vaste dienst zijn van de leverancier van de goederen. De werknemers beschikken over specifieke kennis die nodig is om de levering van de goederen die reeds gereed zijn, af te ronden, zodat de afnemer er mee kan werken. Het UWV kan bij twijfel vragen om de overeenkomst van levering in het Nederlands of Engels. Alle met de levering samenhangende werkzaamheden bedragen maximaal één jaar. Bij verblijf korter dan drie maanden kan een tewerkstellingsvergunning worden verleend zonder toepassing van artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b en c van de Wav voor de periode die benodigd is voor de werkzaamheden die samenhangen met de levering van de goederen en voor een aantal werknemers dat hiervoor is benodigd met een maximum van één jaar. Indien de vreemdeling langer dan drie maanden, maar korter dan één jaar in Nederland verblijft geldt hetzelfde voor het advies over het verlenen of verlengen van de gecombineerde vergunning.

Indien de werkzaamheden langer dan één jaar duren dan is deze paragraaf niet van toepassing en zal een vergunning met toets aan alle gronden van artikel 8, eerste lid, van de Wav benodigd zijn.

8.3.b.4. Inspectie en opleiding in verband met levering van goederen door buitenlandse onderneming

In artikel 8, derde lid, van de Wav is bepaald dat ten behoeve van de bevordering van internationale handelscontacten afwijking mogelijk is van artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b en c, van de Wav.

Deze afwijking wordt toegepast in geval het ten behoeve van de levering van goederen door een in Nederland gevestigd bedrijf noodzakelijk is dat:

- a. de afnemer van die goederen de desbetreffende goederen voorafgaand aan de feitelijke levering laat controleren, certificeren, inspecteren dan wel anderszins laat onderzoeken door personen afkomstig uit het land van de afnemer of in dienst van de afnemer; of
- b. specifieke kennis of ervaring aan personen in dienst van de afnemer wordt doorgegeven, die voor de afnemer nodig is om met de geleverde goederen te kunnen werken.

De duur van de periode van tewerkstelling van de vreemdeling is niet langer dan noodzakelijk, maar maximaal één jaar en de werkzaamheden worden uitgevoerd met behulp van een aantal vreemdelingen dat niet hoger is dan noodzakelijk. Het inschakelen van de desbetreffende personen is noodzakelijk voor het uitvoeren van de desbetreffende werkzaamheden dan wel voor werkzaamheden die in verband met de uitvoering van die werkzaamheden noodzakelijk zijn.

8.3.b.5. Overplaatsing van personeel

- a. Voor vreemdelingen die door hun internationale werkgever tijdelijk naar Nederland worden overgeplaatst dient gebruik te worden gemaakt van de vergunning voor verblijf en arbeid voor overplaatsing binnen een onderneming, die voortvloeit uit de Richtlijn betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming (PbEU 2014, L 157), voor zover de vreemdeling onder de reikwijdte van de deze richtlijn valt. In artikel 2.6. van het BuWav 2022 is geregeld dat de verbodsbepaling van artikel 2 van de Wav niet van toepassing is indien een vreemdeling in Nederland werkt op grond van deze vergunning.

In de intra-corporate transfer richtlijn (ICT-richtlijn) is toegelicht welke overgeplaatste vreemdelingen (intra-corporate transferees) onder de reikwijdte van de richtlijn vallen. Dit zijn intra-corporate transferees die:

- niet de nationaliteit van een van de EU-lidstaten hebben; en
- een arbeidsovereenkomst hebben met een buiten de EU gevestigde onderneming; en
- op het tijdstip van aanvraag hun hoofdverblijf buiten de EU hebben; en
- tijdelijk vanuit een ander land van buiten de EU overgeplaatst worden naar een of meerdere vestigingen van deze onderneming binnen een of meerdere lidstaten van de EU als leidinggevende, specialist of stagiair-werknemer.

Het criterium dat de arbeidsovereenkomst gesloten is met een onderneming van buiten de EU geeft het onderscheid met grensoverschrijdende dienstverlening in de zin van de detacheringsrichtlijn (96/71/EG) weer.

Wanneer de vreemdeling onder de reikwijdte van de ICT-richtlijn valt, maar niet aan de voorwaarden van de richtlijn voldoet, is deze vreemdeling uitgesloten van de toepassing van zowel deze paragraaf als van andere regelingen omtrent overplaatsing, met uitzondering van de regelingen op grond van vrijhandelsverdragen.

Wanneer de vreemdeling echter buiten de reikwijdte van de ICT-richtlijn valt, maar er wel sprake is van overplaatsing binnen een onderneming, kan door de werkgever een keuze gemaakt worden voor zowel de regeling uit deze paragraaf als andere regelingen omtrent overplaatsing, zoals de



regeling voor internationale handel, diensten en samenwerking uit artikel 5.2. van het BuWav 2022. Het gaat daarbij om de volgende situaties:

- Intra-corporate transferees die korter dan drie maanden in Nederland komen werken;
- Intra-corporate transferees die op het tijdstip van de aanvraag in een andere EU lidstaat hun hoofdverblijf hebben;
- Intra-corporate transferees die na drie jaar verblijf, wanneer de maximale verblijfsstermijn in verstreken, in Nederland willen blijven werken op basis van de arbeidsovereenkomst met de werkgever buiten de EU;
- Intra-corporate transferees die worden overgeplaatst op grond van een vrijhandelsverdrag (zie onderdeel B van deze uitvoeringsregels); of
- Personen die als intra-corporate transferees een beroep kunnen doen op een standstill-bepaling.

Voorwaarden paragraaf overplaatsing binnen concern:

Voor vreemdelingen die niet onder de reikwijdte van de ICT-richtlijn vallen en die door hun internationale werkgever tijdelijk naar Nederland worden overgeplaatst, wordt afgeweken van artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b en c, van de Wav.

Deze afwijking wordt toegepast voor drie categorieën intra corporate transferees die naar Nederland worden gezonden binnen een groot zelfstandig op winst gericht bedrijf of complex van bedrijven. Het UWV stelt met betrekking tot de grootte van het bedrijf of complex van bedrijven een omzetcriterium vast. Het gaat om de volgende categorieën werknemers:

a. Leidinggevende of specialistische functie

Vreemdelingen die naar Nederland worden overgeplaatst in een leidinggevende of specialistische functie op ten minste HBO-niveau met een brutomaandsalaris dat ten minste gelijk is aan dat van de kennismigrant van dertig jaar of ouder, genoemd in artikel 2.1, eerste lid, onderdeel a, onder 1°, van het BuWav 2022. De duur van de tewerkstelling bedraagt maximaal drie jaar. Voor vreemdelingen die als directeur-grotaandeelhouder een leidinggevende positie binnen een Nederlandse vestiging willen gaan innemen, wordt in acht genomen wat in paragraaf 3.4 ter zake is vermeld.

b. Trainee

Voor vreemdelingen die als trainee worden tewerkgesteld, moet aan de volgende voorwaarden zijn voldaan:

- a. de trainee beschikt over een diploma op HBO- of universitair niveau;
- b. er wordt een trainee-programma overgelegd waaruit de noodzaak van tewerkstelling in Nederland blijkt;
- c. in dit trainee-programma zijn de leerdoelen geformuleerd;
- d. de beloning bedraagt een brutomaandsalaris dat ten minste gelijk is aan dat van de kennismigrant van jonger dan dertig jaar, genoemd in artikel 2.1, eerste lid, onderdeel a, onder 1°, van het BuWav 2022, en
- e. de periode van tewerkstelling bedraagt maximaal drie jaar.

c. Trainer/specialist

Vreemdelingen die naar Nederland worden overgeplaatst in verband met de overdracht van specifieke kennis en technieken, voor zover de tewerkstelling van deze vreemdelingen in Nederland de duur van drie jaar niet overschrijdt en de vreemdelingen beschikken over een diploma op ten minste HBO- of universitair niveau. De beloning bedraagt een brutomaandsalaris dat ten minste gelijk is aan dat van de kennismigrant van dertig jaar of ouder, genoemd in artikel 2.1, eerste lid, onderdeel a, onder 1°, van het BuWav 2022.

Handels- en associatieakkoorden bevatten vaak specifieke bepalingen voor de toelating van deze drie categorieën werknemers waaraan andere voorwaarden verbonden zijn dan aan deze bovenstaande nationale uitvoeringsvoorschriften. Zie hiervoor onderdeel B van deze uitvoeringsregels.

8.3.b.6. Vestiging kleine bedrijven

Bij een verblijf van korter dan drie maanden wordt ten behoeve van het starten, wijzigen of uitbreiden van bedrijfsactiviteiten alleen een tewerkstellingsvergunning afgegeven, als uit een door een deskundige instantie opgesteld ondernemingsplan blijkt dat deze bedrijfsactiviteiten en de onderneming voldoende levensvatbaar en economisch haalbaar zijn. Het moet gaan om een reeds in het buitenland actieve werkgever. In dat geval kan op grond van artikel 8, derde lid, onderdeel b van de Wav ten aanzien van een vreemdeling die binnen het bedrijf een sleutelpositie heeft, worden afgeweken van artikel 8, eerste lid, onderdeel a, b en c, van de Wav. Er wordt aangetoond dat het verblijf van het sleutelpersoneel in Nederland ook daadwerkelijk noodzakelijk is voor het starten, wijzigen of uitbreiden van bedrijfsactiviteiten. De beloning van het sleutelpersoneel is marktconform. Het UWV stelt nadere regels vast over de inhoud van het ondernemingsplan. Indien het een verblijf van langer dan drie maanden betreft gelden de bovengenoemde voorwaarden ook voor het advies over het verlenen of verlengen van de gecombineerde vergunning. De gecombineerde vergunning wordt eerst voor een jaar verleend, zodat na afloop van dat jaar kan worden bekeken of de bedrijfsactiviteiten nog plaatsvinden en aangetoond kan worden dat deze levensvatbaar zijn.



8.3.b.7. Sleutelpersoneel van non-profit organisaties

Ten behoeve van de tewerkstelling van sleutelpersoneel kan op grond van artikel 8, derde lid, onderdeel b van de Wav voor maximaal drie jaar van grote internationaal georiënteerde non-profit organisaties worden afgeweken van artikel 8, eerste lid, onderdeel a, b en c, van de Wav. Het UWV stelt met betrekking tot de grootte van de internationaal georiënteerde non-profitorganisaties een criterium vast. Onder sleutelpersoneel wordt in dit verband verstaan: vreemdelingen in leidinggevende of specialistische functies op ten minste HBO-niveau, die voor de organisatie van direct belang zijn vanwege de internationale activiteiten van de organisatie. De beloning van het sleutelpersoneel is marktconform.

8.3.b.8. Kort verblijf kennismigranten

In het kader van de bevordering van de internationale handelscontacten kan worden afgeweken van artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b en c, van de Wav ten behoeve van vreemdelingen die maximaal 3 maanden binnen een periode van zes maanden arbeid verrichten voor een werkgever die als erkend referent is toegelaten tot de kennismigrantenprocedure en:

- a. op grond van hun nationaliteit:
 1. geen visum nodig hebben;
 2. een visum voor kort verblijf nodig hebben; of
 3. een visum voor lang verblijf (D-visum) hebben dat is afgegeven door een ander Schengenland;
- b. van wie het overeengekomen vaste, naar tijdruimte en in geld vastgestelde loon als vergoeding voor zijn arbeid dat hij van de werkgever ontvangt ten minste overeenkomt met het inkomenscriterium genoemd in artikel 2.1., eerste lid, onderdeel a, onder 1, van het BuWav 2022 en dat marktconform is, en
- c. die een functie zal bekleden waarvan aangenomen kan worden dat het om een kenniswerker gaat, zoals een specialistische functie, een sleutelfunctie, een wetenschappelijke functie of een leidinggevende functie.

8.3.b.9. In Nederland werkzame kennismigranten die woonachtig zijn in een andere EER-lidstaat of Zwitserland

Ten aanzien van vreemdelingen die in Nederland werkzaam zijn, maar woonachtig zijn in een andere EER-lidstaat of Zwitserland, wordt afgeweken van artikel 8, eerste lid, onderdeel a, b en c, van de Wav als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- a. de vreemdeling is in het bezit van een verblijfsvergunning in het land waar hij feitelijk woonachtig is;
- b. de vreemdeling verblijft op het moment van de twv-aanvraag reeds feitelijk in het andere land, of hij heeft daar een feitelijk woonadres;
- c. de werkgever is toegelaten tot de kennismigrantenprocedure;
- d. de duur van de te verrichten arbeid is drie maanden of langer;
- e. het salaris dat de vreemdeling verdient, voldoet aan het inkomenscriterium genoemd in artikel 2.1., eerste lid, onderdeel a, onder 1, van het BuWav 2022 en is marktconform.

De werkgever is verplicht het UWV te informeren als de vreemdeling zijn of haar verblijfstitel in het land waar hij woonachtig is verliest, de tewerkstellingsvergunning wordt dan ingetrokken omdat dan niet meer aan de voorwaarden van de tewerkstellingsvergunning wordt voldaan.

8.3.b.10. Vrijhandelsverdragen

In artikel 8, derde lid, aanhef en onderdeel b, van de Wav, is bepaald dat ten behoeve van de bevordering van de internationale handelscontacten afwijking mogelijk is van artikel 8, eerste lid, onderdeel a, b, c en f, van de Wav. Het kan bijvoorbeeld gaan om vrijhandelsakkoorden in het kader van de World Trade Organization (WTO), bilaterale vrijhandelsakkoorden en associatieakkoorden. Deze akkoorden bevatten onder andere bepalingen over de toelating van personen tot Nederland in het kader van het internationale handelsverkeer. In het onderstaande worden de verschillende functies genoemd en de bijbehorende voorwaarden omschreven waaronder een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning op grond van vrijhandelsakkoorden kan worden verstrekt. In bepaalde gevallen (zoals bij sleutelpersoneel, trainees en specialisten) kan het gaan om categorieën die zowel op grond van een nationale regeling als op grond van een vrijhandelsakkoord kunnen worden toegelaten. Er is voor gekozen dit onderscheid te handhaven om de nationale regeling (met eigen voorwaarden) niet te laten doorkruisen met de internationale verplichtingen. Het is aan de werkgever om te bepalen van welke regeling hij gebruik wil maken.

De paragrafen 8.3.b.11. en 8.3.b.12. gelden voor alle landen die lid zijn van de WTO. Voor onderdanen van landen waarmee een vrijhandelsakkoord is gesloten, geldt daarnaast ook paragraaf 8.3.b.13.



Voorts mogen ten aanzien van onderdanen van landen waarmee een vrijhandelsakkoord is gesloten de volgende passages uit de paragrafen 8.3.b.11. en 8.3.b.12. niet worden toegepast:

- Paragraaf 8.3.b.11, onderdeel a, de laatste zin: ‘en is tot stand gekomen na een openbare aanbestedingsprocedure of een publieke bekendmaking om die overeenkomst te sluiten, als dat voortvloeit uit het Nederlands recht of dat van de Europese Unie’;
- Paragraaf 8.3.b.12., in de eerste zin: ‘niet zijnde een organisatie zonder winstoogmerk’;
- Paragraaf 8.3.b.12, onderdeel b, eerste zin: ‘(niet zijnde meerderheidsaandeelhouder)’.

In bijlage III is de lijst van landen opgenomen waarmee een vrijhandelsakkoord van kracht is en wordt verwezen naar de website van de WTO om na te gaan welke landen op dit moment lid zijn van de WTO.

8.3.b.11. Dienstverleners op contractbasis

Bedrijven kunnen in het kader van internationale dienstverlening hun eigen personeel ter uitvoering van de dienst in Nederland laten werken indien aan de navolgende voorwaarden wordt voldaan. De personen die op tijdelijke basis diensten verlenen, zijn in dienst van een rechtspersoon, die geen commerciële vestiging in een van de Lidstaten van de EER of Zwitserland heeft en;

- a. de dienstverleningsovereenkomst overschrijdt niet de duur van vierentwintig maanden, en is tot stand gekomen na een openbare aanbestedingsprocedure of een publieke bekendmaking om die overeenkomst te sluiten, als dat voortvloeit uit het Nederlands recht of dat van de Europese Unie;
- b. de hiervoor bedoelde personen behoren tot het vaste personeel van de desbetreffende buitenlandse werkgever en hebben al meer dan een jaar in dienst van die werkgever de werkzaamheden verricht, waarop de dienstverleningsovereenkomst betrekking heeft;
- c. de verblijfsduur is beperkt tot de duur van het contract, met een maximum van twaalf maanden in een periode van 24 maanden;
- d. de hiervoor bedoelde personen verrichten uitsluitend de werkzaamheden waarvoor de tewerkstellingsvergunning is verleend;
- e. het aantal personeelsleden dat voor de rechtspersoon de contractueel overeengekomen werkzaamheden verricht, bedraagt ten hoogste het aantal personen dat redelijkerwijs noodzakelijk is voor de uitvoering van de overeenkomst;
- f. de desbetreffende personeelsleden beschikken over een voltooide universitaire opleiding en drie jaar beroepservaring op het desbetreffende werkteerrein.
Voor onderdanen van landen van het Cariforum geldt voor dit punt dat als zij als fotomodel, chef-kok of in de cultuursector (anders dan radio en tv) werken er geen universitaire opleiding kan worden gevraagd. Wel mag een vereiste (of equivalente) opleiding worden gevraagd; en
- g. de desbetreffende personeelsleden voldoen aan de voor het uitoefenen van dat beroep in Nederland bestaande beroepseisen.

8.3.b.12. Sleutelpersoneel

Sleutelpersoneel kan tijdelijk in Nederland verblijven als zij bij een rechtspersoon uit het verdragsland, niet zijnde een organisatie zonder winstoogmerk, werkzaam zijn en verantwoordelijk zijn voor het opzetten van dan wel voor een goed toezicht op, een goede administratie en exploitatie van een vestiging. Hieronder vallen ‘zakelijke bezoekers’ die verantwoordelijk zijn voor het opzetten van een vestiging en ‘binnen een onderneming overgeplaatste personen’.

- a. Zakelijke bezoekers
Dit zijn natuurlijke personen met een staffunctie die verantwoordelijk zijn voor het opzetten van een vestiging. Zij verrichten geen directe transacties met het publiek en ontvangen geen beloning uit een bron op het grondgebied van de gastpartij. De maximale verblijfsduur voor zakelijke bezoekers is 90 dagen gedurende een periode van 12 maanden.
- b. Binnen een onderneming overgeplaatste personen (managers en specialisten)
De betrokken persoon is ten minste één jaar werknemer of partner (niet zijnde meerderheidsaandeelhouder) van een rechtspersoon uit een verdragspartij en tijdelijk naar een vestiging (met inbegrip van dochterondernemingen, filialen of bijkantoren) in Nederland overgeplaatst. Hij kan voor ten hoogste drie jaar in Nederland verblijven. De betrokken persoon moet tot een van de volgende categorieën behoren: managers of specialisten.

Een manager is iemand die deel uitmaakt van het hogere kader van een rechtspersoon, die in de eerste plaats verantwoordelijk is voor het management van de vestiging, onder het algemene toezicht of de leiding van de raad van bestuur of de aandeelhouders of daarmee gelijkgestelde personen, waaronder de persoon die:

- 1°. leiding geeft aan de vestiging of een afdeling of onderafdeling daarvan;
- 2°. toezicht houdt en controle uitoefent op de werkzaamheden van andere werknemers met een toezichthoudende, leidinggevende of specialistische functie;
- 3°. bevoegd is om op eigen initiatief werknemers in dienst te nemen en te ontslaan of indienstneming,



ontslag of andere maatregelen in het kader van het personeelsbeleid aan te bevelen. Een specialist is iemand die bij een rechtspersoon werkt en beschikt over bijzondere kennis die van wezenlijk belang is voor de activiteiten, de onderzoeksuitrusting, de technische werkzaamheden of het management van de vestiging. Voor de beoordeling van die kennis wordt niet alleen specifiek met de vestiging verband houdende kennis in aanmerking genomen, maar ook of de persoon in hoge mate gekwalificeerd is voor een type werk of handel waarvoor specifieke technische kennis vereist is, evenals het lidmaatschap van een erkende beroepsgroep.

8.3.b.13. Trainees

Trainees die ten minste één jaar in dienst zijn van een rechtspersoon uit een verdragsland, die universitair afgestudeerd zijn en die voor loopbaanontwikkeling of een opleiding in bedrijfskundige technieken of methoden worden overgeplaatst naar een vestiging in Nederland, kunnen voor ten hoogste drie jaar in Nederland verblijven. Van de ontvangende vestiging kan worden verlangd dat zij vooraf ter goedkeuring een opleidingsprogramma voor de volledige duur van het verblijf voorlegt, om aan te tonen dat het verblijf bedoeld is voor opleiding op het niveau van een universitaire graad.

8.3.b.14. Zeevisserij

Gelet op artikel 8, derde lid, onderdeel b, van de Wet arbeid vreemdelingen, wordt een tewerkstellingsvergunning die wordt aangevraagd ten behoeve van een visser voor incidentele werkzaamheden in de Nederlandse territoriale zone en haven aan boord van een niet in Nederland geregistreerd zegaand vissersvaartuig, niet geweigerd op grond van artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b, c en f, van de Wav.

De werkgever verklaart bij de aanvraag dat de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van de visser niet beneden het niveau liggen dat in de bedrijfstak gebruikelijk is.

De tewerkstellingsvergunning wordt, in afwijking van paragraaf 12.2 van deze bijlage, niet ingetrokken indien er langer dan vier weken geen gebruik van wordt gemaakt. In afwijking van artikel 4 van deze regeling hoeft er in deze situatie geen mededeling gedaan te worden.

De tewerkstellingsvergunning wordt voor de duur van twee jaar afgegeven.

8.3.b.15. Tijdelijke tewerkstelling van vreemdelingen ten behoeve van wereldtuinbouwtentoonstelling de Floriade 2022

Ten behoeve van vreemdelingen die arbeid verrichten direct verband houdende met de wereldtuinbouwtentoonstelling de Floriade kan een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning worden verleend zonder toetsing aan artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b, c en d van de Wet arbeid vreemdelingen. Onder arbeid direct verband houdende met de wereldtuinbouwtentoonstelling de Floriade wordt verstaan werkzaamheden die direct in verband staan met het voorbereiden, opbouwen, inrichten, houden, beheren en afbouwen van een tentoonstelling of een stand op het terrein van de Floriade voor een buiten Nederland gevestigde opdrachtgever. Tevens kan worden afgeweken van artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b, c en d van de Wet arbeid vreemdelingen ten behoeve van vreemdelingen die als artiest optredens verzorgen op het terrein van de Floriade.

8.3.b.16. Wervingsinspanningen bij aanvraag tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning voor koks ten behoeve van de Aziatische horeca

Tijdelijke mogelijkheid tot verlening van een vergunning

Van 1 januari 2022 tot en met 31 januari 2022 kan voor vreemdelingen die als kok in een gespecialiseerd restaurant in de Aziatische horecasector arbeid verrichten een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning op grond van artikel 8, derde lid, onder b, van de Wav, worden verleend zonder toets aan artikel 8, eerste lid, onder c, van de Wav.

Specialistische restaurants zijn alleen die restaurants waar overwegend landspecifiek Aziatisch voedsel wordt bereid. Het horecabedrijf moet worden gekenmerkt door het aanbieden van Aziatische gerechten, die worden bereid volgens recepten van het betreffende land. Een restaurant is een gelegenheid waar tegen betaling kan worden gegeten, waar de gerechten worden bereid en eventueel gerechten kunnen worden afgehaald. Geen specialiteitenrestaurants zijn: snackbars, cateringbedrijven en bezorgdiensten, tenzij de werkgever kan aantonen dat toch een gekwalificeerde kok op functieniveau 4 tot en met 6 noodzakelijk is.

Onder Aziatische horecasector in de zin van deze regeling wordt verstaan één of meer van de



volgende keukens: Chinees, Indiaas, Indonesisch, Japans, Koreaans, Maleis, Thais, Tibetaans en Vietnamees.

Deze regeling geldt voor gekwalificeerde koks met een nationaliteit van buiten de EER en Zwitserland in functieniveau 4 tot en met 6. In de aanvraag moet worden onderbouwd waarom een kok op dit niveau noodzakelijk is.

Indien er twijfel is of het restaurant valt onder de regeling of een kok op het gevraagde niveau nodig is, kan worden verzocht om een of meer van de volgende documenten:

- Menukaart;
- Beschrijving van bedrijfsactiviteiten met openingstijden en aantal tafels/stoelen in het restaurant;
- Geanonimiseerd personeelsbestand van het keukenpersoneel waarop de functieniveaus zijn opgenomen.

De specialiteiten kok, souschef dan wel chef-kok moet traditionele gerechten uit een van de genoemde keukens kunnen bereiden op basis van originele recepten. Voor het aantonen van de kwalificaties gelden deze regeling, de RuWav 2022 en paragraaf 6.1. van deze bijlage I onverkort met dien verstande dat ook een certificaat kan worden overgelegd waarmee de kwalificaties worden aangetoond. Uit dat certificaat moet blijken dat de kok de taken zoals beschreven binnen de functie beheerst. Indien er wordt getwijfeld aan de juistheid van het diploma of certificaat kan het UWV verzoeken te laten verifiëren wat de waarde is van het document en dat het gaat om een gekwalificeerde kok.

Overgangsrecht RuWav 2014 ten aanzien van koks ten behoeve van de Aziatische horeca

Paragraaf 19a van bijlage I van de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2014 (RuWav 2014) zoals die luidde voor 1 januari 2022, blijft van toepassing op:

- a. tewerkstellingsvergunningen of gecombineerde vergunningen die zijn verleend op grond van die paragraaf;
- b. aanvragen die zijn ontvangen voor 1 januari 2022;
- c. de afwikkeling van bezwaar- en beroepsprocedures ten aanzien van vergunningen als bedoeld in onderdeel a, of aanvragen als bedoeld in onderdeel b;
- d. aanvragen voor een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning voor dezelfde vreemdeling, voorafgaand aan het verlopen van een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning die is verleend met toepassing van die paragraaf.

Overgangsrecht RuWav 2022 ten aanzien van koks ten behoeve van de Aziatische horeca

Paragraaf 8.3.b.16 van bijlage I van de RuWav 2022 zoals die luidt op de dag voor de vervaldatum, blijft van toepassing blijft op:

- a. tewerkstellingsvergunningen of gecombineerde vergunningen die zijn verleend op grond van paragraaf 8.3.b.16. van bijlage I van de RuWav 2022;
- b. aanvragen die zijn ontvangen voorafgaand aan het vervallen van paragraaf 8.3.b.16.;
- c. de afwikkeling van bezwaar- en beroepsprocedures ten aanzien van vergunningen als bedoeld in onderdeel a, of aanvragen als bedoeld in onderdeel b.

8.3.c. Afwijkingen in het kader van scholing, opleiding, vrijwilligerswerk, internationale uitwisseling en andere internationale culturele contacten alsmede ten behoeve van vreemdelingen die beschikken over een voor het verrichten van arbeid geldige vergunning.

Op grond van artikel 8, derde lid, onderdeel c, van de Wav kan worden afgeweken van het eerste lid, onderdeel a, b, c, d en f. Het gaat daarbij om afwijking in het kader van scholing, opleiding, vrijwilligerswerk, internationale uitwisseling en andere internationale culturele contacten alsmede ten behoeve van vreemdelingen die beschikken over een voor het verrichten van arbeid geldige verblijfsvergunning. De paragrafen 8.3.c.1 tot en met 8.3.c.11. vermelden de groepen waarom het gaat bij deze afwijkingsgrond.

8.3.c.1. Docenten in het internationaal onderwijs

Voor docenten in het internationaal primair en voortgezet onderwijs, waaronder zgn. zaterdag scholen, kan een tewerkstellingsvergunning worden verleend zonder toets aan artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b, en c, van de Wav met een maximale duur van drie jaar. Bij een verblijf van langer dan drie maanden geldt hetzelfde voor het advies over het verlenen of verlengen van de gecombineerde vergunning.

Bij buitenlandse scholen gaat het om docenten die benodigd zijn om specifiek volgens het schoolstelsel van een buitenlands onderwijsstelsel onderwijs te geven en in het buitenlandse onderwijsstelsel



teem zijn opgeleid. Bij afdelingen voor internationaal georiënteerd onderwijs, Europese scholen en niet-bekostigde internationale scholen gaat het om docenten die ervaring hebben met het doceren van het door de desbetreffende school aangeboden internationale of Europese curriculum. Deze docenten moeten over de vereiste kwalificaties beschikken om onderwijs aan de desbetreffende school te mogen geven. Daarnaast moeten deze docenten de competenties hebben om onderwijs te geven in het Engels of een andere voor de desbetreffende school relevante vreemde taal.

8.3.c.2. Stagiairs HBO en universitair

Voor vreemdelingen die korter dan drie maanden arbeid verrichten als stagiair kan een tewerkstellingsvergunning worden verleend zonder toepassing van artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b, c, d en f, van de Wav. Hetzelfde geldt voor vreemdelingen bij een verblijf van langer dan drie maanden, maar korter dan één jaar, voor het advies over het verlenen of verlengen van een gecombineerde vergunning. Deze toets is eveneens van toepassing op een aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning voor gemeenschapsonderdanen op wie het vrij verkeer tijdelijk niet van toepassing is.

Voorwaarde voor toepassing van deze uitzonderingsmogelijkheid is dat de stagiair een opleiding volgt aan een instelling voor hoger onderwijs in het buitenland of op het moment van aanvraag ten hoogste twee jaar beschikt over een diploma, afgegeven door een instelling voor hoger onderwijs. Bij de aanvraag wordt een diploma of bewijs van inschrijving bijgevoegd.

De stage mag niet in de plaats komen van een reguliere baan. In verband met dit vereiste dient in de stageovereenkomst een beschrijving van het stageprogramma te worden opgenomen, waarin de educatieve doelstellingen en leercomponenten van de stage zijn opgenomen.

De stagiair beschikt, met inbegrip van de stagevergoeding, over een inkomen dat niet lager mag zijn dan 50% van het minimumloon, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de WML. Hierbij wordt rekening gehouden met eigen middelen, zoals beurzen. In verband met een toets op de stagevergoeding dient door de werkgever in de stageovereenkomst de te verstrekken stagevergoeding aan de stagiair te worden opgenomen.

8.3.c.3. Stagiairs MBO

Het gaat hier om mensen die in buitenland studeren/hebben gestudeerd en in Nederland stage lopen. Voor vreemdelingen die voor korter dan drie maanden arbeid verrichten die noodzakelijk is ter voltooiing van hun opleiding op MBO-niveau in het buitenland (in de regel in het laatste jaar van hun studie) kan een tewerkstellingsvergunning worden verleend zonder toepassing van artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b, c, d en f, van de Wav. Hetzelfde geldt voor vreemdelingen bij een verblijf van langer dan drie maanden, maar korter dan één jaar, voor het advies over het verlenen of verlengen van een gecombineerde vergunning. Deze toets is eveneens van toepassing op een aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning voor gemeenschapsonderdanen op wie het vrij verkeer tijdelijk niet van toepassing is.

Voorwaarde voor toepassing van deze uitzonderingsmogelijkheid is dat de stagiair reeds een voldoende vakgerichte basisopleiding heeft gevolgd in het land waar hij zijn hoofdverblijf heeft. Voor deze stages blijkt uit een door de desbetreffende onderwijsinstelling afgegeven verklaring dat de stage een noodzakelijk onderdeel uitmaakt van het onderwijsprogramma.

Tevens wordt een gefaseerd stageprogramma overgelegd, afgegeven door de onderwijsinstelling, waaruit blijkt wat de inhoud van de stage is. Het aantal stagiairs per werkgever mag niet meer zijn dan 10% van het vaste personeelsbestand, met een toegestaan minimum van 2 stagiairs. Deze beperking is niet van toepassing op vreemdelingen die beschikken over een W-document dan wel aan wie een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd is verleend onder de beperking verband houdende met het volgen van studie.

De stagiair beschikt, met inbegrip van de stagevergoeding, over een inkomen dat niet lager mag zijn dan 50% van het minimumloon, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de WML. Hierbij wordt rekening gehouden met eigen middelen, zoals beurzen. In verband met een toets op de stagevergoeding dient door de werkgever een afschrift van de stageovereenkomst te worden overlegd, met daarin opgenomen de te verstrekken stagevergoeding aan de stagiair.

8.3.c.4. Stagiairs in het kader van het Young Workers Exchange Program

Voor vreemdelingen die voor korter dan drie maanden arbeid verrichten in het kader van het Young Workers Exchange Program kan een tewerkstellingsvergunning worden verleend zonder toepassing van artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b, c, d en f van de Wav. Bij een verblijf van langer dan drie



maanden, maar korter dan één jaar, geldt hetzelfde voor het advies over het verlenen van de gecombineerde vergunning. De voorwaarden voor deze uitzonderingsmogelijkheid zijn:

- a. de stagiair heeft de Canadese nationaliteit;
- b. de stagiair is ten minste 18 jaar en niet ouder dan 30 jaar;
- c. de stagiair studeert of is op het moment van de aanvraag niet langer dan 12 maanden geleden afgestudeerd blijkend uit een bewijs van inschrijving aan een onderwijsinstelling voor hoger onderwijs of een door de bevoegde autoriteiten gewaarmerkt afschrift van een diploma.

Voor deze stages geldt dat uit de verklaring van de beoogd werkgever blijkt dat de stagiair werk zal gaan verrichten dat gerelateerd is aan de studie. Tevens wordt een gefaseerd stageprogramma overgelegd waaruit blijkt wat de inhoud van de stage is.

De stagiair beschikt, met inbegrip van de stagevergoeding, over een inkomen dat niet lager mag zijn dan 50% van het minimum(jeugd)loon, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de WML. Hierbij wordt rekening gehouden met eigen middelen, zoals beurzen. In verband met een toets op de stagevergoeding dient door de werkgever een afschrift van de stageovereenkomst te worden overlegd, met daarin opgenomen de te verstrekken stagevergoeding aan de stagiair.

8.3.c.5. Stagiairs in het kader van internationale uitwisselingsprogramma's tussen MBO-instellingen

Voor vreemdelingen die arbeid verrichten in het kader van internationale uitwisselingsprogramma's tussen MBO-instellingen en hiervoor kortdurende stages volgen bij werkgevers in Nederland, kan voor maximaal drie maanden een tewerkstellingsvergunning worden verleend zonder toepassing van artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b, c, d en f van de Wav.

Voorwaarde voor toepassing van deze uitzonderingsmogelijkheid is dat deze stagiairs een opleiding volgen aan een MBO-instelling in hun herkomstland en in het kader van een MBO-uitwisselings-/mobiliteitsproject stages lopen bij bedrijven in Nederland. Voor deze stages blijkt uit een door de onderwijsinstelling in het land van herkomst afgegeven verklaring dat de stage een onderdeel uitmaakt van de studie. Tevens wordt een uitgewerkt stageprogramma overgelegd, goedgekeurd door de onderwijsinstelling in het land van herkomst, waaruit blijkt wat de inhoud van de stage is en bij welke bedrijven stage wordt gelopen. Bij de stage(s) staat het werkend leren voorop en niet het verrichten van productieve arbeid.

De ontvangende MBO-instelling is verantwoordelijk voor de huisvesting, de begeleiding tijdens de stage en het verblijf van de deelnemers aan het uitwisselingsprogramma. Ook is de ontvangende MBO-instelling ervoor verantwoordelijk dat de vreemdeling een inkomen zal ontvangen dat niet lager mag zijn dan 50% van het voor hem geldende wettelijk minimumjeugdloon, bedoeld in artikel 8, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

De tewerkstellingsvergunning zal worden verleend aan de Nederlandse MBO-instelling. De MBO-instelling draagt er zorg voor dat een kopie van de tewerkstellingsvergunning wordt verstrekt aan de werkgever(s) waar de stage wordt gelopen.

8.3.c.6. Praktikanten

Voor vreemdelingen die voor een verblijf korter dan drie maanden naar Nederland komen om werkervaring op te doen, die zij vervolgens direct in de praktijk gaan brengen bij hun werkgever in hun herkomstland en deze ervaring van belang is voor de ontwikkeling van de bedrijfsvoering van die werkgever, kan een tewerkstellingsvergunning worden verleend zonder toepassing van artikel 8, eerste lid, onderdelen a en b, en c, van de Wav. Bij een verblijf van drie maanden of meer geldt hetzelfde voor het advies over het verlenen en verlengen van de gecombineerde vergunning voor in de regel maximaal 24 weken.

Voorwaarde voor toepassing van deze uitzonderingsmogelijkheid is dat deze praktikanten reeds een voldoende vakgerichte basisopleiding hebben gevolgd en op basis van een samenwerkingsovereenkomst tussen de in het buitenland gevestigde onderneming en de in Nederland gevestigde onderneming in de laatstgenoemde bij wijze van onderricht bedrijfservaring kunnen opdoen. Bij de aanvraag wordt een gefaseerd leerplan bijgevoegd, alsmede een verklaring van de Nederlandse werkgever inhoudende dat de praktikant geen reguliere arbeidsplaats inneemt. Het leerplan bestaat uit een omschrijving van de werkzaamheden, van de leerdoelen en van de toegevoegde waarde van de werkervaring van de praktikant voor de onderneming in het herkomstland. De praktikant wordt tijdelijk uitgezonden naar de in Nederland gevestigde onderneming. De buitenlandse werkgever verklaart dat hij de praktikant na ommekomst van de praktijkperiode weer direct te werk zal stellen. Het aantal



praktikanten staat in een redelijke verhouding tot het aantal werknemers dat bij een werkgever werkzaam is.

8.3.c.7. Arbeid van bijkomende aard door studenten

Toetsing aan de voorwaarden vervat in artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b, c en f, van de Wav behoeft niet plaats te vinden voor buitenlandse studenten in het bezit van een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd die is verleend onder de beperking verband houdende met het volgen van studie. Hetzelfde geldt voor buitenlandse studenten die op grond van artikel 3.3, vijfde lid, van het Vreemdelingenbesluit 2000 rechtmatig in Nederland verblijven en beschikken over een verblijfssticker in hun paspoort waaruit dat blijkt, of, in het geval van een gemeenschapsonderdaan op wie het vrij verkeer van werknemers tijdelijk nog niet van toepassing is, wanneer bij de aanvraag wordt aangetoond dat de desbetreffende persoon als student bij de desbetreffende onderwijsinstelling staat ingeschreven. De vergunning zal worden verleend als uit de aanvraag is gebleken dat de arbeid onder marktconforme voorwaarden plaatsvindt, en de arbeid:

- a. uitsluitend in de maanden juni, juli en augustus plaatsvindt, of
- b. niet meer dan 16 uur per week beslaat.

De duur van deze tewerkstellingsvergunning is maximaal een jaar. Voor alle andere arbeid wordt de tewerkstelling getoetst aan de voorwaarden van de Wav en gelden deze uitzonderingen niet.

8.3.c.8. Werknemers in de sportsector

Ook ten aanzien van werknemers in de sportsector geldt een restrictief toelatingsbeleid. Alleen voor het incidenteel in Nederland deelnemen aan een wedstrijd door personen die hun hoofdverblijf buiten Nederland hebben, is in artikel 4.3., eerste lid, onderdeel c, van het BuWav 2022 een uitzondering gemaakt, evenals voor het incidenteel onbeloond deelnemen aan proeftrainingen voetbal in het kader van een sollicitatieprocedure.

Vacaturevervulling door het prioriteitgenietend aanbod uit Nederland en bij de EER-landen of Zwitserland is alleen in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk. Een dergelijk uitzonderlijk geval doet zich normaliter uitsluitend voor in de hoogste competitieafdeling van de betreffende tak van sport en gelet hierop wordt in deze gevallen een uitzondering gemaakt op de verplichting uit artikel 8, eerste lid onderdelen a, b en c, van de Wav.

In lagere klassen zal vergunningverlening aan spelers van buiten Nederland en buiten de EER-landen of Zwitserland aangesloten landen slechts bij hoge uitzondering mogelijk zijn, omdat in de regel vervulling binnen het prioriteitgenietend aanbod mogelijk is, hetzij via doorstroming uit de amateursport en jeugdopleidingen, hetzij door aanwerving van spelers uit de hoogste competitieklasse in Nederland of uit andere landen binnen de EER en Zwitserland.

De geboden beloning zal steeds in overeenstemming zijn met wat (top)sporters in de desbetreffende sport verdienen.

Een tewerkstellingsvergunning voor beroepssporters zal daarom in de regel worden geweigerd:

- a. als het een arbeidsplaats in een lagere dan de hoogste afdeling van de betreffende sportbond betreft;
- b. als de beloning niet marktconform is. Hierbij wordt de waarde van gebruikelijke transfersommen verdisconteerd. Van het ontbreken van een marktconforme beloning zal doorgaans sprake zijn als de beloning lager is dan de gebruikelijke beloning voor spelers die behoren tot de top 20% in de hoogste afdeling van de betreffende tak van sport, en
- c. als het een speler betreft die niet direct voorafgaande aan de tewerkstelling op geregelde basis heeft deelgenomen aan een competitie die ten minste even sterk is als de hoogste afdeling van de Nederlandse competitie of die niet op andere wijze, zoals door deelname aan wereldkampioenschappen, heeft bewezen over ten minste vergelijkbare kwaliteiten te beschikken.

Als het een verblijf van langer dan drie maanden betreft gelden deze voorwaarden ook voor het advies over het verlenen of verlengen van de gecombineerde vergunning.

De duur van de tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning voor deze groep is maximaal drie jaar.

8.3.c.9. Beroepsvoetballers

Hetgeen in de vorige paragraaf 8.3.c.8. is opgenomen geldt eveneens voor beroepsvoetballers.



Daarnaast wordt bij het betaalde voetbal ook de eerste divisie gerekend tot de hoogste competitiefdeling.

Bij een verblijf van korter dan drie maanden wordt een tewerkstellingsvergunning verleend zonder arbeidsmarkttoets als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- voor een marktconforme beloning in het betaald voetbal bedraagt de gegarandeerde beloning ten minste 150% van de gemiddelde beloning in de Eredivisie² in het voorgaande seizoen inclusief de premies, die afhankelijk zijn van het in dat seizoen behaalde resultaat van de club die de tewerkstellingsvergunning aanvraagt. Voor spelers in de leeftijdsgroep van 18 tot 20 jaar is in de regel sprake van een marktconforme beloning als de gegarandeerde beloning tenminste 75% van de vorenbedoelde gemiddelde beloning in de Eredivisie bedraagt, en
- als het een speler betreft die niet direct voorafgaande aan de tewerkstelling op geregelde basis heeft deelgenomen aan een competitie die ten minste even sterk is als de hoogste afdeling van de Nederlandse competitie of die niet op andere wijze, zoals door deelname aan wereldkampioenschappen, heeft bewezen over tenminste vergelijkbare kwaliteiten te beschikken.

Wanneer het een verblijf van langer dan drie maanden betreft gelden deze voorwaarden ook voor het advies over het verlenen of verlengen van de gecombineerde vergunning.

De duur van de tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning voor deze groep is maximaal drie jaar.

8.3.c.10. Musici en artiesten

Voor musici en artiesten die behoren tot bepaalde artistieke functiegroepen in een beperkt aantal branches, te weten dans, klassieke muziek, opera, musical, theater, toneel en cultuurwerkplaatsen gelden afwijkende regelingen. Deze functiegroepen zijn in onderstaande lijst opgenomen.

Bij verblijf voor langer dan drie maanden moeten musici en artiesten in het bezit zijn van een gecombineerde vergunning. Het UWV toetst bij het opstellen van het advies bij musici en artiesten uit de functiegroepen in genoemde branches niet aan artikel 8, eerste lid, onderdeel a (aanwezigheid prioriteitgenietend aanbod), onderdeel b (verplichte vacaturemelding bij het UWV) en onderdeel c (eigen wervingsinspanningen van de werkgever) van de Wav. Voor musici en artiesten met een verblijf korter dan drie maanden geldt een tewerkstellingsvergunningplicht. Hierbij wordt op gelijke wijze getoetst als in het kader van de advisering over de gecombineerde vergunning. De vrijstelling op grond van artikel 8, derde lid onderdeel c, van de Wav, betreft uitsluitend arbeidsplaatsen boven de zogenoemde 'zaaglijn' die het geheel aan arbeidsplaatsen in de cultuursector in twee segmenten verdeelt. Boven de 'zaaglijn' bevindt zich het topsegment gedefinieerd met het van het bruto jaarinkomen afgeleide maandinkomen.

De in deze tabel vermelde salarissen zijn gebaseerd op de CAO Nederlandse orkesten, de CAO Theater en dans en ontleend aan de arbeidsvoorwaardenregeling analoog aan de sector Rijk en sector Onderwijs.

Beroepen/functie topsegment	Bruto maandsalaris ¹ vanaf €
Aanvoerder 6e violen, altviolen en contrabassen	2.383
Acteur	4.233
Artistiek (adjunct) directeur dans/musical/cultuurwerkplaats	2.987
Artistiek leider of artistiek adviseur muziek/opera	4.020
Artistiek projectcoördinator cultuurwerkplaats	2.118
Choreograaf	3.200
Danser/musical artiest	2.039
Dirigent	4.000
Eerste concertmeester	4.077
Eerste- of soloblazer, eerste harpist en eerste paukenist	2.383
Kernbegeleiding afdelingen cultuurwerkplaats	2.536
Ontwerper/vormgever (waaronder decor, kostuum, licht, geluid, video)	1.921
Plaatsvervangend eerste concertmeester	2.683
Regisseur	4.233

² Eredivisie kent door de jaren heen verschillende benamingen. Het begrip duidt echter steeds de hoogste betaalde klasse in de Nederlandse voetbalcompetitie.



Beroepen/functie topsegment	Bruto maandsalaris ¹ vanaf €
Solist muziek/opera	4.000
Solocellist	3.017
Technische (project)specialist cultuurwerkplaats	2.118
Zanger/musical artiest	2.971

¹ Bruto maandsalaris wordt van het jaarinkomen herleid. De meest recente CAO is het uitgangspunt.

8.3.c.11. Conservatoren en restauratoren in dienst van werkgevers, lid van de Museumvereniging

Bij verblijf voor langer dan drie maanden moeten conservatoren en restauratoren in het bezit zijn van een gecombineerde vergunning. De leden van de Museumvereniging hebben met regelmaat internationale expertise op het terrein van conservatoren en restauratoren nodig. Bij het vaststellen van zijn advies aan de IND met betrekking tot aanvragen voor een gecombineerde vergunning voor conservatoren en restauratoren van werkgevers die lid zijn van de Museumvereniging, toetst UWV, in afwijking van artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b, en c, van de Wav, niet op de aanwezigheid van prioriteitgenietend aanbod en de verplichte vacaturemelding bij UWV. Conservatoren en restauratoren die werkzaamheden komen verrichten bij musea die aangesloten zijn bij de Museumvereniging voor korter dan zes aaneengesloten weken in een periode van 13 weken, kunnen ook gebruik maken van de vrijstelling zoals beschreven in artikel 4.3., eerste lid, onderdeel b, van het BuWav 2022, omdat dan ook sprake is van incidentele arbeid.

Artikel 9 Wav: facultatieve weigeringsgronden

Aan de uitvoering van de Wav ligt het beginsel ten grondslag dat alle toepasselijke weigeringsgronden waarin de Wav voorziet, zullen worden tegengeworpen. Aan de hand van die toetsing kan een vergunning worden geweigerd, of kan, op basis van een belangenafweging, worden besloten om niet tot weigering over de gaan.

9.1.a. Binnen redelijke termijn prioriteitgenietend aanbod aanwezig

Wanneer voorzienbaar is dat voor een aangevraagde tewerkstellingsvergunning binnen redelijke termijn prioriteitgenietend aanbod beschikbaar is, kan een vergunning worden geweigerd. Het staat dan namelijk te bezien in hoeverre de Nederlandse arbeidsmarkt er mee gediend is dat vreemdelingen worden toegelaten, terwijl binnen afzienbare tijd binnenlands aanbod of arbeidsaanbod uit de EER beschikbaar zal zijn. Wordt een vergunning afgegeven terwijl kort daarna wel dergelijk prioriteitgenietend aanbod beschikbaar komt, dan is de desbetreffende arbeidsplaats dus reeds opgevuld en kunnen prioriteitgenietende personen niet terecht. Centraal in de beoordeling zal hierbij staan wat moet worden begrepen onder een redelijke termijn. Hierover is in zijn algemeenheid geen eenduidige uitspraak te doen. Wat in het kader van een bepaalde categorie werkzaamheden als een onredelijk lange periode zal gelden, kan bij een andere categorie als kort worden ervaren. Dit zal derhalve per geval worden bekeken.

9.1.b. Leeftijdsgrens

Artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Wav biedt de mogelijkheid leeftijdsgrenzen te stellen. Op grond daarvan is in artikel 9 van de RuWav bepaald dat een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning kan worden geweigerd ten aanzien van een vreemdeling die jonger is dan 18 jaar. Een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning zal niet worden geweigerd voor de vreemdeling die minimaal 16 jaar is en voor wie een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning kan worden verleend op grond van paragraaf 8.3.c.5. voor het volgen van een stage van maximaal drie maanden in het kader van internationale uitwisselingsprogramma's tussen MBO-instellingen.

9.1.c. Niet naleven voorschrift

Op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel c, van de Wav kan een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning worden geweigerd als de aanvraag een werkgever betreft aan wie in de voorafgaande vijf jaar een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning is afgegeven, waaraan een voorschrift als bedoeld in artikel 10 van de Wav is verbonden. In dat geval zal steeds worden nagegaan of de in die eerdere vergunning gestelde voorschriften geheel zijn nagekomen. Als de voorschriften in betekende mate niet zijn nagevolgd, wordt een vergunning in de regel geweigerd. Als de voorschriften wel in aanzienlijke mate maar niet geheel zijn nagevolgd, zal in de regel geen vergunning op grond van artikel 11, eerste lid, van de Wav worden afgegeven.



9.1.d. Huisvesting

Op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel d, van de Wav kan een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning worden geweigerd, als er geen passende huisvesting voor de vreemdeling beschikbaar is. De beoordeling vindt in eerste instantie plaats op grond van de bij de aanvraag verstrekte informatie. Zo nodig zal de aanvrager de gemeente om een oordeel over de huisvesting dienen te verzoeken. Deze beoordeling behelst zowel de beschikbaarheid van de huisvesting, inclusief de rechtmatigheid van het betrekken van de huisvesting, alsook een kwalificatie van de geschiktheid van de huisvesting, zoals veiligheid en hygiëne, gedurende de periode van tewerkstelling. Ook het UWV kan de gemeente om dit oordeel verzoeken.

9.1.e. Sectorale convenanten

Het UWV kan een tewerkstellingsvergunning weigeren of adviseren een gecombineerde vergunning niet te verlenen als niet is voldaan aan bepalingen die zijn opgenomen in een sectoraal convenant als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel e, van de Wav.

Als sectoraal convenant in de zin van artikel 9, eerste lid, onderdeel e, van de Wav wordt slechts in aanmerking genomen een convenant dat voldoet aan de volgende vereisten:

- a. partijen bij het convenant zijn in ieder geval het UWV en representatieve werkgeversorganisaties;
- b. het UWV heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in kennis gesteld van het voornemen het convenant tot stand te brengen;
- c. het convenant is erop gericht dat binnen een redelijke termijn meer prioriteitgenietend arbeidsaanbod aanwezig is door middel van onder meer extra wervings- of scholingsinspanningen, en
- d. het UWV heeft het convenant, nadat het tot stand gekomen is, in de Staatscourant gepubliceerd.

9.1.f. Belemmeringen voor vacaturevervulling

Op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel f, van de Wav kan een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning worden geweigerd als de werkgever belemmeringen opwerpt waardoor de arbeidsplaats niet met prioriteitgenietend aanbod kan worden vervuld. Gedacht kan worden aan irrealistische functie- of taaleisen. Het beheersen van een andere taal dan het Nederlands als voorwaarde voor vacaturevervulling kan beschouwd worden als een beletsel in de zin van artikel 9, eerste lid, onderdeel f, van de Wav.

9.1.g. Weigering van een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning vanwege het niet over een periode van ten hoogste een maand betalen van de vreemdeling

Een aanvraag tot het verlenen van een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning kan op grond van artikel 9, eerste lid onderdeel g, van de Wav worden geweigerd indien is gebleken dat de werkgever eerder het loon zoals aangegeven in artikel 7 van de Wav, niet over een periode van ten hoogste een maand heeft betaald aan de vreemdeling. Immers, het is van belang dat de vreemdeling kan rekenen op consistente uitbetaling van het overeengekomen loon. UWV zal derhalve in de regel de aanvraag weigeren als bij een verlenging in de controle in de systemen blijkt dat er geen sprake is geweest van consistente uitbetaling van het loon tenzij, gelet op de individuele omstandigheden van het geval, de tegenwerping hiervan onevenredig zou zijn.

9.1.h. Weigering van een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning vanwege het ontbreken van economische activiteiten

Op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel h, van de Wav kan een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning worden geweigerd wanneer er bij de werkgever geen sprake is van economische activiteiten. Hiermee kan worden voorkomen dat een werkgever een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning krijgt terwijl onvoldoende vaststaat dat de vreemdeling daadwerkelijk zal worden tewerkgesteld of dat de werkgever in staat is het loon te betalen vanwege het ontbreken van economische activiteiten. Voorkomen dient te worden dat door middel van het verkrijgen van een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning binnenkomst van de vreemdeling tot Nederland wordt verkregen als de arbeid niet zal kunnen worden verricht. Bij de aanvraag kan de werkgever gevraagd worden te bevestigen dat hij in staat is om het overeengekomen loon van de desbetreffende vreemdeling te kunnen betalen. Als er desondanks sprake is van signalen dat er geen economische activiteiten zijn geeft UWV de werkgever de gelegenheid om zijn verklaring te onderbouwen.

Wanneer het gaat om werkzaamheden of een werkgever die vanwege de aard van de werkzaamheden (bijvoorbeeld onbezoldigd) of de aard van de werkgever (bijvoorbeeld non profit) niet gericht zijn op economische activiteiten zal deze weigeringsgrond niet worden toegepast.



Daarnaast kan bij een startende onderneming waarbij aannemelijk wordt gemaakt dat in de toekomst economische activiteiten zullen plaatsvinden door UWV een voorschrift worden opgenomen. Zie hiervoor paragraaf 10.

9.1.i.

(Wordt nader ingevuld)

9.1.j. Weigering van de tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning vanwege afwijzing, schorsing of intrekking van de erkenning als referent van de werkgever

Indien een werkgever bij de IND een aanvraag heeft ingediend om aangemerkt te worden als erkende referent en deze erkenning is afgewezen, geschorst of ingetrokken kan een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel j, van de Wav worden geweigerd.

Op grond van artikel 2e Vw 2000 kan een aanvraag tot erkenning als referent worden afgewezen indien:

- a. de aanvrager, voor zover vereist op grond van de Handelsregisterwet 2007, niet is ingeschreven in het handelsregister, bedoeld in artikel 2 van die wet;
- b. de continuïteit en solvabiliteit van de onderneming, rechtspersoon of organisatie onvoldoende is gewaarborgd;
- c. de betrouwbaarheid van de aanvrager of van de direct of indirect bij die onderneming, rechtspersoon of organisatie betrokken natuurlijke of rechtspersonen of ondernemingen onvoldoende vast staat;
- d. de erkenning als referent van de aanvrager of van de direct of indirect bij die onderneming, rechtspersoon of organisatie betrokken rechtspersoon of organisatie betrokken rechtspersonen of ondernemingen binnen een periode van vijf jaar direct voorafgaand aan de aanvraag is ingetrokken, of
- e. de aanvrager niet voldoet aan de vereisten die verband houden met het doel waarvoor de vreemdeling in Nederland verblijft of wil verblijven, waaronder in ieder geval kan worden verstaan de aansluiting bij en naleving van een gedragscode.

De erkenning als referent kan op grond van artikel 2f Vw 2000 worden geschorst op grond van ernstige vermoedens dat er grond bestaat om de erkenning als referent in te trekken op grond van artikel 2g Vw 2000.

Artikel 2g Vw 2000 bepaalt dat de erkenning als referent kan worden ingetrokken, indien:

- a. de erkenning is verleend op grond van onjuiste of onvolledige gegevens;
- b. de erkende referent niet langer voldoet aan de voorwaarden voor erkenning;
- c. de erkende referent zich niet heeft gehouden aan zijn verplichtingen als referent, of
- d. de erkende referent daarom verzoekt.

Referenten worden na inwilliging van hun aanvraag om erkenning als referent opgenomen in het openbare register van de IND. Bij schorsing of intrekking van de erkenning worden zij uit het openbare register verwijderd. Indien de IND op basis van artikel 2e, onderdeel c, van de Vw 2000 de erkenning als referent afwijst, zal het UWV in de regel de aangevraagde tewerkstellingsvergunning weigeren dan wel bij een gecombineerde vergunning adviseren deze te weigeren. Het gaat er hier namelijk om dat de IND in dat geval heeft geoordeeld dat de betrouwbaarheid van de aanvrager onvoldoende vaststaat. Bij die beoordeling kunnen strafrechtelijke antecedenten een rol spelen, die relevant worden geacht in het kader van de erkenning. Ook zal het UWV de vergunning in de regel weigeren als de IND op basis van artikel 2g van de Vw 2000, onderdelen a, b en c, de erkenning van de referent heeft ingetrokken.

Het UWV zal de tewerkstellingsvergunning in ieder geval nog niet kunnen weigeren, noch negatief adviseren bij een gecombineerde vergunning op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel j, van de Wav zolang de beslissing tot afwijzing, schorsing of intrekking van de erkenning als referent niet onherroepelijk is.

9.1.k. Weigering van de tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning vanwege oplegging van een bestuurlijke boete aan de werkgever met erkenning als referent

Op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel k, van de Wav kan een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning worden geweigerd indien een werkgever binnen een periode van vijf jaar voor de dag dat de tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning wordt aangevraagd een



bestuurlijke boete opgelegd heeft gekregen op grond van artikel 55a van de Vw2000 of is gestraft op grond van artikel 108 Vw 2000.

Artikel 55a van de Vw 2000, eerste lid, bepaalt dat bij een overtreding van de verplichtingen bij of krachtens artikel 2a, tweede lid, onderdeel b (de zorgplicht jegens de vreemdeling), 2t, tweede en derde lid (eigen verklaringen worden volledig en naar waarheid opgesteld en alle relevante gegevens en bescheiden worden verstrekt), 24a, tweede en derde lid (eigen verklaringen worden volledig en naar waarheid opgesteld en alle relevante gegevens en bescheiden worden verstrekt), 54, eerste lid, onderdelen a tot en met e en g, en tweede lid (verschillende toezichtmaatregelen) een bestuurlijke boete kan worden opgelegd. Deze boete is maximaal € 3.000 voor ondernemingen, rechtspersonen en andere organisaties en € 1.500 voor natuurlijke personen.

In artikel 108 van de Vw 2000 worden verschillende strafbepalingen genoemd. De opgelegde straf kan een geldboete zijn of een periode van hechtenis zijn.

De overtredingen die genoemd zijn in artikel 55a van de Vw2000 zijn over het algemeen door de IND eenvoudig vast te stellen en hebben een geringe normatieve lading.

Bij een volgende overtreding, binnen 24 maanden, van de verplichtingen genoemd in artikel 55a van de Vw 2000, is er sprake van recidive en kan de IND een verhoogde boete opleggen. Dat geldt overigens alleen als er sprake is van herhaalde overtreding van dezelfde verplichting. Geconstateerde overtredingen kunnen ook leiden tot verscherpt toezicht op de naleving van de wettelijke voorschriften door de desbetreffende referent.

Het UWV zal de tewerkstellingsvergunning dan ook in de regel weigeren, dan wel bij een gecombineerde vergunning adviseren deze vergunning niet te verlenen als er sprake is van een herhaalde overtreding van de verplichtingen genoemd in artikel 55a van de van de Vw 2000.

Daarnaast wordt de tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning in de regel geweigerd indien de referent is gestraft op grond van artikel 108 van de Vw 2000.

Het UWV zal een tewerkstellingsvergunning ieder geval nog niet kunnen weigeren, dan wel bij een gecombineerde vergunning niet adviseren deze vergunning niet te verlenen op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel k, van de Wav indien de beslissing tot oplegging van de bestuurlijke boete of oplegging van een straf op grond van artikel 108 van de Vw 2000 niet onherroepelijk is.

9.1.l. Weigering tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning na opleggen bestuurlijke boete

Op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel l, van de Wav, kan de tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning worden geweigerd als de werkgever binnen een periode van vijf jaar direct voorafgaand aan de aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning een bestuurlijke boete is opgelegd wegens de overtreding van artikelen die in een van de volgende artikelen zijn genoemd:

- artikel 10:1 van de Arbeidstijdenwet;
- artikel 33 van de Arbeidsomstandighedenwet;
- artikel 18b van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- artikel 18 van de Wet arbeid vreemdelingen; of
- artikel 16 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

Bij de beoordeling of een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning wordt geweigerd, zal meewegen of sprake is van recidive of ernstige overtredingen, als bedoeld in artikel 10.1, derde lid van het BuWav 2022. Van recidive is sprake als binnen een tijdvak van vijf jaar voorafgaande aan de aanvraag meer dan een keer een bestuurlijke boete is opgelegd op grond van een van bovengenoemde artikelen en deze boetes onherroepelijk zijn geworden.

Voor ernstige overtredingen wordt verwezen naar wat daarover in de desbetreffende besluiten staat:

- artikel 7:2, derde lid, Arbeidstijdenbesluit;
- artikel 9.10a, derde lid, Arbeidsomstandighedenbesluit;
- artikel 3, derde lid, Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- artikel 10.1, derde lid, BuWav 2022;
- artikel 3, derde lid, Besluit arbeidsbemiddeling.

9.1.m. Weigering tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning na strafrechtelijke veroordeling naar aanleiding van overtreding arbeidswetten

Op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel m, van de Wav, kan de tewerkstellingsvergunning of een



gecombineerde vergunning worden geweigerd als de werkgever binnen een periode van vijf jaar direct voorafgaand aan de aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning strafrechtelijk is veroordeeld op grond van:

- a. artikel 273f van het Wetboek van Strafrecht (mensenhandel);
- b. artikel 11:3 van de Arbeidstijdenwet (arbeid door kinderen); of
- c. artikel 32 van de Arbeidsomstandighedenwet (verrichten/nalaten van handelingen waardoor levensgevaar of ernstige schade aan de gezondheid van werknemers ontstaat of te verwachten is).

Als een werkgever is veroordeeld op grond van een van deze artikelen, kan zijn aanvraag om een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning worden afgewezen. Daarbij wordt meegewogen of sprake is van recidive. Deze weigeringsgronden kunnen ook toegepast worden als de aanvraag om een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning wordt ingediend door een bedrijf waarvan (een van) de bestuurder(s) eerder een bestuurlijke boete in het kader van deze wetten is opgelegd of hiervoor strafrechtelijk is veroordeeld.

Een aanvraag om een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning kan niet worden afgewezen als de beslissing tot oplegging van de bestuurlijke boete of de strafrechtelijke veroordeling nog niet onherroepelijk is.

9.2. *Convenant*

Het UWV kan een tewerkstellingsvergunning weigeren of adviseren een gecombineerde vergunning niet te verlenen als niet is voldaan aan bepalingen die zijn opgenomen in een sectoraal convenant als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel e, van de Wav.

Als sectoraal convenant in de zin van artikel 9, eerste lid, onderdeel e, van de Wav wordt slechts in aanmerking genomen een convenant dat voldoet aan de volgende vereisten:

- a. partijen bij het convenant zijn in ieder geval het UWV en representatieve werkgeversorganisaties;
- b. het UWV heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in kennis gesteld van het voornemen het convenant tot stand te brengen;
- c. het convenant is erop gericht dat binnen een redelijke termijn meer prioriteitgenietend arbeidsaanbod aanwezig is door middel van onder meer extra wervings- of scholingsinspanningen, en
- d. het UWV heeft het convenant, nadat het tot stand gekomen is, in de Staatscourant gepubliceerd.

Artikel 10 Wav: Voorschriften

10. Voorschriften aan tewerkstellingsvergunning en gecombineerde vergunning

Op grond van artikel 10 van de Wav kunnen aan de tewerkstellingsvergunning en de gecombineerde vergunning voorschriften worden verbonden, die de werkgever verplichten inspanningen te verrichten gericht op het vervullen van de arbeidsplaatsen met prioriteitgenietend aanbod of het wegnemen van gebreken.

De mogelijkheid om op grond van artikel 10, aanhef en onderdelen a, b, d en e, van de Wav, voorschriften aan de tewerkstellingsvergunning te verbinden wordt uitsluitend toegepast, als de werkgever desgevraagd bereid is gevraagde inspanningen te verrichten en als de werkgever reeds enige inspanningen heeft verricht om prioriteitgenietend aanbod te mobiliseren of de gesignaleerde beletselen te verhelpen. In het kader van de gecombineerde vergunning zal het UWV aan de werkgever vragen of hij bereid is de gevraagde inspanningen te verrichten en als de werkgever reeds enige inspanningen heeft verricht om prioriteitgenietend aanbod te mobiliseren of de gesignaleerde beletselen te verhelpen. In alle andere gevallen wordt de tewerkstellingsvergunning geweigerd op grond van artikel 8, eerste lid, aanhef en onderdelen a, b, c of d, van de Wav en wordt bij de gecombineerde vergunning op dezelfde gronden geadviseerd deze niet in te willigen.

Daarnaast kan op grond van artikel 10, aanhef en onderdeel e van de Wav aan een tewerkstellingsvergunning en een gecombineerde vergunning een voorschrift worden verbonden, dat de werkgever verplicht om aan te tonen dat de werkgever economische activiteiten gaat verrichten in de toekomst, zoals het overleggen van een huurcontract voor een bedrijfsruimte, een afschrift van een horeca- of exploitatievergunning van de gemeente en/of informatie dat de opening/start van de onderneming daadwerkelijk heeft plaatsgevonden zodat de vreemdeling de arbeid kan verrichten waarvoor de vergunning is verleend. Hiermee wordt de mogelijkheid gecreëerd voor (startende) ondernemingen dat, ondanks het voldoende kunnen aantonen van economische activiteiten op een moment na de startfase, de tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning wordt verleend onder voorschrift. Van deze mogelijkheid wordt alleen gebruik gemaakt als aannemelijk is gemaakt dat de werkgever in de toekomst economische activiteiten zal gaan verrichten en de werkgever heeft verklaard bereid te zijn de benodigde inspanningen te verrichten. De werkgever is dan gehouden om binnen, een in het individuele geval vast te stellen, redelijke termijn stukken te overleggen die de start van de economische activiteiten onderbouwen.



Artikel 11 Wav: Duur van de tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning

11.1. Tijdelijk werk

Anders dan op grond van artikel 11, eerste lid, van de Wav, dat aangeeft dat een tewerkstellingsvergunning voor ten hoogste drie jaar wordt verleend, geldt op grond van het tweede lid dat tewerkstellingsvergunningen en gecombineerde vergunningen voor tijdelijk werk worden verleend voor ten hoogste 24 weken. Zo worden op grond van artikel 11, tweede lid, tewerkstellingsvergunningen verleend ten behoeve van werkzaamheden die binnen een periode van 24 weken worden afgerond. Ook seizoenswerk valt onder deze paragraaf. Seizoenswerkers zijn werknemers die arbeid verrichten die naar zijn aard tijdelijke werkzaamheden omvat, vanwege het seizoensgebonden karakter, maar naar zijn aard niet valt onder het begrip incidentele arbeid als bedoeld in artikelen 4.1. tot en met 4.3. van het BuWav 2022. In de vreemdelingenregelgeving (artikel 3.58, eerste lid, onderdeel f, van het Vreemdelingenbesluit 2000) is in verband hiermee bepaald dat de verblijfsvergunning ten hoogste 24 weken duurt.

Ten aanzien van personen voor wie een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning wordt aangevraagd, wordt steeds nagegaan of zij in een periode van 14 weken voorafgaand aan de vergunningverlening niet over een voor het verrichten van arbeid geldige vergunning tot verblijf hebben beschikt, dan wel ten behoeve van hen een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning van kracht is geweest, onder gebruikmaking van de uitzonderingsmogelijkheden als hiervoor onder paragraaf 8.1.e beschreven ten aanzien van artikel 8, eerste lid, onderdeel e, onder 1°, van de Wav. Ook in die gevallen zal een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning worden geweigerd.

11.2. Seizoensarbeid

Voor vreemdelingen die als seizoenarbeider in de zin van artikel 3, onderdeel b, Richtlijn 2014/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeid een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning onder de beperking 'seizoenarbeid' aanvragen, gelden, naast de weigeringsgronden uit artikel 8 van de Wav, op grond van deze richtlijn een aantal afwijkende toelatingsvoorwaarden en weigeringsgronden.

UWV verleent een tewerkstellingsvergunning voor seizoenarbeid, dan wel een gecombineerde vergunning onder de beperking 'seizoenarbeid' voor arbeid in de land- en tuinbouwsector.

Bij de aanvraag wordt door de werkgever een geldige arbeidsovereenkomst overgelegd, waarin in ieder geval de volgende gegevens zijn opgenomen:

- de plaats waar de arbeid wordt verricht en de aard van de werkzaamheden;
- de duur van de tewerkstelling;
- het door de werkgever verschuldigde loon;
- het aantal werkuren per week of per maand;
- de lengte van het betaald verlof; en
- indien mogelijk, de datum waarop het werk wordt aangevangen.

Bij de aanvraag toont de werkgever ook aan dat er passende huisvesting als bedoeld in paragraaf 9.1.d. voor de vreemdeling beschikbaar is. Wanneer er geen passende huisvesting beschikbaar is voor de vreemdeling, kan de tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel d, van de Wav worden geweigerd.

Artikel 11a Wav: Periodieke girale betaling

11.a. Periodieke, girale betaling

Bij een verlenging van een gecombineerde vergunning of een hernieuwde aanvraag tewerkstellingsvergunning zal UWV beoordelen of de werkgever het juiste loon tijdig en op de juiste wijze heeft uitbetaald.

Artikel 12 Wav: Facultatieve intrekingsgronden: onjuiste gegevens of wegens geen gebruik

12.1. Intrekking tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning wegens onjuiste gegevens

In artikel 12, eerste lid, onderdeel a, van de Wav is bepaald dat de tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning kan worden ingetrokken indien de voor verkrijging verstrekte gegevens



zodanig onjuist of onvolledig blijken te zijn geweest, dat op de aanvraag een andere beslissing zou zijn genomen als bij de beoordeling daarvan de juiste omstandigheden volledig bekend waren geweest.

UWV zal in de regel de tewerkstellingsvergunning intrekken indien uit eigen onderzoek van de bij UWV beschikbare gegevens dan wel uit bevindingen van ketenpartners zoals de Nederlandse arbeidsinspectie, de IND of de Belastingdienst informatie wordt verkregen waaruit blijkt dat de vergunning kan worden ingetrokken op grond van dit wetsartikel. De vergunning zal met terugwerkende kracht worden ingetrokken vanaf de datum waarop niet (meer) wordt voldaan aan de voorwaarden. Indien het UWV beschikt over de informatie zoals eerder in deze alinea vermeld en de vreemdeling heeft een gecombineerde vergunning zal het UWV de IND adviseren om de gecombineerde vergunning in te trekken.

12.2. Intrekking tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning omdat er geen gebruik van wordt gemaakt

In artikel 12, eerste lid, onderdeel c, van de Wav is bepaald dat de tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning kan worden ingetrokken als er geen gebruik van wordt gemaakt. Teneinde dit te kunnen effectueren zal bij de vergunningverlening de werkgever die de tewerkstellingsvergunning heeft aangevraagd of de houder van de gecombineerde vergunning er steeds op worden gewezen dat hij op grond van artikel 4 van deze regeling verplicht is onverwijld ervan mededeling te doen als van de tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning langer dan 4 weken geen gebruik wordt gemaakt. Op grond van artikel 4 van deze regeling is de houder van de tewerkstellingsvergunning verplicht onverwijld schriftelijk mededeling te doen als van de tewerkstellingsvergunning langer dan 4 weken geen gebruik wordt gemaakt. Deze verplichting is opgenomen om te zorgen dat tijdig wordt gemeld als er geen gebruik meer wordt gemaakt van de tewerkstellingsvergunning omdat het dienstverband is geëindigd of het werk is beëindigd. Gelet hierop is de werkgever gehouden om, voor zover hij daarvan kennis heeft of kan hebben, te melden als de vreemdeling niet meer bij de werkgever werkzaam is. Zie ook paragraaf 1.3.

Van de werkgever wordt verwacht dat hij de vreemdeling en, indien sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 2, tweede lid van de Wav, ook de andere werkgever informeert over zijn besluit niet langer van de tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning gebruik te maken.

De tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning wordt vervolgens ingetrokken, tenzij de vreemdeling een aaneengesloten verlofperiode van niet langer dan drie maanden geniet, dan wel ziekteverlof, zwangerschapsverlof, bevallingsverlof of ouderschapsverlof heeft en de arbeidsrelatie blijft voortbestaan.

Artikel 12a Wav: Facultatieve intrekkingsgronden: bij ontbreken erkende referentstatus

12a.1. Intrekking tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning indien erkenning als referent is afgewezen, geschorst of ingetrokken

Op grond van artikel 12a, onderdeel a, van de Wav kan een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning worden ingetrokken indien de erkenning als referent van een werkgever is afgewezen, ingetrokken of geschorst.

Op grond van artikel 2e van de Vw 2000 kan een aanvraag tot erkenning als referent worden afgewezen indien:

- a. de aanvrager, voor zover vereist op grond van de Handelsregisterwet 2007, niet is ingeschreven in het handelsregister, bedoeld in artikel 2 van die wet;
- b. de continuïteit en solvabiliteit van de onderneming, rechtspersoon of organisatie onvoldoende is gewaarborgd;
- c. de betrouwbaarheid van de aanvrager of van de direct of indirect bij die onderneming, rechtspersoon of organisatie betrokken natuurlijke of rechtspersonen of ondernemingen onvoldoende vast staat;
- d. de erkenning als referent van de aanvrager of van de direct of indirect bij die onderneming, rechtspersoon of organisatie betrokken rechtspersoon of organisatie betrokken rechtspersonen of ondernemingen binnen een periode van vijf jaar direct voorafgaand aan de aanvraag is ingetrokken, of
- e. de aanvrager niet voldoet aan de vereisten die verband houden met het doel waarvoor de vreemdeling in Nederland verblijft of wil verblijven, waaronder in ieder geval kan worden verstaan de aansluiting bij en naleving van een gedragscode.

De erkenning als referent kan op grond van artikel 2f van de Vw 2000 worden geschorst op grond van



ernstige vermoedens dat er grond bestaat om de erkenning als referent in te trekken op grond van artikel 2g van de Vw 2000.

Artikel 2g van de Vw 2000 bepaalt dat de erkenning als referent kan worden ingetrokken, indien:

- a. de erkenning is verleend op grond van onjuiste of onvolledige gegevens;
- b. de erkende referent niet langer voldoet aan de voorwaarden voor erkenning;
- c. de erkende referent zich niet heeft gehouden aan zijn verplichtingen als referent, of
- d. de erkende referent daarom verzoekt.

Het UWV zal de tewerkstellingsvergunning in ieder geval niet intrekken, noch bij een gecombineerde vergunning niet negatief adviseren op grond van artikel 12a van de Wav zolang de beslissing tot afwijzing, schorsing of intrekking van de erkenning als referent niet onherroepelijk is.

12a.2. Intrekking tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning indien aan (erkende) referent een bestuurlijke boete is opgelegd

Op grond van artikel 12a, onderdeel b, van de Wav kan een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning worden ingetrokken indien een werkgever die (erkende) referent is binnen een periode van vijf jaar voorafgaande aan de aanvraag van een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning een bestuurlijke boete opgelegd heeft gekregen op grond van artikel 55a van de Vw 2000 of is gestraft op grond van artikel 108 van de Vw 2000.

Artikel 55a van de Vw 2000, eerste lid, bepaalt dat bij een overtreding van de verplichtingen bij of krachtens artikel 2a, tweede lid, onderdeel b (de zorgplicht jegens de vreemdeling), 2t, tweede en derde lid (eigen verklaringen worden volledig en naar waarheid opgesteld en alle relevante gegevens en bescheiden worden verstrekt), 24a, tweede en derde lid (eigen verklaringen worden volledig en naar waarheid opgesteld en alle relevante gegevens en bescheiden worden verstrekt), 54, eerste lid, onderdelen a tot en met e en g, en tweede lid (verschillende toezichtmaatregelen) een bestuurlijke boete kan worden opgelegd. Deze boete is maximaal € 3.000 voor ondernemingen, rechtspersonen en andere organisaties en € 1.500 voor natuurlijke personen.

In artikel 108 van de Vw 2000 worden verschillende strafbepalingen genoemd. De opgelegde straf kan een geldboete zijn of een periode van hechtenis.

Het UWV zal de tewerkstellingsvergunning in ieder geval niet intrekken, dan wel bij een gecombineerde vergunning niet negatief adviseren, op grond van artikel 12a, onderdeel b, Wav indien de beslissing tot oplegging van de bestuurlijke boete of oplegging van een straf op grond van artikel 108 van de Vw 2000 niet onherroepelijk is.

Artikel 12b Wav: Facultatieve intrekkingsgronden bij overtreding arbeidswetten

12b. Intrekking tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning na opleggen bestuurlijke boete of strafrechtelijke veroordeling naar aanleiding van overtreding arbeidswetten

Op grond van artikel 12b van de Wav kan de tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning worden ingetrokken als de werkgever binnen een periode van vijf jaar voorafgaand aan de intrekking voor een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning een bestuurlijke boete is opgelegd wegens de overtreding van artikelen die in een van de volgende artikelen zijn genoemd:

- a. artikel 10:1 van de Arbeidstijdenwet;
- b. artikel 33 van de Arbeidsomstandighedenwet;
- c. artikel 18b van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- d. artikel 18 van de Wet arbeid vreemdelingen, of
- e. artikel 16 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

Deze gronden zijn gelijk aan de gronden waarop een vergunning kan worden geweigerd (zie daarvoor paragraaf 9.1.1.). Bij de beoordeling of een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning ingetrokken wordt, zal meewegen of sprake is van recidive of ernstige overtredingen. Van recidive is sprake als binnen een tijdvak van vijf jaar voorafgaande aan de intrekking meer dan een keer een bestuurlijke boete is opgelegd op grond van een van bovengenoemde artikelen en deze boetes onherroepelijk zijn geworden.

Voor ernstige overtredingen wordt verwezen naar wat daarover in de betreffende besluiten staat:

- a. artikel 7:2, derde lid, Arbeidstijdenbesluit;
- b. artikel 9.10a, derde lid, Arbeidsomstandighedenbesluit;
- c. artikel 3, derde lid, Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- d. artikel 10.1, derde lid, BuWav 2022, of



e. artikel 3, derde lid, Besluit arbeidsbemiddeling;

Indien de bevoegde instantie heeft geconstateerd dat zich een ernstige overtreding heeft voorgedaan zoals bedoeld in een van deze wetten en de beslissing daarover onherroepelijk is geworden, kan de tewerkstellingsvergunning worden ingetrokken, dan wel wordt geadviseerd de gecombineerde vergunning in te trekken.

Eveneens kan op grond van artikel 12b de tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning worden ingetrokken als de werkgever binnen een periode van vijf jaar voorafgaand aan de intrekking voor een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning strafrechtelijk is veroordeeld op grond van:

- a. artikel 273f van het Wetboek van Strafrecht (mensenhandel);
- b. artikel 11:3 van de Arbeidstijdenwet (arbeid door kinderen), of
- c. artikel 32 van de Arbeidsomstandighedenwet (verrichten/nalaten van handelingen waardoor levensgevaar of ernstige schade aan de gezondheid van werknemers ontstaat of te verwachten is).

Als een werkgever is veroordeeld op grond van een van deze artikelen, kan zijn aanvraag om een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning worden afgewezen. Daarbij wordt afgewogen of sprake is van recidive. Deze intrekkinggronden kunnen ook toegepast worden als de tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning is verleend aan een bedrijf waarvan (een van) de bestuurder(s) eerder een bestuurlijke boete in het kader van deze wetten is opgelegd of hiervoor strafrechtelijk is veroordeeld. Een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning kan niet worden ingetrokken als de beslissing tot oplegging van de bestuurlijke boete of de strafrechtelijke veroordeling nog niet onherroepelijk is.

Artikel 13 Wav: Overige intrekkinggronden

13. Intrekking van de tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning voor seizoensarbeid

Op grond van artikel 13, aanhef, en onderdeel a, van de Wav kan een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning worden ingetrokken wanneer de beperking waaronder de vergunning is verleend, niet in acht wordt genomen.

Zo trekt UWV, wanneer de houder van een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning voor seizoensarbeid andere arbeid verricht dan als seizoensarbeider (zonder dat hier een tewerkstellingsvergunning voor is afgegeven), de tewerkstellingsvergunning in, of adviseert UWV de gecombineerde vergunning in te trekken.

Artikel 24 Wav: Standstill-bepaling

24. Vreemdelingen die aanspraken kunnen ontlenen aan het Aanvullend Protocol bij de Overeenkomst waarbij een associatie tot stand wordt gebracht tussen de Europese Economische Gemeenschap en Turkije of het Besluit nr. 1/80 van de Associatieraad d.d. 19 september 1980 betreffende de ontwikkeling van de associatie, zijn uitgezonderd van bepalingen in de Wav voor zover ze nieuwe beperkingen als bedoeld in artikel 41 van dat protocol en artikel 13 van dat besluit opleveren.

De Wav kende tot 2014 bijvoorbeeld in artikel 4, tweede lid, onderdeel b, een bepaling die aangaf dat de vreemdeling die gedurende een ononderbroken tijdvak van drie jaar heeft beschikt over een voor het verrichten van arbeid geldige verblijfsvergunning voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 14 van de Wv en die nadien zijn hoofdverblijf niet buiten Nederland heeft gevestigd vrij is op de arbeidsmarkt. De verlenging van deze periode in 2014 naar vijf jaar, is in strijd met de standstill-bepaling als genoemd in artikel 13 van het besluit. Ook het vereiste dat een tewerkstellingsvergunning is vereist ten aanzien van Turkse zelfstandigen in de vrije termijn is in strijd met de standstill-bepaling in artikel 41 van het protocol.



BIJLAGE II OVERZICHT VAN OVEREENKOMSTEN MET ANDERE MOGENDHEDEN DAN WEL BIJ EEN VOOR NEDERLAND VERBINDEND BESLUITEN VAN EEN VOLKENRECHTELIJKE ORGANISATIE WAARIN IS VASTGELEGD DAT ER GEEN TEWERKSTELLINGSVERGUNNING OF EEN GECOMBINEERDE VERGUNNING VAN EEN VREEMDELING MAG WORDEN VERLANGD

1. Onderdanen van een lidstaat van de Europese Economische Gemeenschap dan wel gezinsleden van dergelijke onderdanen waarop artikel 23 van Richtlijn 2004/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende het recht van vrij verkeer en verblijf op het grondgebied van de lidstaten voor de burgers van de Unie en hun familieleden, tot wijziging van Verordening (EEG) nr. 1612/68 en tot intrekking van de Richtlijnen 64/221/EEG, 68/360/EEG, 72/194/EEG, 73/148 EEG, 75/34 EEG, 75/35 EEG, 90/364 EEG, 90/365/EEG en 93/96 EEG (PB 2004 L158) van toepassing is;
2. Onderdanen van een Staat die partij is bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte (Trb. 1992, 132 en Trb. 1993, 69 en 156) waarop artikel 7 dan wel gezinsleden van dergelijke onderdanen waarop artikel 23 van Richtlijn 2004/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende het recht van vrij verkeer en verblijf op het grondgebied van de lidstaten voor de burgers van de Unie en hun familieleden, tot wijziging van Verordening (EEG) nr. 1612/68 en tot intrekking van de Richtlijnen 64/221/EEG, 68/360/EEG, 72/194/EEG, 73/148 EEG, 75/34 EEG, 75/35 EEG, 90/364 EEG, 90/365/EEG en 93/96 EEG (PB 2004 L158) van toepassing is;
3. Burgers van het Verenigd Koninkrijk en hun familieleden op wie deel twee van het Akkoord inzake de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland uit de Europese Unie en de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie (2019/C 66 I/01) van toepassing is;
4. Personeelsleden van het Europees Ruimte-Agentschap voor de werkzaamheden in dienst van ESTEC; artikel XV, tweede lid, van het Verdrag tot oprichting van een Europees Ruimte-Agentschap (Trb. 1975, 123);
5. Personeelsleden van het Europees Octrooibureau; artikel 7 van de Overeenkomst tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Europese Octrooi-organisatie betreffende het onderdeel van het Europees Octrooibureau in 's-Gravenhage (Trb. 1978, 16);
6. Stafleden van het Technisch Centrum voor landbouwsamenwerking en plattelandsontwikkeling CTA; artikel 13 van de Overeenkomst tussen het Koninkrijk der Nederlanden en het Technisch Centrum voor landbouwsamenwerking en plattelandsontwikkeling (Trb. 1984, 99);
7. Personeelsleden van het UNU Maastricht Economic and Social Research Institute on Innovation and Technology (UNU-MERIT); artikel XV van de Overeenkomst tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Universiteit van de Verenigde Naties inzake het Instituut voor nieuwe technologieën van de Universiteit van de Verenigde Naties (Trb. 1989, 74); alsmede de gezinsleden die deel uitmaken van het huishouden van functionarissen van het Instituut; artikel X.1 van de Notawisseling houdende een verdrag tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Universiteit van de Verenigde Naties inzake de toevoeging van een artikel aan de Overeenkomst tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Universiteit van de Verenigde Naties inzake het Instituut voor nieuwe technologieën van de Universiteit van de Verenigde Naties, met betrekking tot de mogelijkheid voor gezinsleden van functionarissen van het Instituut voor nieuwe technologieën van de Universiteit van de Verenigde Naties om in Nederland betaald werk te verrichten (Trb. 2002, 46);
8. Een vreemdeling, zoals bedoeld in artikel 2, onderdeel b, van de Richtlijn (EG) 2003/109 (PB L 16 van 23.1.2004), betreffende de status van langdurig ingezetene onderdanen van derde landen, die gedurende ten minste één jaar legaal in Nederland verblijf heeft gehad;
9. Stafleden van de African Management Services Company (AMSCO); artikel 11 van het Verdrag tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Internationale Financieringsmaatschappij (IFC) inzake het 'African Training and Management Services (ATMS) Project' van het Ontwikkelingsprogramma van de Verenigde Naties (Trb. 1989, 61), alsmede de gezinsleden die deel uitmaken van het huishouden (Trb. 2007, 214);
10. Personeelsleden van de Benelux-Organisatie voor de Intellectuele Eigendom (merken en tekeningen of modellen) (BOIE) alsmede de inwonende gezinsleden; artikel 8 en artikel 9 van de Zetelovereenkomst voor de Benelux-Organisatie voor de Intellectuele Eigendom (merken en tekeningen of modellen) (Trb. 2007, 202);
11. Stafleden van het Gemeenschappelijk Fonds voor Grondstoffen; artikel 17 van de Zetelovereenkomst tussen het Koninkrijk der Nederlanden en het Gemeenschappelijk Fonds voor Grondstoffen (Trb. 1992, 8) (CFC), alsmede de inwonende gezinsleden; artikel 19A van de Notawisseling houdende een verdrag tussen het Koninkrijk der Nederlanden en het Gemeenschappelijk Fonds voor Grondstoffen inzake de invoeging van artikel 19 A in de Zetelovereenkomst tussen het Koninkrijk der Nederlanden en het Gemeenschappelijk Fonds voor Grondstoffen, met betrekking tot de mogelijkheid voor gezinsleden van functionarissen van het Fonds om in Nederland betaald werk te verrichten (Trb. 2002, 35);
12. Stafleden van het Technisch Centrum voor landbouwsamenwerking en plattelandsontwikkeling (CTA); artikel 13 van de Overeenkomst tussen het Koninkrijk der Nederlanden en het Technisch



- Centrum voor landbouwsamenwerking en plattelandsontwikkeling (Trb. 1984, 99), alsmede de inwonende gezinsleden; Notawisseling houdende een verdrag tussen het Koninkrijk der Nederlanden en het Technisch Centrum voor Landbouwsamenwerking en Plattelandsontwikkeling inzake de tewerkstelling van gezinsleden die deel uitmaken van het huishouden van de functionarissen van het Technisch Centrum voor Landbouwsamenwerking en Plattelandsontwikkeling (Trb. 2007, 132);
13. Personeelsleden van het Europees Octrooi Bureau (EOB) alsmede de inwonende gezinsleden; artikel 7 van de Overeenkomst tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Europese Octrooiorganisatie betreffende het onderdeel van het Europees Octrooibureau in 's-Gravenhage (Trb. 2006, 155);
 14. Gezinsleden van stafleden van Europees Ruimte Agentschap (ESA-ESTEC), bepaald in artikel 18 van het Verdrag tussen het Koninkrijk der Nederlanden en het Europees Ruimte Agentschap inzake het Europees Centrum voor onderzoek en technologie-ontwikkeling op ruimtevaartgebied (Trb. 1999, 41);
 15. Gezinsleden die deel uitmaken van het huishouden van de functionarissen van EUROCONTROL; Notawisseling houdende een verdrag tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Europese Organisatie voor de veiligheid van de luchtvaart inzake de toevoeging van een artikel aan de Overeenkomst tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Europese Organisatie voor de veiligheid van de luchtvaart 'EUROCONTROL' inzake de vestiging van 'EUROCONTROL' te Beek (Limburg) van 10/31 oktober 1975, met betrekking tot de mogelijkheid van gezinsleden van functionarissen van de Europese Organisatie voor de veiligheid van de luchtvaart om in Nederland betaald werk te verrichten (Trb. 2002, 144);
 16. Gezinsleden die deel uitmaken van het huishouden van bepaalde functionarissen van EUROJUST; artikel 17 van het Verdrag tussen het Koninkrijk der Nederlanden en Eurojust (Trb. 2006, 68);
 17. Gezinsleden die deel uitmaken van het huishouden van de Europol-functionarissen genoemd in artikel XVII van het Verdrag tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Europese Politiedienst (Europol) betreffende de zetel van Europol (Trb. 1998, 241) art. XII, alsmede gezinsleden die deel uitmaken van het huishouden van Europol-verbindingsofficieren die niet de nationaliteit van een EU-zendstaat hebben. Het betreft de gezinsleden van de officieren uit de volgende landen: België (Trb. 1999,49); Bulgarije (Trb. 2004, 199); Cyprus (Trb. 2004, 136); Denemarken (Trb. 1999, 25); Duitsland (Trb. 1999, 57); Estland (Trb. 2002, 212); (Trb. 1999, 26); Frankrijk (Trb. 1999, 63); Griekenland (Trb. 1999, 64); Hongarije (Trb. 2002, 77); Ierland (Trb. 1999, 42); Italië (Trb. 1999, 67); Letland (Trb. 2004, 301); Litouwen (Trb. 2004, 165); Luxemburg (Trb. 1999, 82); Malta (Trb. 2004, 312); Noorwegen (Trb. 2002, 40); Oekraïne (Trb. 2021, 121), Oostenrijk (Trb. 1999, 73); Polen (Trb. 2004, 311); Portugal (Trb. 1999, 96); Roemenië (Trb. 2006, 63); Slovenië (Trb. 2004, 53); Spanje (Trb. 1999, 32); Tsjechië (Trb. 2004, 45); Verenigd Koninkrijk (Trb. 1999, 65); Zweden (Trb. 1999, 40) en Zwitserland (Trb. 2006, 115);
 18. Gezinsleden die deel uitmaken van het huishouden van functionarissen van de Hoge Commissaris inzake Nationale Minderheden (HCNM); artikel 13 van het Besluit van 18 november 2002, houdende vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet HCNM (Stb 2002, 581);
 19. Gezinsleden die deel uitmaken van het huishouden van functionarissen van het Internationaal Joegoslavië Tribunaal (ICTY); Notawisseling tussen de regering van het Koninkrijk der Nederlanden en het Internationaal Joegoslavië Tribunaal (ICTY) houdende een verdrag inzake de toevoeging van artikel XV bis aan het verdrag tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Verenigde Naties betreffende de zetel van het ICTY, met betrekking tot de mogelijkheid voor gezinsleden van functionarissen van het Tribunaal om in Nederland betaald werk te verrichten; 's-Gravenhage, 20 juli 2001 (Trb. 2001, 148);
 20. Gezinsleden die deel uitmaken van het huishouden van functionarissen van het Internationale Gerechtshof (IGH); Notawisseling houdende een verdrag tussen het Koninkrijk der Nederlanden en het Internationale Gerechtshof inzake de aanvulling van de notawisseling nopens de voorrechten en immuniteiten van het Internationale Gerechtshof, met betrekking tot de mogelijkheid voor gezinsleden van functionarissen van het Internationale Gerechtshof om in Nederland betaald werk te verrichten (Trb. 2002, 51);
 21. Gezinsleden van de Internationale Organisatie voor Migratie (IOM); artikel 14 van de Overeenkomst tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Internationale Organisatie voor Migratie betreffende de juridische status, de voorrechten en immuniteiten van de Organisatie in Nederland (Trb. 2012, 73);
 22. Gezinsleden van functionarissen van het Iran-United States Claim Tribunal; Briefwisseling tussen de regering van het Koninkrijk der Nederlanden en de President van het 'Iran-United States Claims Tribunal' inzake het toekennen van voorrechten en immuniteiten aan het Tribunaal (Trb. 2004, 158);
 23. Burgerpersoneel van het Regionale Hoofdkwartier Allied Forces North (JFC HQ) zoals bedoeld in artikel 3 van het Protocol bij het op 19 juni 1951 te Londen gesloten Verdrag tussen de Staten die partij zijn bij het Noord-Atlantisch Verdrag – nopens de rechtspositie van internationale militaire hoofdkwartieren, ingesteld uit hoofde van het Noord – Atlantisch Verdrag (Trb. 1953, 111); artikel 9 van de Overeenkomst tussen het Koninkrijk der Nederlanden en het Algemeen Hoofdkwartier van de Geallieerde Mogendheden in Europa inzake de bijzondere voorwaarden die toepasselijk zijn op de vestiging en het functioneren van internationale militaire hoofdkwartieren binnen het Europese



- grondgebied van het Koninkrijk der Nederlanden (Trb. 1969, 165);
24. Gezinsleden van personeelsleden van de NATO Consultation, Command and Control Agency (NC3A); artikel 9 van de Briefwisseling houdende een verdrag tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Noord-Atlantische Verdragsorganisatie betreffende de voorrechten en immuniteiten van de NATO Communications & Information Agency (NCIA) (Trb. 2004, 5);
 25. Gezinsleden die deel uitmaken van het huishouden van functionarissen van het NATO Airborne Early Warning and Control Programme Management Agency (NAPMA); artikel 1 van de Briefwisseling houdende een verdrag tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Noord Atlantische Verdragsorganisatie inzake de mogelijkheid voor gezinsleden van functionarissen van het NATO Airborne Early Warning and Control Programme Management Agency (NAPMA) om in Nederland betaald werk te verrichten (Trb. 2007, 124);
 26. Echtgenoten en ten laste komende leden van de huishoudens van functionarissen van de Organisatie voor het Verbod van Chemische Wapens (OVCW); artikel 23 van het Verdrag tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Organisatie voor het Verbod van Chemische Wapens (OVCW) (Trb. 1997, 114);
 27. Gezinsleden van functionarissen van het Permanente Hof van Arbitrage (PHA) opgenoemd in artikel 13 van het Verdrag inzake de zetel van het Permanente Hof van Arbitrage (Trb. 1999, 68);
 28. Gezinsleden die deel uitmaken van het huishouden van functionarissen van de Organisatie der Verenigde Naties voor Onderwijs, Wetenschap en Cultuur; artikel 11 van het Verdrag tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Organisatie der Verenigde Naties voor Onderwijs, Wetenschap en Cultuur inzake de zetel van het UNESCO-IHE instituut voor wateropleiding (Trb. 2003, 49);
 29. Afhankelijke gezinsleden van diplomaten, consulaire ambtenaren en van het administratieve, technische en dienstverlenende personeel dat werkzaam is bij diplomatieke, consulaire en permanente vertegenwoordigingen van de volgende staten:
 - Argentinië (Trb. 1996, 250)
 - Australië (Trb. 1997, 309)
 - Brazilië (Trb. 1996, 236)
 - Canada (Trb. 1991, 86)
 - Chili (Trb. 1995, 297)
 - El Salvador (Trb. 2016, 157)
 - Hongarije (Trb. 1995, 131)
 - Kroatië (Trb. 2005, 246)
 - Peru (Trb. 2005, 283)
 - Tsjechië (Trb. 1996, 232)
 - Venezuela (Trb. 1995, 95)
 - Verenigde Staten (Trb. 1986, 145, gewijzigd Trb. 2013, 116)
 - Vietnam (Trb. 2019, 119)
 - Zwitserland (Trb. 1958, 110)
 30. Stafleden van de diplomatieke vertegenwoordiging als bepaald in artikel 7 van het Verdrag van Wenen inzake het diplomatiek verkeer (Trb. 1962, 101);
 31. Consulaire stafleden als bepaald in artikel 19 van het Verdrag inzake consulaire betrekkingen (Trb. 1965, 40);
 32. Zwitserse onderdanen en hun gezinsleden. Artikel 4 en artikel 7 aanhef en onderdeel e van de Overeenkomst tussen de Europese Gemeenschap en haar lidstaten, enerzijds, en de Zwitserse bondstaat anderzijds, over het vrije verkeer van personen (Pb. 2002, L 114);
 33. Vertegenwoordigers van organisaties van raadsleden van juridische verenigingen, media en vertegenwoordigers van non-gouvernementele organisaties die voor werkzaamheden verbonden aan het Internationaal Strafhof in Nederland verblijven (Trb. 2007, 125);
 34. Gezinsleden die deel uitmaken van het huishouden van functionarissen van het Internationaal Strafhof Zetelverdrag tussen het Internationaal Strafhof en het Gastland, 's-Gravenhage (Trb. 2007, 125), 07-06-2007;
 35. Gezinsleden die deel uitmaken van het huishouden van een rechter, (adjunct) openbaar aanklager, griffier, hoofd van het kantoor van de verdediging of stafpersoneel van het Speciaal Tribunaal voor Libanon tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Verenigde Naties betreffende de Zetel van het Speciaal Tribunaal voor Libanon, New York (Trb. 2007, 228).Afhankelijke gezinsleden van diplomaten, consulaire ambtenaren en van het administratieve, technische en dienstverlenende personeel dat werkzaam is bij diplomatieke, consulaire en permanente vertegenwoordigingen van de volgende staten;
 36. Gezinsleden die deel uitmaken van het huishouden van 'an official of the Office' van het United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs in Den Haag (Trb. 2020, 19);
 37. Gezinsleden die deel uitmaken van het huishouden van staff members (functionarissen) het Europees Geneesmiddelenbureau (Trb. 2019, 106);
 38. Gezinsleden die deel uitmaken van het huishouden van 'an official' van het Centre for Artificial Intelligence and Robotics in 's-Gravenhage van het United Nations Interregional Crime and Justice Research Institute (Trb. 2017,17);



39. Gezinsleden die deel uitmaken van het huishouden van functionarissen van het Internationaal Restmechanisme voor straftribunalen (Trb. 2015, 59).



BIJLAGE III. LIJST VAN LANDEN WAARMEE EEN VRIJHANDELSAKKOORD IS AFGESLOTEN

Mededeling als bedoeld in paragraaf 8.3.b.10.

World Trade Organization (WTO)

Voor de landen die lid zijn van de WTO gelden de regelingen zoals beschreven in de paragrafen 8.3.b.11. en 8.3.b.12. Zie www.wto.org voor welke landen zijn aangesloten bij de WTO.

Vrijhandelsakkoorden

Met de volgende landen zijn vrijhandelsakkoorden van kracht of voorlopig toegepast waarin de tijdelijke mobiliteit van personen is vastgelegd.

Op de onderdanen van deze landen zijn de paragrafen 8.3.b.11., 8.3.b.12. en 8.3.b.13 van toepassing.

- Armenië (PbEU 2018, L 23 en Trb. 2021, 26)
- Georgië (PbEU 2014, L 261 en Trb. 2014, 210)
- Midden-Amerika: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua en Panama (PbEU 2012, L 346 en Trb. 2012, 163)
- Moldavië (PbEU 2014, L 260 en Trb. 2014, 207)
- Oekraïne (PbEU 2014, L 161 en Trb. 2017, 147)
- Zuid-Korea (PbEU 2011, L 127 en Trb. 2016, 21)
- Verenigd Koninkrijk (PbEU 2021, L 149)

Op de onderdanen van deze landen zijn de paragrafen 8.3.b.11. en 8.3.b.12. van toepassing.

- Chili (PbEU 2002, L 352 en Trb. 2019, 100)
- Japan (PbEU 2018, L 330 en Trb. 2018, 171)
- Vietnam (PbEU 2020, L 186)

Op de onderdanen van deze landen zijn de paragrafen 8.3.b.12. en 8.3.b.13. van toepassing.

- Singapore (PbEU 2019, L 294 en Trb. 2019, 25)

Op de onderdanen van deze landen is alleen de paragraaf 8.3.b.12. van toepassing.

- Albanië (PbEU 2009, L 107 en Trb. 2017, 39)
- Azerbeidzjan (PbEU 1999, L 246 en Trb. 2016, 132)
- Bosnië Herzegovina (PbEU 2015, L 164 en Trb. 2017, 69)
- Kosovo (PbEU 2016, L 71/3)
- Servië (PbEU 2013, L 278 en Trb. 2017, 38)
- Montenegro (PbEU 2010, L 108 en Trb. 2007, 224)
- Noord-Macedonië (PbEU 2004, L 84 en Trb. 2014, 180)

Verdragen die voorlopig inwerking zijn getreden en waarin afspraken over toegang tot de arbeidsmarkt zijn gemaakt:

Op de onderdanen van deze landen zijn de paragrafen 8.3.b.11., 8.3.b.12. en 8.3.b.13 van toepassing.

- Canada (PbEU 2017, L 11 en Trb. 2017, 13)
- De landen van het CARIFORUM: Antigua en Barbuda, de Bahama's, Barbados, Belize, Dominica, de Dominicaanse Republiek, Grenada, Guyana, Haïti, Jamaica, Saint Lucia, Saint Vincent en de Grenadines, Saint Kitts en Nevis, Suriname en Trinidad en Tobago (PbEU 2008, L 289 en Trb. 2009, 18)
- Colombia, Ecuador, Peru (PbEU 2012, L 354 en Trb. 2016, 191)



TOELICHTING

Algemeen

Op 27 oktober 2021 is het wetsvoorstel Wijziging van de Wet arbeid vreemdelingen in verband met het toekomstbestendig maken van de wetgeving op het terrein van arbeidsmigratie (Wijziging Wav) gepubliceerd (Staatsblad 2021, 505). Met deze nieuwe Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (RuWav 2022) in combinatie met de Wijziging Wav en het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (BuWav 2022) wordt gestreefd naar een technische vereenvoudiging van de regelgeving, zodat overzichtelijker is welk regime van de Wav op welke situatie van toepassing is. Het gaat om een meer omvattende regeling, die toekomstbestendig beleid weerspiegelt. Daarmee wordt duidelijkheid en zekerheid voor gebruikers geschapen.

Om de leesbaarheid van de regeling te vergemakkelijken worden de paragrafen in bijlage I, uitvoeringsregels, bij de RuWav 2022 herschikt en vernummerd. Bij deze vernummering corresponderen de paragraafnummers met de artikelnummers van de Wav. Door deze opzet, waarbij dus de volgorde en systematiek van de wet is gevolgd, is de eventuele toepasselijkheid van de nadere regels gemakkelijk terug te vinden. Toekomstige wijziging in bijlage I zullen dan worden ondergebracht in de paragraaf die betrekking heeft op het desbetreffende artikel van de Wav waarin een wijziging in de uitvoering is beoogd.

Er is gekozen om in bijlage I, uitvoeringsregels paragrafen toe te voegen, behorend bij artikelen van de Wav die reeds bestonden voor de Wijziging Wav, maar die eerder niet waren opgenomen in die bijlage. Hiermee is geen inhoudelijke wijziging beoogd maar enkel een nadere toelichting van een reeds bestaande praktijk. Het gaat om paragrafen 2a, 4.1., 6.2., 8.1.a.2., 8.1.b., 8.1.h, 8.3.b., 8.3.c., 9.1.a, 9.2. en 24 van bijlage I, uitvoeringsregels.

Daarnaast bevat deze wijziging nog enkele technische aanpassingen waarmee bestaande paragrafen zijn verduidelijkt. Naast de herschikking van de paragrafen en de verduidelijkingen voorziet de herziening van de RuWav in een aantal inhoudelijke wijzigingen, zoals hierna verwoord.

Onder aan deze toelichting is een transponeringstabel opgenomen waarin de paragrafen uit bijlage 1 bij de RuWav zijn opgenomen, met daarnaast de overeenkomstige paragrafen uit bijlage I van deze regeling. Daarin is mede aangegeven welke paragrafen nieuw zijn.

Toelichting wijziging RuWav 2022

Omwille van de overzichtelijkheid is gekozen voor een geheel nieuwe regeling, de RuWav 2022.

Inhoudelijk verschilt de tekst van de artikelen van de RuWav 2022 weinig van die tekst van de RuWav 2014. Het betreft voor het grootste deel tekstuele aanpassingen. De aanpassingen in de artikelen 6 en 7 houden verband met de in de Wav aangebrachte wijzigingen³.

Belangrijkste wijzigingen in bijlage I, uitvoeringsregels bij de RuWav 2022

Verduidelijkingen

In paragraaf 1.3. is verduidelijkt wanneer melding moet worden gemaakt dat van de tewerkstellingsvergunning geen gebruik wordt gemaakt, namelijk als het dienstverband is beëindigd of het werk is geëindigd.

In paragraaf 2.2. is verduidelijkt dat de uitzondering, dat er niet opnieuw een vergunning vereist is als een andere werkgever beschikt over een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning, enkel geldt als er sprake is van dezelfde arbeid. Ook is in deze paragraaf verduidelijkt op basis waarvan de verplichting om een afschrift van de tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning in de loonadministratie op te nemen geldt.

Ook is verduidelijkt welke gegevens de tewerkstellingsvergunning en het advies voor de gecombineerde vergunning bevat. Zo wordt het loon van de vreemdeling opgenomen. In beginsel zal het gaan om het bruto maandloon. In sommige gevallen blijft het vermelden van het loon achterwege. Dit zal bijvoorbeeld het geval zijn bij het verlenen van een tewerkstellingsvergunning of een advies gecombi-

³ Kamerstukken I 2020/21, 35 680, A



neerde vergunning voor kloosterlingen die een gelofte van armoede hebben afgelegd. Dit is opgenomen in de paragrafen 5.2. en 7.1.

In paragraaf 6.1. is opgenomen dat de aanvraag tot het verlenen van een tewerkstellingsvergunning wordt gedaan door de werkgever en hij derhalve verantwoordelijk is voor het overleggen van de juiste documenten die aantonen dat aan de vereiste kwalificaties wordt voldaan. Dit betreft geen inhoudelijke wijziging.

In paragraaf 8.1.d. staat dat een marktconforme beloning moet worden betaald ongeacht de duur van de tewerkstelling. Dit gold reeds maar was niet expliciet opgenomen. Dat een kennismigrant grensarbeider ook bij deeltijd arbeid het volledig kennismigranteninkomen moet betalen is opgenomen in paragraaf 8.1.f. In paragraaf 8.3.c.3. is verduidelijkt dat deze paragraaf enkel van toepassing is op mensen die in het buitenland studeren of hebben gestudeerd en in Nederland stage lopen.

In paragraaf 8.3.b.5., die ziet op een regeling omtrent overplaatsing binnen concern, is de informatie omtrent de Richtlijn betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming (PbEU 2014, L 157) (ICT-richtlijn) ingekort, verduidelijkt en geactualiseerd. Hierbij is verduidelijkt in welke situaties de overgeplaatste vreemdeling binnen of buiten de reikwijdte van de ICT-richtlijn valt en wat de gevolgen hiervan zijn. De opsomming van situaties waarin de werkgever gebruik kan maken van de regeling uit deze paragraaf of een andere regelingen omtrent overplaatsing, omdat de overgeplaatste vreemdeling buiten de reikwijdte van de ICT-richtlijn valt, is aangescherpt. Daarnaast is de terminologie van de regeling in paragraaf 8.3.b.5. in lijn gebracht met de terminologie die in de praktijk door het UWV wordt gebruikt. Zo is de titel van de paragraaf gewijzigd van 'overplaatsing van personeel' naar 'overplaatsing binnen concern', wordt de eerste categorie van werknemers nu aangeduid met 'leidinggevende of specialistische functie' in plaats van 'sleutelpersoneel', en wordt de derde categorie van werknemers aangeduid met 'trainer/specialist' in plaats van enkel 'specialist'. Er is inhoudelijk niets gewijzigd.

Verder stond abusievelijk in paragraaf 12.1. en 12b. dat het ging om dwingendrechtelijke intrekingsgronden. Dit is met deze wijziging gecorrigeerd.

Tot slot zijn bijlage II en III van RuWav 2022 geactualiseerd.

Wijzigingen naar aanleiding van het wetsvoorstel

In de paragrafen onder de artikelen 9 van de Wav (facultatieve weigeringsgronden) is een aantal nieuwe paragrafen (periodieke girale betaling en ontbreken van economisch activiteiten) opgenomen, omdat met de Wijziging Wav deze weigeringsgronden zijn geïntroduceerd in artikel 9 van de Wav.

Daarnaast zijn, naar aanleiding van het wetsvoorstel, in de paragraaf 10 (voorschriften) nadere regels opgenomen over het verbinden van een voorschriften aan een tewerkstellingsvergunning en een gecombineerde vergunning om aan te tonen dat de werkgever economische activiteiten gaat verrichten in de toekomst.

Verder is in paragraaf 11a opgenomen dat UWV bij een verlenging van een gecombineerde vergunning of een hernieuwde aanvraag tewerkstellingsvergunning zal beoordelen of de werkgever het juiste loon tijdig heeft uitbetaald.

Tot slot zijn de paragrafen aangepast aan de nieuwe duur van de tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning zoals opgenomen in het aangepaste artikel 11 van de Wav.

Uitvoerings- en handhavingstoetsen

De concept regeling is aan UWV voorgelegd met het verzoek te toetsen op uitvoerbaarheid. UWV heeft aangegeven dat de regeling uitvoerbaar is.

De concept regeling is aan de Nederlandse Arbeidsinspectie voorgelegd met het verzoek te toetsen op handhaafbaarheid. De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft aangegeven dat de voorgestelde wijzigingen de handhaafbaarheid van de Wav niet beïnvloeden.

Administratieve lasten

De administratieve lasten (het voldoen aan informatieverplichtingen voortvloeiend uit wet- en regelgeving van de overheid) en de inhoudelijke nalevingskosten (de kosten voor het kunnen voldoen aan de inhoudelijke verplichtingen zoals vastgelegd in wet- en regelgeving) vormen gezamenlijk de kosten die samenhangen met regeldruk. Het kabinet streeft ernaar de regeldruk voor burgers,



bedrijven en professionals terug te dringen. Bij de voorbereiding van dit voorstel is nagegaan of sprake is van regeldrukeffecten.

Naar aanleiding van de inhoudelijke wijzigingen die voortvloeien uit de wijziging van de Wav zijn er in de RuWav een aantal nieuwe paragrafen geïntroduceerd. Bij de voorbereiding van het wetsvoorstel is reeds nagegaan of sprake is van regeldrukeffecten. Hiertoe wordt verwezen naar de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel⁴.

Naast het verwerken van de inhoudelijke wijzigingen naar aanleiding van het wetsvoorstel zijn er geen inhoudelijke wijzigingen.

Dit voorstel heeft dan ook, alles bijeen genomen, geen effecten op de totale regeldruk.

Het voorstel is voorgelegd aan het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR). Het ATR heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat de gevolgen voor de regeldruk al in de memorie van toelichting op het wetsvoorstel Wijziging Wav in beeld zijn gebracht en er met de regeling geen niet voorziene additionele gevolgen voor de regeldruk optreden.

Transponeringstabel

Oude paragraaf	Nieuwe paragraaf	Oude paragraaf	Nieuwe paragraaf
<i>RuWav 2014</i>	<i>RuWav 2022</i>	<i>RuWav 2014</i>	<i>RuWav 2022</i>
1.	1.1. 2.1.	30a.	8.3.c.4.
2.	1.2.	31.	8.3.c.5.
3.	2.2.	32.	8.3.c.6.
4.	3.1.	33.	8.3.c.7.
4a.	3.2.	34.	8.3.c.10.
5.	3.3.	34a.	8.3.c.11.
6.	3.4.	35.	9.1.b.
7.	3.5.	36.	9.1.c.
7bis.	3.6.	37.	9.1.d.
7a.	5.3.	38.	9.1.e.
7b.	5.1.	39.	9.1.f.
7c.	5.2.	40.	9.1.k. en 9.1.l.
7d.	5.4.	41.	9.1.i.
7f.	5.5.	42.	9.1.j.
8.	6.1.	42a.	11.2.
9.	7.1.	43.	10.
10.	8.1.a.1.	44.	11.1.
11.	8.1.c.	45.	12.1.
12.	8.1.d.	46.	12.2.
13.	8.1.e.	46a.	13.
14.	8.1.f.	47.	12.a.1.
15.	8.1.g.	48.	12.a.2.
16.	8.3.c.8.	49.	12.b.
17.	8.3.c.9.	50.	8.3.b.10.
18.	8.3.a.	51.	8.3.b.11.
18a.	8.1.a.2.	52.	8.3.b.12.
19.	8.3.c.1.	53.	8.3.b.13.
19a.	Vervalt	Nieuw	1.3.
19b.	8.3.c.12.	Nieuw	2a.
19c.	8.3.b.15	Nieuw	4.1.
20.	8.3.b.1.	Nieuw	6.2.
21.	8.3.b.2.	Nieuw	8.1.a.2.
22.	8.3.b.3.	Nieuw	8.1.b.
22a.	8.3.b.14.	Nieuw	8.1.h.
23.	8.3.b.4.	Nieuw	8.3.b.
24.	8.3.b.5.	Nieuw	8.3.b.15
25.	8.3.b.6.	Nieuw	8.3.c.

⁴ Tweede Kamer 2020–2021, 35 680, nr. 3



Oude paragraaf	Nieuwe paragraaf	Oude paragraaf	Nieuwe paragraaf
<i>RuWav 2014</i>	<i>RuWav 2022</i>	<i>RuWav 2014</i>	<i>RuWav 2022</i>
26.	8.3.b.7.	Nieuw	9.1.a.
27.	8.3.b.8.	Nieuw	9.1.g.
28.	8.3.b.9.	Nieuw	9.1.h.
29.	8.2.	Nieuw	9.2.
30.	8.3.c.2.	Nieuw	11.a.
30bis.	8.3.c.3.	Nieuw	24.

*De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A.D. Wiersma*