



## IND-werkinstructie nr. 2007/7 (AUB)

Aan Procédérecteur Regulier

Van HIND  
Doorkiesnummer(s)  
Datum 8 juni 2007  
Bijlage DBIN-verklaring  
Vindplaats Quest: kennismigrantenregeling  
Onderwerp Kennismigranten

### 1. Inleiding

Deze werkinstructie is opgesteld naar aanleiding van ervaringen met de uitvoering van de kennismigrantenregeling. In de werkinstructie worden nadere instructies gegeven over de uitvoering van het kennismigrantenbeleid.

### 2. Werkgever

Slechts werkgevers die in Nederland gevestigd zijn, kunnen gebruik maken van de kennismigrantenregeling. Er wordt van uitgegaan dat een bedrijf in Nederland is gevestigd wanneer dit bedrijf ingeschreven staat bij de Kamer van Koophandel. Indien inschrijving in het Handelsregister niet verplicht is, dient de werkgever op andere wijze aan te tonen in Nederland gevestigd te zijn. Een kennismigrant moet in dienst treden van een in Nederland gevestigd bedrijf (uitgezonderd in geval van een concernoverplaatsing) en te werk gesteld worden in Nederland. Indien hieromtrent twijfel bestaat, dient de werkgever om opheldering te worden gevraagd.

#### 2.1 Startende bedrijven

Startende ondernemingen kunnen gebruik maken van de kennismigrantenregeling indien:

- het een startende vestiging betreft die een onderdeel vormt van een buitenlands bedrijf en een verklaring van bekendheid heeft overgelegd van de Directie Buitenlandse Investerings in Nederland (DBIN) (zie bijlage 1);
- aan de ondernemer een Technopartner Label is verstrekt;
- het bedrijf dat niet over een DBIN-verklaring, noch een Technopartner Label beschikt, aan de hand van bewijsstukken kan aantonen dat de financiële positie zodanig is dat de verplichtingen zoals neergelegd in de verklaring zullen kunnen worden nagekomen. Dit geldt ook voor bedrijven die niet eerder vast personeel in dienst hebben gehad.

Een werknemer kan in concernverband overgeplaatst worden naar een Nederlandse vestiging van een in het buitenland gevestigd bedrijf. Hierbij is het mogelijk dat de werknemer in dienst blijft bij het in het buitenland gevestigde bedrijf, of dat de werknemer een arbeidsovereenkomst aangaat met de Nederlandse vestiging. Het in

Nederland gevestigde onderdeel van het bedrijf zal in beide gevallen een verklaring moeten hebben afgegeven in het kader van de kennismigrantenregeling.

Er is uitsluitend sprake van een concernoverplaatsing als de kennismigrant aan de slag gaat bij een in Nederland gevestigd onderdeel van het bedrijf in het buitenland waar de kennismigrant werkzaam is. Gaat de kennismigrant -zonder enige tussenkomst van het in Nederland gevestigde bedrijf- werkzaamheden verrichten bij een ander bedrijf in Nederland, niet zijnde een vestiging van het bedrijf in het buitenland, dan is er sprake van een vorm van detachering die niet valt onder de kennismigrantenregeling. Het bedrijf zal in dat geval een tewerkstellingsvergunning moeten aanvragen waarbij door CWI beoordeeld zal worden of de te verrichten werkzaamheden onder een van de in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) getroffen regelingen voor gedetacheerden valt. Als de werknemer in dienst komt bij de Nederlandse vestiging van het bedrijf dan kan de werknemer wel werkzaamheden verrichten bij een ander Nederlands bedrijf.

### *2.2 Joint Ventures*

Een Joint Venture is een vennootschap waarvan de aandelen worden gehouden door twee of meer samenwerkende zelfstandige ondernemingen. Indien deze vennootschap is toegelaten tot de kennismigrantenregeling, dan kunnen werknemers die in dienst komen van deze vennootschap in aanmerking komen voor verblijf als kennismigrant. Een Nederlands bedrijf dat deelneemt in een Joint Venture en al een verklaring heeft ondertekend kan deze verklaring schriftelijk van toepassing verklaren op de Joint Venture. Indien de werknemer in dienst blijft van het buitenlandse bedrijf dat partij is in de Joint Venture dan kan hij worden toegelaten als kennismigrant indien de juridische relatie tussen het buitenlandse bedrijf en de Joint Venture middels de oprichtingsakte van de Joint Venture is aangetoond en wordt voldaan aan de voorwaarden zoals die gelden voor overplaatsing in concernverband.

### *2.3 Bemiddelingsbureaus en gemachtigden.*

In de kennismigrantenregeling wordt door werkgevers vaak gebruik gemaakt van een advocaat, bemiddelings- of relocationbureau. Deze tussenpersonen mogen namens de werkgever verzoeken om advies in dienen. Ze kunnen in de vvr-procedure uitsluitend namens de vreemdeling optreden indien ze daarvoor uitdrukkelijk gemachtigd zijn.

De schriftelijke verklaring omtrent de toelating tot de kennismigrantenmodule wordt alleen aan de werkgever verzonden. Wijzigingen van de gegevens waarmee de werkgever geregistreerd staat die gevolgen hebben voor de inlogcodes kunnen alleen door de werkgever worden doorgegeven.

Het automatische incassoformulier dient ondertekend te zijn door de werkgever zelf en wordt niet geaccepteerd als deze is ondertekend door een tussenpersoon. Alleen de werkgever of de vreemdeling zelf kan bij het stickerloket in Rijswijk een sticker 'verblijfsaantekening algemeen' laten plaatsen in het paspoort van de vreemdeling. Een gemachtigde of tussenpersoon kan de werkgever of de vreemdeling begeleiden, maar kan niet zelfstandig de sticker 'verblijfsaantekening algemeen' in de paspoorten laten plaatsen.

## **3. Verklaring met betrekking tot de toelating van kennismigranten**

De verklaring moet in origineel en door de werkgever zijn ondertekend. Als de verklaring niet in origineel en/of door een gemachtigde is ondertekend, wordt de verklaring geretourneerd.

De werkgever dient bij de verklaring aanvullende stukken te overleggen.

### *3.1 Uittreksel Kamer van Koophandel*

Er dient een uitgebreid uittreksel van de Kamer van Koophandel (bedrijfsprofiel) te worden overgelegd niet ouder dan 30 dagen, dan wel een bewijs waaruit blijkt dat inschrijving in het Handelsregister niet verplicht is. In principe worden alle uittreksels, dus ook internetuittreksels, geaccepteerd. Het maakt niet uit of het uittreksel wel of niet ondertekend en/of origineel is. Bij twijfel over de juistheid van de informatie in het overgelegd uittreksel worden de gegevens gecontroleerd bij de

Kamer van Koophandel. Het dossiernummer dat bovenaan het uittreksel is vermeld, moet overeenkomen met het in de verklaring kennismigranten opgegeven Registratienummer Kamer van Koophandel.

Hoewel het voor de 'toelating' van de werkgever tot de kennismigrantenregeling niet vereist is dat er stukken zijn bijgevoegd, moet in geval van twijfel of de werkgever in Nederland gevestigd is, een uittreksel van de Kamer van Koophandel dan wel een bewijs waaruit blijkt dat inschrijving in het Handelsregister niet verplicht is worden overgelegd. Indien inschrijving in het Handelsregister niet verplicht is en uit de overige stukken, zoals de verklaring goed betalingsgedrag van de Belastingdienst niet blijkt dat er sprake is van een in Nederland gevestigd bedrijf, is het aan de werkgever om op andere wijze vestiging in Nederland aan te tonen. Indien de werkgever niet als in Nederland gevestigd aangemerkt kan worden ontvangt hij daarvan bericht en worden geen inlogcodes verstrekt.

### *3.2 Verklaring betalingsgedrag*

Er dient een verklaring van betalingsgedrag, afgegeven door de Belastingdienst, te worden overgelegd die niet ouder mag zijn dan drie maanden. In deze verklaring moet zijn opgenomen dat alle verschuldigde belastingen, loonheffingen en/of premies zijn betaald. Als in de verklaring is opgenomen dat er bij de Belastingdienst nog een bezwaar van de organisatie openstaat, maar de verdere opeisbare belastingen, loonheffingen en premies zijn betaald, wordt de verklaring ook geaccepteerd. Het sofi-nummer dat in de verklaring van de Belastingdienst is vermeld, moet overeenkomen met het in de verklaring kennismigranten opgegeven Belastingdienstnummer.

Van startende ondernemingen kan niet worden verwacht dat zij een door de Belastingdienst afgegeven verklaring omtrent betalingsgedrag, afgegeven door de Belastingdienst, overleggen aangezien het bedrijf nog geen (belasting) verleden in Nederland heeft.

Er kan toch gebruik gemaakt worden van de kennismigrantenregeling, indien:

- door startende vestingen van bedrijven die onderdeel vormen van een buitenlands bedrijf een verklaring van bekendheid van de Directie Buitenlandse Investerings in Nederland (DBIN), onderdeel van het ministerie van Economische Zaken, wordt overgelegd;
- aangetoond wordt dat aan het bedrijf een Technopartner Label is verstrekt. Het bedrijf kan dit aantonen door het overleggen van een kopie van de geldleningovereenkomst van de bank, alsmede een kopie van de borgstellingbrief van SenterNovem aan de bank die het bedrijf financiert. Bij twijfel kan bij Technopartner worden nagegaan of er inderdaad een label is verstrekt door een mail te sturen naar [info@technopartner.nl](mailto:info@technopartner.nl);
- het bedrijf in kwestie aan de hand van bewijsstukken kan aantonen dat de financiële positie zodanig is dat de verplichtingen jegens een vreemdeling die verblijf bij het bedrijf als kennismigrant heeft en aan de verplichtingen zoals neergelegd in de door de werkgever af te geven verklaring, zullen kunnen worden nagekomen. Het gaat er met name om dat wordt aangetoond dat de werkgever aan zijn financiële verplichtingen richting de kennismigrant kan voldoen. Hiertoe dient de werkgever stukken te overleggen die inzicht geven in de financiële positie van het bedrijf. Voor een startend bedrijf kan dit een ondernemingsplan zijn, dat in elk geval een financieel plan bevat (Zie ook Vc. B5/8.5.2). Een startend bedrijf dat niet eerder vast personeel in dienst heeft gehad, dient stukken met betrekking tot de bedrijfsresultaten van het afgelopen boekjaar te overleggen.

In het geval van een nieuw in Nederland te vestigen dochteronderneming van een buitenlands bedrijf, kan de verklaring worden ondertekend door een daartoe bevoegd vertegenwoordiger van het buitenlandse moederbedrijf. Indien er sprake is van inschrijving bij de Kamer van koophandel, dient uit het bewijs van inschrijving te blijken dat de ondertekenaar van de verklaring daartoe bevoegd was. In geval er nog geen sprake is van inschrijving in de Kamer van Koophandel dan wel van twijfel over de bevoegdheid van de ondertekenaar, dient diens functie bij het moederbedrijf en de bevoegdheid van de ondertekenaar vast te komen staan.

Aan de hand van de verklaring en de aanvullende stukken wordt het risicoprofiel bepaald (zie paragraaf 10).

Indien wordt vastgesteld dat de werkgever die een verklaring heeft afgegeven, een hoog risico heeft, kan om aanvullende stukken gevraagd worden als een verzamelloonstaat, een jaarrekening/verslag en een uitgebreid uittreksel (bedrijfsprofiel) uit het handelsregister. Indien uit het overgelegde uittreksel uit het handelsregister blijkt dat de bestuurder van het bedrijf bestaat uit één of meerdere andere rechtspersonen, wordt aanvullend gevraagd om een verklaring betalingsgedrag, afgegeven door de Belastingdienst, betreffende die rechtsperso(n)en(en).

Indien de werkgever de gevraagde stukken niet overlegt, staat dat niet in de weg aan toegang tot de regeling maar dienen deze stukken alsnog bij de eerste aanvraag om verblijf als kennismigrant door de werkgever te worden overgelegd.

Genoemde stukken kunnen niet worden gevraagd aan startende bedrijven.

#### **4. De machtiging tot voorlopig verblijf**

Uitgangspunt van de kennismigrantenregeling en de bijbehorende streeftermijn van twee weken is dat de werkgever een grote verantwoordelijkheid en rol heeft in de procedure(s) voor verblijf van de vreemdeling. Daarom is ervoor gekozen om de kennismigrantenprocedure in te richten middels de referentprocedure. Het indienen van een mvv-aanvraag bij de Nederlandse diplomatieke of consulaire vertegenwoordiging is echter altijd mogelijk. Het is evenwel de bedoeling dat alleen van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt indien er eerder een negatief advies is uitgebracht, omdat tegen een negatief advies geen rechtsmiddelen openstaan. De Nederlandse diplomatieke of consulaire vertegenwoordigingen zijn geïnstrueerd het indienen van een mvv-aanvraag kennismigrant zonder een daaraan voorafgaand negatief advies te ontmoedigen. De vreemdeling wordt geadviseerd een verzoek om advies te laten indienen door de werkgever.

Voor de behandeling van een mvv-aanvraag geldt de streeftermijn van twee weken niet. Een mvv-aanvraag die is ingediend bij een Nederlandse diplomatieke of consulaire vertegenwoordiging zal in de regel niet volledig worden ingediend. Er zullen meestal aanvullende stukken door de werkgever overgelegd dienen te worden. Bij de behandeling van een dip-aanvraag kennismigrant wordt aangesloten bij de algemene procesbeschrijving mvv dip.

Het legestartief van €250 voor kennismigranten geldt voor de verkorte mvv-procedure. Voor een mvv dip-aanvraag zonder voorafgaand positief advies geldt het tarief voor 'overige verblijfsdoelen' van €331.

##### *4.1 Toetsmoment bij verzoek om advies*

Bij de beoordeling of wordt voldaan aan alle voorwaarden is de datum van het verzoek om advies bepalend. Als de vreemdeling derhalve op datum verzoek om advies de leeftijd van dertig jaar nog niet heeft bereikt geldt het jaarloonvereiste voor vreemdelingen jonger dan dertig jaar. Ook geldt voor verzoeken om advies die voor 1 januari zijn ingediend het looncriterium zoals dat gold voor de jaarlijkse wijziging van het looncriterium.

#### **5. Looncriterium**

De vreemdeling die verblijf beoogt als kennismigrant en die ouder is dan dertig jaar, dient uit wettelijk toegestane arbeid in loondienst voor één en dezelfde werkgever een bruto jaarloon te ontvangen ten minste ter hoogte van een bedrag dat jaarlijks door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt vastgesteld. In 2007 bedraagt het bruto jaarloon € 46.541 en het bruto jaarloon van kennismigranten, jonger dan dertig jaar, € 34.130. De vereiste premies en belastingen moeten worden afgedragen.

### *5.1 Loonbestanddelen.*

Bij de beoordeling of wordt voldaan aan het looncriterium wordt gekeken naar het vaste contractueel overeengekomen en in geld vastgestelde brutoloon. De waarde van niet in geld uitgekeerd loon en de waarde van onzekere loonbestanddelen worden niet meegeteld.

Een loonbestanddeel kan worden meegeteld indien aan alle onderstaande punten wordt voldaan:

- het loonbestanddeel in de arbeidsovereenkomst is opgenomen;
- het bedrag in geld zal worden uitgekeerd aan de werknemer. In de arbeidsovereenkomst wordt soms opgenomen dat huisvesting ter waarde van een bepaald bedrag ter beschikking zal worden gesteld. Dit bedrag wordt dan niet uitbetaald aan de werknemer, maar er wordt huisvesting ter beschikking gesteld aan de werknemer. Er is dan sprake van loon in natura en dit kan niet worden meegeteld. Als er een bijdrage ten behoeve van huisvesting zal worden uitbetaald kan dit wel worden meegeteld;
- de hoogte van het loonbestanddeel vaststaat. Onzekere loonbestanddelen zoals bonussen afhankelijk van prestaties of fooien kunnen niet worden meegeteld. Bij twijfel of er sprake is van een (on)zeker loonbestanddeel wordt de werkgever om uitleg gevraagd;
- het een brutoloonbedrag betreft. Als in de arbeidsovereenkomst een nettoloon is opgenomen dan dient de werkgever de reden aan te geven van het opnemen van een nettobedrag in de arbeidsovereenkomst en middels een bruto-netto loonberekening aan te tonen wat het bruto loon is.

Als aan de genoemde criteria wordt voldaan kan het betreffende loonbestanddeel worden meegeteld. Welke premies en belastingtarieven gelden voor de verschillende loonbestanddelen en of er sprake is van een basisloon, toeslag of vergoeding is niet van belang voor de beoordeling.

### *5.2 30%-regeling*

De 30%-regeling van de Belastingdienst beoogt de extra kosten die voortvloeien uit het tijdelijk werken buiten het land van herkomst belastingvrij te vergoeden. Om hiervoor in aanmerking te komen dienen de werkgever en de buitenlandse werknemer gezamenlijk een aanvraag in bij de Belastingdienst. De 30%-regeling kan pas worden aangevraagd nadat de werknemer in dienst is getreden bij de werkgever. In de praktijk houdt dat in eerst nadat er een beslissing is genomen op de MVV-aanvraag en de VVR-aanvraag.

In de kennismigrantenregeling wordt rekening gehouden met deze regeling gezien het feit dat een niet gering deel van de (werkgevers van de) kennismigranten van deze regeling gebruik maakt, hetgeen van invloed is op het brutoloon. De werkgever moet gebruik kunnen maken van de door de Belastingdienst geboden faciliteiten zonder daarvan in een vreemdelingrechtelijke procedure de dupe te worden.

Bij de beoordeling van een verzoek om advies of een aanvraag om een verblijfsvergunning is het in de arbeidsovereenkomst vastgestelde bruto inkomen bepalend. Indien er een arbeidsovereenkomst wordt overgelegd waarin netto bedragen worden genoemd, dan zal de werkgever deze bedragen moeten omrekenen naar bruto bedragen. Indien de 30%-regeling al is toegepast, waardoor het brutoloon onder het looncriterium is gezakt, dan dient tevens een bewijs van toekenning van de 30%-regeling te worden meegestuurd, die gebaseerd is op het overeengekomen brutoloon, alsmede loonstrookjes. De beschikking m.b.t. de 30%-regeling wordt slechts afgegeven voor 1 bepaalde werkgever en bij wijziging van werkgever dient er opnieuw een aanvraag te worden ingediend bij het kantoor Buitenland van de Belastingdienst.

### *5.3 Bewijsmiddelen looncriterium*

Voor het vaststellen of wordt voldaan het looncriterium is de arbeidsovereenkomst of het aanstellingbesluit in principe bepalend. Ook voor wat betreft de geldigheidsduur van de af te geven verblijfsvergunning is de arbeidsovereenkomst of het aanstellingsbesluit bepalend. In het geval een onzekere periode wordt genoemd,

bijvoorbeeld betrokkene wordt voor 3 tot 5 jaar aangesteld, wordt de verblijfsvergunning verleend tot de datum waarvan zeker is dat de arbeidsovereenkomst of het aanstellingsbesluit geldt, in het geval van het voorbeeld dus voor 3 jaar.

#### *5.4 Werkgeversverklaring*

Bij een verzoek om advies of een aanvraag om een verblijfsvergunning voor verblijf als kennismigrant wordt naast een arbeidsovereenkomst vaak een werkgeversverklaring overgelegd. Bij een verzoek om advies is dit slechts vereist in het geval er sprake is van overplaatsing in concernverband en er geen arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met het in Nederland gevestigde onderdeel. Een werkgeversverklaring is bedoeld om de actuele stand van zaken van een arbeidsovereenkomst vast te leggen. Bij wijzigingen in de afspraken tussen werkgever en werknemer wordt de arbeidsovereenkomst niet altijd aangepast. Over het algemeen zal binnen een eerste toelatingsprocedure de periode tussen het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst en de werkgeversverklaring kort zijn en zullen er weinig aanpassingen in de voorwaarden van het dienstverband zijn. Als de gegevens in de werkgeversverklaring afwijken van de gegevens in de arbeidsovereenkomst en er is een goede verklaring voor het verschil, dan kan worden uitgegaan van de (recentere) werkgeversverklaring en hoeft er geen aangepaste arbeidsovereenkomst overgelegd te worden. Als bijvoorbeeld de begin- en einddatum van het dienstverband die zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst en de werkgeversverklaring niet met elkaar overeenkomen en dit is te verklaren vanuit het verloop van de verblijfsprocedure kan uitgegaan worden van de gegevens in de werkgeversverklaring. In het geval van een overplaatsing in concernverband is de datum, genoemd in de verklaring van het buitenlandse bedrijf die de formele werkgever van de vreemdeling is, bepalend.

Het komt voor dat de gegevens van de verschillende bewijsstukken waarmee aangetoond dient te worden dat aan het looncriterium wordt voldaan niet met elkaar overeenstemmen. Indien er een gering verschil bestaat tussen de verschillende loonbedragen, maar in alle gevallen wordt voldaan aan het looncriterium is het niet nodig herstel verzuim te bieden. Bij twijfel dient opheldering gevraagd te worden aan de werkgever.

#### *5.5 Arbeidsovereenkomst*

Een arbeidsovereenkomst die in afwijkende vorm is opgesteld, zoals een brief kan geaccepteerd worden. Wel dient de arbeidsovereenkomst, ongeacht de vorm, bij het verzoek om advies in elk geval door de werkgever en bij de aanvraag voor een verblijfsvergunning door zowel de werkgever als de werknemer ondertekend te zijn.

#### *5.6 Arbeidsovereenkomst die in de toekomst ingaat*

Het komt voor dat een aanvraag om een verblijfsvergunning kennismigrant wordt ingediend terwijl de arbeidsovereenkomst pas ingaat na het moment van beslissen.

Gaat de arbeidsovereenkomst later in dan de datum van indiening van de aanvraag om een verblijfsvergunning of een aanvraag wijziging beperking, dan zal de aanvraag – formeel gezien – afgewezen moeten worden. Indien aan de overige voorwaarden wordt voldaan én de ingangsdatum van de overeenkomst ligt binnen zes maanden na de aanvraagdatum van de verblijfsvergunning, dan wordt er telefonisch contact opgenomen met de werkgever. Aan hem wordt uiteengezet dat een omgaande beslissing een afwijzing betekent. Als de werkgever daarmee instemt wordt het dossier aangehouden tot vier weken vóór de ingangsdatum van de overeenkomst.

#### *5.7 Uitzendovereenkomst of nul-urencontract*

Als een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met een uitzend- of detacheringbureau en de werkgever is niet verplicht de niet gewerkte uren door te betalen wordt het verzoek om advies of de aanvraag om een verblijfsvergunning afgewezen. In dat geval is niet aannemelijk dat aan het looncriterium zal worden voldaan. Als uit de arbeidsovereenkomst niet blijkt of er een doorbetalingsverplichting is wordt de werkgever gevraagd hierover helderheid te verschaffen. Er bestaat een onderscheid tussen een uitzendbeding en een

doorbetalingsverplichting. De afspraak dat de arbeidsovereenkomst altijd tussentijds opgezegd kan worden door de werkgever (bijvoorbeeld omdat er geen werk is voor de werknemer) is het uitzendbeding. Een uitzendbeding is het beding dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de ter beschikking stelling van de werknemer door de werkgever aan een derde op verzoek van die derde ten einde komt. Als dit beding in de uitzendovereenkomst is opgenomen, kan de werknemer die overeenkomst onverwijld opzeggen. Met een doorbetalingsverplichting wordt de verplichting bedoeld van de werkgever om de werknemer gedurende de overeengekomen periode niet gewerkte uren door te betalen.

Als in een arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat de uitbetaling per uur of per dag zal plaatsvinden dient er goed opgelet te worden of het aantal te werken uren of dagen gegarandeerd is.

## **6. Kennismigranten die niet hoeven te voldoen aan het looncriterium**

### *6.1 wetenschappelijk onderzoekers*

In het geval van een aanstelling als wetenschappelijk onderzoeker moet in het aanstellingsbesluit of de arbeidsovereenkomst zijn aangegeven de functieduiding en de functiecode zoals gedefinieerd in het universitair functieordeningssysteem (UFO). Verblijf als kennismigrant kan worden toegestaan als het functieprofiel is opgenomen in het universitair functieordeningssysteem onder de functiefamilie 'onderzoek en onderwijs', herkenbaar door een functiecode beginnend met 01. Indien een onderwijs- of onderzoeksinstelling het universitair functieordeningssysteem niet hanteert wordt aan de hand van een conversietabel die met de Vereniging van Universiteiten en de betrokken instelling is opgesteld beoordeeld of de vreemdeling als wetenschappelijk onderzoeker kan worden aangemerkt. In het aanstellingsbesluit of de arbeidsovereenkomst van deze onderwijs- of onderzoeksinstelling wordt de door de instelling gehanteerde functiecode dan wel functiebenaming opgenomen.

### *6.2 Artsen in opleiding tot specialist*

In het geval een vreemdeling verblijf als kennismigrant beoogt als arts in opleiding tot specialist, dient hij bewijs te overleggen van registratie bij de Medisch Specialisten Registratie Commissie, dan wel de Sociaal-Geneeskundigen Registratie Commissie of de Huisarts- en Verpleeghuisarts Registratie Commissie. Deze registratie kan in de regel pas plaatsvinden nadat betrokkene in Nederland is ingeregistreerd zodat in het geval van een mvv-procedure nog geen bewijs van registratie hoeft te worden overlegd. Wel moet uit de arbeidsovereenkomst of het aanstellingsbesluit blijken dat het gaat om werkzaamheden als arts in opleiding tot specialist. De verblijfsvergunning zal echter pas worden verleend (voor maximaal de duur van de opleiding) nadat een bewijs van inschrijving in het opleidingsregister is overgelegd.

## **7. Leges**

Een werkgever dient structureel toestemming te geven voor automatische incasso. Als hij daarvoor niet kiest kan niet naar wens incidenteel per incasso betaald worden. In dat geval dient de werkgever eerst toestemming te geven voor automatische incasso voor alle aanvragen voor verblijf als kennismigrant.

Als blijkt dat de leges bij een bepaalde werkgever via de automatische incasso bij herhaling niet geïnd kunnen worden wordt de werkgever hiermee geconfronteerd en gevraagd om de reden van storning. Indien naar aanleiding van de reactie de verwachting is dat het innen van de leges in de toekomst weer problemen op zal leveren kan de werkgever niet langer gebruik maken van de mogelijkheid van automatische incasso, maar zullen de leges worden geïnd via een factuur of acceptgiro. De streeftermijn van twee weken is dan niet meer van toepassing.

## **8. Wijziging werkgever en aan- en afmelding**

De brief waarmee een werkgever een kennismigrant aan- of afmeldt wordt opgevoerd als een postbehandelplan.

Als de werkgever een kennismigrant afmeldt moet, indien de reden niet duidelijk is, aan de werkgever gevraagd worden om de reden van het vertrek van de kennismigrant op te geven. Vervolgens zijn er verschillende situaties mogelijk:

- De arbeidsovereenkomst is afgelopen en de verblijfsvergunning van de kennismigrant is niet langer geldig. In dit geval hoeft geen actie te worden ondernomen.
- De arbeidsovereenkomst wordt tussentijds beëindigd en er is sprake van een situatie waarin de kennismigrant verwijtbaar werkloos is geworden en de verblijfsvergunning van de kennismigrant nog geldig is. Onder verwijtbaar werkloos wordt ook de situatie verstaan dat de werkgever en werknemer in onderlinge overeenstemming de arbeidsovereenkomst tussentijds hebben beëindigd. In dit geval wordt de verblijfsvergunning van de kennismigrant ingetrokken. Als gedurende de procedure tot intrekking van de verblijfsvergunning blijkt dat de vreemdeling aansluitend bij een andere werkgever opnieuw voldoet aan de voorwaarden voor kennismigrant hoeft de vergunning niet te worden ingetrokken en wordt de intrekkingprocedure stopgezet. Als blijkt dat de kennismigrant weliswaar een nieuwe werkgever heeft gevonden maar de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst niet aan sluit bij de beëindigde arbeidsovereenkomst dan dient de verblijfsvergunning te worden ingetrokken en dient de kennismigrant een nieuwe aanvraag in te dienen.
- De arbeidsovereenkomst wordt voortijdig ontbonden, zonder dat de kennismigrant daarvan een verwijt kan worden gemaakt. De kennismigrant krijgt een zoekperiode van drie maanden. Zie Vc B15/8.2.

Indien een kennismigrant door een nieuwe werkgever wordt aangemeld, maar door de oude werkgever niet is afgemeld terwijl de kennismigrant nog beschikt over een verblijfsvergunning, wordt aan de oude werkgever een brief gestuurd waarin hij wordt gewezen op de verplichting een kennismigrant af te melden. In die brief wordt de werkgever er tevens op gewezen dat nieuwe overtredingen van de afmeldplicht gevolgen kunnen hebben voor toekomstige aanvragen voor verblijf als kennismigrant bij die werkgever om reden dat gebleken is dat de werkgever de verplichtingen, neergelegd in de afgegeven verklaring, niet nakomt. In de verklaring is immers opgenomen dat de werkgever binnen twee weken na beëindiging van het dienstverband of wijziging van de functie van de kennismigrant, schriftelijk mededeling moet doen aan het IND-loket kennis- en arbeidsmigratie van de IND te Rijswijk. Als de werkgever ook na gewezen te zijn op de afmeldplicht die op hem rust, blijft verzuimen kennismigranten af te melden, dan wordt aan de werkgever een brief verzonden met de mededeling dat een eerstvolgende aanvraag of verzoek om advies zal worden afgewezen omdat niet aannemelijk is gebleken dat de werkgever aan zijn verplichtingen, zoals neergelegd in de afgegeven verklaring, zal voldoen.

Er is geen sprake van een afmeldplicht als de kennismigrant de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde periode in zijn geheel bij de werkgever uitdient en de geldigheidsduur van zijn verblijfsvergunning aan het eind van die periode verloopt.

De situatie kan zich voordoen dat een kennismigrant gedurende de geldigheid van zijn verblijfsvergunning van werkgever verandert en zijn nieuwe arbeidsovereenkomst minder lang geldig is dan zijn verblijfsvergunning. De vreemdeling die in het bezit is van een verblijfsvergunning als kennismigrant en die van werkgever is veranderd, blijft in het bezit van zijn verblijfsvergunning als kennismigrant, nu hij immers nog steeds aan alle voorwaarden voldoet. Het feit dat de arbeidsovereenkomst die de vreemdeling met de nieuwe werkgever heeft, korter is dan de geldigheidsduur van zijn verblijfsvergunning voor verblijf als kennismigrant, maakt dit niet anders. Er is ook geen reden om de geldigheidsduur van de verblijfsvergunning aan te passen nu er een plicht op de werkgever rust om betrokkene af te melden als de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Aan de nieuwe werkgever wordt een brief gestuurd waarin hij er nogmaals uitdrukkelijk op wordt gewezen dat hij de kennismigrant dient af te melden bij de IND zodra de arbeidsovereenkomst is afgelopen.



## **9. Zoekstudent**

Indien een zoekstudent er niet in slaagt binnen de toegestane zoekperiode van drie maanden een functie als kennismigrant te verwerven zal de aanvraag worden afgewezen. De aanvraag kan echter toch worden ingewilligd, indien:

- op het moment dat de beslissing wordt genomen op de aanvraag van de zoekstudent gebleken is dat de zoekstudent inmiddels voldoet aan de voorwaarden voor verblijf als kennismigrant, en
- de werkzaamheden als kennismigrant ingaan na het verstrijken van de zoekperiode, maar binnen zes maanden na het verstrijken van de geldigheidsduur van de verblijfsvergunning voor studie.

## **10. Aanvragen van gezinsleden**

Aanvragen van gezinsleden van kennismigranten worden, ongeacht of zij gelijktijdig met de kennismigrant een aanvraag indienen of niet, ingediend bij en behandeld door het loket Kennis- en Arbeidsmigratie. Als de gezinsleden gelijktijdig met de kennismigrant om verblijf vragen, maken zij gebruik van hetzelfde aanvraagformulier als dat voor de kennismigrant. Als de gezinsleden op een later moment dan de kennismigrant een aanvraag indienen, maken zij gebruik van de speciale aanvraagformulieren voor nareizende gezinsleden. Deze formulieren staan op de formulierenmodule van de kennismigrantensite van de IND en zijn dus slechts benaderbaar door de werkgever van de kennismigrant. De formulieren voor nareizende gezinsleden zijn uitsluitend bestemd voor de echtgeno(o)te/(geregistreerde) partner van de kennismigrant en minderjarige kinderen. De overige aanvragen in het kader van gezinshereniging of –vorming bij een kennismigrant, zoals voor verruimde gezinshereniging of in verband met een huwelijk, worden dus niet bij het loket Kennis- en arbeidsmigratie behandeld. Ook voor de aanvragen van nareizende gezinsleden geldt de streeftermijn van twee weken. Daarbij moet uiteraard worden bedacht dat de vergunning pas kan worden verleend nadat het huwelijk in de GBA is ingeschreven zodat er feitelijk sprake is van een streeftermijn van twee weken vanaf de datum van inschrijving van het huwelijk in de GBA.

Voor wat betreft de toets aan het middelenvereiste geldt dat als aan een hoofdpersoon een verblijfsvergunning is verstrekt voor verblijf als kennismigrant kan bij de beoordeling van een verblijfsaanvraag van een nareizend gezinslid zonder meer worden aangenomen dat de middelen zelfstandig en duurzaam zijn. In het geval de kennismigrant niet aan het looncriterium hoeft te voldoen (hetgeen aan de orde is bij kennismigranten die op titel van wetenschappelijk onderzoeker of arts in opleiding tot specialist) zijn toegelaten, moet de vraag of de middelen voldoende zijn zal nog wel worden beantwoord. De hoofdpersoon kan immers voldoende verdienen voor een alleenstaande maar niet voor een gezin.

## **11. Handhaving**

Om de kennismigrantenprocedure snel te maken is ervoor gekozen een aantal verantwoordelijkheden neer te leggen bij de werkgever. De regeling biedt echter geen mogelijkheden om werkgevers vooraf te weigeren. Enkel het ondertekenen en opsturen van de verklaring is voor een werkgever voldoende om toegang te krijgen tot de kennismigrantenregeling. Er is dus in het geval van aanvragen van werkgevers ten aanzien van wie een risico is vastgesteld, aanleiding om de aanvragen kritisch te bezien temeer omdat naast de afgegeven verklaring het enige bijzondere vereiste voor verblijf als kennismigrant een arbeidsovereenkomst is waaruit blijkt dat aan het looncriterium wordt voldaan.

In de praktijk is gebleken dat zich werkgevers aanmelden en er aanvragen en verzoeken om advies worden ingediend waarbij formeel aan alle voorwaarden wordt voldaan, maar waarbij men zich kan afvragen of er geen misbruik wordt gemaakt van de regeling. Hoewel de regelgeving weinig aanknopingspunten biedt om in dergelijke gevallen de aanvraag af te wijzen of negatief te adviseren naar aanleiding van een verzoek daartoe, biedt het beleid de mogelijkheid om op grond van het feit dat het niet aannemelijk is dat de werkgever zijn verplichtingen zal nakomen, verblijf te weigeren. Voor de buitenwereld is het moeilijk te begrijpen dat de IND

'schaapherders' en 'pannenkoekenbakers' als kennismigrant in Nederland toelaat. Het behoort tot de verantwoordelijkheid van de Staatssecretaris van Justitie en de IND in het bijzonder om ook in preventieve zin misbruik van de kennismigrantenregeling tegen te gaan. Misbruik van de regeling wordt tegengegaan door gebruik te maken van risicoprofielen, door de mogelijkheid om individuele aanvragen of verzoeken om advies af te wijzen om reden dat het niet aannemelijk is dat de werkgever zijn verplichtingen zal nakomen en door handhaving achteraf.

#### *10.1 Risicoprofiel werkgever*

Aan de hand van de verklaring en de aanvullende stukken wordt het risicoprofiel van een werkgever bepaald. Het risicoprofiel wordt bepaald door het invullen van een excel-bestand op de i-schijf/regulier/125/procedure kennismigranten/verklaring KM. In dit bestand kunnen de risico-indicatoren worden gewaardeerd met hoog risico, gemiddeld risico en laag risico. Na invulling van de risico-indicatoren wordt berekend of het bedrijf een hoog, gemiddeld of laag risicoprofiel krijgt. Een startend bedrijf dat geen DBIN-verklaring of bewijs dat een Technopartnerlabel is verstrekt kan overleggen krijgt in elk geval een hoog risicoprofiel.

Bij de beoordeling van een aanvraag om een verblijfsvergunning of een verzoek om advies van een werkgever met een hoog risicoprofiel wordt altijd het bedrijvendossier betrokken. Bezien wordt of er voldoende objectieve gegevens in het bedrijvendossier aanwezig zijn om de individuele aanvraag af te kunnen wijzen op de grond dat niet aannemelijk is dat de werkgever aan zijn verplichtingen zal voldoen.

Aan de Arbeidsinspectie worden maandelijks lijsten ter beschikking gesteld van werkgevers die zijn toegelaten tot de kennismigrantenregeling waarbij is aangegeven aan welke werkgevers er een hoog risicoprofiel is toegekend.

#### *10.2 Afwijzen verzoek om advies of aanvraag om verblijfsvergunning*

In het kennismigrantenbeleid is aan de Staatssecretaris van Justitie de bevoegdheid verleend om ook in het geval aan formele voorwaarden wordt voldaan, in het kader van preventieve handhaving van de regeling, een aanvraag af te wijzen als niet aannemelijk is dat de werkgever de met de afgegeven verklaring aangegeven verplichtingen zal nakomen. Deze bevoegdheid en de wijze waarop de Staatssecretaris daarvan gebruik kan maken, is niet onomstreden gebleken.

#### *10.3 Jurisprudentie*

De Afdeling Bestuursrecht van de Raad van State heeft in de zaak Yalcin (schaapherderszaak) het beroep van de Minister voor V&I gegrond verklaard (7 november 2006, 2006050/31). Gelet op de preventieve werking die verondersteld wordt uit te gaan van de op grond van artikel 1d, eerste lid, van het Besluit uitvoering wet arbeid vreemdelingen over te leggen verklaring, en op grond van paragraaf B15/4.1 van de Vreemdelingencirculaire 2000, kan de Minister beoordelen of aannemelijk is dat de vreemdeling en de werkgever daadwerkelijk uitvoering zullen geven aan de arbeidsovereenkomst en daarmee of de werkgever de verklaring neergelegde verplichtingen zal (kunnen) nakomen. Deze uitspraak bevestigt de bevoegdheid van de Staatssecretaris van Justitie om op preventieve wijze misbruik van de kennismigrantenregeling tegen te gaan. Op 18 april 2007 heeft de rechtbank 's Gravenhage, zittingsplaats Amsterdam, een uitspraak gedaan die de bevoegdheid van de Staatssecretaris, respectievelijk de wijze waarop daarvan gebruik wordt gemaakt, zou beperken. Tegen de uitspraak is hoger beroep aangetekend. Toekomstige uitspraken van de Afdeling zullen aanvullende duidelijkheid moeten brengen voor de uitvoeringspraktijk, in het bijzonder de over mogelijkheden van preventieve handhaving.

Uit de uitspraak van de Afdeling volgt tevens dat, indien er twijfel bestaat of het overeengekomen salaris wel zal worden uitbetaald, de werkgever met deze twijfel geconfronteerd moet worden en de gelegenheid moet krijgen met stukken aannemelijk te maken dat het salaris wel degelijk zal worden uitbetaald.

#### *10.4 Handelwijze afwijzen aanvragen*

Het komt voor dat een aanvraag om een verblijfsvergunning wordt ontvangen waarbij formeel aan de voorwaarden wordt voldaan, maar er sterke aanwijzingen zijn dat er misbruik wordt gemaakt van de regeling. In dergelijke gevallen kan de aanvraag afgewezen worden op de grond dat niet aannemelijk is dat de werkgever in dit geval aan zijn verplichtingen voortvloeiende uit de verklaring zal voldoen. Cruciaal daarbij is dat een dergelijke beslissing afdoende wordt onderbouwd. Hiertoe is een bouwsteen als bijlage 2 bij deze werkinstructie gevoegd. In het geval er gereede twijfel bestaat maar er onvoldoende objectieve gegevens zijn om de aanvraag af te wijzen, wordt de werkgever op wie de aanvraag betrekking heeft, op de lijst van door de Arbeidsinspectie te controleren werkgevers geplaatst.

Om te onderbouwen dat niet aannemelijk is dat de werkgever aan zijn verplichtingen, waaronder loonbetaling op het vereiste niveau, zal voldoen, kunnen verschillende factoren worden gebruikt zoals een discrepantie tussen de geboden betaling en de betaling die in de markt gebruikelijk is voor de functie in kwestie, de opleiding en werkervaring van de vreemdeling en de financiële positie van het bedrijf. Genoemde factoren kunnen op zichzelf niet worden gebruikt als argument om een aanvraag of verzoek om advies af te wijzen als ware het voorwaarden voor toelating. Ze kunnen slechts dienen als onderbouwing van de stelling dat niet aannemelijk is dat de werkgever aan zijn verplichtingen, met name dat hij het vereiste salaris zal betalen, zal voldoen. Bij de beoordeling van een aanvraag om een verblijfsvergunning of een verzoek om advies van een werkgever met een hoog risicoprofiel wordt altijd het bedrijvendossier betrokken.

Er zal dus, in het geval aan de formele voorwaarden wordt voldaan, slechts sprake kunnen zijn van een afwijzing op grond van het feit dat niet aannemelijk is dat de werkgever zijn verplichtingen zal nakomen, als zulks op grond van een –bij voorkeur– samenstel van meerdere objectieve gegevens onderbouwd kan worden. Omdat aan de formele voorwaarden wordt voldaan, en de IND desalniettemin twijfels heeft over loonbetaling op het vereiste niveau, dient de werkgever in de gelegenheid gesteld te worden aanvullende informatie in te dienen waaruit moet blijken, dat niettegenstaande de aanwijzingen die de IND heeft dat het vereiste loon niet zal worden uitbetaald, daarvan wel degelijk sprake zal zijn. Als de werkgever de twijfel niet kan wegnemen, wordt de aanvraag afgewezen. In die gevallen waarin de twijfel niet hard gemaakt kan worden, wordt, mits aan de voorwaarden wordt voldaan, de aanvraag ingewilligd en de werkgever bij de Arbeidsinspectie aangemeld voor handhaving achteraf.

Het vermoeden dat niet aan het salariscriterium zal worden voldaan kan gebaseerd zijn op verschillende factoren:

- Betrokkene gaat een (veel) hoger salaris verdienen dan het salaris dat gangbaar is voor de betreffende functie. Dit argument legt des te meer gewicht in de schaal als kan worden aangetoond dat er een (ruim) aanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt voor het vervullen van de vacature is.
- Het salaris komt wel overeen met hetgeen gangbaar is voor de betreffende functie, maar het is gezien de achtergrond/opleiding van betrokkene niet aannemelijk dat het overeengekomen salaris aan de desbetreffende vreemdeling zal worden uitbetaald (schaapherder).
- De stukken in het bedrijvendossier/ de financiële positie van een bedrijf geven aanleiding om te twijfelen of de werkgever het salaris aan betrokkene kan betalen.
- Andere factoren dan wel een combinatie van bovenstaande factoren.

In het merendeel van de gevallen zal het gaan om de eerste situatie. Het is immers over het algemeen vrij eenvoudig om op basis van een CAO na te gaan wat over het algemeen voor een bepaalde functie wordt betaald. Gegevens over de achtergrond van betrokkene zijn meestal niet aanwezig en de bedrijfsresultaten zijn vaak lastig te interpreteren. Bij gereede twijfel, bijvoorbeeld als gevolg van het feit dat beloning van de functie uitgaat boven hetgeen in de markt gebruikelijk is, kan van de werkgever gevraagd worden aanvullende gegevens te verstrekken over zaken als werkervaring en startkwalificaties van de vreemdeling.

Er kan slechts worden afgewezen of negatief worden geadviseerd zonder de werkgever eerst in de gelegenheid te stellen te reageren op de twijfels, indien op voorhand volstrekt onaannemelijk is dat het overeengekomen salaris zal worden uitbetaald, bijvoorbeeld in het geval van een bordenwasser die meer dan €45.000 gaat verdienen of iemand met alleen een lagere schoolopleiding die als professor filosofie wordt aangesteld. Van een dergelijke situatie zal niet snel sprake zijn.

Indien uit de stukken die zijn overgelegd bij de verklaring blijkt dat de financiële positie van de werkgever zodanig is dat het niet aannemelijk wordt geacht dat de werkgever het salaris van een kennismigrant kan betalen, dan wel dat beloning van de vreemdeling op het vereiste niveau niet voor de hand ligt, moet de werkgever in het kader van een aanvraag of verzoek om advies geconfronteerd worden met deze bevindingen en in de gelegenheid worden gesteld te reageren. Als naar aanleiding van de reactie nog steeds niet aannemelijk wordt geacht dat de werkgever het salaris van een kennismigrant kan uitbetalen of dat de vreemdeling het afgesproken loon daadwerkelijk zal ontvangen, wordt de aanvraag om een verblijfsvergunning of het verzoek om advies afgewezen dan wel wordt negatief geadviseerd.

Bij de afwijzing is het van belang onderscheid te maken tussen de situatie waarbij het aannemelijk is dat de werkgever het vereiste loon niet zal kunnen betalen (waartoe bedrijfsinformatie aanleiding kan geven), en het niet zullen betalen ( waarvan sprake is als de functie in termen van betaling overgewaardeerd wordt, de vreemdeling niet gekwalificeerd is, etc). Uiteraard kan een afwijzing ook geïndiceerd zijn op grond van een combinatie van beide.

In het geval er onvoldoende objectieve argumenten aanwezig zijn om af te wijzen, maar er wel twijfels bestaan bij een aanvraag of verzoek om advies wordt de zaak aan de Arbeidsinspectie gemeld in het kader van de handhaving achteraf.

### *10.3 Handhaving achteraf*

Alle bedrijven die toegelaten zijn tot de kennismigrantenregeling worden doorgegeven aan de Arbeidsinspectie waarbij wordt aangegeven voor welke bedrijven een hoog risicoprofiel geldt. De Arbeidsinspectie maakt hieruit een selectie van de bedrijven waar nader onderzoek naar wordt gedaan. Ook kan de Arbeidsinspectie door de IND uitdrukkelijk worden verzocht een onderzoek in te stellen naar een bedrijf.

Het resultaat van een onderzoek van de Arbeidsinspectie kan aanleiding zijn een verblijfsvergunning van een kennismigrant in te trekken. Een verblijfsvergunning kan niet worden ingetrokken enkel op basis van een boetebesluit van de Arbeidsinspectie zolang deze nog niet onherroepelijk is geworden. De werkgever wordt geconfronteerd met het boetebesluit van de Arbeidsinspectie en wordt gevraagd om een reactie. Afhankelijk van deze reactie kan besloten worden de verblijfsvergunning van de kennismigrant in te trekken. In het geval de werkgever niet reageert of het oordeel van de Arbeidsinspectie niet bestrijdt kan uitgegaan worden van de juistheid van de bevindingen van de Arbeidsinspectie en wordt de intrekkingprocedure gestart. Er wordt dan aan de kennismigrant een voornemen tot intrekking uitgebracht. Als de werkgever echter het oordeel van de Arbeidsinspectie bestrijdt kan het boetebesluit zolang dat nog niet onherroepelijk is geworden niet als basis worden gebruikt voor de intrekking. In dat geval kan naar aanleiding van een boetebesluit wel nadere informatie worden gevraagd bij bijvoorbeeld de kennismigrant, de werkgever, de Belastingdienst of UWV. Indien uit deze informatie blijkt dat niet wordt voldaan aan de voorwaarden voor verblijf als kennismigrant wordt de verblijfsvergunning ingetrokken. Indien er aanleiding bestaat om een verblijfsvergunning van een kennismigrant in te trekken heeft de werkgever niet voldaan aan zijn verplichtingen die voortvloeien op grond van de verklaring. De werkgever zal de toegang tot de formulierenmodule worden ontzegd en ontvangt hiervan bericht.

## BEKENDHEIDSVERKLARING



AAN: IND

VOOR: BEDRIJF

Datum

Geachte dames en heren,

Met deze brief bevestigt het Netherlands Foreign Investment Agency (NFIA), een directie van het Ministerie van Economische Zaken, aan de Immigratie- en Naturalisatiedienst bekend te zijn met onderneming X.

Deze verklaring is een verklaring als bedoeld [in paragraaf 4.1 van hoofdstuk B15 van de Vreemdelingencirculaire 2000](#).

Minister van Economische Zaken,  
names deze:

Plv directeur NFIA

## Bijlage 2

*Bouwsteen ten behoeve van negatief advies of afwijzing aanvraag verblijfsvergunning als kennismigrant op grond dat niet aannemelijk is dat de werkgever aan zijn verplichtingen, zoals neergelegd in de afgegeven verklaring, zal voldoen*

Ingevolge artikel 3.4, eerste lid, onder y, van het Vreemdelingenbesluit kan een vreemdeling verblijf worden toegestaan als kennismigrant, als bedoeld in artikel 1d van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen.

Voorts bepaalt artikel 1d van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen dat bovengenoemde enkel geldt indien van de werkgever een bij ministeriële regeling vastgestelde verklaring is ontvangen betreffende de op de werkgever rustende verplichtingen. Blijkens artikel 3.25a Voorschrift Vreemdelingen is het model van bedoelde verklaring opgenomen in bijlage 12a van die regeling.

Met de ondertekening van bovenvermelde verklaring verklaart de werkgever onder meer dat hij aan de vreemdeling die verblijf beoogt als kennismigrant het vereiste minimum brutosalaris zal uitbetalen. Tevens verklaart de werkgever dat hij zich verplicht tot goed werkgeverschap en dat hij daarvan in het verleden blijk heeft gegeven. De werkgever verklaart dat hij desgevraagd een bewijs van inschrijving in het Handelsregister; een verklaring betalingsgedrag afgegeven door de belastingdienst en een verklaring premieafdracht afgegeven door UWV zal overleggen.

Om de kennismigrant te definiëren is, met uitzondering van wetenschappelijk onderzoekers en artsen in opleiding tot specialist, gekozen voor een objectief criterium, het looncriterium. Het salaris van de werknemer weerspiegelt zijn waarde op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Het is de verantwoordelijkheid van de Staatssecretaris van Justitie om ten behoeve van een zorgvuldige beslissing om een aanvraag om verblijf alle relevante feiten en omstandigheden mee te nemen. Het feit dat na verlening van een verblijfsvergunning voor verblijf als kennismigrant de Arbeidsinspectie nader onderzoek kan doen naar de salariering van de kennismigrant, laat onverlet dat de Staatssecretaris van Justitie, gelet op de preventieve werking die uitgaat van de door de werkgever afgegeven verklaring in het kader van de kennismigrantenregeling, nadere feiten en omstandigheden, in casu ten aanzien van de salariering, meeweegt bij de beslissing op de aanvraag. Hierbij is onder meer van belang de vraag of de salariering in overeenstemming is met de waarde die de werknemer vertegenwoordigt op de Nederlandse arbeidsmarkt en of het aannemelijk is dat het vereiste salaris ook daadwerkelijk zal worden uitbetaald en of kunnen worden uitbetaald.

Het looncriterium voor kennismigranten wordt conform het gestelde in artikel 1d, derde lid, van het Besluit tot uitvoering van de Wet arbeid vreemdelingen, jaarlijks met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar herzien met de procentuele wijziging van het meest recente indexcijfer van de CAO-lonen, gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek.

De vreemdeling die verblijf beoogt als kennismigrant en die ouder is dan dertig jaar, dient uit wettelijk toegestane arbeid in loondienst voor één en dezelfde werkgever een bruto jaarloon te ontvangen ten minste ter hoogte van een bedrag dat jaarlijks door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt vastgesteld. Voor 2007 bedraagt dit bedrag € 46.541,- bruto per jaar. Het bruto jaarloon van kennismigranten, jonger dan dertig jaar, bedraagt in het jaar 2006 € 34.130,-. De vereiste premies en belastingen moeten worden afgedragen.

Bij de beoordeling van het looncriterium wordt uitsluitend betekenis toegekend aan het loon in geld. Het gaat daarbij om het vaste contractueel overeengekomen en in geld vastgestelde bruto loon. De waarde van niet in geld uitgekeerd loon en de

waarde van onzekere loonbestanddelen als overwerkvergoedingen, fooien en uitkeringen uit fondsen worden derhalve niet meegeteld. Vaste toeslagen zoals de vakantietoeslag en een dertiende maand kunnen bij dit bruto loon wel worden meegerekend.

Indien de vreemdeling beschikt over een arbeidsovereenkomst voor een kortere duur dan één jaar, dient de vreemdeling gedurende de duur van de arbeidsovereenkomst naar rato te voldoen aan het criterium van het bruto jaarloon. De vreemdeling dient derhalve een loon in geld te genieten dat de uitkomst is van de rekensom: geldend looncriterium, gedeeld door twaalf en vermenigvuldigd met het aantal maanden van de arbeidsovereenkomst.

Betrokkene was bij het indienen van onderhavige aanvraag \* jaar oud. Het bruto jaarsalaris van betrokkene dient in casu derhalve tenminste gelijk te zijn aan \*.

In de arbeidsovereenkomst van \* die betrokkene en referent hebben gesloten staat vermeld dat betrokkene de functie van \* gaat vervullen en dat het bruto jaarsalaris\*bruto maandsalaris van betrokkene € \* bedraagt. \*Uit de arbeidsovereenkomst volgt dat het brutojaarsalaris € \* bedraagt.

Bij de verklaring en in het kader van onderhavige \* verzoek om advies\* aanvraag zijn de volgende stukken overlegd:

(overzicht stukken)

\*Aan de \*werkgever\*vreemdeling is op \* gevraagd de volgende stukken te overleggen:

(overzicht stukken).

\*De werkgever\*vreemdeling heeft daarop de volgende stukken overlegd:  
(overzicht stukken)

Uit de op (datum) door de werkgever overgelegde stukken, \* de \* op (datum) door de werkgever verstrekte toelichting \* de op \* (datum) desgevraagd door de werkgever overgelegde aanvullende stukken blijkt het volgende.

\*De bedrijfsactiviteiten van referent bestaan blijkens het uittreksel uit het Register van de Kamer van Koophandel uit het \* .

\*Uit de jaarverslagen blijkt dat de totale loonsom over \*2005 en \*2006 respectievelijk € \* en € \* bedroeg. Voorts blijkt uit de verzamelloonstaten dat het aantal werknemers in \*2006 en \*2007 \* en \* is.

\*Uit de jaarstukken blijkt dat het eigen vermogen van het bedrijf negatief is en \* dat het bedrijf negatieve resultaten boekt.

\*Het maximum salaris van de hoogste functie, \*(naam functie) bedroeg € \* en van de laagste functie, \*(naam functie) € \*.

\*Uit de overgelegde stukken blijkt dat referent de afgelopen \* jaar per werknemer nimmer een bruto jaarsalaris van maximaal meer dan €\* heeft betaald.

\*Uit de overgelegde stukken blijkt dat de vreemdeling niet beschikt over de benodigde kwalificaties om de functie te vervullen;

\*uit de overgelegde stukken blijkt dat de vreemdeling niet over \*enige werkervaring beschikt in het uitoefenen van de functie

\* uit de bij CWI ingewonnen informatie blijkt dat er voldoende aanbod beschikbaar is op de \*Nederlandse\* Europese arbeidsmarkt die onderhavige functie tegen betaling van een marktconform salaris adequaat kan vervullen

\*Uit informatie d.d. \* van \* blijkt dat het gangbare salaris voor dit soort functies in deze marktsector € \* is.

\*Uit informatie van de CAO Horeca blijkt dat het gangbare salaris voor dit soort functies in deze marktsector maximaal € \* is.

\* overig

Naar aanleiding van het bovenstaande en hetgeen eerder is aangevoerd wordt het volgende overwogen.

Gelet op

- \*de bedrijfsactiviteiten,
- \*de bedrijfsresultaten,
- \*het aantal en soort functies,
- \* de jaarlijkse loonsom per werknemer afzonderlijk en tezamen
- \*startkwalificaties van betrokkene,
- \*diens werkervaring,
- \*de aard van de uit te oefenen functie,
- \*de gebruikelijke beloning voor de functie,
- \*het beschikbare aanbod op de arbeidsmarkt

wordt het in dit geval en voor deze betrokkene niet aannemelijk geacht dat referent de verplichtingen voortvloeiende uit de verklaring

\*zal kunnen nakomen

\*zal nakomen

\*zal nakomen en kunnen nakomen.

\*Het is derhalve gelet op het vorenstaande niet aannemelijk dat in dit geval voor deze betrokkene het in de arbeidsovereenkomst genoemde salaris ook daadwerkelijk aan betrokkene \*zal \*zal kunnen worden uitbetaald.

\* Derhalve wordt geconcludeerd dat niet aannemelijk is dat betrokkene en referent daadwerkelijk uitvoering \*zullen gaan geven \* zullen kunnen gaan geven aan het met betrekking tot\* bepaalde in de arbeidsovereenkomst.

Ten slotte wordt overwogen dat, nu niet aannemelijk is dat daadwerkelijk uitvoering \*zal worden gegeven \* zal kunnen worden gegeven aan de arbeidsovereenkomst, het evenmin aannemelijk is dat referent de in de verklaring met betrekking tot de toelating van kennismigranten (model M140) neergelegde verplichtingen \*zal nakomen \* zal kunnen nakomen.

De omstandigheid dat referent bij brief van \* middels het verstrekken van de inlogcodes toegang is verleend tot de kennismigrantenmodule op het internet doet aan al het vorenstaande niets af. In deze fase overlegt de werkgever slechts de verklaring (model M140) waarna hij toegang krijgt tot de formulieren voor een verzoek om advies dan wel een aanvraag voor een verblijfsvergunning middels de speciaal voor het verblijfsdoel kennismigrant ontwikkelde formulierenmodule. Eerst bij de beoordeling van de eerste verblijfsaanvraag van de werkgever die de voornoemde verklaring heeft overgelegd, komt de vraag aan de orde of aan de voorwaarden voor verblijf als kennismigrant wordt voldaan en of het aannemelijk is dat het bedrijf de verplichtingen voortvloeiende uit zijn verklaring \*zal nakomen\* zal kunnen nakomen.

\*Gelet op alle feiten en omstandigheden in dit geval, het niet aanwezig zijn van een deugdelijke financiële onderbouwing van de functie, en de beloning die voor dit soort functies gangbaar is, en het geboden salaris, wordt het niet aannemelijk geacht dat aan betrokkene een jaarsalaris van tenminste € \* zal worden betaald en evenmin



dat referent in dit geval voor deze betrokkene de verplichtingen voortvloeiende uit de verklaring \*zal nakomen \* zal kunnen nakomen.