

## Middelen van bestaan

Tussentijds Bericht Vreemdelingen-circulaire TBV 2003/56

*Aan:*

– de Korpschefs Politieregio's  
– de Korpsbeheerders Politieregio's  
– de Bevelhebber van de Koninklijke Marechaussee

*i.a.a.:*

– de Voorzitter van het College van procureurs-generaal

*Onderdeel: Stafdirectie*

*Uitvoeringsbeleid*

*Datum: 12 november 2003*

*Ons kenmerk: HKUIT03-5036(AUB)*

*Code: TBV 2003/56*

*Juridische achtergrond: B1/2.2.3.1, B1/2.2.3.2, B2/2.2.3.3, B2/2.11, B2/4.12, B2/6.10 en B2/8.10*

*Vreemdelingen-circulaire 2000*

*Geldigheidsduur: Een jaar ingaand twee dagen na publicatie in de Staatscourant*

*Bijlage: Model M54*

*Onderwerp: Middelen van bestaan (bewijsleer arbeid in loondienst, flexibele arbeidsovereenkomsten, ondernemers, Wet REA en WBIA, blijvende en volledige arbeidsongeschiktheid)*

### Inleiding

Met dit TBV wordt het beleid ten aanzien van middelen van bestaan op enkele onderdelen verduidelijkt dan wel aangescherpt. Verduidelijkt worden enkele beleidsregels met betrekking tot het aantonen van inkomen uit arbeid in loondienst, met betrekking tot flexibele arbeidsovereenkomsten en met betrekking tot blijvende en volledige arbeidsongeschiktheid. Tevens wordt ten aanzien van twee uitkeringen verduidelijkt of deze kunnen worden aangemerkt als zelfstandig verworven middelen van bestaan. Aangescherpt wordt het beleid ten aanzien van losse dienstverbanden, oproep- en nulurencontracten.

### Inhoud

Dit TBV behandelt de volgende onderwerpen:

I Bewijsleer arbeid in loondienst

II Flexibele arbeidsovereenkomsten, losse dienstverbanden, oproep- en nulurencontracten

III Ondernemers

IV Inkomensbestanddelen

V Blijvende en volledige arbeidsongeschiktheid

I Bewijsleer arbeid in loondienst

Wijziging van B1/2.2.3.1

De passage 'Het beschikken over inkomen ... de betreffende loonstaten betrekking hebben' komt als volgt te luiden:

*'Bewijsstukken inkomsten uit arbeid in loondienst*

Het beschikken over inkomen uit arbeid in loondienst wordt aangetoond door het overleggen van:

– een afschrift van de door de uitvoeringsinstelling gewaarmerkte aanmelding van de arbeidsovereenkomst;  
– een afschrift van de arbeidsovereenkomst;

– een recente werkgeversverklaring (op het moment van overleggen niet ouder dan zes maanden), voorzien van datum, handtekening van de werkgever en firmastempel. De werkgeversverklaring wordt overgelegd in de vorm van een volledig ingevuld en ondertekend model M54 of in vorm van een verklaring waarin dezelfde inlichtingen als in dit model zijn opgenomen; en  
– (indien de arbeidsovereenkomst meer dan drie maanden geleden is aangevallen) afschriften van loonstroken over de drie maanden direct voorafgaand aan de aanvraag.

Indien dit voor de besluitvorming relevant is worden met betrekking tot het arbeidsverleden tevens overgelegd:  
– afschriften van loonstroken over de twaalf maanden voorafgaand aan het indienen van de aanvraag;  
– afschriften van arbeids- dan wel uitzendovereenkomsten van de drie jaren voorafgaand aan de datum van indiening van de aanvraag;  
– afschriften van jaaropgaven over de drie jaren voorafgaand aan de datum van indiening van de aanvraag;  
– (voor zover van toepassing) uitkeringsbeschikkingen en –specificaties

over de drie jaren voorafgaand aan de datum van indiening van de aanvraag.

Indien dat voor de beoordeling van het arbeidsverleden noodzakelijk is, kan tevens worden gevraagd om loonstroken over de drie jaren voorafgaand aan de datum van indiening van de aanvraag.

Bij twijfel of het loon daadwerkelijk wordt uitbetaald kan ter meerdere zekerheid om bank/giro-afschriften of uitbetalingskwitanties worden gevraagd die op de betreffende loonstaten of het relevante arbeidsverleden betrekking hebben.

Indien de voornoemde bescheiden – voor zover nodig voor de beoordeling van het middelenvereiste – niet zijn overgelegd, of indien deze naar het oordeel van de Minister op relevante onderdelen inconsistenties, tegenstrijdigheden, hiaten of ongerijmdheden vertonen, is – ongeacht de gestelde hoogte en duurzaamheid van de inkomsten – niet aangetoond dat aan het middelenvereiste wordt voldaan.'

### Modellen

Aan modellen wordt een nieuw model toegevoegd: model M54 'Werkgeversverklaring'. Dit model is als bijlage bij dit TBV gevoegd.

*Toelichting* Met de voorgaande beleidsaanpassing wordt verduidelijkt welke stukken moeten worden overgelegd teneinde aan te tonen dat duurzaam wordt beschikt over zelfstandig verworven, voldoende middelen van bestaan. In de voorheen in de Vreemdelingen-circulaire 2000 opgenomen passage was niet vermeld welke stukken dienden te worden overgelegd om aan te tonen dat de inkomsten op grond van artikel 3.75, derde lid, Vreemdelingenbesluit duurzaam zijn.

Voorts wordt met deze beleidsaanpassing verduidelijkt welke informatie in de werkgeversverklaring moet zijn opgenomen. Daartoe wordt een nieuw model geïntroduceerd, model M54 (zie bijlage). Dit model is overigens reeds geïncorporeerd in model M138.

II Flexibele arbeidsovereenkomsten, losse dienstverbanden, oproep- en nul-urencontracten

Wijziging van B1/2.2.3.2

De tekst van hoofdstuk B1/2.2.3.2 Vreemdelingen-circulaire 2000, onder het kopje 'Flexibilisering van de arbeidsmarkt', komt als volgt te luiden:

*'Flexibilisering van de arbeidsmarkt*

In verband met de flexibilisering van de arbeidsmarkt wordt door werkgevers steeds meer gebruik gemaakt van kortdurende en flexibele arbeidsovereenkomsten. Hierdoor worden minder arbeidsovereenkomsten met de minimale duur van één jaar afgesloten. Met het oog op deze ontwikkeling is in het Vreemdelingenbesluit een uitzonderingsregel getroffen ten aanzien van de duurzaamheid van de middelen van bestaan. Beschikt de aanvrager of degene bij wie verblijf wordt beoogd niet over inkomsten die op het moment van de aanvraag, het beslismoment of op enig tussenliggend moment nog voor een jaar beschikbaar zijn, of is er sprake van een flexibele arbeidsovereenkomst, dan wordt aan de hand van het arbeidsverleden vastgesteld of de duurzaamheid van de inkomsten voor de toekomst is gegarandeerd.

Als sprake is van een arbeid voor een uitzendbureau, wordt aangenomen dat sprake is van uitzendwerk als hier bedoeld (conform fasen I, II en III volgens het fasensysteem van de CAO voor uitzendkrachten), tenzij uit de overgelegde bescheiden uitdrukkelijk anders blijkt. De Minister begeeft zich immers bij de uitvoering van het bepaalde bij en krachtens de Vreemdelingenwet niet op het terrein van het arbeidsrecht (zie artikel 3.76 Vreemdelingenbesluit en de toelichting hierop bij b).

*a. Flexibele arbeidsovereenkomsten en kortlopende arbeidscontracten*

Oproep- of afroepcontracten, nul-urencontracten, min/max-contracten, uitzendwerk, losse dienstverbanden, seizoenswerk, voorovereenkomsten en overeenkomsten met uitgestelde prestatieplicht worden wel 'flexibele arbeidsovereenkomsten' genoemd. Inkomsten uit flexibele arbeidsovereenkomsten worden, gelet op het onzekere karakter dat werken op basis van dergelijke arbeidsovereenkomsten kenmerkt, niet aangemerkt als inkomsten die nog één

jaar beschikbaar zijn (op het tijdstip waarop de aanvraag wordt ontvangen of de beschikking wordt gegeven, dan wel op enig moment tussen beide tijdstippen). Zij zijn derhalve niet duurzaam in de zin van van artikel 3.75, eerste lid, Vreemdelingenbesluit. Hieraan doet de duur van de flexibele arbeidsovereenkomst niet af.

Inkomsten uit een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, waarbij de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan één jaar, worden evenmin aangemerkt als inkomsten die duurzaam zijn in de zin van artikel 3.75, eerste lid, Vreemdelingenbesluit.

Ook voor inkomsten uit een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, waarbij de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt binnen één jaar na de datum waarop de aanvraag is ontvangen, geldt dat ook deze niet worden aangemerkt als inkomsten die duurzaam zijn in de zin van artikel 3.75, eerste lid, Vreemdelingenbesluit.

De voornoemde inkomsten uit arbeid (inclusief werk verricht op basis van een flexibele arbeidsovereenkomst) kunnen echter, in afwijking van de hoofdregel als duurzaam worden aangemerkt, indien ten tijde van de aanvraag (of het tijdstip waarop de beschikking wordt genomen, dan wel op enig moment tussen beide tijdstippen):

– door de aanvrager of degene bij wie verblijf wordt beoogd aantoonbaar reeds gedurende drie jaar onafgebroken (al dan niet op basis van overeenkomsten met een bepaalde duur) is gewerkt en in die gehele periode een inkomen uit arbeid in loondienst is verworven dat ten minste gelijk is aan de toepasselijke bijstandsnorm in de zin van de Algemene bijstandswet; en  
– deze inkomsten uit arbeid voor nog minimaal zes maanden beschikbaar zijn. Dit wordt aangetoond met een verklaring van de werkgever (bijvoorbeeld het uitzendbureau). Voor deze verklaring van de werkgever kan model M54 worden gebruikt, of een verklaring waarin dezelfde inlichtingen als in dit model gevraagd worden, zijn opgenomen.

Kortdurende tijdvakken van werkloosheid worden bij de driejaarsperiode als inkomen uit arbeid meegeteld. In deze driejaarsperiode mag het totaal van deze tijdvakken van werkloosheid niet meer dan 26 weken bedragen.

Gedurende de driejaarsperiode, inclusief de tijdvakken van kortdurende

werkloosheid, moeten de inkomsten wel zelfstandig zijn verworven (zie 2.2.3.1). Er mag geen (aanvullende) uitkering krachtens de Algemene bijstandswet zijn ontvangen. Uitsluitend inkomsten uit arbeid in loondienst worden meegeteld; gedurende de driejaarsperiode verworven inkomsten uit arbeid als zelfstandige blijven derhalve buiten beschouwing.

Voorts moeten de inkomsten van voldoende hoogte zijn geweest (zie 2.2.3.3 en hieronder).

Met 'toepasselijke bijstandsnorm' wordt bedoeld de bijstandsnorm als bedoeld in artikel 30, eerste lid, Algemene bijstandswet voor de desbetreffende categorie alleenstaanden, alleenstaande ouders of echtparen, gezinnen (met inbegrip van vakantiegeld), al naar gelang de situatie die ontstaat als het verblijf zou worden toegestaan. Als de aanvrager bijvoorbeeld verblijf beoogt bij de echtgeno(o)t(e) in het kader van gezinshereniging of gezinsvorming, is de toepasselijke bijstandsnorm de bijstandsnorm voor echtparen. In dat geval moet door de echtgeno(o)t(e) aantoonbaar reeds gedurende drie jaar onafgebroken zijn gewerkt en in die gehele periode een inkomen uit arbeid zijn verworven dat ten minste gelijk is aan het bestaansminimum voor echtparen, waarbij deze inkomsten bovendien voor nog minimaal zes maanden beschikbaar moeten zijn.

Hierbij wordt ook voor de beoordeling van de driejaarsperiode uitgegaan van hetzelfde geldbedrag, als de hoogte van de bijstandsnorm die geldt voor de toekomstige periode van nog minimaal zes maanden. Er wordt derhalve steeds een beoordeling gemaakt aan de hand van één geldbedrag, en nadrukkelijk niet van de (in de loop der tijd steeds gewijzigde) bijstandsnormen zoals deze golden gedurende de driejaarsperiode. Immers, aan de hand van de inkomsten uit het verleden wordt beoordeeld of deze in de toekomst van voldoende hoogte zullen zijn.

*b. Wet Flexibiliteit en Zekerheid*

Art. 3.76 Vreemdelingenbesluit: Indien de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur is aangegaan, legt de vreemdeling bij zijn aanvraag daartoe strekkende bewijsmiddelen over.

Op 1 januari 1999 is de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Stb. 1998, 300), de zogenoemde Flexwet, in wer-

king getreden. De Flexwet heeft gevolgen voor de arbeidsverhouding tussen een werkgever en een werknemer. Op grond van de Flexwet kan voor een werknemer met een flexibele arbeidsovereenkomst een gunstiger arbeidsrechtelijke positie bestaan, dan anderszins blijkt uit het arbeidscontract. Informatie over de Flexwet kan worden ingewonnen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Ten aanzien van de Flexwet geldt, dat de Minister zich bij de uitvoering van het bepaalde bij en krachtens de Vreemdelingenwet niet begeeft op het terrein van het arbeidsrecht en eventuele geschillen tussen werkgever en werknemer.

Beleidsregel: De aanvrager die meent dat er op grond van de Flexwet een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen, toont dat aan met:

- een verklaring van de werkgever; of
- een uitspraak van de (Kanton)rechter.

Indien er geen verschil van mening tussen werkgever en werknemer bestaat, zal een schriftelijke bevestiging van de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geen problemen opleveren. Ingeval er wel een zodanig verschil bestaat, wordt de arbeidsovereenkomst niet aangemerkt als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur indien het geschil, dat daardoor pleegt te ontstaan, nog niet is opgelost.

De werknemer dient zich dus eerst te wenden tot zijn werkgever en – als dit tot een geschil leidt dat niet buiten rechte wordt opgelost – tot de kantonrechter. De onderzoeksplicht van de Minister gaat niet zover dat hij zich zelfstandig een oordeel vormt over de arbeidsverhouding tussen de werkgever en de werknemer. Wanneer de Minister vooruit zou lopen op de uitspraak van de kantonrechter in het geschil tussen werkgever en werknemer en de stelling dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als (on)juist zou aanvaarden, zou dat onbedoelde en ongewenste effecten kunnen hebben op dit arbeidsgeschil. Zo zou de werknemer of werkgever zich kunnen beroepen op hetgeen de Minister heeft gesteld.'

### *Toelichting*

#### *Losse dienstverbanden, oproep- en nulurencontracten*

Met dit onderdeel van het onderhavige TBV wordt het uitzonderingsbeleid ten aanzien van losse dienstverbanden, oproep- en nulurencontracten aangescherpt. Het thans in het beleid neergelegde uitgangspunt, dat onder specifieke omstandigheden bij losse dienstverbanden, oproep- en nulurencontracten werd aangenomen dat de middelen van bestaan nog één jaar beschikbaar zullen zijn, wordt verlaten. De subparagrafen 'b. Losse dienstverbanden' en 'c. Oproep- en nulurencontracten' komen te vervallen.

Thans wordt bij kortdurende arbeidscontracten en flexibele arbeidsovereenkomsten uitsluitend aansluiting gezocht bij artikel 3.75, derde lid, Vreemdelingenbesluit. Op deze aanscherping van het beleid zijn de bepalingen van artikel 116 Vreemdelingenwet 2000 en artikel 3.103 Vreemdelingenbesluit van toepassing.

De redenen voor deze aanscherping worden hieronder toegelicht.

Door de regering wordt beleid gevoerd om regelzucht en bureaucratie te verminderen. De veelheid aan gedetailleerde rijksregels dient te worden teruggebracht, teneinde een meer slagvaardige overheid te realiseren. De noodzaak tot het terugbrengen van regelgeving doet zich met name voelen in het reguliere vreemdelingenrecht, nu in het Hoofdlijnenakkoord is neergelegd dat aanvragen tot het verlenen van een machtiging tot voorlopig verblijf sneller worden afgehandeld. Complexe en gedetailleerde regelgeving kan aan snelle beoordeling van dergelijke aanvragen in de weg staan.

Het middelenvereiste is een van de meest gedetailleerde en complexe onderdelen van het reguliere vreemdelingenbeleid. Onder andere het beantwoorden van de vraag of zelfstandig verworven middelen van bestaan duurzaam zijn, is niet eenvoudig. Veelal zal daarvoor een bewerkelijke beoordeling van het arbeidsverleden van de hoofdpersoon moeten worden gemaakt. Ten aanzien van losse dienstverbanden, oproep- en nulurencontracten kent de Vreemdelingenwet 2000 daartoe specifieke regelingen. Deze regelingen zijn niet zelden moeilijk uit te voeren:

– Er is een wildgroei aan aanduidingen voor flexibele arbeidsverhoudingen (oproep- of afroepcontracten, nulurencontracten, min/max-contracten, thuiswerk, uitzendwerk, losse dienstverbanden, seizoenswerk, voorovereenkomsten, overeenkomsten met uitgestelde prestatieplicht et cetera);

– Flexibele arbeidsovereenkomsten kunnen in de loop der tijd van karakter veranderen. Wat wellicht eerst rechtsgeldig als een contract met uitgestelde prestatieverplichting moet worden beschouwd, kan in de loop der tijd en afhankelijk van de wijze waarop de partijen met de contractinhoud zijn omgegaan, veranderen in een arbeidsovereenkomst;

– Bovendien staan flexibele arbeidsovereenkomsten onder invloed van de CAO's van de desbetreffende bedrijfstak, die met enige regelmaat gewijzigd worden.

Met het oog op de doelen die de regering zich gesteld heeft, bestaat derhalve aanleiding om het beleid ten aanzien van het middelenvereiste te vereenvoudigen door in B1/2.2.3.2 Vreemdelingenwet 2000 neergelegde uitzonderingsbeleid ten aanzien van losse dienstverbanden, oproep- en nulurencontracten te verlaten.

#### *Verduidelijking beleidsregels*

Naar aanleiding van vragen uit de uitvoeringspraktijk bestaat aanleiding om de in B1/2.2.3.2

Vreemdelingenwet 2000, onder het kopje 'Flexibilisering van de arbeidsmarkt', bij 'a' opgenomen beleidsregels op enkele onderdelen te aan te passen en te verduidelijken. Met name wordt verduidelijkt wat wordt verstaan onder 'toepasselijk bestaansminimum' en aan de hand van welk normbedrag de beoordeling gemaakt moet worden. Voorts zijn op verzoek van de uitvoering enkele tekstuele verduidelijkingen opgenomen. Al deze verduidelijkingen zijn noch een aanscherping, noch een versoepeling van het beleid.

#### *Inwerkingtreding*

Onderdeel II van dit TBV treedt in werking op 1 april 2004. Het is redelijk deze aanscherping van de inkomenseis niet eerder te laten intreden, nu met inwerkingtreding op 1 april 2004 wordt voorkomen dat mede door het overgangsrecht van artikel 116 Vw2000 een te complex systeem van peildata ontstaat bij de beoorde-

ling van de vraag of aan het middenvereiste wordt voldaan.

### III Ondernemers

#### Aanpassing B1/2.2.3.3

De passage: 'In het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen ... een bedrijf uitoefent' komt als volgt te luiden: 'In het artikel 8, tweede lid, Algemene bijstandswet en in het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz) wordt een onderscheid gemaakt tussen een startende ondernemer en een gevestigde ondernemer: – een startende ondernemer is korter dan anderhalf jaar zelfstandig; – een gevestigde ondernemer is iemand die langer dan anderhalf jaar een bedrijf uitoefent.'

De zin 'Het is daarom noodzakelijk dat de onderneming op het moment van de aanvraag al enige tijd bestaat' wordt vervangen door de zin 'Het is daarom noodzakelijk dat de ondernemer gedurende enige tijd als zelfstandige werkzaam is geweest'.

Na deze zin wordt de volgende zin opgenomen: 'De omstandigheid dat de ondernemer een reeds langere tijd bestaande onderneming overneemt, maakt niet dat hij een gevestigd ondernemer is in de zin van artikel 3.20 Voorschrift Vreemdelingen'.

*Toelichting* Met deze aanpassing wordt verduidelijkt dat de grondslag voor het onderscheid tussen een beginnende en een gevestigde ondernemer zoals dat wordt gemaakt in het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen, is gelegd in artikel 8, tweede lid, Algemene bijstandswet.

In de voorheen in de Vreemdelingencirculaire 2000 opgenomen passage werden de woorden 'onderneming' en 'ondernemer' vanwege een verschrijving door elkaar gebruikt. Omdat deze verschrijving vragen oproep in de uitvoeringspraktijk, wordt de verschrijving verbeterd en wordt het antwoord op de vraag die de verschrijving oproep, uitdrukkelijk in het beleid opgenomen.

### IV Inkomensbestanddelen

#### Wijziging B1/2.2.3.1

Aan de lijst van zelfstandige inkomsten uit inkomensvervangende uitkeringen krachtens een sociale verzekeringswet, waarvoor premie is afgedragen, wordt toegevoegd:

– de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA)'.

*Toelichting* Ingevolge artikel 23, eerste lid, Wet REA kan door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) aan de arbeidsgehandicapte, die recht heeft op een uitkering op grond van de WW of de WBIA, een reïntegratie-uitkering worden toegekend indien hij: a. op een proefplaats bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden gaat verrichten; b. een naar het oordeel van het UWV noodzakelijke scholing of opleiding gaat volgen.

Ingevolge artikel 23, vierde lid, Wet REA wordt een uitkering als bedoeld in het eerste lid, voor de toepassing van andere wetten en de daarop berustende bepalingen, met uitzondering van de WW, aangemerkt als een uitkering op grond van de verplichte verzekering op grond van de WW. Gelet hierop wordt een uitkering als bedoeld in artikel 23, eerste lid, Wet REA aangemerkt als een inkomensvervangende uitkering krachtens een sociale verzekeringswet, waarvoor premie is afgedragen, en wordt deze uitkering meegeteld bij de berekening van de middelen van bestaan.

#### Wijziging B1/2.2.3.1

Aan de lijst van uitkeringen die niet worden aangemerkt als zelfstandige inkomsten uit inkomensvervangende uitkeringen krachtens een sociale verzekeringswet, waarvoor premie is afgedragen, wordt toegevoegd: '– de Tijdelijke wet beperking inkomensgevolgen arbeidsongeschiktheidscriteria (WBIA).'

*Toelichting* Uitkeringen krachtens de WBIA worden onder bepaalde voorwaarden verleend aan personen in bepaalde leeftijdscategorieën die door de wijziging van een aantal socialezekerheidswetten hun recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben verloren, dan wel voor een lagere arbeidsongeschiktheidsuitkering in aanmerking zijn gekomen. Aan deze personen wordt teneinde de inkomensgevolgen van de wetswijzigingen te beperken een uitkering verleend.

Deze uitkeringen worden ingevolge artikel 12 WBIA ten laste van de algemene middelen gebracht, zodat zij niet kunnen worden aangemerkt als zelfstandige inkomsten uit inkomens-

vervangende uitkeringen krachtens een sociale verzekeringswet, waarvoor premie is afgedragen.

### V Blijvende en volledige arbeidsongeschiktheid

#### Wijzigingen B2

In de B2/2.11, B2/4.12, B2/6.10 en B2/8.10 Vreemdelingencirculaire 2000 wordt de paragraaf: 'Indien de hoofdpersoon een uitkering ... gelijke hoogte is gebleven' vervangen door: 'Blijvende en volledige arbeidsongeschiktheid wordt aangetoond aan de hand van een beschikking van de uitvoeringsinstantie die de arbeidsongeschiktheidsuitkering verstrekt.

Indien de hoofdpersoon een uitkering krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) of de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (WAJONG) ontvangt, wordt blijvendheid aangenomen, indien: a) uit de toekenningsbeschikking van de uitkerende instantie ingevolge de WAO, WAZ of WAJONG blijkt, dat de hoofdpersoon volledig arbeidsongeschikt is; en b) uit de meest recente uitkeringsspecificatie (die van minimaal één jaar na datum toekenningsbeschikking is) volgt dat de hoofdpersoon nog steeds voor 80-100% arbeidsongeschikt is, omdat de uitkering minimaal op gelijke hoogte is gebleven.'

In de daarop volgende zin ('Indien de hoofdpersoon geen ... arbeidsongeschiktheid aangenomen indien') wordt in plaats van 'WAO' opgenomen 'WAO, WAZ of WAJONG'.

*Toelichting* Voorheen stond bij de vorenvernoemde beleidsregels slechts vermeld welke stukken dienen te worden overgelegd indien de hoofdpersoon een uitkering ontvangt krachtens de WAO. Het ligt in de rede om dezelfde beleidslijn aan te houden als het gaat om uitkeringen krachtens de WAZ of de WAJONG. De beoordeling van aanvragen om een uitkering op grond van de WAO gebeurt immers door hetzelfde uitvoeringsorgaan als de beoordeling van aanvragen om uitkeringen krachtens de WAZ of de WAJONG, terwijl de arbeidsongeschiktheidscriteria niet verschillen. Het betreft hier een versoepeling van de beleidsregels omtrent het

aantonen van feiten, waarop de bepaling van artikel 3.103  
Vreemdelingenbesluit van toepassing is.

Tot slot

Onderdeel II van deze regeling (II Flexibele arbeidsovereenkomsten, losse dienstverbanden, oproep- en nulurencontracten) treedt, zoals hierboven reeds is aangegeven, in werking op 1 april 2004.

De overige onderdelen van deze regeling treden in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst. Voorzover van toepassing zullen de bovenstaande wijzigingen zo spoedig mogelijk in een aanvulling op de Vreemdelingen-circulaire 2000 worden verwerkt.

*De Minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie,  
namens de minister,  
het hoofd van de Immigratie- en Naturalisatiedienst,  
P.W.A. Veld*

#### Model M54 Werkgeversverklaring

V-nummer: \_\_\_\_\_  
*In te vullen door werkgever*

**Gegevens werknemer**  
Achternaam zoals in paspoort \_\_\_\_\_

Voornamen \_\_\_\_\_

Nationaliteit \_\_\_\_\_

Straat, huisnummer \_\_\_\_\_

Postcode, plaats \_\_\_\_\_

Sofinummer \_\_\_\_\_

UWV-aansluitnummer \_\_\_\_\_

Geboortedatum \_\_\_\_\_

Man  Vrouw

Geboorteplaats \_\_\_\_\_

Geboorteland \_\_\_\_\_

**Gegevens bedrijf/instelling**

Naam \_\_\_\_\_

Straat, huisnummer \_\_\_\_\_

Postcode, plaats \_\_\_\_\_

**Gegevens dienstverband**

Functie werknemer \_\_\_\_\_

Datum in dienst \_\_\_\_\_

**Aard van het dienstverband**

<input type="checkbox"/> onbepaalde tijd	<input type="checkbox"/> bepaalde tijd	van	tot
<input type="checkbox"/> oproep voor onbepaalde tijd	<input type="checkbox"/> oproep voor bepaalde tijd	van	tot
<input type="checkbox"/> uitzendwerk voor onbepaalde tijd	<input type="checkbox"/> uitzendwerk voor bepaalde tijd	van	tot

Proeftijd  nee  ja tot \_\_\_\_\_

Contracturen per week (contractueel) \_\_\_\_\_

Contracturen per week (feitelijk) \_\_\_\_\_

Bruto-salaris exclusief vakantiegeld (per maand) € \_\_\_\_\_

Netto-salaris exclusief vakantiegeld (per maand) € \_\_\_\_\_

Vakantiegeld \_\_\_\_\_ %

**Ondertekening werkgever**

Ik verklaar dat de bovengenoemde werknemer in dienst is bij het bovengenoemde bedrijf/instelling. Ik heb dit formulier naar waarheid ingevuld.

Naam \_\_\_\_\_

Functie \_\_\_\_\_

Telefoonnummer \_\_\_\_\_

Plaats \_\_\_\_\_

Datum \_\_\_\_\_

Handtekening \_\_\_\_\_

Stempel bedrijf/instelling \_\_\_\_\_