



IND-werkinstructie nr. 2006/21 (AUB)

Aan Procédérecteur Regulier

Van HIND
Doorkiesnummer(s)
Datum 8 september 2006
Bijlage DBIN-verklaring
Vindplaats Quest: trefwoord, objecttype "werkinstructie"
Onderwerp Kennismigranten

1. Inleiding

Deze werkinstructie is opgesteld naar aanleiding van ervaringen met de uitvoering van de kennismigrantenregeling.

In deze 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.

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);
- 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.

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.

Bemiddelingsbureau's/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 paspoorten laten stickeren.

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 niet geaccepteerd.

De werkgever dient bij de verklaring aanvullende stukken te overleggen.

Uittreksel Kamer van Koophandel

Er dient een uitgebreid uittreksel van de Kamer van Koophandel 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.

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;
- het bedrijf in kwestie aan de hand van bewijsstukken kan aantonen dat de financiële positie zodanig is dat de verplichtingen jegens een vreemdeling die verblijft 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, welke in elk geval een financieel plan bevat (Zie ook Vc. B5/8.5.2). Een startend bedrijf in de zin dat het niet eerder vast personeel in dienst heeft gehad dient stukken met betrekking tot de bedrijfsresultaten van het afgelopen boekjaar te overleggen.

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

Als er sprake is van een hoog risicoprofiel wordt gevraagd om extra stukken om te kunnen beoordelen of het aannemelijk is dat de werkgever de verplichtingen voortvloeiende uit de verklaring kennismigranten zal kunnen nakomen. Er wordt gevraagd om de jaarrekening (balans en resultatenrekening) over het afgelopen boekjaar en een uitgebreid uittreksel (bedrijfsprofiel) uit het handelsregister, niet ouder dan dertig dagen, te overleggen. Indien uit het overgelegde uittreksel uit het handelsregister van de Kamer van Koophandel is gebleken dat de bestuurder van het bedrijf bestaat uit een of meerdere andere rechtspersonen wordt gevraagd om de jaarrekening (balans en resultatenrekening) over het afgelopen boekjaar, een uitgebreid uittreksel (bedrijfsprofiel) uit het handelsregister niet ouder dan dertig dagen en een verklaring betalingsgedrag, afgegeven door de Belastingdienst, niet ouder dan drie maanden betreffende die rechtspersonen. 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 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 procedure. Voor een dip-aanvraag zonder voorafgaand positief advies geldt het tarief voor 'overige verblijfsdoelen' van €331.

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. Voor 2006 bedraagt dit bedrag € 45.495 bruto per jaar. De vereiste premies en belastingen moeten worden afgedragen. Het bruto jaarloon van kennismigranten, jonger dan dertig jaar, bedraagt in het jaar 2006 € 33.363.

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:

- 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 zeker loonbestanddeel wordt de werkgever om uitleg gevraagd;
- het een brutoloonbedrag betreft. Als in de arbeidsovereenkomst een nettoloon is opgenomen dan dient de werkgever uitleg te verschaffen over de reden 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, 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, rekening gehouden met deze regeling. 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

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.

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.

Loonstaat

De model loonstaat is geïntroduceerd als te overleggen stuk ter staving van de definitie van loon als "aan loonbelasting onderworpen loon". Bij wijziging van het besluit uitvoering wet arbeid vreemdelingen is deze definitie vervangen door de volgende: "vaste, naar tijdruimte en in geld vastgestelde loon als vergoeding voor zijn arbeid dat hij van de werkgever ontvangt." Daarmee is het loonbegrip zoals geldt in de kennismigrantenregeling niet langer beperkt tot aan loonbelasting onderworpen loon en is daarmee evenmin het in kolom 3 van de model loonstaat vermelde loon gelijk te stellen met het in geld vastgestelde loon.

Er bestaat evenwel nog steeds de verplichting om een ingevulde loonstaat te overleggen. Daarmee biedt de werkgever immers inzicht in de wijze waarop het loon is samengesteld en het deel ervan dat aan loonbelasting en premies is onderworpen. Van belang voor de beoordeling van de modelloonstaat zijn met name de kolommen 3, 4, 5. De werkgever hoeft alleen deze kolommen van de loonstaat in te vullen. Het in de model loonstaat opgenomen bedrag in kolom 3 (loon in geld) kan afwijken van het in de arbeidsovereenkomst en in de werkgeversverklaring opgenomen loon in de zin dat het bedrag in kolom 3 lager kan zijn. Reden is dat het in kolom 3 opgenomen loon het loon is waarover loonbelasting moet worden afgedragen. Het kan zijn dat het in de arbeidsovereenkomst opgenomen bedrag een optelsom is van bestanddelen waarover wel of geen loonbelasting verschuldigd is. In kolom 4 en 5 staan loonbestanddelen die niet meegerekend kunnen worden bij het bepalen of aan het looncriterium voor kennismigranten wordt voldaan. Indien deze van een zodanige hoogte zijn dat ze de aandacht trekken, dient te werkgever om nadere informatie hieromtrent te worden gevraagd. Hoe meer loon de werknemer in deze vorm ontvangt, des te meer aanleiding is er om te veronderstellen dat daadwerkelijke loonbetaling onder het niveau van het looncriterium zal plaatsvinden. Door de wijziging van de loondefinitie in het Besluit uitvoering wet arbeid vreemdelingen kan niet zonder meer aan de hand van de modelloonstaat worden vastgesteld of iemand aan het looncriterium voldoet. Bepalend in dat opzicht is het loon zoals genoemd in de arbeidsovereenkomst. In overleg met de Belastingdienst zal bezien worden of de loonstaat als bewijsmiddel voor het looncriterium gehandhaafd moet blijven.

Het overleggen van de loonstaat is niet vereist bij de categorieën kennismigranten die niet aan het looncriterium hoeven te voldoen. Een loonstaat kan niet worden overgelegd indien er sprake is van overplaatsing in concernverband en er geen overeenkomst wordt aangegaan met het Nederlandse onderdeel.

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.

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.

Uitzendovereenkomst

Als een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met een uitzendbureau 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 het vereiste loon uitbetaald zal worden.

Als uit de arbeidsovereenkomst niet blijkt of er een doorbetalingsverplichting is wordt de werkgever gevraagd hierover helderheid te verschaffen.

Beroepen in de individuele gezondheidszorg

Voor beroepen in de individuele gezondheidszorg (BIG) is registratie in het BIG-register verplicht. Indien een kennismigrant in Nederland een beroep wil uitoefenen waarvoor BIG-registratie verplicht is, maar niet in het BIG geregistreerd staat wordt de aanvraag om een verblijfsvergunning of verzoek om advies voor verblijf als kennismigrant afgewezen omdat er geen sprake is van wettelijk toegestane arbeid (zie Vc. B15/5.1). Indien er sprake is van een geclausuleerde inschrijving en de vreemdeling voor een beperkte periode staat geregistreerd wordt de verblijfsvergunning verleend voor de duur van de BIG-registratie. Indien aan de BIG-registratie voorwaarden zijn verbonden betreffende de inhoud van de uitoefening van het beroep, bijvoorbeeld dat bepaalde handelingen slechts onder supervisie verricht mogen worden, wordt de vergunning verleend. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever dat aan de voorwaarden voor de BIG-registratie wordt voldaan.

6. Kennismigranten die niet hoeven te voldoen aan het looncriterium

Indien de vreemdeling die verblijf als kennismigrant beoogt, aan de hand van een arbeidsovereenkomst of een aanstellingsbesluit kan aantonen dat hij werkzaam zal zijn bij een onderwijs- of onderzoeksinstelling als promovendus (ongeacht de leeftijd) of als universitair docent dan wel postdoctoraal jonger dan dertig jaar, kan hem verblijf als kennismigrant worden toegestaan, zonder dat hij hoeft te voldoen aan het looncriterium zoals dat door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is vastgesteld voor verblijf als kennismigrant.

De kennismigrant moet in dienst zijn bij een bekostigde of aangewezen onderwijsinstelling of een van overheidswege direct of indirect, geheel of gedeeltelijk bekostigde of gesubsidieerde onderzoeksinstelling.

Voor deze categorieën kennismigranten geldt dat in het aanstellingsbesluit of de arbeidsovereenkomst dan wel in bijlage daarbij zijn aangegeven de functieduiding en de functiecode zoals gedefinieerd in het universitair functieordeningssysteem (UFO-code).

Het universitair functieordeningssysteem geldt nog niet voor alle bovengenoemde onderwijs- of onderzoeksinstellingen. In de gevallen dat er gebruik wordt gemaakt van andere functiecodes zal de werkgever een vertaling moeten maken van het eigen functiehuis naar een UFO-code. Overigens zal hier verandering in komen als de Wet arbeid vreemdelingen wordt aangepast en de kennismigrantenregeling van toepassing wordt op 'wetenschappelijk onderzoekers'. Gebruik van de UFO-codes zal dan als voorwaarde worden gesteld.

Ook als in de verschillende stukken als functie bijvoorbeeld promovendus wordt genoemd, dient de UFO-code te zijn opgenomen in het aanstellingsbesluit.

UNIVERSITAIRE FUNCTIEAANDUIDINGEN		
Funcienaam	Specifieke functieaanduiding	Funciecode
Promovendus	Promovendus	01 10 10
Postdoctoraal	Onderzoeker 1	01 08 10
	Onderzoeker 2	01 08 20
	Onderzoeker 3	01 08 30
	Onderzoeker 4	01 08 40
Universitair docent	Docent 1	01 09 10
	Docent 2	01 09 20
	Docent 3	01 09 30
	Docent 4	01 09 40
	Universitair docent 1	01 07 10
	Universitair docent 2	01 07 20
	Universitair hoofddocent 1	01 06 10
	Universitair hoofddocent 2	01 06 20
De indeling in deze tabel is ontleend het universitair systeem van functie ordenen (UFO).		

7. Leges

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 stornering. 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 sluit niet aan 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 wordt aan de oude werkgever een brief gestuurd waarin hij wordt gewezen op de verplichting een kennismigrant af te melden. In de verklaring is opgenomen dat de werkgever binnen twee weken na beëindiging van het dienstverband of wijziging van de functie van de kennismigrant, schriftelijk mededeling doet aan het IND-loket kennis- en arbeidsmigratie van de IND te Rijswijk.

Als de werkgever een tweede keer verzuimt een kennismigrant af te melden zal de eerstvolgende aanvraag of verzoek om advies worden afgewezen omdat niet aannemelijk is dat de werkgever aan zijn verplichtingen zal voldoen. Hierop zal de werkgever in eerdergenoemde brief eveneens op worden gewezen.

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 een verblijfsvergunning als kennismigrant, en
- de functie van kennismigrant ingaat na het verstrijken van de zoekperiode, maar binnen zes maanden na het verstrijken van de geldigheidsduur als student.

10. 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, is het toch van belang binnen de grenzen van de regeling te zoeken naar mogelijkheden om in deze gevallen 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 minister voor V&I en de IND in het bijzonder om misbruik van de kennismigrantenregeling tegen te gaan. Misbruik van de regeling wordt tegengegaan door gebruik te maken van risicoprofielen, het afwijzen van individuele aanvragen of verzoeken om advies en 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/verklaring. 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

Het komt voor dat een aanvraag om een verblijfsvergunning of een verzoek om advies 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 of het verzoek om advies afgewezen worden op de grond dat niet aannemelijk is dat de werkgever in dit geval aan zijn verplichtingen die voortvloeien uit de verklaring met betrekking tot de toelating van kennismigranten zal voldoen mits dit afdoende gemotiveerd wordt.

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 marktconforme beloning, 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.

Een aanvraag of verzoek om advies kan alleen worden afgewezen als er voldoende objectieve gegevens beschikbaar zijn waarmee de stelling kan worden onderbouwd dat niet aannemelijk is dat de werkgever aan zijn verplichtingen zal voldoen. Als bijvoorbeeld op basis van een CAO kan worden vastgesteld wat het marktconforme salaris is voor een bepaalde functie kan dit worden gebruikt voor de afwijzing. Als er echter geen CAO van toepassing is, is het heel lastig objectief vast te stellen wat het marktconforme salaris is en kan dat argument beter niet gebruikt worden in de afwijzing. Evenmin wordt een voorwaarde gesteld ten aanzien van de opleiding van de kennismigrant. In het geval het gaat om gespecialiseerde functie waarbij het volstrekt duidelijk is dat die slechts door iemand die daartoe is opgeleid, vervuld kan worden, kan het ontbreken van de voor de functie benodigde opleiding worden gebruikt in de zin dat betrokkene niet over de kwalificaties beschikt om de functie uit

te voeren. Uiteraard kunnen elementen als het ontbreken van kwalificaties en werkervaring, gerelateerd aan de te vervullen functie, en honorering op een niveau dat aantoonbaar boven hetgeen in de markt gebruikelijk is, elkaar versterken als het gaat om de onderbouwing van de afwijzing of het negatieve advies.

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.

BEKENDHEIDSVKRLARING



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