



## Informatiebericht SUA

Openbaar

Van	IND / SUA
Nummer & Titel	IB 2024/27 Beoordeling of sprake is van 'dezelfde werkgever' ihkv Turks associatierecht
Kenmerk (digijust)	
Hoofdtak	Regulier
InformIND Thema	B10/4.2 Vc
Relatie met	
Geldig vanaf	26-4-2024
Geldig tot en met	26-04-2025

### **Disclaimer**

*Een informatiebericht is een mededeling aan de medewerkers van de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND). De informatieberichten zijn slechts tijdelijk van aard, en daarom is de geldigheidsduur beperkt. De informatieberichten helpen medewerkers van de IND om tijdig en op uniforme wijze in te spelen op actuele ontwikkelingen. In informatieberichten kan bijvoorbeeld aangegeven worden of er nieuw beleid komt, bijvoorbeeld n.a.v. een brief aan de Tweede Kamer, of dat een belangwekkende uitspraak is gedaan die nog bestudeerd wordt. Ook kan in informatieberichten aangegeven worden hoe moet worden gehandeld in afwachting van een werkinstructie of aanpassing van de beleidsregels die in de Vreemdelingencirculaire of Handleiding Rijkswet op het Nederlanderschap zijn opgenomen. Er kunnen overigens goede redenen bestaan om in een individueel geval maatwerk te leveren en van een informatiebericht af te wijken.*

### **1. Aanleiding**

Voor aanspraken op grond van artikel 6, eerste lid e.v., Besluit 1/80 geldt onder meer als voorwaarde dat sprake moet zijn van legale arbeid bij *dezelfde werkgever*. In hoofdstuk B10/4.2 van de Vreemdelingencirculaire (Vc) is beschreven in welke situaties wordt aangenomen dat sprake is van dezelfde werkgever in de zin van artikel 6, eerste lid, eerste streepje, Besluit 1/80. In uitspraken van 30 augustus 2023 (ECLI:NL:RVS:2023:3306) en 1 november 2023 (ECLI:NL:RVS:2023:4010) heeft de ABRvS echter overwogen dat bij de beoordeling van de vraag of sprake is van dezelfde werkgever niet kan worden volstaan met de in bovengenoemd hoofdstuk van de Vc genoemde situaties, omdat het begrip 'dezelfde werkgever' een Unierechtelijk begrip betreft. In dit informatiebericht wordt nader ingegaan op het Unierechtelijk werkgeversbegrip en wat dit in de beslispraktijk betekent voor het beoordelen van de vraag of sprake is van dezelfde werkgever.

### **2. Inhoud/Toelichting**

In de uitspraak van 30 augustus 2023 verwijst de ABRvS naar de duiding die het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: HvJ EU) in het kader van artikel 6 Besluit 1/80 heeft gegeven aan de begrippen 'werknemer' en 'werkgever'. Bij de duiding van het berip 'werknemer' sluit het HvJEU aan bij hoe dit begrip is gedefinieerd in de bepalingen van het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie (VWEU) die gaan over vrij verkeer. Het HvJ EU hanteert op basis daarvan als uitgangspunt dat iemand gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties levert en voor die prestaties een vergoeding ontvangt. Een belangrijk element in dat uitgangspunt is dus de vraag of er (continuïteit in) een ondergeschiktheidsrelatie bestaat. Dat wil zeggen dat ten aanzien van de vraag wie als werkgever moet worden aangemerkt moet worden gekeken naar de vraag wie feitelijk het gezag en het toezicht over de persoon uitoefent, wie de werkzaamheden en werktijden van hem bepaalt en wie hem aanwijzingen geeft. De ABRvS concludeert op basis van jurisprudentie van het HvJ EU dat een ruim werkgeversbegrip moet worden gehanteerd. De ABRvS acht daarbij

onder andere aspecten als wie het feitelijk gezag en het toezicht over de persoon uitoefent, wie de werkzaamheden en werktijden van hem bepaalt, wie hem aanwijzingen geeft en de onderlinge verwevenheid tussen de werkgevers van belang bij de invulling van het begrip "dezelfde werkgever".

In de cases van de in par. 1 genoemde uitspraken is sprake van dat arbeid wordt verricht voor een holding die uit een moederbedrijf en dochteronderneming bestaat. De ABRvS concludeert dat een nieuwe/gewijzigde arbeidsovereenkomst die leidt tot overplaatsing naar de dochteronderneming niet op voorhand betekent dat geen sprake meer kan zijn van 'dezelfde werkgever'. In dat geval moet worden gekeken naar wat de overplaatsing in de praktijk inhoudt. In par. 4 van dit informatiebericht worden handvatten gegeven voor hoe dit te onderzoeken.

### **3. Verwachting**

De inhoud van dit informatiebericht zal worden verwerkt in hoofdstuk B10/4.2 van de Vreemdelingencirculaire.

### **4. Hoe te handelen**

Ten aanzien van de werkzaamheden van een werknemer kunnen zich diverse situaties voordoen waarin sprake is van een verandering van de werksituatie. In hoofdstuk B10/4.2 Vc is aangegeven welke situaties onder 'dezelfde werkgever' in de zin van artikel 6 Besluit 1/80 worden verstaan.

Uit de eerder in dit informatiebericht vermelde jurisprudentie volgt dat zich ook een situatie kan voordoen dat bij een overplaatsing van de ene naar de andere onderneming sprake blijft van dezelfde werkgever. Beleidsmatig wordt voor de beoordeling daarvan de volgende werkwijze toegepast. Er moet worden gekeken naar de vraag in hoeverre die afzonderlijke ondernemingen (of bedrijfsonderdelen) tot dezelfde werkgever zijn te herleiden. Bij die beoordeling is niet enkel leidend of de betreffende ondernemingen qua aard dezelfde activiteit verrichten. In een dergelijke situatie moet telkens op basis van de feitelijke situatie worden beoordeeld of tussen de betreffende ondernemingen, waarvoor achtereenvolgens werkzaamheden zijn/worden verricht, een zodanige onderlinge verwevenheid bestaat dat moet worden geconcludeerd dat dezelfde ondergeschiktheidsrelatie is blijven doorlopen. Onderstaand wordt verder toegelicht hoe dit moet worden beoordeeld.

Er moet nog altijd worden gekeken naar relevante wijzigingen in de inhoud van de formele arbeidsovereenkomst. Zoals bijvoorbeeld (niet limitatief) naar informatie over de namen van de partijen, bepalingen die gaan over de taakstelling van de werknemer, de datum van indiensttreding of dat een andere CAO in de overeenkomst van toepassing is geworden. Maar daarnaast moet dus ook worden gekeken naar hoe het gezag en de ondergeschiktheidsrelatie in de praktijk wordt uitgevoerd (de feitelijke situatie). Zonder hiermee een uitputtende opsomming te willen geven, zijn bij de beoordeling van de feitelijke situatie onder meer de volgende vragen/aanwijzingen relevant:

- Verricht de aanvrager (de vreemdeling) de werkzaamheden nog steeds voor dezelfde eigenaar (holding)?
- Verricht de aanvrager na de overstap dezelfde werkzaamheden?
- Werden door de aanvrager in het verleden al eens eerder werkzaamheden verricht voor de onderneming waar naar toe is overgestapt

- Is de aanvrager nog steeds werkzaam in dezelfde branche?
- Wie draagt de loonkosten? Is daar een wijziging in opgetreden?
- Wie is feitelijk bevoegd de werknemer te ontslaan?
- Werkt de aanvrager nog steeds op dezelfde werkplek?
- Heeft de aanvrager nog steeds dezelfde leidinggevende (dat wil zeggen wie geeft hem in de praktijk aanwijzingen, zoals over de werkzaamheden en werktijden)?

Bovenstaande vragen/aanwijzingen zijn bedoeld als handvatten om te kunnen onderzoeken of in een individuele casus sprake is van continuïteit in de ondergeschiktheidsrelatie. Op basis van de uitkomsten van onder andere bovenstaande vragen en de daaruit af te leiden aanwijzingen volgt een beoordeling of wel of niet sprake is gebleven van dezelfde werkgever in de zin van artikel 6 Besluit 1/80. Wees er daarbij op bedacht dat bij die beoordeling een ruim werkgeversbegrip het uitgangspunt is.

De bewijslast voor het aantonen dat sprake is gebleven van dezelfde werkgever ligt bij de aanvrager. Stellingen moeten door de aanvrager worden onderbouwd. Als dat niet is gebeurd of als de onderbouwing bevreemding wekt wordt dit expliciet betwist en in negatieve zin bij de beoordeling meegewogen. Als op grond van alle mogelijke en beschikbare informatie geen eenduidige conclusie is te trekken dat van werkgever is veranderd, dan moet worden aangenomen dat sprake is gebleven van dezelfde werkgever.

Aan de overige voorwaarden van artikel 6 Besluit 1/80 dient vanzelfsprekend separaat nog te worden voldaan.

## **5. Afstemming**

Dit informatiebericht is afgestemd met JZST, DMB en RVN