B11 Buitenlandse werknemers

B11 Buitenlandse werknemers

1	**Inleiding**
2	**Uitgangspunten van het beleid**
2.1	Vergunningplicht voor werkgevers
2.2	Samenhang tussen de Vw en de Wav
2.3	Samenwerking met de arbeidsvoorziening
3	**Samenhang tewerkstellingsvergunning en vergunning tot verblijf**
3.1	Beslissing op de aanvraag
3.2	Geldigheidsduur van de tewerkstellingsvergunning en de vergunning tot verblijf
3.3	Aantekening met betrekking tot arbeid op het vreemdelingendocument
3.4	Beperkingen en voorschriften
4	**Vreemdelingen voor wier tewerkstelling geen tewerkstellingsvergunningis vereist**
4.1	Vrijgestelde categorieën vreemdelingen
4.2	Vreemdeling met aantekening op document 'arbeid is vrij toegestaan'
4.2.1	Verblijf voor onbepaalde duur
4.2.2	Drie jaar bezit van een voor arbeid geldige vergunning tot verblijf
4.2.3	Bij Besluit aangewezen categorieën vreemdelingen
5	**Bijzondere categorieën vreemdelingen**
5.1	Houder van een voorwaardelijke vergunning tot verblijf
5.2	Vreemdelingen werkzaam (geweest) op de internationale arbeidsmarkt
5.2.1	Algemeen
5.2.2	Internationale luchtvaart, -wegtransport en -binnenscheepvaart
5.2.2.1	Algemeen
5.2.2.2	Turkse werknemers werkzaam in het internationaal verkeer en voortzetting van de arbeid
5.2.3	Nederlandse zeeschepen en mijnbouwinstallaties op het Nederlands deel van het continentale plat
5.2.3.1	Algemeen
5.2.3.2	Verlof
5.2.3.3	Gezinshereniging en -vorming
5.2.3.4	Werkloosheid
5.2.3.5	Ziekte en arbeidsongeschiktheid
5.2.3.6	Werk binnen de werkingssfeer van de Wav
5.3	Buitenlandse studenten
5.4	Stagiaires en practicanten
5.4.1	Algemeen
5.4.2	Verblijfsregeling
5.5	Gastdocenten en wetenschappelijk onderzoekers
5.5.1	Algemeen
5.5.2	Gastdocenten
5.5.3	Wetenschappelijk onderzoekers
5.6	Godsdienstleraren en geestelijke voorgangers

5.6.1 Inleiding
5.6.2 Toelatingsvoorwaarden
5.6.3 Verblijfsregeling
5.6.4 Bevoegdheidsverdeling en beperking
5.6.5 Voorschriften
5.6.6 Werkloosheid en arbeidsongeschiktheid
5.7 Vreemdelingen die in verband met verblijf in de vrije termijn geen vergunning tot verblijf nodig hebben
5.7.1 Algemeen
5.7.2 Grensarbeiders
5.7.3 Musici en artiesten
5.8 Vreemdelingen die werkzaam zijn geweest als geprivilegieerde vreemdeling
5.9 Werknemers in de sportsector
5.9.1 Algemeen
5.9.2 Toelatingsvoorwaarden
5.9.3 Gezinshereniging en -vorming
5.10 Sleutelpersoneel van een bedrijf uit een land waarmee een Europa-Overeenkomst is gesloten
5.10.1 Toelatingsvoorwaarden
5.10.2 Verblijfsregeling
5.11 Directeuren-(groot)aandeelhouders
5.12 Sexuele dienstverlening

6 Verblijfsbeëindiging en voortgezet verblijf
6.1 Algemeen
6.2 Ongeoorloofde tewerkstelling
6.3 Werkloosheid
6.3.1 Houders van een vergunning tot vestiging
6.3.2 Houders van een vergunning tot verblijf
6.3.2.1 Werkloze buitenlandse werknemers die alsnog voor een vergunning tot vestiging in aanmerking komen
6.3.2.2 Andere werkloze buitenlandse werknemers
6.3.2.3 Werkloze buitenlandse werknemers van wie het verblijf beëindigd wordt
6.4 Arbeidsongeschiktheid
6.4.1 Houders van een vergunning tot vestiging
6.4.2 Houders van een vergunning tot verblijf
6.4.2.1 Arbeidsongeschikte buitenlandse werknemers die alsnog voor een vergunning tot vestiging in aanmerking komen
6.4.2.2 Volledig arbeidsongeschikte buitenlandse werknemers
6.4.2.3 Gedeeltelijk arbeidsongeschikte buitenlandse werknemers
6.5 Samenwerking met het RBA, de bedrijfsverenigirig en de GSD

7 Wettelijke maatregelen tegen illegale tewerkstelling
7.1 Strafbepalingen
7.2 Toezicht op de naleving van de Wav
7.3 Het verstrekken van inlichtingen aan procureurs-generaal
7.4 Bijzondere maatregel van toezicht krachtens de VW
7.4.1 Vordering van werkgevers tot het verstrekken van gegevens
7.4.2 Inhoud en wijze van betekening van de vordering
7.4.3 Ambtsgebied waarbinnen de vordering wordt gedaan

Sdu Uitgevers – VC (november 1999, Aanv. 25)

1 Inleiding

Onder een buitenlandse werknemer wordt verstaan: een vreemdeling die in Nederland arbeid verricht of wil (gaan) verrichten.

Het beleid ten aanzien van de toelating van buitenlandse werknemers wordt bepaald in onderling overleg tussen de Minister van Justitie en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
De verantwoordelijkheid voor het algemene toelatingsbeleid op grond van het bepaalde bij en krachtens de Vw berust bij de Minister van Justitie.
De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een eigen verantwoordelijkheid voor het beleid met betrekking tot de toelating tot de Nederlandse arbeidsmarkt op grond van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav, 21 december 1994, Stb. 1994, 959). Hij heeft de uitvoering van de Wav overgedragen aan de Algemene Directie van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie (Delegatie- en Uitvoeringsbesluit Wet arbeid vreemdelingen, Stcrt. 1997, 21).
Ook andere bewindslieden kunnen bij de toelating van buitenlandse werknemers betrokken zijn, zoals de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen in verband met de toelating van buitenlandse onderwijzers.

Sdu Uitgevers J&F – VC (juni 1997, Aanv. 17)

2 Uitgangspunten van het beleid

Het toelatingsbeleid voor buitenlandse werknemers is restrictief.
In de behoefte aan arbeidskrachten dient zoveel mogelijk te worden voorzien door inschakeling van het in Nederland aanwezige of redelijkerwijs te verwachten aanbod, of van het arbeidsaanbod uit de EU-lidstaten of staten die partij zijn bij de EER-overeenkomst, voor zover daarop het vrije verkeer van werknemers van toepassing is (zie B4/2). Dit is het zgn. prioriteitgenietend aanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt.

2.1 Vergunningplicht voor werkgevers

Op grond van de Wet arbeid vreemdelingen is een werkgever 1. degene die in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf een ander arbeid laat verrichten; 2. de natuurlijke persoon die een ander huishoudelijke of persoonlijke diensten laat verrichten. Artikel 2 van de Wet arbeid vreemdelingen bepaalt dat het een werkgever verboden is een vreemdeling in Nederland arbeid te laten verrichten zonder tewerkstellingsvergunning.
Het werkgeversbegrip verwijst niet naar een juridische verhouding, gebaseerd op een arbeidsovereenkomstlaanstelling, maar naar de feitelijke situatie, waarbij een vreemdeling feitelijk arbeid verricht in opdracht van of voor een ander. Als gevolg van het brede werkgeversbegrip kunnen zich situaties voordoen dat een vreemdeling voor hetzelfde werk meerdere werkgevers heeft (uitzendarbeid, aanneming van werk). Indien één van de werkgevers al beschikt over een tewerkstellingsvergunning voor het betreffende werk, behoeven andere werkgevers geen tewerkstellingsvergunning aan te vragen.
De Wet arbeid vreemdelingen voorziet in een aantal uitzonderingen op deze verbodsbepaling (zie onder 4.1).

2.2 Samenhang tussen de Vw en de Wav

Indien een vreemdeling naar Nederland wil komen met het doel arbeid in loondienst te verrichten is uitsluitend de vraag van belang of met zijn aanwezigheid een wezenlijk Nederlands belang is gediend.
De aanvraag om toelating wordt getoetst aan de vereisten van het algemene vreemdelingenbeleid op grond van de Vreemdelingenwet en aan de vereisten die gesteld worden op grond van de Wet arbeid vreemdelingen, waarin het arbeidsmarktaspect van het restrictieve toelatingsbeleid is uitgewerkt.
Op grond van de Vreemdelingenwet wordt getoetst of er gronden zijn aan het algemeen belang ontleend om het verblijf van de vreemdeling toe te staan.
Op grond van de Wet arbeid vreemdelingen wordt getoetst of er gronden zijn om aan de werkgever waarvoor de vreemdeling arbeid wil gaan verrichten een tewerkstellingsvergunning te verlenen.

De procedures die op grond van de Vw en de Wav moeten worden gevolgd hangen zeer nauw met elkaar samen en de beslissingen op de aanvraag om een vergunning tot verblijf en de aanvraag om een tewerkstellingsvergunning beïnvloeden elkaar (zie 3). Daarom is een nauwe samenwerking tussen de diensten die deze regelingen uitvoeren van belang.

2.3 Samenwerking met de arbeidsvoorziening

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de bevoegdheid tot het afgeven, verlengen en intrekken van tewerkstellingsvergunningen geheel overgedragen aan de Algemene Directie van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie (hierna: de Algemene Directie).
Een werkgever dient een aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning in bij de betrokken Regionale Directie, bedoeld in art. **38,** eerste lid, van de Arbeidsvoorzieningswet 1996 (hierna: de Regionale Directie). De Regionale Directie adviseert de Algemene Directie over de beslissing over deze vergunning.

Sdu Uitgevers J&F - VC (juni 1997, Aanv. 17)

3 Samenhang tewerkstellingsvergunning en vergunning tot verblijf

3.1 Beslissing op de aanvraag

Een mvv-plichtige vreemdeling die in Nederland wil gaan werken kan een machtiging tot voorlopig verblijf voor het verrichten van arbeid in loondienst aanvragen bij de Nederlandse diplomatieke of consulaire vertegenwoordiging in het buitenland.
Een niet-mw plichtige vreemdeling die in Nederland wil gaan werken kan een vergunning tot. verblijf voor het verrichten van arbeid in loondienst aanvragen bij de korpschef van de politieregio waaronder zijn woon- of verblijfplaats ressorteert.
De werkgever in Nederland dient bij de Regionale Directie een tewerkstellingsvergunning aan te vragen.

Een tewerkstellingsvergunning wordt ingevolge art. 8, eerste lid, onder c, Wav, geweigerd indien het een vreemdeling betreft:
1. die niet beschikt over een voor het verrichten van arbeid geldige vergunning tot verblijf noch een zodanige vergunning heeft aangevraagd;
2. aan wie een vergunning tot verblijf is geweigerd of wiens vergunning tot verblijf is ingetrokken.

NB: met een vergunning tot verblijf wordt een machtiging tot voorlopig verblijf gelijkgesteld.

Wanneer een aanvraag om een tewerkstellingsvergunning is ingediend, zal de Regionale Directie zo nodig steeds bij de korpschef informeren of een aanvraag om een vergunning tot verblijf geldig voor het verrichten van arbeid is ingediend.

De beslissing op de aanvraag om een vergunning tot verblijf enerzijds en de beslissing op de aanvraag **tewerkstellingsvergunning** anderzijds beïnvloeden elkaar. Daarbij doen zich de volgende situaties voor:

a. er bestaat in redelijkheid twijfel of een wezenlijk Nederlands belang wordt gediend met de toelating tot de Nederlandse arbeidsmarkt
Als hoofdregel geldt dat met de beslissing op de aanvraag om een vergunning tot verblijf gewacht wordt totdat op de aanvraag om een tewerkstellingsvergunning is beslist. Een uitzondering geldt in de gevallen genoemd onder b en c.
Wordt de tewerkstellingsvergunning verleend dan zal als regel ook de vergunning tot verblijf worden verleend, mits ook aan de overige toelatingsvoorwaarden wordt voldaan.
De Regionale Directie zendt een afschrift van de beslissing op de aanvraag om een tewerkstellingsvergunning aan de korpschef.

b. het algemeen toelatingsbeleid leidt tot niet-inwilliging van de aanvraag om een vergunning tot verblijf
De niet-inwilliging van de aanvraag om een vergunning tot verblijf vormt ingevolge art. 8, eerste lid onder c, Wav een dwingende weigeringsgrond voor een tewerkstellingsvergunning.
Door zo mogelijk direct op de aanvraag om een vergunning tot verblijf te beslissen kan de ongewenste situatie worden voorkomen dat aan een vreemdeling die inmiddels op grond van een aan de werkgever op diens aanvraag verleende tewerkstellingsvergunning arbeid in loondienst is gaan verrichten, nadien het verblijf moet worden

ontzegd. Het gaat daarbij om aanvragen die niet worden ingewilligd op grond van weigeringsgronden op grond van de Vw, zoals openbare orde en onvoldoende middelen van bestaan.

Aan de Regionale Directie dient een afschrift van de niet-inwilligende beschikking te worden gezonden.
Wordt niet direct op de aanvraag om een vergunning tot verblijf voor het verrichten van arbeid in loondienst beslist dan plaatst de korpschef een sticker in het paspoort van de vreemdeling met de aantekening: 'aanvraag ingediend om een vergunning tot verblijf voor het verrichten van arbeid in loondienst'.

c. de tewerkstellingsvergunning ***wordtgeweigerd***
Indien de aanvraag om een tewerkstellingsvergunning wordt geweigerd voordat op de aanvraag om een vergunning tot verblijf is beslist, zal als regel ook de vergunning tot verblijf worden geweigerd, tenzij verblijf voor een ander (humanitair) doel kan worden toegestaan.
De Regionale Directie zendt een afschrift van de beslissing op de aanvraag om een **tewerkstellingsvergunning** aan de korpschef.

d. weigering van de verlenging van de geldigheidsduur of intrekking van de vergunning tot verblijf
d1. vergunningplichtige vreemdelingen Een weigering van de verlenging van de geldigheidsduur of intrekking van de vergunning tot verblijf vormt op grond van art.12, eerste lid onder **b,** Wav een dwingende grond tot intrekking van de tewerkstellingsvergunning.
Hiervan kan op grond van art. 12, tweede lid Wav na overleg met de Minister van Justitie (IND) worden afgeweken indien de vreemdeling hangende de beslissing op een aangewend rechtsmiddel niet wordt uitgezet.
d2. vreemdelingen die beschikken over de aantekening: 'arbeid in loondienst' Indien bij aanwending van een rechtsmiddel schorsende werking wordt verleend geldt als regel dat de werkgever in het bezit moet zijn van een tewerkstellingsvergunning. Dit betekent dus dat de werkgever opnieuw een tewerkstellingsvergunning moet aanvragen.
Deze tewerkstellingsvergunning wordt ***uitsluitend*** verleend met het oog op en ***gedurende de duur*** van de procedure en er wordt niet getoetst aan de criteria van de WAV
Aan de afgifte van een dergelijke vergunning kan nimmer een verblijfrecht worden ontleend. Verandert de vreemdeling gedurende de procedure van werkgever dan vindt wel een volledige toetsing plaats.

3.2 Geldigheidsduur van de tewerkstellingsvergunningen vergunning tot verblijf

Een tewerkstellingsvergunning kan voor maximaal drie jaar worden afgegeven. Een vergunning tot verblijf heeft een maximale geldigheidsduur van één jaar. Indien een tewerkstellingsvergunning voor langer dan één jaar wordt afgegeven kan de geldigheidsduur van de vergunning tot verblijf toch nooit langer zijn dan één jaar.
Indien een tewerkstellingsvergunning voor korter dan één jaar wordt afgegeven is de geldigheidsduur van de vergunning tot verblijf in beginsel gelijk aan de geldigheidsduur van de tewerkstellingsvergunning.
In verband met de regel dat een vreemdeling na drie jaar bezit van een voor arbeid geldige vergunning tot verblijf vrij is op de arbeidsmarkt dient de ingangsdatum van een vergunning tot verblijf zo mogelijk overeen te komen met de ingangsdatum van

de tewerkstellingsvergunning. Komt de duur van de vergunning tot verblijf na drie jaar niet overeen met de geldigheidsduur van de tewerkstellingsvergunning dan dient contact opgenomen te worden met de Regionale Directie/de Algemene Directie.
Daar zal dan beoordeeld worden of er nog een tewerkstellingsvergunning voor korte duur kan worden afgegeven aan de werkgever.

3.3 Aantekening met betrekking tot arbeid op het vreemdelingendocument

Indien verblijf aan een vreemdeling wordt toegestaan wordt op het vreemdelingendocument een aantekening met betrekking tot de arbeidsmarktpositie geplaatst. Met het plaatsen van een aantekening op het vreemdelingendocument wordt bereikt dat uit een en hetzelfde document blijkt of de vreemdeling in Nederland rechtmatig verblijft en (onder welke voorwaarden hij) arbeid mag verrichten. De vreemdeling krijgt dus geen apart bewijsstuk waarmee hij kan aantonen dat een werkgever niet verplicht is over een tewerkstellingsvergunning te beschikken.

Aan een buitenlandse werknemer wordt de vergunning in beginsel steeds verleend onder de beperking 'het verrichten van arbeid in loondienst'. Op het vreemdelingendocument wordt in beginsel de aantekening: 'de werkgever dient te beschikken over een tewerkstellingsvergunning' geplaatst.

Indien een vreemdeling voor een ander doel dan het verrichten van arbeid in loondienst wordt toegelaten wordt eveneens een aantekening omtrent de arbeidsmarktpositie op het vreemdelingendocument geplaatst. Deze is echter afhankelijk van het doel waarvoor verblijf is toegestaan. In de desbetreffende B-hoofdstukken zijn deze arbeidsmarktposities opgenomen.

3.4 Beperkingen en voorschriften

Tenzij in de onderstaande regels hiervan wordt afgeweken wordt aan de vergunning tot verblijf steeds de beperking verbonden 'voor het verrichten van arbeid in loondienst'.
Aan de vergunning tot verblijf wordt steeds het voorschrift verbonden tot het ondergaan van een tuberculose-onderzoek (zie A4/6.12.2.1).

Sdu Uitgevers – VC (juni 2000, Aanv. 26)

4 Vreemdelingen voor wier tewerkstelling geen tewerkstellingsvergunning is vereist

4.1 Vrijgestelde categorieën vreemdelingen

Artikel 3 van de Wav bepaalt dat het verbod voor een werkgever om een vreemdeling zonder tewerkstellingsvergunning arbeid te laten verrichten niet geldt voor:
a. een vreemdeling ten aanzien van wie ingevolge bepalingen vastgesteld bij overeenkomst met andere mogendheden dan wel bij een voor Nederland verbindend besluit van een volkenrechtelijke organisatie een tewerkstellingsvergunning niet mag worden verlangd;
b. een vreemdeling die beschikt over vergunning tot verblijf voor het verrichten van arbeid als zelfstandige, voorzover deze vreemdeling arbeid verricht als zelfstandige (zie B12);
c. een vreemdeling die behoort tot een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie.

Ter uitvoering van c is bij Koninklijk Besluit van 23 augustus 1995 (Stb 1995, 406), een aantal categorieën vreemdelingen aangewezen (zie bijlage C23).
Het gaat hierbij ten dele om vreemdelingen die gelet op de korte duur van hun verblijf in verband met de door hen te verrichten werkzaamheden geen vergunning tot verblijf behoeven, dan wel van die verplichting zijn vrijgesteld.
Vreemdelirigen die tot een van de in genoemd Koninklijk Besluit aangewezen categorieën behoren kunnen aan die aanwijzing op zichzelf geen aanspraak ontlenen op verlening van een vergunning tot verblijf voor het verrichten van de door heil beoogde werkzaamheden.
In twijfelgevallen dient de korpschef contact op te nemen met de IND (zie A2).

4.2 Vreemdelingen met aantekening op document 'arbeid is vrij toegestaan'

Artikel 4 van de Wav bepaalt dat het verbod voor een werkgever om een vreemdeling niet zonder een tewerkstellingsvergunning arbeid te laten verrichten niet geldt voor:
een vreemdeling die beschikt over een vergunning welke is voorzien van een aantekening van de Minister van Justitie waaruit blijkt dat aan die vergunning geen beperkingen zijn verbonden voor het verrichten van arbeid.

Zo'n aantekening wordt afgegeven aan een vreemdeling:
a. die voor onbepaalde tijd in Nederland mag verblijven (4.2.1);
b. die gedurende een ononderbroken tijdvak van drie jaar heeft beschikt over een voor het verrichten van arbeid geldige vergunning tot verblijf en nadien zijn hoofdverblijf niet buiten Nederland heeft gevestigd (4.2.2);
c. die behoort tot een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie (4.2.3)

Op het vreemdelingendocument wordt de volgende aantekening geplaatst:
'Arbeid is vrij toegestaan. Een tewerkstellingsvergunning is hiervoor niet vereist'.

4.2.1 Verblijf voor onbepaalde duur

Vreemdelirigen die houder zijn van een status ex artikel 10, tweede lid, Vw (oud), een vergunning tot vestiging, een vergunning tot verblijf als asielgerechtigde of zijn toege-

laten als vluchteling krijgen op hun vreemdelingendocument de aantekening dat arbeid vrij is toegestaan. Dit betekent dat de werkgever niet in het bezit hoeft te zijn van een tewerkstellingsvergunning.
Onder de WABW kwamen deze vreemdelingen in aanmerking voor een verklaring als bedoeld in artikel 3 WABW (zie D58-2). De verklaringen die onder de WABW zijn afgegeven blijven tot maximaal 1 september 1998 geldig (art. 24 Wav).

4.2.2 Drie jaar bezit van een voor arbeid geldige vergunning tot verblijf

Ten aanzien van een vreemdeling die drie jaar de beschikking heeft gehad over een voor arbeid geldige vergunning tot verblijf geldt niet langer een tewerkstellingsvergunningsplicht.
Deze vreemdeling krijgt op het vreemdelingendocument de aantekening 'arbeid is vrij toegestaan'. De korpschef dient deze wijziging bij de derde **verlenging** van de geldigheidsduur van de vergunning door te voeren bij de aanvraag van het vreemdelingendocument.

NB: als een voor arbeid geldige vergunning tot verblijf wordt in elk geval niet aangemerkt de vergunning waarop is aangetekend 'arbeid is niet toegestaan'.

4.2.3 Bij besluit aangewezen categorieën vreemdelingen

Het gestelde in A4/4.4 Vc is onverkort van toepassing.
Een aantal categorieën vreemdelingen komt in aanmerking voor een arbeidsmarktaantekening op het verblijfsdocument 'arbeid is vrij toegestaan. Een W is niet vereist' (artikel 2 van het Besluit van 23 augustus 1995 ter uitvoering van de Wav, Stb. 1995,406, zie bijlage C23). De hierbedoelde aantekening heeft de strekking om vreemdelingen, die rechtmatig in Nederland verblijven, voor wat de vrijheid van bewegen op de arbeidsmarkt betreft, met Nederlanders gelijk te stellen. Aan deze verklaring kunnen dan ook slechts rechten worden ontleend, indien betrokkene rechtmatig hier te lande verblijft. De aantekening zelf geeft geen recht op voortgezet verblijf na beëindiging van het rechtmatig verblijf.
Uit het feit dat een vreemdeling in het bezit is van de hier bedoelde aantekening kan niet worden afgeleid dat met zijn verblijf het algemeen belang in de zin van de Vreemdelingenwet wordt gediend op grond waarvan opnieuw toelating zou moeten worden verleend.

Het gaat om de volgende categorieën vreemdelingen:
a. een vreemdeling die houder is van een vergunning tot verblijf zonder beperking;
b. een vreemdeling die krachtens artikel 9 van de Vw is toegelaten voor verblijf bij:
   1. een in Nederland woonachtige Nederlander, of
   2. een vreemdeling aan wie een aantekening als bedoeld in artikel 4 Wav is afgegeven;
c. een vreemdeling die gedurende een ononderbroken tijdvak van twee jaar heeft beschikt over een krachtens artikel 9a Vw afgegeven voorwaardelijke vergunning tot verblijf (zie 6);
d. een vreemdeling die in het verleden heeft beschikt over een krachtens de Vw afgegeven vergunning tot verblijf met daarop een aantekening dat arbeid vrij is toegestaan en nadien zijn hoofdverblijf niet buiten Nederland heeft gevestigd;
e. een vreemdeling aan wie krachtens artikel 9 Vw een vergunning tot verblijf is verleend indien de vreemdeling gedurende een ononderbroken periode van zeven jaar direct voorafgaande aan de vergunning tot verblijf, werkzaam is geweest op zeeschepen die onder Nederlandse vlag varen en in Nederland zijn geregistreerd of op mijnbouwinstallaties op het Nederlands deel van het continentaal plat (zie 5).

5 Bijzondere categorieën vreemdelingen

5.1 Houder van een voorwaardelijke vergunning tot verblijf

Vreemdelingen die houder zijn van een voorwaardelijke vergunning tot verblijf ex artikel 9a van de Vw (vvtv) hebben in het derde jaar vrije toegang tot de arbeidsmarkt. Op het vreemdelingendocument F3 staat aangetekend dat arbeid vrij is toegestaan. Een tewerkstellingsvergunning is hiervoor niet vereist.
Houders van een F1 of F2-document mogen slechts kortdurende (seizoens)arbeid verrichten. De werkgever dient te beschikken over een tewerkstellingsvergunning.

5.2 Vreemdelingen werkzaam (geweest) op de internationale arbeidsmarkt

5.2.1 Algemeen

Onder de Wav geldt een tewerkstellingsvergunningsplicht voor buitenlandse werknemers op de internationale arbeidsmarkt indien er door woonplaats van de werknemer, vestigingsplaats van de werkgever of door registratie van het vervoermiddel een band met Nederland bestaat.

Voor de regeling van het verblijf geldt een onderscheid tussen vreemdelingen werkzaam (geweest)in de internationale luchtvaart, het internationale wegtransport en op internationale binnenscheepvaart enerzijds en vreemdelingen werkzaam (geweest) op Nederlandse zeeschepen en boorplatformen anderzijds.

5.2.2 Internationale luchtvaart, -wegtransport en -binnenscheepvaart

5.2.2.1 *Algemeen*
De verbodsbepaling van de Wav is niet van toepassing op een vreemdeling die zijn hoofdverblijf buiten Nederland heeft én geen arbeidsovereenkomst heeft met een in Nederland gevestigde werkgever én uitsluitend arbeid verricht op buiten Nederland geregistreerde vervoermiddelen in het internationale verkeer (art. 1 van het Besluit ter uitvoering van de Wav d.d. 23 augustus 1995, Stb. 1995,406).

Gelet op deze bepaling zal er in het algemeen voor werkzaamheden van vreemdelingen in deze sectoren van de internationale arbeidsmarkt geen tewerkstellingsvergunningsplicht zijn. Ook zal veelal verblijf in de vrije termijn volstaan.

Een tewerkstellingsvergunning is wél vereist indien een vreemdeling zijn hoofdverblijf binnen Nederland heeft óf een arbeidsovereenkomst met een in Nederland gevestigde werkgever óf arbeid op een binnen Nederland geregistreerd vervoermiddel verricht. In dat geval dient er ook een aanvraag voor een vergunning tot verblijf/machtiging tot voorlopig verblijf te worden ingediend. Indien de tewerkstellingsvergunning wordt verleend kan een vergunning tot verblijf worden afgegeven onder de beperking 'voor arbeid in loondienst'. Arbeid is uitsluitend toegestaan als een werkgever beschikt over een tewerkstellingsvergunning.

Indien slechts sprake is van verblijf in Nederland binnen de vrije termijn, zal meestal kunnen worden volstaan met een visum dan wel een melding (bij niet visumplichtige landen) bij de korpschef van de werknemer of de werkgever van de betreffende vreemdeling.

De korpschef geeft vervolgens een bewijs van melding (model D64) af aan de werkgever en de werknemer. Ter verkrijging van deze verklaring van bekendheid is het voldoende dat de werknemer of de werkgever van de betreffende vreemdeling zich in beginsel eenmaal, en wel bij de aanvang van de werkzaamheden, bij de korpschef vervoegt.

5.2.2.2 Turkse werknemers werkzaam in het internationaal verkeer en voortzetting van de arbeid

De aanvraag voor een vergunning tot verblijf door een Turkse werknemer die werkzaam is in het internationaal verkeer moet, wanneer deze op grond van de nationale regelgeving niet voor inwilliging in aanmerking komt, vervolgens aan Besluit nr. 1/80 van 19 september 1980 (zie C14-11) getoetst worden.

Toetsing aan Besluit nr. 1/80 betekent dat een aanvraag van een vergunning tot verblijf ingewilligd wordt, indien:

1. er sprake is van voortzetting van de arbeid als genoemd in art. 6 Besluit nr. 1/80. Dit betekent dat men geen recht op verblijf heeft indien betrokkene de Nederlandse arbeidsmarkt bijvoorbeeld door een blijvende en volledige arbeidsongeschiktheid definitief heeft verlaten;
2. er sprake is van een arbeidsverhouding van betrokkene die voldoende nauwe aanknoping met het grondgebied van Nederland heeft. Ter beoordeling hiervan moet met name rekening gehouden worden met de plaats van aanwerving, het grondgebied vanwaaruit de arbeid in loondienst wordt verricht en de toepasselijke nationale wetgeving op het gebied van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid (zie ook B4/3.4.5);
3. betrokkene geen gevaar vormt voor of inbreuk maakt op de openbare orde, de openbare rust, of de nationale veiligheid als bedoeld in A4.

Voor het verkrijgen van een vergunning tot vestiging door Turkse werknemers wordt verwezen naar B4/9.1.

5.2.3 Nederlandse zeeschepen en mijnbouwinstallaties op het Nederlands deel van het continentale plat

5.2.3.1 Algemeen

Het algemene vreemdelingenbeleid is niet van toepassing op buitenlandse werknemers in de genoemde sectoren van de internationale arbeidsmarkt, omdat zij niet dan wel het grootste deel van de tijd niet werkzaam zijn op Nederlands grondgebied.
Deze vreemdelingen komen daarom in beginsel niet in aanmerking voor een vergunning tot verblijf.
Er zijn echter enkele specifieke regelingen met betrekking tot:

- verlofperioden (5.2.3.2);
- gezinshereniging (5.2.3.3);
- werkloosheid (5.2.3.4);
- ziekte en arbeidsongeschiktheid (5.2.3.5);
- werk op Nederlands grondgebied (5.2.3.6).

De eerste vier regelingen zijn relevant indien de vreemdeling zijn werkzaamheden

voortzet. De laatste regeling voorziet in de situatie dat de vreemdeling beoogt op de Nederlandse arbeidsmarkt arbeid in loondienst te verrichten.

Afgezien van de bijzondere voorwaarden voor verlening van een vergunning tot verblijf in de hier bedoelde gevallen gelden steeds de algemene voorwaarden voor toelating, te weten dat de vreemdeling beschikt over voldoende middelen van bestaan en dat hij geen gevaar vormt voor de openbare rust, de openbare orde of de nationale veiligheid.

Indien een vreemdeling beschikt over een vergunning tot verblijf op grond van de onderstaande regelingen wordt hij geacht hoofdverblijf in Nederland te hebben (zie A4/7.6.2).

Begripsomschrijving

Als *Nederlands zeeschip* wordt aangemerkt een schip dat onder Nederlandse vlag vaart en in Nederland is geregistreerd.

Mijnbouwinstallaties op het Nederlandse deel van het continentale plat omvatten zowel installaties voor proefboringen als voor exploitatie. Werkzaamheden op bevoorradingsschepen van de hier bedoelde installaties vallen echter niet onder deze regeling.

Het *arbeidsverleden* betreft de periode dat de vreemdeling werkzaam is geweest direct voorafgaand aan het indienen van een aanvraag om een vergunning tot verblijf.
Als *onderbrekingen* van deze termijn worden *niet* beschouwd:
- tussentijdse, in Nederland doorgebrachte perioden van onvrijwillige werkloosheid, elk niet langer dan zes maanden; en
- tussentijdse perioden van tewerkstelling buiten de desbetreffende sector van de internationale arbeidsmarkt, *mits* die perioden tezamen en in totaal niet langer zijn dan twaalf maanden.

Het arbeidsverleden van buitenlandse werknemers op Nederlandse zeeschepen wordt bepaald aan de hand van het monsterboekje.

5.2.3.2 Verlof

Voor het doorbrengen van verlof in Nederland dat plaatsvindt in de vrije termijn, is geen vergunning tot verblijf vereist (zie A4/2.7.4).
Desgewenst kan de vreemdeling als genoemd onder **5.2.3.1** voor het doorbrengen van verlof in Nederland in aanmerking komen voor een vergunning tot verblijf.
Hiervoor geldt dat de vreemdeling:
- een arbeidsverleden van zeven jaar moet hebben, waarbij – in afwijking van het gestelde onder **5.2.3.1** – de perioden van onderbreking tezamen en in totaal niet langer zijn dan achttien maanden;
- gedurende dit arbeidsverleden zijn verlofperioden nagenoeg geheel in Nederland heeft doorgebracht;
- uitzicht heeft op werk voor nog ten minste een jaar.

De vergunning tot verblijf wordt – al naar gelang de toepasselijke situatie – verleend onder de beperking:
- 'arbeid in loondienst aan boord van een Nederlands schip en het doorbrengen van het verlof in Nederland';
- 'arbeid in loondienst op een mijnbouwinstallatie op het Nederlandse deel van het continentale plat en het doorbrengen van het verlof in Nederland'.

5.2.3.3 Gezinshereniging en -vorming

Indien de vreemdeling als genoemd onder 5.2.3.1 gezinshereniging of gezinsvorming beoogt in Nederland, dient hij zelf te beschikken over een vergunning tot verblijf.
De vreemdeling kan in aanmerking komen voor een vergunning tot verblijf met het oog op gezinshereniging of -vorming onder de volgende voorwaarden:
- een arbeidsverleden van zeven jaar;
- in geval van werknemers op Nederlandse zeeschepen: het schip waarop hij is aangemonsterd doet frequent Nederlandse havens aan;
- de vreemdeling beschikt over passende huisvesting voor het gezin (zie B1);
- uitzicht op werk voor nog ten minste een jaar.

De vergunning tot verblijf wordt – al naar gelang de toepasselijke situatie – verleend onder de beperking:
- 'voor arbeid in loondienst aan boord van een Nederlands schip';
- 'voor arbeid in loondienst als werknemer op een mijnbouwinstallatie op het Nederlandse deel van het continentale plat'.

5.2.3.4 Werkloosheid

De vreemdeling als genoemd onder 5.2.3.1 die werkloos is geworden, kan met het oog op het verkrijgen van een nieuwe werkkring in aanmerking komen voor een vergunning tot verblijf.
De beperking waaronder deze vergunning tot verblijf wordt verleend is afhankelijk van de duur van het arbeidsverleden.
De volgende voorwaarden zijn van toepassing:
- de vreemdeling is uit hoofde van de dienstbetrekking, als bedoeld in 6.4.1, ingevolge een door Nederland gesloten sociaal zekerheidsverdrag verzekerd geweest voor de Nederlandse sociale verzekeringen;
- de vreemdeling heeft als uitvloeisel hiervan recht op een uitkering op grond van de Ww, die hij niet in zijn land van herkomst geldend kan maken.

Arbeidsverleden van minder dan zeven jaar

Indien er sprake is van een arbeidsverleden van minder dan zeven jaar komt de vreemdeling in aanmerking voor een vergunning tot verblijf voor het verrichten van arbeid in loondienst in de desbetreffende sector van de internationale arbeidsmarkt.
De vergunning tot verblijf wordt – al naar gelang de toepasselijke situatie – verleend onder de beperking:
- 'voor arbeid in loondienst aan boord van een Nederlands schip';
- 'voor arbeid in loondienst op een mijnbouwinstallatie op het Nederlandse deel van het continentale plat'.

Het (nog) niet verrichten van arbeid wordt in deze gevallen dus niet tegengeworpen.
De vreemdeling kan aanspraak maken op verlenging van de geldigheidsduur van de vergunning tot verblijf, indien en zolang hij nadien nog kan beschikken over voldoende middelen van bestaan uit hoofde van de werkloosheidsuitkering.
De vergunning tot verblijf wordt niet verlengd dan wel ingetrokken, indien de vreemdeling opnieuw een werkkring verkrijgt in de desbetreffende sector van de internationale arbeidsmarkt.

Arbeidsverleden van ten minste zeven jaar

Indien er sprake is van een arbeidsverleden van ten minste zeven jaar komt de vreemdeling in aanmerking voor een vergunning tot verblijf 'voor het verrichten van arbeid al dan niet in loondienst'. Arbeid is vrij toegestaan.
Het (nog) niet verrichten van arbeid wordt in deze gevallen dus niet tegengeworpen.

De vreemdeling kan aanspraak maken op verlenging van de geldigheidsduur van de vergunning tot verblijf overeenkomstig het algemene beleid voor buitenlandse werknemers.

5.2.3.5 ***Ziekte en arbeidsongeschiktheid***

De vreemdeling als genoemd onder 5.2.3.1 die ziek is geworden, kan met het oog op het ontvangen van een uitkering krachtens de Ziektewet en het hervatten van de werkzaamheden in aanmerking komen voor een vergunning tot verblijf.

De volgende voorwaarden zijn van toepassing:
- de vreemdeling is uit hoofde van de dienstbetrekking, als bedoeld in 6.4.1, ingevolge een door Nederland gesloten sociaal zekerheidsverdrag verzekerd geweest voor de Nederlandse sociale verzekeringen;
- de vreemdeling heeft als uitvloeisel hiervan recht op een uitkering op grond van de Ziektewet, die hij niet in zijn land van herkomst geldend kan maken.

De vreemdeling komt in aanmerking voor een vergunning tot verblijf voor het verrichten van arbeid in loondienst in de desbetreffende sector van de internationale arbeidsmarkt. In beginsel blijft de arbeidsverhouding immers in stand gedurende de periode dat de werknemer ziek is.
De vergunning tot verblijf wordt – al naar gelang de toepasselijke situatie – verleend onder de beperking:
- 'in afwachting van herstel van ziekte en hervatting van arbeid in loondienst aan boord van een Nederlands zeeschip';
- 'in afwachting van herstel van ziekte en hervatting van arbeid in loondienst op een mijnbouwinstallatie op het Nederlandse deel van het continentale plat'.

Een uitkering ingevolge de Ziektewet wordt na maximaal 52 weken (totale uitkeringsduur) beëindigd. De werknemer kan de hier bedoelde vergunning dan ook maximaal voor de duur van een jaar verkrijgen. Verlenging is niet mogelijk. Wel kan zich de situatie voordoen dat een werknemer na een periode van hervatting van de werkzaamheden wederom ziek wordt. Dan dient opnieuw beoordeeld te worden of betrokkene voor een vergunning tot verblijf in aanmerking komt.
Indien de werknemer na afloop van de maximale uitkeringsduur van de Ziektewet de werkzaamheden naar het oordeel van de uitkerende instantie niet kan hervatten, dan zal hem een uitkering krachtens de WAO worden toegekend. Deze uitkering kan wel in het land van herkomst geldend gemaakt worden. De vergunning tot verblijf wordt niet verlengd, indien de vreemdeling de vergunning tot verblijf heeft gehad in verband met de ziekte. Het gestelde in 6.4 is derhalve niet van toepassing.

5.2.3.6 ***Werk binnen de werkingssfeer van de Wav***

De vreemdeling als genoemd onder 5.2.3.1, die beoogt arbeid in loondienst binnen de werkingssfeer van de Wav te verrichten, komt in aanmerking voor een vergunning tot verblijf indien hij beschikt over een arbeidsverleden van ten minste zeven jaar.

De vergunning tot verblijf wordt verleend onder de beperking 'voor het verrichten van arbeid al dan niet in loondienst'. Arbeid is vrij toegestaan.
De vreemdeling kan aanspraak maken op verlenging van de geldigheidsduur van de vergunning tot verblijf overeenkomstig het algemene beleid voor buitenlandse werknemers.

5.3 Buitenlandse studenten

Buitenlandse studenten die in het bezit zijn van een vergunning tot verblijf voor studie mogen op grond van deze vergunning kortdurende arbeid verrichten. De werkgever dient in het bezit te zijn van een tewerkstellingsvergunning.
Een tewerkstellingsvergunning zal worden afgegeven indien de arbeid onder marktconforme voorwaarden plaatsvindt en:

a. het seizoensarbeid betreft en uitsluitend in de maanden juni, juli en augustus plaatsvindt of niet meer dan 10 uur per week beslaat; en
b. indien bij de aanvraag tevens een verklaring van de onderwijsinstelling is gevoegd inhoudende:
   - dat de vreemdeling een student is die aan de betreffende onderwijsinstelling staat ingeschreven; én
   - dat de arbeid waarvoor een vergunning wordt aangevraagd naar verwachting de studievoortgang niet zal belemmeren.

Omdat op de vergunning tot verblijf voor studie is aangetekend dat arbeid niet is toe-

Sdu Uitgevers J&F – VC (november 1997, Aanv. 19)

gestaan met uitzondering van arbeid van bijkomende aard, waarvoor een tewerkstellingsvergunning is vereist, komt een buitenlandse student na drie jaar bezit van een vergunning tot verblijf voor studie niet in aanmerking voor de aantekening 'arbeid is vrij toegestaan'.

Voor gezinsleden van buitenlandse studenten die in het bezit zijn van een vergunning tot verblijf verleend op grond van gezinshereniging of -vorming geldt dat arbeid niet is toegestaan.

5.4 Stagiaires en practicanten

5.4.1 Algemeen

Onder stagiaires worden verstaan vreemdelingen die naar Nederland komen om arbeid te verrichten die noodzakelijk is ter voltooiing van hun opleiding in het land van herkorrist.
Voor stagiaires uit EGIEER-landen geldt het gestelde in B4/3. Voor onderdanen van Zwitserland geldt een bijzondere procedure. Hiervoor dient contact opgenomen te worden met de Regionale Directie. Voor vreemdelingen uit andere landen geldt het gestelde onder 5.4.2.
Onder practicanten worden verstaan vreemdelingen die naar Nederland komen om werkervaring op te doen die voor hun toekomstig functioneren in hun land van herkomst van belang is.

5.4.2 Verblijfsregeling

Voor niet EGIEER-onderdanen dient de werkgever in het bezit te zijn van een tewerkstellingsvergunning. Voor de regeling van het verblijf van de stagiaire en de practicant dient bericht van de Regionale Directie te zijn ontvangen dat de betrokken vreemdeling als stagiaire c.q. practicant is aanvaard en een tewerkstellingsvergunning wordt afgegeven.
De verguntiing tot verblijf wordt verleend onder de beperking 'voor stage' c.q. 'voor arbeid in loondienst als practicant', mits ook aan de overige toelatingsvoorwaarden, zoals voldoende middelen van bestaan en geen gevaar voor de openbare orde (zie **A4)** wordt voldaan. De werkgever dient te beschikken over een tewerkstellingsvergunning.
De geldigheidsduur van de vergunning voor stagiaires beloopt maximaal één jaar. Er wordt geen voorschrift tot het stellen van zekerheid verbonden.
De geldigheid van de vergunning voor practicanten beloopt in de regel niet langer dan 24 weken. Er wordt geen voorschrift tot het stellen van zekerheid verbonden.
Vreemdelitigen die verblijf wordt toegestaan als stagiaire/practicant dienen een verklaring model D63 te ondertekenen waarmee zij aangeven te weten dat zij mvv-plichtig blijven.

5.5 Gastdocenten en wetenschappelijk onderzoekers

5.5.1 Algemeen

Voor gastdocenten en wetenschappelijk onderzoekers zoals hieronder aangegeven geldt onder de Wav een tewerkstellingsvergunningsplicht.

5.5.2 Gastdocenten

Voor gastdocenten aan een universiteit of hogeschool kan de Algemene Directie een tewerkstellingsvergunning afgeven indien de aanvraag van tewerkstelling ten hoogste één jaar omvat.
De vergunning tot verblijf wordt, mits ook aan de algemene toelatingsvoorwaarden wordt voldaan, verleend onder de beperking 'arbeid in loondienst'. De werkgever dient te beschikken over een tewerkstellingsvergunning.

5.5.3 Wetenschappelijk onderzoekers

De volgende wetenschappelijk onderzoekers worden in de Wav onderscheiden:

a. assistenten in opleiding en onderzoekers in opleiding bij een universitaire instelling;
b. vreemdelingen die in de post-doctorale fase voor een duur van maximaal twee jaar specifieke onderzoekstaken in lopende onderzoeksprojecten komen verrichten;
c. hooggekwalificeerde onderzoekers die op voordracht van de Koninklijke academie voor Wetenschappen op basis van een tijdelijke aanstelling onderzoekswerkzaamheden komen verrichten.

Voor deze wetenschappelijk onderzoekers kan de Algemene Directie een tewerkstellingsvergunning afgeven.
De vergunning tot verblijf wordt, mits ook aan de algemene toelatingsvoorwaarden wordt voldaan, verleend onder de beperking 'arbeid in loondienst'. De werkgever dient te beschikken over een tewerkstellingsvergunning.

Indien een vreemdeling niet valt onder de bovengenoemde categorieën of indien twijfel bestaat over de aard van de (onderzoeks)werkzaamheden en er is geen sprake van verblijf als buitenlandse student (zie B14), dient de aanvraag om toelating voor advies te worden voorgelegd aan de Algemene Directie. Indien uit informatie van de Algemene Directie blijkt dat geen tewerkstellingsvergunning is vereist, dan dient de aanvraag aan de IND te worden voorgelegd.

5.6 Godsdienstleraren en geestelijke voorgangers

5.6.1 Inleiding

Voor godsdienstleraren en geestelijke voorgangers geldt onder de Wav een tewerkstellingsvergunningsplicht.

5.6.2 Toelatingsvoorwaarden

Vreemdelingen die verblijf als godsdienstleraar of geestelijk voorganger in Nederland beogen moeten in het bezit zijn van een mw. Op basis van de mvv-aanvraag beoordeelt de Algemene Directie of een tewerkstellingsvergunning kan worden afgegeven. Daarnaast stelt de Minister van Justitie/IND een onderzoek in of er uit het oogpunt van de openbare rust en de openbare orde bezwaar bestaat tegen het verblijf van de godsdienstleraar in Nederland en op de vraag of de betrokken groepering op wier verzoek de godsdienstleraar of geestelijke voorganger zijn werkzaamheden zal gaan uitoefenen, haar wens tot het aanstellen van de godsdienstleraar of voorganger handhaaft.
Door dit onderzoek wordt voorkomen dat problemen ontstaan, voortvloeiend uit culturele, politieke of religieuze tegenstellingen.

5.6.3 Verblijfsregeling

De buitenlandse godsdienstleraar of voorganger die op verzoek van een bepaalde groepering naar Nederland wil komen, komt voor een vergunning tot verblijf in aanmerking, indien:

a. hij bij zijn binnenkomst in Nederland in het bezit is van een m w (zie A4/5);
b. de Algemene Directie een tewerkstellingsvergunning heeft afgegeven;
c. hij in Nederland beschikt over passende woonruimte;
d. hij in Nederland beschikt over voldoende middelen van bestaan in de zin van de vw;
e. tegen zijn komst naar en verblijf in Nederland uit een oogpunt van de openbare rust, de openbare orde of de nationale veiligheid geen bezwaren bestaan;
f. hij schriftelijk verklaart dat het hem bekend is dat:
   1. aan hem slechts verblijf in Nederland wordt toegestaan voor het verrichten van werkzaamheden als godsdienstleraar of voorganger ten behoeve van de met name ie noemen groepering;
   2. het verblijf wordt toegestaan voor de duur van de werkzaamheden en dat hij na beëindiging daarvan Nederland weer zal dienen te verlaten;
   3. het hem niet is toegestaan om gedurende zijn verblijf in Nederland werkzaamheden van andere aard te verrichten.

Vreemdelingen die verblijf wordt toegestaan als godsdienstlereaar of voorganger dienen een verklaring model D63 te ondertekenen waarmee zij aangeven te weten dat zij mw-plichtig blijven.

5.6.4 Bevoegdheidsverdeling en beperking

De Minister van Justitie is bevoegd om een vergunning te verlenen of te weigeren. Indien aan de hiervoor onder 5.6.3 vermelde voorwaarden voor toelating wordt voldaan, dient een vergunning tot verblijf te worden verleend onder de beperking: 'voor verblijf als godsdienstleraar ten behoeve van.....' (in te vullen de met name te noemen groepering). De werkgever dient te beschikken over een tewerkstellingsvergunning. Het verrichten van enige andere arbeid is niet toegestaan.

Indien een vreemdeling reeds in het bezit is van een geldige vergunning tot verblijf in Nederland en vervolgens werkzaamheden als godsdienstleraar of voorganger wil gaan verrichten dan dient de korpschef de aanvraag tot wijziging of aanvulling van de beperking rnet een desbetreffend voorstel aan de IND voor te leggen (zie A2).

5.6.5 Voorschriften

Aan de vergunning tot verblijf wordt het voorschrift verbonden tot het sluiten van een voldoende ziektekostenverzekering, tenzij de betrokkene reeds verplicht verzekerd is krachtens de Ziekenfondswet, zie A4/6.6.1.4.

5.6.6 Werkloosheid en arbeidsongeschiktheid

De buitenlandse godsdienstleraar of voorganger is uitgezonderd van de algemene regeling van 6.3 inzake werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Dit betekent dat het aan de buitenlandse godsdienstleraar of voorganger niet is toegestaan om, nadat hij zijn werkzaamheden als godsdienstleraar of voorganger heeft beëindigd, zijn verblijf hier te lande voort te zetten.

5.7 Vreemdelingen die in verband met verblijf in de vrije termijn geen vergunning tot verblijf nodig hebben

5.7.1 Algemeen

Het volgende heeft betrekking op vreemdelingen die verblijf binnen de zogeheten vrije termijn beogen. Te denken valt aan:
- toeristen en studenten die, eventueel door bemiddeling van een uitzendbureau, in de vakantie willen werken;
- vreemdelingen die hier te lande een korte stage, van maximaal drie maanden of binnen de geldigheidsduur van het hun verleende visum, willen lopen.

Voor hen geldt hetgeen in art. 36 Vv omtrent het voldoen aan een meldingsplicht is bepaald (zie A5). Kunnen zij aannemelijk maken dat zij naar Nederland zijn gekomen voor een tijdvakvan maximaal drie maanden, te rekenen van het tijdstip van hun binnenkomst, dan hoeven zij de korpschef van de politieregio waaronder de gemeente waar zij verblijven, ressorteert, niet te melden dat ze werk gaan zoeken of verrichten (art. 62 Vb).
Hun verblijfsrecht is geregeld bij art. 8 Vw en art. 46 Vb, zodat zij geen vergunning tot verblijf voor het verrichten van arbeid in loondienst behoeven.

De werkgever dient echter wel in het bezit te zijn van een tewerkstellingsvergunning (behoudens uitzonderingen genoemd in 4.1). Voor de verlening van de tewerkstellingsvergunning voor arbeid voor maximaal 12 weken moet de vreemdeling bij de korpschef bekend zijn (formulier D64).
Voor arbeid van langer dan 12 weken kan er pas een tewerkstellingsvergunning worden afgegeven indien er een aanvraag om een vergunning tot verblijf geldig voor het verrichten van arbeid in loondienst is aangevraagd.

Formulier D64
Omdat in de hierbedoelde gevallen plaatsing van de in art. 39, eerste lid, Vv bedoelde aantekening in het identiteitspapier van de vreemdeling niet is voorgeschreven, dient de korpschef, ten blijke van zijn bekendheid met diens verblijf, aan de vreemdeling een door hem ingevulde, gedateerde en ondertekende verklaring, bestemd voor de Regionale Directie, **af** te geven, volgens formulier D64.
Tegen overlegging van deze verklaring kan de Algemene Directie een tewerkstellingsvergunning voor een bepaalde tijdsduur verlenen.

5.7.2 Grensarbeiders

Het in 5.7.1 gestelde is van overeenkomstige toepassing op grensarbeiders, waaronder hier wordt verstaan in Nederland tewerkgestelde vreemdelingen die hun woonplaats hebben in België of in de Bondsrepubliek Duitsland waarheen zij in beginsel dagelijks, of ten minste eenmaal per week terugkeren. Het gaat daarbij met name om vreemdelingen die in België verblijf houden en in het bezit zijn van een geldige Belgische of Luxemburgse identiteitskaart voor vreemdelingen, dan wel van een Belgisch bewijs van inschrijving in het vreemdelingenregister.
Door het feit dat zij grensarbeid verrichten komen zij niet toe aan het tijdstip waarop zij, ingevolge het bepaalde in art. 46 Vb, een vergunning tot verblijf zouden moeten hebben. Ook is het gestelde in art. 36 Vv over de aanmeldingsplicht niet van toepassing.

Voor de tewerkstelling van vreemdelingen die als grensarbeider werkzaamheden in

loondienst komen verrichten dient de werkgever echter (behoudens de uitzonderingen in 4.1 en voor de in art. 94 Vb genoemde categorieën verblijfsgerechtigden) in het bezit te zijn van een tewerkstellingsvergunning.

Met het oog op de verlening van een tewerkstellingsvergunning aan hun werkgever is het ook voor grensarbeiders van belang dat hun verblijf bij de korpschef bekend is. Zie hiervoor het gestelde onder 5.7.1.
Ter verkrijging van de verklaring van bekendheid (D74) is het in dit geval voldoende dat de vreemdeling zich éénmaal, en wel bij de aanvang van zijn werkzaamheden als grensarbeider, bij de korpschef vervoegt.

5.7.3 Musici en artiesten

Het gestelde in 5.7.1 is van overeenkomstige toepassing op musici en artiesten. Ook voor hen dient de werkgever in het bezit te zijn van een tewerkstellingsvergunning. De tewerkstellingsvergunning heeft een beperkte geldigheidsduur: binnen een periode van zes maanden hooguit voor een termijn van drie maanden of zoveel korter als het verblijf in Nederland is toegestaan.

Voor musici en artiesten die incidenteel (binnen een periode van vier weken) optreden, verleent de Algemene Directie zonder arbeidsmarkttoets een tewerkstellingsvergunning. Deze vergunning kan niet worden verlengd.

5.8 Vreemdelingen die werkzaam zijn geweest als geprivilegieerde vreemdeling

Voor vreemdelingen die hier te lande werkzaam zijn geweest als geprivilegieerde vreemdeling en die na afloop daarvan hun verblijf hier te lande willen voortzetten voor het verrichten van arbeid in loondienst gelden enkele bijzondere beleidsregels (zie B2011.5).

5.9 Werknemers in de sportsector

5.9.1 Algemeen

Ook ten aanzien van werknemers in de sportsector geldt het restrictieve toelatingsbeleid. Dit houdt in dat voor tewerkstelling op een geregelde basis in de sportsector steeds een tewerkstellingsvergunning is vereist. Alleen voor het incidenteel in Nederland deelnemen aan een wedstrijd door personen die hun hoofdverblijf buiten Nederland hebben is een uitzondering gemaakt en is een tewerkstellingsvergunning niet vereist (art. 1 van Koninklijk Besluit van 23 augustus 1995 ter uitvoering van de Wav, bijlage C23).

Ingeval van twijfel of sprake is van arbeid in de zin van de Wav dient de korpschef/IND de aanvraag om toelating voor te leggen aan de Algemene Directie.

5.9.2 Toelatingsvoorwaarden

Indien een tewerkstellingsvergunning is verleend kan een vergunning tot verblijf worden verleend voor de duur van de **tewerkstellingsvergunning** onder de beperking:

'arbeid in loondienst'. De werkgever dient in het bezit te zijn van een tewerkstellingsvergunning.
Is volgens de Algemene Directie geen tewerkstellingsvergunning vereist dan dient de korpschef de aanvraag aan de IND voor te leggen. Bij de toets aan het algemene toelatingsbeleid, d.w.z. of met de aanwezigheid van de sporter in dat geval een wezenlijk Nederlands belang is gediend worden overeenkomstige criteria gehanteerd als bij de beoordeling of een tewerkstellingsvergunning kan worden afgegeven (zie bijlage C24). Is er sprake van een wezenlijk Nederlands belang dan kan een vergunning tot verblijf worden verleend onder een bijzondere beperking met daarbij de aantekening dat arbeid niet is toegestaan.

5.9.3 Gezinshereniging en -vorming

Voor de toelating van gezinsleden van vreemdelingen aan wie op grond van werkzaamheden of activiteiten in de sportsector verblijf is toegestaan gelden de voorwaarden zoals gesteld in het gezinsherenigings- en -vormingsbeleid in hoofdstuk B1.

5.10 Sleutelpersoneel van een bedrijf uit een land waarmee een Europa-overeenkomst is gesloten

5.10.1 Toelatingsvoorwaarden

De Europese Gemeenschappen en hun Lid-Staten hebben, teneinde een goede economische samenwerking te bevorderen, Europa-overeenkomsten afgesloten met: Bulgarije, Hongarije, Polen, Roemenië, Slowakije en Tsjechië.

Op grond van deze overeenkomsten kunnen werknemers die onderdaan zijn van de betrokken landen en die werkzaam zijn bij een bedrijf uit het land waarvan zij onderdaan zijn, in aanmerking komen voor verblijf in Nederland indien zij behoren tot het 'sleutelpersoneel' van dat bedrijf. Tot het 'sleutelpersoneel' van een organisatie behoren:

a. leden van het hoger kader van een organisatie die in de eerste plaats verantwoordelijk zijn voor het management van de organisatie, met als taken:
   - de leiding van de organisatie, een afdeling daarvan of een onderafdeling;
   - toezicht en controle op de werkzaamheden van andere toezichthoudende, hoog gespecialiseerde of leidinggevende werknemers;
   - betrokkenheid bij het aannemen en ontslaan van personeel.

b. personen die in het bezit zijn van hoge of ongewone:
   - kwalificaties op het gebied van specifieke technische kennis;
   - kennis die van essentieel belang is voor de organisatie.

De werknemer dient vóór de detachering door de organisatie ten minste één jaar in dienst te zijn geweest bij dezelfde organisatie.

5.10.2 Verblijfsregeling

De werkgever dient een tewerkstellingsvergunning aan te vragen. De Algemene Directie toetst vervolgens of de werknemers inderdaad tot het sleutelpersoneel van het bedrijf behoren. De vergunning tot verblijf kan, indien ook aan de andere algemene toelatingsvoorwaarden wordt voldaan, worden verleend onder de beperking 'arbeid in loondienst'. De werkgever dient te beschikken over een tewerkstellingsvergunning.

5.11 Directeuren-(groot)aandeelhouders

Veelal zijn directeuren-(groot)aandeelhouders materieel te beschouwen als zelfstandigen vanwege de positie die zij binnen de onderneming innemen.
Derhalve dienen zij indien zij een belang van 25% of meer hebben in het bedrijf, ondernemirigsrisico lopen en de hoogte van het salaris zelf kunnen beïnvloeden, een vergunning tot verblijf als zelfstandige aan te vragen. Indien zij niet aan deze criteria voldoen, is de procedure die geldt voor werknemers van toepassing.

5.12 Sexuele dienstverlening

Voor het verrichten van werkzaamheden waarvan het niet ongebruikelijk is dat het verrichten van sexuele handelingen of het verlenen van sexuele dienstverlening daar een onderdeel van uitmaakt, worden geen tewerkstellingsvergunningen afgegeven. Voorbeelden zijn werkzaamheden in de prostitutie, als animeermeisje, als striptease-danser(es) of in sex-shows.

Sdu J&F - VC (februari 1996, Aanv. 14)

6 Verblijfsbeëindiging en voortgezet verblijf

6.1 Algemeen

In deze paragraaf wordt ingegaan op specifieke factoren die van invloed kunnen zijn op de verblijfsrechtelijke positie van een toegelaten buitenlandse werknemer. Zie voor de algemene gronden die kunnen leiden tot verblijfsbeëindiging hoofdstuk A4.

6.2 Ongeoorloofde tewerkstelling

De vergunning tot verblijf kan op grond van het bepaalde in art. 12, aanhef en onder e, Vw worden ingetrokken indien de houder van een vergunning tot verblijf:
a. arbeid verricht zonder dat zijn werkgever in het vereiste bezit is van een tewerkstellingsvergimning; of
b. andersoortige arbeid verricht dan die waarvoor de tewerkstellingsvergunning werd verleend. In twijfelgevallen dient de korpschef contact op te nemen met de IND (zie A2).

6.3 Werkloosheid

6.3.1 Houders van een vergunning tot vestiging

Werkloosheid is niet van invloed op de verblijfsrechtelijke positie van de buitenlandse werknemer die houder is van een vergunning tot vestiging.

6.3.2 Houders van een vergunning tot verblijf

Werkloze buitenlandse werknemers die houder zijn van een vergunning tot verblijf worden onderscheiden in de volgende categorieën:

6.3.2.1 Werkloze buitenlandse werknemers die alsnog in aanmerking komen voor een vergunning tot vestiging

Aan de houder van een vergunning tot verblijf voor het verrichten van arbeid in loondienst wordt, ook al is hij werkloos geworden en beschikt hij niet meer over voldoende middelen van bestaan, alsnog een vergunning tot vestiging verleend onder de volgende cumulatieve voorwaarden:
- de vreemdeling heeft zijn hoofdverblijf in Nederland (behouden) (zie A4/7.6.2);
- de vreemdeling voldeed na vijf jaar hoofdverblijf in Nederland of op enig moment nadien aan het vereiste van (duurzame) bestaansmiddelen (zie A417.7.2);
- er is niet sprake van strafbare feiten die aanleiding geven tot verblijfsbeëindiging (zie A4/7.7.3).

6.3.2.2 Andere werkloze buitenlandse werknemers

Een werkloze buitenlandse werknemer die niet alsnog voor een vergunning tot vestiging in aanmerking komt mag, behalve in de onder 6.3.2.3 genoemde gevallen, met het oog op het verkrijgen van een nieuwe werkkring zijn verblijf voortzetten voor de resterende geldigheidsduur van de vergunning tot verblijf. Gedurende deze periode komt de werkloze buitenlandse werknemer voor arbeidsbemiddeling in aanmerking; daartoe dient hij zich bij de Regionale Directie als werkzoekende te laten inschrijven.

Van de verlening van een tewerkstellingsvergunning aan de nieuwe werkgever van de betrokken vreemdeling zendt de Regionale Directie bericht aan de korpschef.
Vindt de vreemdeling die vrij is op de arbeidsmarkt werk voor nog ten minste één jaar, dan wordt de geldigheidsduur van zijn vergunning met één jaar verlengd.
Vindt de vreemdeling die vrij is op de arbeidsmarkt werk voor kortere duur, dan wordt de geldigheidsduur van zijn vergunning verlengd voor de duur van de werkzaamheden.
Slaagt de vreemdeling er niet in werk te vinden, dan wordt de geldigheidsduur van zijn vergunning tot verblijf niet verlengd.
Vindt de vreemdeling die niet vrij is op de arbeidsmarkt werk, dan wordt aan zijn werkgever zonder toets aan art. 8, eerste lid onder a,b en d Wav een tewerkstellingsvergunning verleend, doch slechts voor de duur dat zijn vergunning tot verblijf nog geldig is. De vergunning tot verblijf en de tewerkstellingsvergunning worden niet verlengd.
In het belang van het vreemdelingentoezicht dienen de gegevens van de werkloze buitenlandse werknemer te worden opgenomen in het zogeheten rappelsysteem, zie A9.

6.3.2.3 *Werkloze buitenlandse werknemers van wie het verblijf beëindigd wordt*

De vergunning tot verblijf van een buitenlandse werknemer die niet alsnog voor een vergunning tot vestiging in aanmerking komt, wordt op grond van werkloosheid ingetrokken dan wel de geldigheidsduur daarvan wordt niet verlengd indien:

1. hem slechts tijdelijk verblijf in Nederland werd toegestaan (zie 5.6);
2. hij werkloos is na beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of na beëindiging van werkzaamheden als uitzendkracht; of
3. hem van zijn werkloosheid een verwijt kan worden gemaakt. Er is sprake van verwijtbare werkloosheid o.a. in de volgende gevallen:
   - indien de werknemer door hem verwijtbare gedragingen is ontslagen. Hiervan zal in het algemeen sprake zijn bij ontslag op staande voet dat niet wordt aangevochten of indien de vreemdeling kan worden verweten dat hij zelf ontslag heeft genomen;
   - indien de werknemer zich niet bij de Regionale Directie als werkzoekende heeft ingeschreven;
   - indien de werknemer meermalen heeft geweigerd passende arbeid te aanvaarden.
4. zijn werkgever beschikt over een niet aan de arbeidsmarkt getoetste tewerkstellingsvergunning die is verleend op grond van art. 8, lid 2, onder 3 Wav jo. paragraaf 23 van de Uitvoeringsregels van de Wav.
   Aan een recht op een werkloosheidsuitkering (Ww of Wwv) kan in deze gevallen geen aanspraak op voortgezet verblijf worden ontleend.

6.4 Arbeidsongeschiktheid

Onder een buitenlandse werknemer die arbeidsongeschikt is, wordt hier verstaan de vreemdeling die door zijn lichamelijke of psychische gesteldheid langdurig aan het reguliere arbeidsproces is onttrokken en die op grond daarvan een uitkering uit hoofde van de Aaw of Wao geniet. Daaronder valt niet de werknemer die een uitkering uit hoofde van de Ziektewet geniet.
Indien een arbeidsongeschikte werknemer met aanspraak op een Aaw/Wao-uitkering

arbeid ingevolge de Wet Sociale Werkvoorziening gaat verrichten blijft het beleid voor arbeidsongeschikten op hem van toepassing.

Recht op een Aaw/Wao-uitkering bestaat, mits de 65-jarige leeftijd nog niet is bereikt, bij een arbeitisongeschiktheidspercentage van 15 of meer, tijdens de verzekeringsperiode ontstaan, en nadat de arbeidsongeschiktheid 52 weken heeft voortgeduurd.

Gedurende de voorafgaande periode ontvangt de arbeidsongeschikte werknemer een uitkering uit hoofde van de Ziektewet.
De arbeidsongeschiktheid heeft voor het verblijfsrecht van de buitenlandse werknemer de volgende consequenties.

6.4.1 Houders van een vergunning tot vestiging

De arbeidsor~geschiktheids niet van invloed op de verblijfsrechtelijke positie van de buitenlandse werknemer die houder is van een vergunning tot vestiging.

6.4.2 Houders van eenvergunning tot verblijf

Arbeidsongeschikte buitenlandse werknemers die houder zijn van een vergunning tot verblijf worden onderscheiden in de volgende categorieën:

6.4.2.1 Arbeidsongeschikte buitenlandse werknemers die alsnog voor een vergunning tot vestiging in aanmerking komen.

Evenals werkloze buitenlandse werknemers, kunnen ook arbeidsongeschikten onder bepaalde voorwaarden alsnog voor een vergunning tot vestiging in aanmerking komen (zie 6.3.2.1).

6.4.2.2 Volledig arbeidsongeschikte buitenlandse werknemers

Van volledige arbeidsongeschiktheid is sprake indien deze 80-100% bedraagt. Een uitkering op grond van dit percentage wordt geacht voldoende middelen van bestaan op te leveren. Inlichtingen kunnen hierover worden verkregen bij de bedrijfsvereniging (zie 6.5). De vergunning tot verblijf kan in deze gevallen worden verlengd.

6.4.2.3 Gedeeltelijk arbeidsongeschikte buitenlandse werknemers

Een buitenlandse werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is (percentage minder dan 80%) moet voor het resterende gedeelte als werkloos worden aangemerkt.
Hij moet zich laten inschrijven als werkzoekende bij de Regionale Directie. Deze situatie kan zich ook voordoen als eerst sprake was van volledige arbeidsongeschiktheid en er later verbetering is opgetreden, als gevolg waarvan een arbeidsongeschiktheidspercentage beneden de 80% is vastgesteld.
Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte buitenlandse werknemers geldt in geval van werkloosheid de in 6.3.2 weergegeven regeling.

6.5 Samenwerking met de Regionale Directie, de bedrijfsvereniging en de GSD

De korpschef' dient zich er ook bij verlenging van de geldigheidsduur van de vergunning tot verblijf van te vergewissen, of de houder van de vergunning nog werkzaam is. Dit kan niet alleen worden vastgesteld door het overleggen van een tewerkstellingsvergunning.

Voor het verkrijgen van inlichtingen omtrent het ontslag van een buitenlands werknemer, diens aanspraken op een uitkering krachtens bovengenoemde wetten en de eventuele arbeidsbemiddeling, kan de korpschef zich wenden tot de Regionale Directie, de bedrijfsvereniging en de Gemeentelijke Sociale Dienst.

De Aaw, de Wao en de Ww worden uitgevoerd door de bedrijfsverenigingen.
Van de meeste bedrijfsverenigingen wordt de administratie gevoerd door het Gemeenschappelijk Administratiekantoor.
De Wwv wordt door de Gemeentelijke Sociale Diensten uitgevoerd.
Ook bestaat de mogelijkheid dat de werknemer aangewezen is op een uitkering uit hoofde van de Abw, met name in de vorm van een uitkering uit hoofde van de Rww, zie hiervoor A4/4.2.
Het frauduleus genieten van een sociale zekerheidsuitkering als voren bedoeld, dient te worden beschouwd als een inbreuk op de openbare orde.

Sdu Uitgevers J&F – VC (juni 1997, Aanv. 17)

7 Wettelijke maatregelen tegen illegale tewerkstelling

De Wet op de economische delicten, het Wetboek van strafrecht, de Vreemdelingenwet en de Wet arbeid vreemdelingen voorzien in een aantal bepalingen om illegale tewerkstelling tegen te gaan en de tewerkstelling van buitenlandse werknemers te kunnen reguleren.

7.1 Strafbepalingen

Wet op de economische delicten
Ingevolge art. 1 onder 4e van de Wet op de economische delicten (Stb. 1950, K258, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 21 december 1994, Stb. 1994, 913) is de werkgever die een vreemdeling, zonder te beschikken over de vereiste tewerkstellingsvergunning, arbeid laat verrichten in de zin van de Wav, strafbaar. Hiertegen is een hechtenis van ten hoogste zes maanden en een geldboete van de derde categorie (f 10.000; voor rechtspersonen f 25.000) bedreigd.
Ook bijkomende straffen kunnen worden opgelegd, met name de ontneming van wederrechtelijk genoten voordeel.

Wetboek van Strafrecht
Ingevolge art. 197b Wetboek van Strafrecht is een werkgever strafbaar die een vreemdeling, die zich wederrechtelijk toegang tot of verblijf in Nederland heeft verschaft, krachtens overeenkomst of aanstelling arbeid doet verrichten, terwijl hij weet of ernstige redenen heeft om te vermoeden dat de toegang of dat verblijf wederrechtelijk is.
Tegen dit misdrijf is als straf een gevangenisstraf van ten hoogste een jaar of een maximum geldboete van f 100.000 bedreigd.
Maakt de werkgever van het in art. 197b genoemde feit een beroep of gewoonte dan wordt hij gestraft met een gevangenisstraf van ten hoogste drie jaar of maximum geldboete van f 100.000.

Vreemdelingenwet
Daarnaast bestaat de mogelijkheid dat de werkgever op grond van art. 44 Vw strafbaar is wegens het niet nakomen van een hem krachtens art. 61 Vb jo art. 33a Vv, door de korpschef opgelegde verplichting tot het verstrekken van gegevens omtrent vreemdelingen (zie 3.6).

De werknemer die, zonder dat zijn werkgever over de vereiste tewerkstellingsvergunning beschikt, werkt, is als zodanig niet strafbaar.
Wel kan deze werknemer, op grond van art. 44 Vw, strafbaar zijn wegens niet-nakoming van de in art. 62 Vb neergelegde verplichting, aan de korpschef van de politieregio van de gemeente waar hij verblijft, mededeling te doen van het gaan zoeken of gaan verrichten van arbeid.

Wet arbeid vreemdelingen
Ingevolge art. 23 van de Wav wordt indien een werkgever die een vreemdeling arbeid laat verrichten in de zin van de Wav, zonder dat hij in het bezit is van de vereiste **tewerkstellingsvergunning** vermoed dat die vreemdeling gedurende tenminste 6 maanden werkzaam is geweest voor die werkgever. Met behulp van dit rechtsvermoeden kan een vreemdeling een loonvordering instellen. Voor deze procedure in Nederland wordt aan de illegale vreemdeling echter geen verblijf toegestaan.

7.2 Toezicht op de naleving van de Wav

Met de opsporing van overtreding van bepalingen van de Wav is naast de politie in het bijzonder belast de Inspectiedienst van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
Indien de Inspectiedienst strafbare feiten constateert gevolgd door een opsporingsonderzoek, is er behoefte aan de deskundigheid van de algemene opsporingsambtenaren van politie.

De ambtenaren van politie, tevens aangewezen als ambtenaren die toezicht houden op de naleving van de Wav en bovendien belast met het toezicht op de naleving van de Vw, vervullen bij gezamenlijk optreden een aanvullende rol.

Voor het toezicht op de naleving van de Wav en de opsporing van de bij of krachtens die wet strafbaar gestelde feiten, in samenhang met het toezicht op de naleving van de Vw, zijn procedures voor de samenwerking tussen de korpschef en de ambtenaren van de Inspectiedienst SZW van grote betekenis. Beide instanties dienen elkaar alle gegevens en inlichtingen te verstrekken, welke voor een juiste vervulling van hun taken van dienst kunnen zijn.

In het gezamenlijk optreden zullen de ambtenaren van de Inspectiedienst SZW zich in beginsel richten op het opmaken van het proces-verbaal tegen de werkgever. Bij het opmaken van dit proces-verbaal is het van belang dat de buitenlandse werknemers die, voor zover hun verblijf hier te lande illegaal is, in het algemeen zo spoedig mogelijk worden uitgezet, eerst als getuige worden gehoord.
Het verdient aanbeveling dat het horen van de vreemdelingen door de ambtenaren van de politie verricht wordt mede in verband met vragen met betrekking tot het verblijfsrecht.
Wanneer zich een situatie voordoet, waaruit de politie meent te kunnen concluderen dat er zich in een bepaald bedrijf illegale buitenlandse werknemers bevinden, dient de politie zich in verbinding te stellen met het kantoor van de Inspectiedienst SZW te Den Haag (Postbus **90803,2509** LV Den Haag, telefoon **070-3334141).**
De Inspectiedienst SZW zal op zijn beurt een beroep doen op de korpschef, indien bij controles in bedrijven geconstateerd is dat zich daar illegale buitenlandse werknemers bevinden. In beide gevallen ligt gezamenlijk optreden in de rede.

Verder kunnen ambtenaren van politie ook buiten een bedrijf, bijvoorbeeld tijdens verkeerscontroles, of bij routinematige controles in pensions of elders, illegale buitenlandse werknemers staande houden en ter fine van verwijdering overbrengen naar de korpschef.
Indien een proces-verbaal van verhoor wordt opgemaakt wordt dit toegezonden aan de Inspectiedienst SZW, waarna aan de hand van dit proces-verbaal – eventueel in nader overleg met de betrokken officier van justitie en de korpschef – wordt beslist, of tegen de betrokken werkgever proces-verbaal zal worden opgemaakt, c.q. het bedrijf aan een nader onderzoek zal worden onderworpen.

7.3 Het verstrekken van inlichtingen aan procureurs-generaal

Aan de bevoegde procureur-generaal dient eenmaal per half jaar van de onder 7.4 genoemde controles en de resultaten, welke deze hebben opgeleverd, een opgave te worden gezonden (zie A5/1.6)

7.4 Bijzondere maatregel van toezicht krachtens de Vw

7.4.1 Vordering van werkgevers tot het verstrekken van gegevens

Ter controle op werkgevers in Nederland die, zonder in het bezit te zijn van de daartoe vereiste **tewrerkstellingsvergunning,** buitenlandse werknemers in dienst hebben gehad, is bij art. 61 Vb jo art. 33a Vv de verplichting gesteld desgevraagd gegevens te verstrekken aan de korpschef over vreemdelingen die bij hen in dienst zijn.
Deze bepaling zal alleen worden toegepast ten aanzien van werkgevers wier kwade trouw duidelijk is gebleken door herhaalde overtreding van de desbetreffende bepalingen van de Wav.

Blijkens art. 33a Vv moet de werkgever als zodanig bij de korpschef bekend zijn, onder meer door veroordelingen wegens overtredingen als vorenvermeld, uit ambtsedig opgemaakte processen-verbaal van verhoor van de werkgever, of uit schriftelijke verklaringen van de Regionale Directie.
Over de toepassing van de bepalingen kan de Minister van Justitie ook schriftelijk een bijzondere aanwijzing aan de korpschef geven.

7.4.2 Inhoud en wijze van betekening van de vordering

De korpschef dient een vordering tot het verstrekken van inlichtingen aan de werkgever te betekenen of per aangetekende brief verzenden.
De vordering dient duidelijk te vermelden welke gegevens moeten worden verstrekt, en op welke wijze, en binnen welke termijn en eventueel, ten aanzien van welke categorieën van vreemdelingen dit het geval is.

In het algemeen zal er aanleiding bestaan de werkgever te verplichten de gegevens te verstrekken omtrent alle vreemdelingen, die op een bepaalde datum (te weten de datum waarop de vordering wordt gedaan) bij hem in dienst zijn, alsmede omtrent de vreemdelingen (of bepaalde categorieën van vreemdelingen) die vanaf die datum bij hem tewerkgesteld worden.
Deze gegevens betreffen de naam, voornamen, geboortedatum en -plaats, nationaliteit, datum van indiensttreding en woonplaats en adres van de werknemers.

7.4.3 Ambtsgebied waarbinnen de vordering wordt gedaan

Een vordering tot het verstrekken van gegevens als hier bedoeld, zal in de regel moeten worden gedaan door de korpschef van de politieregio waaronder de gemeente waar het bedrijf van de werkgever is gevestigd, ressorteert. Met het oog op de omstandigheid dat vele buitenlandse arbeidskrachten niet wonen in de plaats waar zij hun arbeid verrichten, maar in omringende gemeenten, dient nauw overleg tussen de betrokken korpschefs te worden gepleegd, en dienen de van belang zijnde gegevens omtrent de hier bedoelde vreemdelingen te worden uitgewisseld.

Sdu **Uitgevers**J&F - **VC (juni 1997, Aanv. 17)**