

**C24-2      Uitvoeringsregels Wet arbeid vreemdelingen**

*Behorende bij het Delegatie- en uitvoeringsbesluit Wet arbeid vreemdelingen d.d. 17 augustus 1995, Stcrt. 1995,168.*

**I                      Inleiding**

In de Wet arbeid vreemdelingen (**Wav**) is bepaald op welke wijze het toelatingsbeleid van vreemdelingen tot de Nederlandse arbeidsmarkt zal plaatsvinden. Met dit besluit wordt onder andere uitvoering gegeven aan artikel 5, tweede lid, Wav.

Ingevolge genoemd artikel kan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de bevoegdheid inzake het afgeven, verlengen en intrekken van tewerkstellingsvergunningen onder door hem te stellen nadere regels geheel of gedeeltelijk overdragen aan organen van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie. Deze bevoegdheid komt overeen met die van artikel 20 van de Wet arbeid buitenlandse werknemers.

De arbeidsvoorzieningsorganisatie is opgericht om middels registratie en bemiddeling aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt tot stand te brengen en beschikt ook over instrumenten waarmee binnen de Europese Unie kan worden bemiddeld. Zij is derhalve bij uitstek in de positie om aan de hand van de arbeidsmarktsituatie te kunnen beoordelen of een aanvraag al dan niet voor vergunningverlening in aanmerking komt.

Evenals onder de Wet Arbeid Buitenlandse Werknemers worden alle bedoelde bevoegdheden overgedragen en is in verband met de omstandigheid dat na de inwerkingtreding van de Arbeidsvoorzieningswet aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geen apparaat meer ter beschikking staat, geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot gedeeltelijke overdracht.

De bevoegdheden worden overgedragen aan het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening. Hierdoor blijft de eenheid in het uitvoeringsbeleid behouden.

De advisering door de Regionale Besturen voor de Arbeidsvoorziening is geregeld in artikel 3 van dit besluit.

Aan een beslissing ter zake van een tewerkstellingsvergunning dient in de regel advisering door het betrokken Regionaal Bestuur vooraf te gaan; dit betreft zowel het verlenen als het weigeren van een vergunning.

In de praktijk doen zich echter situaties voor waarin het vragen van advies door het Centraal Bestuur aan een Regionaal Bestuur niet wenselijk of noodzakelijk is. Hierbij kan worden gedacht aan situaties waarin sprake is van een duidelijke (**inter**)nationale arbeidsmarkt, zoals bij musici, artiesten en topsporters, of waar het gaat om een dwingend wettelijke regeling, zoals het intrekken dan wel niet verlenen van **tewerk**stellingsvergunningen **bijvoorbeeld** wegens – door Justitie – geweigerd verblijf. De verplichting voor het Centraal Bestuur tot het vragen van advies aan een Regionaal Bestuur is dan ook beperkt tot die beslissingen **terzake** van een tewerkstellingsvergunning, waarbij aanvullende informatie over de vraag of aanbod op de regionale arbeidsmarkt aanwezig is of redelijkerwijs te verwachten is dan wel of de werkgever voldoende inspanningen heeft gepleegd om arbeidsplaatsen door prioriteitgenietend aanbod te doen vervullen, van belang moet worden geacht.

Met dit besluit wordt tevens uitvoering gegeven aan artikel 22 Wav, voor zover dit verplichtingen van anderen dan de uitvoerder van deze wet betreft. In artikel 4 staat de verplichting de vereiste kwalificaties in geval van geschoolde arbeid aan te tonen; artikel 5 verplicht de houder van een vergunning zelf aan te geven wanneer van een vergunning geen gebruik wordt gemaakt. Andere regels die een goede uitvoering moeten bevorderen, zijn in deze uitvoeringsregels opgenomen.

Met dit besluit wordt eveneens invulling gegeven aan artikel 8, tweede lid Wav. In de artikelen 6 tot en met 8 van het besluit is bepaald dat in een aantal in de in de wet omschreven omstandigheden mag worden afgeweken van de betreffende imperatieve weigeringsgronden. In deze uitvoeringsregels is **terzake** een limitatieve opsomming en een uitwerking opgenomen van de gevallen waarin op grond van artikel 8 lid 2 Wav mag worden afgeweken van het in artikel 8 lid 1 Wav bepaalde.

In artikel 9 van het besluit zijn ingevolge artikel 9, onder d, Wav de leeftijdsgrenzen gesteld op grond waarvan niet eerder toegelaten vreemdelingen kunnen worden geweigerd. Hieraan wordt in het onderstaande eveneens een nader uitwerking gegeven.

## 2 *Consequente uitvoering*

Uitgangspunt voor de uitvoering van de Wav is een consequente toepassing van het restrictieve toelatingsbeleid. Dit houdt in dat in beginsel alle toepasselijke **weigeringsgronden** waarin de Wav voorziet, zullen worden tegengeworpen. De Wav richt zich op alle arbeid ongeacht de rechtsvorm waarin deze is gegoten.

In het navolgende is zoveel mogelijk de volgorde en systematiek van de wet gevolgd, zodat de eventuele toepasselijkheid van de nadere regels gemakkelijk is terug te vinden.

### Artikel 2

#### 3 *Werknemers van andere werkgevers*

In artikel 2 lid 2 Wav is bepaald dat indien een werkgever arbeid laat verrichten door een vreemdeling voor wie een andere werkgever beschikt over een **tewerkstellingsvergunning** niet opnieuw een vergunning is vereist. In dit geval dient de omschrijving van de werkzaamheden de mogelijkheid van tewerkstelling bij andere opdrachtgevers, de aard van de aldaar te verrichten werkzaamheden en een aanduiding van de plaats van de feitelijke tewerkstelling te omvatten. Bij de toetsing ingevolge artikel 8 en 9 Wav of de vacature voor vervulling door een vreemdeling in aanmerking komt, dient te worden uitgegaan van de feitelijke te verrichten werkzaamheden.

### Artikel 3

#### 4 *Overeenkomsten met andere mogendheden*

Indien ingevolge een internationaal verdrag bij de tewerkstelling van een vreemdeling geen vergunning mag worden verlangd, zal de betreffende vreemdeling steeds beschikken over een door de Minister van Justitie of de Minister van Buitenlandse Zaken afgegeven legitimatiebewijs, waarop dit is aangetekend.

Van de in dit verband relevante internationale verdragen is ter voldoening aan artikel 3 lid 2 Wav in de bijlage een lijst opgenomen.

#### 5 *Zelfstandigen*

Indien een vreemdeliqg arbeid verricht als zelfstandige en voor die werkzaamheden beschikt over een vergunning tot verblijf ingevolge artikel 9 van de Vreemdelingenwet als zelfstandige, is het verbod van artikel 2 Wav niet van toepassing. Bij de toelating tot Nederland is immers reeds getoetst of er met de toelating van de betreffende vreemdeling een voldoende Nederlands belang is gemoeid.

Voor werkgevers (opdrachtgevers, aannemers en onderaannemers) die vreemdelingen die in hun vrije termijn of op basis van een visum rechtmatig in Nederland verblijven, arbeid als zelfstandige willen laten verrichten, is de normale vergunningplicht in alle gevallen wel van kracht. De voor loonarbeid geldende toetsingscriteria zijn daarbij volledig van toepassing.

Indien een werkgever een tot Nederland toegelaten zelfstandige arbeid wil laten verrichten buiten de beperkingen van de vergunning tot verblijf als zelfstandige, dient voor deze arbeid eveneens een tewerkstellingsvergunning te worden aangevraagd, waarbij de normale voor loonarbeid geldende toetsingscriteria gelden. Indien dit arbeid van bijkomende aard betreft en de arbeidsbeloning per uur marktconform is, kan in dit geval op grond van artikel 8, tweede lid, onder ten derde, Wav toepassing van artikel 8, eerste lid, onder d, Wav achterwege blijven.

#### 6 *Directeuren-aandeelhouders*

Voor **(groot)aandeelhouders** van bedrijven die in het kader van hun bedrijfsuitoefening in Nederland arbeid **willen** verrichten en daartoe een tewerkstellingsvergunning aanvragen, dient geen afwijkende procedure te worden toegepast.

Materieel vallen in deze categorie personen die veelal te beschouwen zijn als zelfstandigen, vanwege de positie die zij binnen de onderneming innemen.

Voor zover zij een belang van 25% of meer in het **bedrijf** hebben, ondernemersrisico lopen en de hoogte van hun salaris direct kunnen beïnvloeden, zullen zij een vergunning tot verblijf als zelfstandige moeten aanvragen.

Indien in vorenbedoelde situatie een tewerkstellingsvergunning wordt aangevraagd voor een directeur- **(groot)aandeelhouder** zal deze derhalve, onder verwijzing naar de procedure voor zelfstandigen, doorgaans dienen te worden geweigerd.

#### 7 *Uitgezonderde werkzaamheden*

Bij het KB ter uitvoering van de **Wav**<sup>1</sup> is bepaald dat het verbod van artikel 2 Wav niet van toepassing is op een aantal nauw omschreven werkzaamheden van vreemdelingen.

Indien de werkzaamheden de inperking van dit KB te buiten gaan, zal steeds een vergunning vereist zijn, waarbij de normale procedure dient te worden gevolgd, inclusief de toetsen ingevolge artikel 8 lid 1 Wav.

#### 8 *Overgangsregeling*

Ten aanzien van werknemers die reeds voor de inwerkingtreding van de Wav waren tewerkgesteld zonder dat voor hen ingevolge de Wet arbeid buitenlandse werknemers een tewerkstellingsvergunning was vereist, maar die krachtens de Wav wel onder de vergunningplicht vallen, geldt een bijzonder regime. In het KB ter uitvoering van de Wav is voor hen gedurende een periode van zes maanden de mogelijkheid geopend hun werkzaamheden voort te zetten of af te ronden.

Indien hun dienstverband zich ook na deze zes maanden ononderbroken voortzet, kan hun werkgever voor deze groep vreemdelingen een tewerkstellingsvergunning aanvragen waarbij de arbeidsmarkttoets zoals neergelegd in artikel 8 eerste lid onder

<sup>1</sup> Dit besluit is geïjktijdig met Wet arbeid vreemdelingen in werking getreden.

a en b Wav niet hoeft te worden toegepast, indien de werknemer ten tijde van het van kracht worden van de Wav beschikte over een voor het verrichten van de betreffende arbeid geldige vergunning tot verblijf.

## Artikel 5

### 9 *Verlenging*

Een verlenging van een tewerkstellingsvergunning kan niet worden gegeven indien er in de werkgever, de werkzaamheden of de plaats van tewerkstelling enige verandering optreedt. In die gevallen is doorgaans een hernieuwde vergunningaanvraag vereist, waarbij de normale toetsingsprocedure van toepassing is (zie ook §40).

## Artikel 7

### 10 *Personalia werknemer*

Bij aanvragen voor vergunningen die zonder toepassing van artikel 8 lid 1 onder a, b, of d Wav kunnen worden verleend dient de naam van de beoogde werknemer direct bij de vergunningaanvraag te worden vermeld.

Voor aanvragen die geschoold werk betreffen dienen de personalia van de werknemer alsmede gewaarmerkte diploma's en getuigschriften dat aan de vereiste kwalificaties is voldaan, eveneens onmiddellijk bij de vergunningaanvraag te worden gevoegd. De waarde van deze documenten dient te kunnen worden geverifieerd aan de hand van een door een deskundige instantie afgegeven verklaring met welk Nederlands diploma of welke graad van vakbekwaamheid deze documenten vergelijkbaar zijn. Voor aanvragen die ongeschoold werk betreffen dienen de personalia van de vreemdeling uiterlijk twee weken na het indienen van de vergunningaanvraag te worden overgelegd.

## Artikel 8, eerste lid

### 11 *Prioriteitgenietend aanbod*

Een tewerkstellingsvergunning wordt ingevolge artikel 8, lid 1, onder a Wav geweigerd indien voor de desbetreffende arbeidsplaats prioriteitgenietend aanbod op de arbeidsmarkt beschikbaar is.

Steeds dient bij elke aanvraag te worden nagegaan of deze weigeringsgrond van toepassing is. Daarbij dient niet alleen de beschikbaarheid in de eigen vestigingsplaats of regio, maar evenzeer de beschikbaarheid in andere regio's binnen Nederland en in andere landen van de Europese Unie in beschouwing te worden genomen. Indien arbeidsaanbod beschikbaar is, zal geen vergunning kunnen worden verleend, ook indien het effectueren van dit aanbod extra inspanningen van de zijde van de werkgever vergt.

Bij sommige activiteiten kan de toetsing of voor een concrete arbeidsplaats op de arbeidsmarkt prioriteit-genietend aanbod aanwezig is, gemakkelijk tot **interpretatie**-verschillen en uitvoeringsproblemen leiden. Voor een aantal functies is daarom in het navolgende aangegeven hoe in deze gevallen dient te worden gehandeld.

12

*De arbeidsplaats bij nieuwe activiteiten*

Bij aanvragen waarbij de toelating van de vreemdeling een zeer nauwe band heeft met nieuw op te starten dan wel aanmerkelijkuit te breiden of te wijzigen **bedrijfsactiviteiten**, is het vaak moeilijk om te beoordelen of er van een reële levensvatbare vacante arbeidsplaats sprake is. Ook is het niet altijd helder welke kwalificaties voor het vervullen van de nog niet bestaande arbeidsplaats noodzakelijkzijn.

In geval van het starten, wijziging of uitbreiding van activiteiten dient daarom aan de hand van een door een deskundige instantie opgesteld ondernemingsplan de levensvatbaarheid van de onderneming of de economische haalbaarheid van de wijziging of uitbreiding van activiteiten te worden nagegaan.

De bij de beslissing over de toelating van nieuwe ondernemingen tot Nederland geldende criteria, zoals gepubliceerd in de vreemdelingencirculaire 1994 dienen hierbij overeenkomstig te worden toegepast.

13

*Werknemers in de sportsector*

Ook ten aanzien van werknemers in de sportsector geldt het restrictieve toelatingsbeleid. Alleen voor het incidenteel in Nederland deelnemen aan een wedstrijd door personen die hun hoofdverblijf buiten Nederland hebben, is in het KB ter uitvoering van de Wav een uitzondering gemaakt. Dit houdt in dat voor tewerkstelling op een geregelde basis in de sportsector steeds een tewerkstellingsvergunning is vereist.

Bij werknemers in de sportsector **geldt, in** zekere mate, dat het gaat om individuen met unieke persoonlijke eigenschappen. Ook bij teamsporten zal dit meestal het geval zijn. Toch kunnen, net als elders op de arbeidsmarkt, vanwege het restrictieve toelatingsbeleid slechts bij uitzondering sporters tot de Nederlandse arbeidsmarkt worden toegelaten. Er zal een scheidslijn getrokken moeten worden tussen beroepssporters die wel en die niet tot de Nederlandse arbeidsmarkt kunnen worden toegelaten.

Het is daarbij zaak om te komen tot een op de sportsector toegesneden invulling van deze arbeidsmarkttoets, waarbij **tegelijkertijd** recht wordt **gedaan** aan de voorrang die ook in deze sector het **prioriteitgenietend** arbeidsaanbod toekomt en aan de **specifieke** structuur van de **arbeidsmarkt** in de sportsector.

Aan de vacaturekant spelen diverse complicerende factoren een rol. In de eerste plaats is niet altijd eenduidig de 'aard' van een vacature vast te stellen. Het aantal (contract)-spelers kan bij teams van gelijke grootte van werkgever tot werkgever verschillen. Daarnaast kunnen verschillende teamspelers op meerdere plaatsen in het team inzetbaar zijn, wat de toets voor een concrete vacature bemoeilijkt. Bovendien kan er in teamsporten een wisselwerking optreden tussen de wijze van spelen en de vaardigheden en kwaliteiten van de beschikbare spelers; soms verschilt dit zelfs per wedstrijd in relatie tot de specifieke kwaliteiten of de tactiek van de tegenstanders.

Er zal dus meestal geen eenduidige relatie te leggen zijn tussen de voor het vervullen van een vacature noodzakelijke kwaliteiten en de specifieke vaardigheden van de beoogde werknemer, die ook zelf niet zelden op verschillende plaatsen inzetbaar is. Vaak is er simpelweg behoefte aan een kwalitatief goede speler.

Een heldere en toetsbare objectivering van het begrip kwaliteit is daarbij vanwege het ontbreken van toegespitste diploma's een cruciale voorwaarde, omdat anders de uitvoering van de Wav voor deze beroepsgroep het gevaar loopt te ontaarden in een onverantwoorde casuïstiek, die de toets van behoorlijk bestuur niet kan doorstaan.

In de praktijk is gebleken dat deze objectivering op grond van strikt individuele karakteristieken van vacature enerzijds en sporter anderzijds ook met inschakeling van deskundigen onvoldoende te geven is.

Waar op individuele vacatures en kwaliteiten toegespitste criteria geen basis bieden voor een verantwoorde uitvoering, dient gebruik te worden gemaakt van meer algemene criteria, die betrekking hebben op objectieve en toetsbare feiten, aan de ene kant wat betreft de geboden arbeidsplaats, aan de ander kant ten aanzien van de sportkwaliteiten van de betreffende vreemdeling.

Ten aanzien van de arbeidsplaats dient daarbij te worden overwogen dat in de arbeidsmarkt voor beroepssporters voortdurend een doorstroming plaatsvindt van amateursport, c.q. jeugdopleidingen, naar beroepssport. Dit is overigens ook uit overwegingen van sportbeleid een belangrijke doelstelling. Elke tewerkstelling van vreemdelingen die ten koste gaat van die doorstroming leidt in principe tot verdringing van prioriteitgenietend aanbod.

Daarbij dient in beschouwing te worden genomen dat de sportsector in die zin van andere bedrijfstakken afwijkt, dat voortdurend werknemers worden geworven, die ook buiten de sportsector emploti kunnen vinden. Dit gegeven is een relevante karakteristiek voor dit segment van de arbeidsmarkt en is mede bepalend voor de te bieden arbeidsvoorwaarden, ook omdat de duur van de werkzaamheid in de sportsector slechts een beperkte periode van het arbeidsleven omvat.

Aan de werknemerszijde dient in aanmerking te worden genomen dat in de sportsector, nog meer dan in andere sectoren, een duidelijke marktwerking bestaat, die zich uit in een rechtstreekse relatie tussen de kwaliteit van de werknemer en de hoogte van te maken arbeidskosten. Voor zover transfer- of afkoopsommen in de betreffende sport gebruikelijk zijn dienen deze bij het beoordelen van de arbeidskosten te worden verdisconteerd.

Bij een goede speler hoort een goede beloning. Wie een marktconforme beloning biedt zal gegeven de hoge arbeidsmobiliteit van de werknemers in de meeste sporten de gevraagde kwaliteit speler ook binnen het prioriteitgenietend aanbod daadwerkelijk kunnen aantrekken. De geboden beloning zal daarom, steeds in overeenstemming moeten zijn met wat topsporters in de betreffende sport verdienen.

Alleen in exceptionele gevallen zal dan vacature-ervulling binnen het prioriteitgenietend aanbod uit Nederland en de bij de EER aangesloten landen niet mogelijk zijn.

Het gaat er om te bepalen wanneer een dergelijk exceptioneel geval zich voordoet. Dit zal normaliter uitsluitend het geval kunnen zijn in de hoogste competitie-afdeling van de betreffende tak van sport. Een uitzondering op deze regel vormt het betaald voetbal. In aanmerking nemende dat alle 36 clubs in het betaald voetbal aan dezelfde voorwaarden dienen te voldoen om in aanmerking te komen voor een deelnamelicense, ligt het in de rede om in het kader van de uitvoering van de Wav, naast de Eredivisie, in principe ook de Eerste Divisie voor tewerkstellingsvergunningen in aanmerking te doen komen.

Behalve het niveau waarop de sport wordt beoefend, zal echter ook de aan te stellen individuele speler aan hoge kwalitatieveisen moeten voldoen.

In lagere klassen zal slechts bij hoge uitzondering vergunningverlening aan de orde kunnen zijn, omdat bij marktconforme arbeidsvoorwaarden de betreffende vacature binnen het prioriteitgenietend aanbod geacht mag worden te kunnen worden vervuld, enerzijds via de doorstroming uit de amateursport, c.q. jeugdopleidingen, anderzijds door aanwerving van spelers behorend tot het prioriteitgenietend aanbod uit de hoogste competitie-klasse in Nederland of elders binnen de Europese Economische Ruimte.

Daarnaast geldt dat van elke werkgever verwacht mag worden, dat er een zekere planmatige invulling van de personeelsbehoefte voor de komende periode plaatsvindt. Bij sporten waarbij per seizoen veel wisselingen plaatsvinden en de beschikbaarheid van arbeidsaanbod een nauwe relatie heeft met de geboden arbeidsvoorwaarden, zal dit des te sterker gelden, alsook indien de onderscheiden sportbonden beperkingen opleggen aan de tijdstippen waarop spelers in dienst mogen worden genomen of aan het aantal vreemdelingen in een sportploeg. Deze laatste beperking heeft overigens geen enkele relatie met het restrictieve toelatingsbeleid op grond van de Wav. Het gaat daarbij immers om strikt interne regels, die niet aan enig wettelijk voorschrift mogen worden tegengeworpen.

Indien een sportwerkgever pas op het laatste moment, dus nadat vrijwel alle potentiële werknemers zich contractueel voor het komende seizoen hebben vastgelegd, dan wel bezigheden buiten de sportsector hebben gezocht, zijn personeelsbehoefte invult, dan is een eventuele onmogelijkheid om een vacature te vervullen door middel van prioriteitgenietend aanbod **mede** te wijten aan de slechte personeelsplanning van de werkgever en zal doorgaans geen tewerkstellingsvergunning kunnen worden **afgegeven**. In dit verband zij er voor de goede orde op gewezen dat van verwijtbare slechte personeelsplanning in het algemeen geen sprake zal zijn indien een speler tijdens het seizoen een contract aangaat met een nieuwe werkgever en in het verlengde daarvan zijn lopende contract **beëindigt, waardoor** op de positie van de vertrekkende speler een vacature zou kunnen ontstaan die niet vervuld kan worden door **prioriteitgenietend** aanbod uit Nederland en de bij de EER aangesloten landen.

Bovenstaande overwegingen vinden hun neerslag in de volgende geoperationaliseerde regels die ieder afzonderlijk gehanteerd moeten worden bij de beoordeling van aanvragen van tewerkstellingsvergunningen in de sportsector:

Een tewerkstellingsvergunning voor beroepssporters wordt in de regel geweigerd:

- indien, met uitzondering van het betaald voetbal, het een arbeidsplaats in een lagere dan de hoogste afdeling van de betreffende sportbond betreft, onder de aantekening dat prioriteitgenietend aanbod in de zin van artikel 8 lid 1 onder a van de Wav geacht moet worden aanwezig te zijn.  
Zoals hiervoor is aangegeven is er met betrekking tot het betaald voetbal geen aanleiding om in dit verband onderscheid te maken tussen de Ere divisie en de Eerste divisie.
- indien de beloning, onder verdiscontering van de waarde van gebruikelijke transfersommen, niet marktconform is. Als de ter vervulling van de vacature geboden beloning hierbij achterblijft, zal de vergunning met toepassing van artikel 9 onder b Wav geweigerd dienen te worden.  
Van het ontbreken van een marktconforme beloning zal doorgaans sprake zijn indien de beloning lager is dan de gebruikelijke beloning voor spelers die tot de top 20% in de hoogste afdeling van de betreffende tak van sport behoren.  
Voor het betaald voetbal geldt dat doorgaans sprake is van een marktconforme beloning indien de gegarandeerde beloning tenminste 150% bedraagt van de gemiddelde beloning in de Eredivisie in het voorgaande seizoen inclusief de premies, gerelateerd aan het in dat seizoen behaalde resultaat van de club die een tewerkstellingsvergunning aanvraagt, met dien verstande dat voor spelers in de leeftijdsgroep van 18 tot 20 jaar in de regel sprake is van een marktconforme beloning indien de gegarandeerde beloning tenminste 75% van vorenbedoelde gemiddelde beloning in de Eredivisie bedraagt.
- indien het een speler betreft die niet direct voorafgaande aan de tewerkstelling op geregelde basis heeft deelgenomen aan een competitie die ten minste even sterk is als de hoogste afdeling van de Nederlandse competitie of die op andere wijze, zoals

deelname aan wereldkampioenschappen, heeft bewezen over tenminste vergelijkbare kwaliteiten te beschikken, onder de aantekening dat prioriteitgenietend aanbod in de zin van artikel 8 lid 1 onder a Wav geacht moet worden aanwezig te zijn.

- Indien de aanvraag, anders dan in geval van calamiteiten, wordt ingediend na het begin van het seizoen met toepassing van artikel 9 onder a Wav.

#### 14 *Werkzaamheden in restaurants*

Voor tewerkstelling in de horeca-sector is het restrictieve toelatingsbeleid onverkort van toepassing.

Het beheersen van een andere taal dan het Nederlands als voorwaarde voor **vacature**-vervulling voor keukenpersoneel dient steeds beschouwd te worden als een beletsel in de zin van artikel 9 onder b Wav.

Ten aanzien van tewerkstelling in Chinees-Indische restaurants alsmede grillrooms, pizzeria's, shoarma-zaken, koffie- en eethuizen en dergelijke zal een vergunning in de regel geweigerd dienen te worden indien algemeen bedienend- of keukenpersoneel op de arbeidsmarkt beschikbaar is.

Ook voor andere restaurants met een specifieke keuken zal getoetst moeten worden voor het bereiden van de specifieke gerechten met een korte opleiding kan worden volstaan, dan wel of eventuele specialiteiten ook door reeds beschikbaar personeel kunnen worden vervaardigd.

Gespecialiseerd keukenpersoneel dient steeds te beschikken over gewaarmerkte diploma's en getuigschriften aangaande hun vakbekwaamheid, die overeenkomen met het niveau van chef-kok in Nederlandse horeca-gelegenheden.

Indien sprake is van uitbreiding van activiteiten dient in acht te worden genomen datgene wat hierboven onder 12 **terzake** is vermeld.

#### 15 *Werkzaamheden in het internationaal vervoer*

Ten aanzien werknemers in het internationaal vervoer geldt de vergunningplicht niet ingeval er door woonplaats van de werknemer, vestigingsplaats van de werkgever of registratie van het voertuig geen band met Nederland bestaat. Voor alle andere vreemdelingen die de werkgever in Nederland arbeid wil laten verrichten, is wel een tewerkstellingsvergunning vereist. Dit geldt ook ingeval het aandeel van de werkzaamheden in Nederland slechts een deel van het totale takenpakket van de betrokken vreemdeling omvat.

De normale toetsingsprocedure is van toepassing.

#### 16 *Vergunning tot verblijf*

Alvorens een tewerkstellingsvergunning kan worden afgegeven dient een bewijsstuk te zijn overgelegd dat door de vreemdeling een vergunning tot verblijf voor het verrichten van arbeid is aangevraagd. Met een vergunning tot verblijf kan worden gelijkgesteld een machtiging tot voorlopig verblijf als bedoeld in artikel 41 van het Vreemdelingenbesluit. Bij arbeid met een duur van maximaal 12 weken kan in geval van visumplichtige vreemdelingen met het bewijsstuk van het aangevraagde visum worden volstaan en in geval van niet-visumplichtige vreemdelingen met een door de korpschef aan de vreemdeling afgegeven verklaring van bekendheid met diens verblijf.

In het geval van grensarbeiders die woonachtig zijn in België of de Bondsrepubliek Duitsland en die in die landen een legaal verblijfsrecht hebben, kan eveneens worden volstaan met een verklaring van de korpschef als hierboven bedoeld. In geval van studenten die arbeid van bijkomende aard willen verrichten, als beschreven onder nr. 26, kan worden volstaan met een vergunning tot verblijf voor studie.



**17** *Minimumloon*

In artikel 8 eerste lid onder d Wav is bepaald dat een vergunning wordt geweigerd indien de vreemdeling met de betreffende arbeid minder verdient dan het **minimum**-maandloon. Aanvragen voor vergunningen voor kortere perioden dan een maand of voor deeltijdarbeid komen derhalve slechts voor inwilliging in **aanmerking** indien de totale beloning ten minste het minimummaandloon bedraagt. Uitzonderingen op deze regel zijn uitsluitend mogelijk indien dit ingevolge artikel 8, tweede lid, onder ten derde Wav is toegestaan.

**18** *Geen vergunning*

Bij het KB ter uitvoering van de Wav is bepaald dat voor werkzaamheden geheel of ten dele bestaande in het verrichten van seksuele handelingen met derden dan wel ten overstaan van of ten behoeve van derden een vergunning wordt geweigerd.

Onder deze dwingende weigeringsgrond dienen alle werkzaamheden te worden begrepen waarvan het niet ongebruikelijk is, dat het verrichten van seksuele handelingen of het verlenen van seksuele diensten daarvan onderdeel uitmaakt.

Artikel 8, tweede lid

**19** *Buitengewone omstandigheden*

Afwijking van artikel 8, eerste lid, onder b, Wav kan slechts plaatsvinden in geval er sprake is van buitengewone omstandigheden die een spoedige vervulling van de arbeidsplaats noodzakelijk maken en die niet door de werkgever waren te voorzien of door hem te beïnvloeden waren. De toepassing van deze uitzonderingsmogelijkheid dient zich te beperken tot duidelijke gevallen van overmacht.

Toepassing van artikel 8, eerste lid, onder b, zal gedurende de eerste vijf weken na inwerkingtreding van de wet achterwege kunnen blijven.

**20** *Internationale handelscontacten*

In artikel 8 tweede lid Wav is bepaald dat is bepaald dat ten behoeve van de bevordering van internationale handelscontacten **afwijking** mogelijk is van artikel 8, eerste lid, onder a en b Wav.

In de navolgende gevallen zal deze mogelijkheid kunnen worden toegepast:

a. in geval van internationale dienstverlening door bedrijven voor zover daarop verdragsbepalingen aangegaan in het kader van de Europese Unie inzake een vrij dienstenverkeer van toepassing zijn en die hun eigen personeel ter uitvoering van de dienst in Nederland willen laten werken, zal zonder toets aan de arbeidsmarktsituatie in Nederland een tewerkstellingsvergunning dienen te worden verstrekt. De betreffende personeelsleden dienen tot het vaste personeel van de betrokken **dienstverrichter** te behoren en reeds meer dan een jaar bij deze werkgever in dienst zijn. Tevens dienen de personeelsleden die de dienst komen verrichten te beschikken over een verblijfs- en arbeidsvergunning in het vestigingsland van de dienstverrichter die de geldigheidsperiode van de tewerkstellingsvergunning overschrijdt.

b. in geval van werkzaamheden die in samenhang met de levering van goederen worden verricht kan, voorzover artikel 1 onder a, 1 van het KB ter uitvoering van de Wav niet van toepassing is, zonder toepassing van artikel 8 lid 1 onder a en b Wav een tewerkstellingsvergunning worden verleend indien de totale waarde van de geleverde arbeid, gemeten naar in Nederland gebruikelijk (CAO-)loonniveau, niet groter is dan de waarde van de geleverde goederen. Voorwaarde is bovendien dat de goederen

gefabriceerd zijn in het land waaruit ook het personeel afkomstig is en dat de werknemers reeds meer dan een jaar in vaste dienst zijn van de leverancier van de goederen.

## 21 *Concernpersoneel*

Voor vreemdelingen die door hun werkgever tijdelijk naar Nederland worden overgeplaatst kan in het kader van de bevordering van internationale handelscontacten worden afgeweken van artikel 8 lid 1 onder a en b Wav voor zover het gaat om personeel op sleutelposities in de betreffende bedrijven. Het dient te gaan om personen die reeds langer dan een jaar bij het betreffende internationale concern in vaste dienst zijn. Onder een sleutelpositie dient te worden verstaan een hoge leidinggevende functie of een hooggekwalificeerde functie waarvoor specifieke specialistische kennis en ervaring is vereist, die essentieel is voor het functioneren van de onderneming. De arbeidsvoorwaarden van de betrokkene dienen naar Nederlandse maatstaven in overeenstemming te zijn met de gestelde functie-eisen.

Voor vreemdelingen die worden overgeplaatst in samenhang met het openen van nieuwe vestigingen of het uitbreiden van de activiteiten van bestaande vestigingen, dient in acht te worden genomen datgene wat hierboven onder 12 **terzake** is vermeld.

Voor vreemdelingen die als directeur-grotaandeelhouder een leidinggevende positie binnen een Nederlandse vestiging willen gaan innemen, dient in acht te worden genomen wat hierboven onder 6 **terzake** is vermeld.

## 22 *Vvtv-ers*

- Houders van een voorwaardelijke vergunning tot verblijf in hun derde verblijfsjaar zullen kunnen beschikken over een verblijfsdocument waarop een aantekening als bedoeld in artikel 4 Wav is geplaatst. Voor deze groep is een **tewerkstellingsvergunning** dus niet nodig.
- Houders van een voorwaardelijke vergunning tot verblijf (**vvtv**) in hun eerste twee verblijfsjaren is uitsluitend kortdurend werk toegestaan. In de praktijk zal dit doorgaans er op neerkomen dat hen zal worden toegestaan om oogstwerkzaamheden te verrichten. Toetsing aan de voorwaarden vervat in artikel 8, eerste lid, Wav behoeft voor **vvtv-ers** niet plaats te vinden indien de arbeid, kortdurend werk onder **marktconforme** voorwaarden betreft en voor zover met de aangevraagde vergunning een arbeidsperiode van in totaal twaalf weken per twaalf maanden niet wordt overschreden en indien bij de aanvraag een verklaring van de gemeente is gevoegd inhoudende dat de betreffende persoon een **vvtv-er** is die onder de zorgplicht van de betreffend gemeente valt.

Voor alle andere arbeid geldt de normale procedure inclusief het bepaalde in artikel 8 lid 1 Wav.

## 23 *Onvrijwillig werklozen*

Ten aanzien van personen die gedurende de looptijd van een voor hun verstrekte tewerkstellingsvergunning onvrijwillig werkloos worden en die beschikken over een vergunning tot verblijf voor het verrichten van arbeid kan worden afgeweken van het bepaalde in artikel 8 lid 1, onder a, b en d Wav, indien zij als werkloos staan ingeschreven bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie voor zover de duur van de aangevraagde tewerkstellingsvergunning niet langer is dan de resterende looptijd van hun vergunning tot verblijf.

## 24 *Stagiaires*

Voor vreemdelingen die naar Nederland komen om arbeid te verrichten die noodzakelijk is ter voltooiing van hun opleiding, kan voor maximaal een jaar een **tewerkstellingsvergunning** worden verleend zonder toepassing van artikel 8 lid onder a, b en d Wav. Voorwaarde voor toepassing van deze uitzonderingsmogelijkheid is dat deze stagiaires reeds een voldoende vakgerichte basisopleiding hebben gevolgd in hun herkomstland en in het laatste of voorlaatste jaar van hun opleiding verkeren. Uit een door de desbetreffende onderwijsinstelling afgegeven verklaring dient te blijken dat de stage een noodzakelijk onderdeel uitmaakt van het **onderwijsprogramma**. Tevens dient een stageprogramma te worden overgelegd waaruit blijkt wat de inhoud van de stage is.

## 25 *Practicanten*

Voor vreemdelingen die naar Nederland komen om werkervaring op te doen, die voor hun toekomstig functioneren in hun herkomstland van belang is, kan een tewerkstellingsvergunning worden verleend voor in de regel maximaal 24 weken zonder toepassing van artikel 8 lid 1, onder a en b Wav. Voorwaarde voor toepassing van deze uitzonderingsmogelijkheid is dat deze practicanten reeds een voldoende vakgerichte basisopleiding hebben gevolgd en op basis van een overeenkomst tussen een in het buitenland gevestigde onderneming en een in Nederland gevestigde onderneming in de laatstgenoemde bij wijze van onderricht bedrijfservaring opdoen.

Bij de aanvraag dient het leerplan te zijn bijgevoegd, alsmede een verklaring van de Nederlandse werkgever inhoudende dat de practicum geen reguliere arbeidsplaats inneemt en een verklaring van de buitenlandse werkgever dat hij de practicum na ommekeer van de praktijkperiode weer daadwerkelijk in dienst zal nemen.

## 26 *Arbeid van bijkomende aard door studenten*

Toetsing aan de voorwaarden vervat in artikel 8 lid 1 Wav behoeft voor buitenlandse studenten in het bezit van een vergunning tot verblijf voor studie niet plaats te vinden indien de arbeid onder marktconforme voorwaarden plaatsvindt en:

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

Voor alle andere arbeid geldt de normale procedure inclusief het bepaalde in artikel 8 lid 1 Wav.

## 27 *Gastdocenten*

Voor gastdocenten aan een universiteit of hogeschool behoeft toetsing aan artikel 8 lid 1 onder a en b Wav niet plaats te vinden, indien de aanvraag een periode van tewerkstelling van ten hoogste een **jaar** omvat.

Zodra deze **periode**, inclusief eventuele verlengingen, wordt overschreden geldt de normale toetsingsprocedure inclusief het bepaalde in artikel 8 lid 1 Wav.

## 28 *Wetenschappelijk personeel aan universitaire instellingen*

- Toetsing aan de artikel 8 onder lid 1 onder a en b Wav behoeft niet plaats te vinden:
- voor assistenten in opleiding en onderzoekers in opleiding bij een universitaire instelling;
  - voor vreemdelingen die in de post-doctorale fase voor een duur van maximaal twee jaar specifieke onderzoekstaken in lopende onderzoeksprojecten komen verrichten;
  - voor hooggekwalificeerde onderzoekers die op voordracht van de Koninklijke Academie voor Wetenschappen op basis van een tijdelijke aanstelling **onderzoekswerkzaamheden** komen verrichten.

## 29 *Musici en artiesten*

Voor musici en artiesten geldt steeds (ook bij eenmalige optredens) een **vergunningplicht**. Bij eenmalige optredens of kortdurende tournees zal echter ter bevordering van de internationale culturele contacten doorgaans de arbeidsmarkttoets conform artikel 8 lid 1 onder a, b en d Wav achterwege kunnen blijven indien het optredens betreft in theaters en concertzalen of **ruimtes** die als zodanig dienst doen, en indien het optreden niet het karakter heeft van begeleiding van andere activiteiten. Overigens dient de beloning wel steeds marktconform te zijn en mag deze beloning voor het geheel van de verblijfsperiode in Nederland proportioneel niet onder het minimumloon liggen. In deze gevallen wordt steeds een vergunning ingevolge artikel 11 lid 3 Wav afgegeven.

Bij langdurige tournees en werkzaamheden ten behoeve van binnenlandse **theaterproducties** zal in de regel de arbeidsmarkttoets wel moeten worden **toegepast**.

**Voor werkzaamheden** in horecagelegenheden en dergelijke, alsmede voor werkzaamheden in dienst van Nederlandse theatergezelschappen en orkesten is artikel 8 lid 1 Wav onverkort geheel van toepassing.

Voor zover de arbeidsmarkttoets wordt toegepast – waarbij in het kader van de beoordeling van de vraag of prioriteitgenietend aanbod aanwezig is, aspecten van kwaliteit worden meegenomen – zal ook het bepaalde in artikel 9 Wav in voorkomende gevallen moeten worden tegengeworpen. Als de normale planning-termijn van **personeels**behoefte voor optredens langer is dan vijf weken, dan zal getoetst moeten worden of de werkgever ook gedurende deze langere periode inspanningen heeft verricht om de vacature door prioriteitgenietend aanbod te doen vervullen.

## 30 *Internationale jeugduitwisselingen*

Voor vreemdelingen die naar Nederland komen in het kader van **jeugd-uitwisselings**programma's teneinde kennis te maken met de Nederlandse samenleving kan voor maximaal 24 weken een tewerkstellingsvergunning worden verleend zonder toepassing van artikel 8 lid onder a, b en d Wav. Voorwaarde voor toepassing van deze **uitzonderings**mogelijkheid is dat voor deze vreemdelingen arbeid niet het hoofddoel van hun verblijf in Nederland is.

Voor deelnemers aan het Netherlands-Australia **Working** Holiday Scheme en het Canada-Netherlands Youth Exchange Programme kan voor maximaal een jaar een tewerkstellingsvergunning worden verleend zonder toepassing van artikel 8 lid onder a, b en d Wav.

## 31 *Au pairs*

Wanneer een au pair naar Nederland komt met als hoofddoel het verrichten van huishoudelijk werk **en/of** werkzaamheden ten behoeve van het gezin zal, gelet op dat hoofddoel, een tewerkstellingsvergunning zijn vereist.

**Artikel 9****32** *Voldoende inspanningen*

In geval de werkgever niet kan aantonen voldoende inspanningen te hebben gepleegd om prioriteitgenietend aanbod te mobiliseren, dient in de regel een **tewerkstellingsvergunning** te worden geweigerd.

In ieder geval is sprake van onvoldoende inspanningen indien een werkgever zonder ernstige redenen niet of niet volledig deelneemt aan gezamenlijke of door de **Arbeidsvoorzieningsorganisatie georganiseerde** wervings- of scholingsprojecten in zijn branche gericht op het bevorderen van de beschikbaarheid van prioriteitgenietend aanbod.

Ook indien de werkgever geen **wervingsinspanningen** via het Eures-systeem in andere landen van de Europese Unie heeft verricht, of vergelijkbare inspanningen heeft gedaan om binnen de Europese Unie arbeidskrachten te werven, zal een tewerkstellingsvergunning met toepassing van artikel 9 onder a Wav in de regel worden geweigerd.

**33** *Beletselen*

Indien in de arbeidsvoorwaarden belemmeringen zijn gelegen voor de vervulling van de vacature door prioriteitgenietend aanbod, zal steeds met toepassing van artikel 9 onder b Wav een tewerkstellingsvergunning dienen te worden geweigerd. Van een dergelijke belemmering is in ieder geval sprake indien de geboden beloning lager is dan de gebruikelijke beloning voor dezelfde of een vergelijkbare functie. Ook ingeval in de secundaire arbeidsvoorwaarden beletselen zijn gelegen, zoals het ontbreken van een adequate vergoeding voor te maken vervoers- of logieskosten bij tijdelijke verplaatsingen, of indien de secundaire arbeidsvoorwaarden slechter zijn dan in de markt gebruikelijk is, zal een vergunning in de regel dienen te worden geweigerd.

**Terzake** van beletselen gelegen in de arbeidsomstandigheden zal steeds een vergunning dienen te worden geweigerd, indien sprake is van situaties die voor de veiligheid of de gezondheid schadelijk zijn.

Indien sprake is van minder ernstige beletselen die door te nemen maatregelen op korte termijn kunnen worden verholpen zal doorgaans kunnen worden volstaan met het stellen van voorwaarden met toepassing van artikel 10 onder b Wav.

Als het gaat om beletselen die niet op korte termijn kunnen worden verholpen, of waarvan de werkgever te kennen geeft deze niet op korte termijn te zullen verhelpen, zal in de regel een tewerkstellingsvergunning geweigerd dienen te worden.

Beletselen gelegen in de arbeidsverhoudingen kunnen onder andere blijken door een ongebruikelijk hoog verloop bij de werkgever of het niet voldoen aan wettelijke bepalingen **terzake**.

**34** *Leeftijdsgrenzen*

In artikel 9 van het ministerieel besluit zijn ingevolge artikel 9 onder d Wav leeftijdsgrenzen vastgesteld. Deze leeftijdsgrenzen gelden niet voor vreemdelingen die op het moment van de indiening van de aanvraag reeds beschikken over een voor arbeid geldige vergunning tot verblijf.

Indien niet voldaan is aan de gestelde leeftijdsgrenzen van **18** resp. **45** jaar dient steeds een tewerkstellingsvergunning te worden geweigerd, indien sprake is van **vergunningverlening** ingevolge artikel **11**, lid 1 en 2 Wav, waarbij de toets op prioriteitgenietend aanbod ingevolge artikel **8** lid 1 onder a Wav van toepassing is, tenzij aan het vereiste kwalificatieniveau door personen jonger dan 46 jaar niet kan worden voldaan.

In overige gevallen dient in de regel een tewerkstellingsvergunning te worden geweigerd indien de vreemdeling tijdens de looptijd van de vergunning jonger is dan 18 jaar of ouder wordt dan 64 jaar.

### 35 *Niet naleven voorschrift*

Indien de aanvraag een werkgever betreft aan wie in de voorafgaande vijf jaar een tewerkstellingsvergunning is afgegeven op grond van artikel 11, lid 2 Wav zal steeds moeten worden nagegaan of de in die eerdere vergunning gestelde voorschriften geheel zijn nagekomen. Indien de voorschriften in betekenende mate niet zijn nagevolgd, dient een vergunning in de regel te worden geweigerd. Indien de voorschriften wel in aanzienlijke mate maar niet geheel zijn nagevolgd, zal in de regel geen vergunning op grond van artikel 11, lid 1 Wav worden afgegeven.

### 36 *Huisvesting*

Indien er geen passende huisvesting voor de vreemdeling beschikbaar is, dient de tewerkstellingsvergunning te worden geweigerd. De beoordeling dient in eerste instantie plaats te vinden op grond van de bij de aanvraag verstrekte informatie. **Zonodig** zal de aanvrager de gemeente door middel van een standaardformulier om een oordeel over de huisvesting dienen te verzoeken.

Deze beoordeling behelst zowel de beschikbaarheid van de huisvesting, inclusief de rechtmatigheid van het betrekken van de huisvesting, alsook een kwalificatie van de geschiktheid van de huisvesting voor de behuizing van vreemdelingen gedurende de periode van tewerkstelling.

## Artikel 10

### 37 *Voorwaarden*

Ingevolge artikel 10 onder a en b Wav kunnen aan de vergunning voorwaarden worden verbonden, die de werkgever verplichten inspanningen te verrichten **terzake** van het mobiliseren van prioriteit-genietend aanbod en het wegnemen van beletselen.

De mogelijkheid voorwaarden aan de vergunning te verbinden dient uitsluitend te worden toegepast, indien de werkgever desgevraagd bereid is gevraagde inspanningen te verrichten en indien de werkgever reeds enige inspanningen heeft verricht om prioriteit-genietend aanbod te mobiliseren of de gesignaleerde beletselen te remediëren.

In alle andere gevallen dient met toepassing van artikel 9 onder a en b en c de **tewerkstellingsvergunning** te worden geweigerd.

## Artikel 11

### 38 *Tijdelijk werk*

Tewerkstellingsvergunningen krachtens artikel 11 lid 3 Wav worden afgegeven voor werkzaamheden die binnen een periode van 24 weken worden afgerond. Het is noodzakelijk bij de vergunningverlening de werkgever er op te wijzen dat deze vergunning niet kan worden verlengd.

Ten aanzien van de personen voor wie een tewerkstellingsvergunning wordt aangevraagd dient steeds nagegaan te worden of zij in een periode van 28 weken voorafgaand aan de vergunningverlening niet over een voor het verrichten van arbeid geldige vergunning tot verblijf hebben beschikt, dan wel ten behoeve van hen een

tewerkstellingsvergunning van kracht is geweest, onder gebruikmaking van de uitzonderingsmogelijkheid als hierboven onder punt 16 beschreven ten aanzien van artikel 8.1.c.1 Wav. Ook in die gevallen zal een tewerkstellingsvergunning moeten worden geweigerd.

## Artikel 12

### 39 *Intrekking tewerkstellingsvergunning*

In artikel 12, onderdeel c, Wav is bepaald dat de tewerkstellingsvergunning wordt ingetrokken indien er geen gebruik van wordt gemaakt; teneinde dit te kunnen effectueren zal bij de vergunningverlening de werkgever er steeds op moeten worden gewezen dat hij ingevolge artikel 5 van de ministeriële regeling verplicht is onverwijld hiervan mededeling te doen indien van de tewerkstellingsvergunning langer dan een maand geen gebruik wordt gemaakt.

De tewerkstellingsvergunning wordt vervolgens ingetrokken, tenzij de vreemdeling een aaneengesloten verlofperiode van niet langer dan drie maanden geniet, dan wel ziekteverlof, zwangerschapsverlof, bevallingsverlof of ouderschapsverlof en de arbeidsrelatie blijft voortbestaan.

## Artikel 13

### 40 *Verlenging*

Bij verlenging van een vergunning afgegeven op grond van artikel 11, tweede lid Wav zal steeds moeten worden nagegaan of de gestelde voorschriften geheel zijn nagekomen. Indien de voorschriften in overwegende of ernstige mate niet zijn nagevolgd dient een verlenging steeds te worden geweigerd. Indien de voorschriften wel in aanzienlijke mate maar niet geheel zijn nagevolgd, zal slechts verlenging kunnen plaatsvinden op grond van artikel 11 lid 2, Wav voor de periode waarbinnen de voorschriften wel geheel kunnen zijn nagevolgd.

## Artikel 24

### 41 *Verklaringen en vergunningen ingevolge de Wabw*

Vergunningen afgegeven onder de werkingssfeer van de Wabw, zullen bij eventuele verlenging vervangen dienen te worden door vergunningen afgegeven krachtens de Wav. Daarbij zal op overeenkomstige wijze dienen te worden gehandeld als bij verlenging van vergunningen afgegeven ingevolge artikel 11 eerste lid Wav.

Met het van kracht worden van de Wav is de mogelijkheid komen te vervallen dat er op aanvraag een verklaring wordt afgegeven. Bestaande verklaringen behouden krachtens artikel 24, eerste lid Wav gedurende drie jaar hun geldigheid. Personen die voorheen voor een verklaring in aanmerking kwamen, zullen zich voor het verkrijgen van een vreemdelingendocument inclusief een aantekening als bedoeld in artikel 4 Wav moeten wenden tot de Vreemdelingendienst van de politieregio waaronder hun woonplaats ressorteert.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

(A.P.W. Melkert)

