MEMORIE VAN TOELICHTING

ALGEMEEN

1. Inleiding

Per 1 januari 2027 treedt, middels een wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Stb. 2025, 385), (hierna: Wtta) gefaseerd in werking. Hiermee wordt een toelatingsstelsel ingevoerd voor ondernemingen of rechtspersonen die arbeidskrachten ter beschikking stellen (uitleners).

De kern van dit stelsel is dat uitleners alleen arbeidskrachten ter beschikking mogen stellen indien zij daartoe toegelaten zijn. Ook mogen ondernemingen die gebruikmaken van ter beschikking gestelde arbeidskrachten (inleners) dat alleen doen door middel van toegelaten uitleners. Het toelatingsstelsel heeft een tweeledige doelstelling: 1. het verbeteren van de positie van ter beschikking gestelde arbeidskrachten en in het bijzonder die van arbeidsmigranten; 2. het waarborgen van een gelijk speelveld voor alle in- en uitleners.

Het onderhavige voorstel introduceert in de Wet arbeid vreemdelingen (hierna: Wav) een nieuwe weigeringsgrond en intrekkingsgrond, als gevolg van de inwerkingtreding van de Wtta. In verband hiermee voegt het voorstel aan de Vreemdelingenwet 2000 (hierna: Vw) een grond toe tot afwijzing van een aanvraag om verlening van een verblijfsvergunning regulier voor bepaalde tijd, en tot afwijzing van een aanvraag om verlenging van de geldigheidsduur respectievelijk aanvraag om wijziging van de beperking van zo een verblijfsvergunning. Dit levert ook een nieuwe grond op om de verblijfsvergunning in te trekken.

2. Hoofdlijnen van het voorstel

Zodra het verbod uit artikel 12c, eerste lid, om een arbeidskracht in Nederland ter beschikking te stellen zonder in het bezit te zijn van een toelating of een voorlopige toelating (hierna kortheidshalve uitleenverbod) van het toelatingsstelsel in werking is getreden, per 1 januari 2028, geldt dat een werkgever alleen arbeidskrachten ter beschikking mag stellen wanneer de werkgever beschikt over een (voorlopige) toelating of ontheffing. De Wtta zelf schrijft niets voor over het aanvragen van werkvergunningen. Echter, als de benodigde toelating ontbreekt, is het onwenselijk als een tewerkstellingsvergunning (twv), een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (gvva) of een andere verblijfsvergunning regulier voor bepaalde tijd (hierna: vvr) voor een arbeidsgerelateerd verblijfsdoel, zoals een kennismigrantenvergunning, zou worden verleend ten behoeve van werknemers met een nationaliteit uit een derde land voor werk bij deze werkgever, wanneer het doel is dat deze werknemer door de werkgever ter beschikking wordt gesteld. Om te voorkomen dat een derdelander naar Nederland wordt gehaald en vervolgens niet mag werken, is het belangrijk dat de Wav en de Vw

CONCEPT

hierop worden aangepast. Derdelanders kunnen kwetsbaar zijn, en misbruik zou hiermee in de hand gewerkt kunnen worden. Daarbij draagt aanpassing van de Wav en de Vw bij aan de eenduidigheid van het beleid. Het blijft uiteraard wel mogelijk voor een werkgever om twv's, gvva's en vvr's aan te vragen en te verkrijgen voor zijn werknemers die derdelanders zijn, die feitelijke werkzaamheden verrichten voor deze werkgever en die dus niet ter beschikking worden gesteld aan een inlener. Hiervoor is geen toelating nodig.

Er zijn verschillende soorten aanvragen binnen het toelatingsstelsel. Voor bedrijven die al werknemers uitlenen is er de toelating. Startende ondernemingen die voornemens zijn arbeidskrachten ter beschikking te stellen, vragen een voorlopige toelating aan. Ondernemingen die maar een klein deel van hun omzet halen uit het uitlenen van werknemers kunnen een ontheffing aanvragen. Voor bestaande uitleners die zich voorbereiden op het nieuwe toelatingsstelsel is er een overgangsregeling (zie *Overgangsrecht en inwerkingtreding).* Actuele informatie over de verlening, weigering, schorsing, intrekking of ambtshalve verlenging van de toelating of de voorlopige toelating van een uitlener wordt bijgehouden in het openbaar register zoals bedoeld in artikel 12v van de Waadi. Hetzelfde geldt voor informatie over de verlening, weigering of intrekking van een ontheffing. Overigens is het mogelijk dat er geen sprake is van terbeschikkingstelling van arbeid in de zin van de Waadi, gelet op artikel 1, lid 3, van de Waadi waardoor de werkgever buiten de reikwijdte van het uitleenverbod valt[1], of dat de terbeschikkingstelling van arbeid valt onder één van de uitgezonderde situaties als bedoeld in de artikel 1b van de Waadi.[2] In die gevallen is geen toelating vereist.

Mocht de benodigde (voorlopige) toelating of ontheffing van een werkgever die derdelanders ter beschikking stelt ontbreken (bijvoorbeeld als de (voorlopige) toelating of ontheffing niet is aangevraagd, is ingetrokken of als deze is verlopen), dan dienen de twv's, gvva's of vvr's van zijn werknemers uit derde landen die ter beschikking worden gesteld te worden geweigerd, afgewezen, of ingetrokken. Deze werkgever mag deze werknemers, ook die uit derde landen, dan namelijk niet (meer) ter beschikking stellen voor arbeid. Van belang hierbij is dat de IND en UWV bij een aanvraag van een twv, gvva of vvr uitgaan van de eigen verklaring van de werkgever. Als een werkgever verklaart dat er geen sprake is van terbeschikkingstelling in de zin van de Waadi of dat hij is uitgezonderd van de verplichting om (voorlopig) te zijn toegelaten tot het stelsel, dan gaan de IND en UWV daar van uit. Indien de (voorlopige) toelating van een werkgever is geschorst of ingetrokken of dat de ontheffing is ingetrokken en er niet direct een toelating op volgt, of indien de (voorlopige) toelating of ontheffing ontbreekt terwijl er sprake is van terbeschikkingstelling van derdelanders, kan het UWV of de IND de vergunning intrekken of een aanvraag weigeren, op basis van informatie die zij van de Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt (NAU) of de Nederlandse Arbeidsinspectie zullen

[1] Artikel 1, derde lid, van de Waadi zondert een drietal situaties uit van de definitie van ter beschikking stellen van arbeid in de zin van de Waadi, namelijk: 1. ten behoeve van een geleverde zaak of tot stand gebracht werk; 2. in geval van collegiale uitleen; 3. het inlenen en uitlenen van arbeidskrachten in concernverband (bijvoorbeeld tussen moeder- en dochtervennootschap of tussen door dezelfde ondernemer in stand gehouden zustervennootschappen).

[2] Artikel 1b van de Waadi zondert een aantal situaties uit van de toelatingsplicht, namelijk: 1. wanneer arbeidsbeperkten via sociale ontwikkelbedrijven worden aangeboden om te werken onder aangepaste omstandigheden; 2. wanneer een stichting een BBL-traject aangaat met een student en de student ter beschikking stelt aan een bedrijf waar de beroepspraktijkvorming plaatsvindt; 3. wanneer particuliere beveiligingsbedrijven en recherchebureaus voor dit werk beschikken over een vergunning van de minister van Veiligheid en Justitie.

CONCEPT

ontvangen. Bij een vermoeden van misstanden kunnen de IND en UWV desgewenst een ambtelijke melding doen bij de Nederlandse Arbeidsinspectie en/of de NAU.

Wijzigingen Wav i.v.m. de Wtta
Aan artikel 9 van de Wav wordt een facultatieve weigeringsgrond toegevoegd. Deze bepaalt dat een twv of gvva kan worden geweigerd, als de werkgever de vreemdeling ter beschikking wil stellen in de zin van de Waadi, er geen sprake is van een uitzondering als bedoeld in artikel 1b van de Waadi en de werkgever niet beschikt over een toelating, voorlopige toelating of een ontheffing in de zin van de Wtta of als de (voorlopige) toelating is geschorst of ingetrokken.[3] Het uitgangspunt van deze weigeringsgrond is dat deze zal worden toegepast als de werkgever beoogt de vreemdeling ter beschikking te stellen zonder dat hij daarvoor over de benodigde (voorlopige) toelating of ontheffing beschikt. In uitzonderlijke situaties is het echter mogelijk om daarvan af te wijken, bijvoorbeeld als het gaat om een hernieuwde aanvraag van een tewerkstellingsvergunning of een verlengingsaanvraag van een gecombineerde vergunning in het geval dat de (voorlopige) toelating van de werkgever is geschorst in de situatie dat de vreemdeling wel al in Nederland verblijft en werkzaam is bij de betreffende werkgever. In dat geval zullen de gevolgen voor de vreemdeling bij het besluit worden meegewogen.

In het geval van een schorsing, zal de twv of gvva niet worden ingetrokken. Hiervoor is gekozen gelet op het feit dat een schorsing een tijdelijke maatregel betreft, waarbij de uitlener de gelegenheid krijgt om maatregelen te treffen teneinde de toelating te behouden. De NAU beslist over de duur van de schorsing namens de minister van SZW. Dit zorgt ervoor dat de aanvraag voor de vreemdeling ten aanzien van wie een hernieuwde aanvraag voor een twv of een verlengingsaanvraag voor een gvva is ingediend, in het geval van een schorsing van de toelating van de uitlener, de nieuwe aanvraag niet direct moet worden afgewezen. Dit wordt passend geacht gelet op het tijdelijke karakter van de schorsing waarbij de uitlener de gelegenheid krijgt tot herstel, waarbij gevolgen voor de vreemdeling op het gebied van de tewerkstellingsvergunning of verblijfsvergunning niet proportioneel worden geacht. De vreemdeling is namelijk al in Nederland, en afwijzing van de hernieuwde twv aanvraag of verlengingsaanvraag van de gvva zou betekenen dat de vreemdeling mogelijk terug moet naar het land van herkomst. Tijdens de schorsingstermijn mag de uitlener arbeidskrachten enkel ter beschikking stellen als zij al bij hun inlener werken. Na de inwerkingtreding van de schorsing mag de uitlener arbeidskrachten niet ter beschikking stellen. De uitlener moet het loon doorbetalen, ongeacht of de arbeidskracht nog mag werken, zolang de arbeidsovereenkomst doorloopt. Mocht de uitlener geen loon doorbetalen, dan kan de vergunning worden ingetrokken op basis van strijdigheid met de Wav. In het geval de uitlener bij een schorsing niet tijdig de tekortkoming(en) herstelt en de toelating wordt ingetrokken, dan wordt de twv of gvva ingetrokken op grond van artikel 12b Wav.

Voorts wordt er een dwingende intrekkingsgrond toegevoegd, in artikel 12b van de Wav. Deze bepaalt dat een bestaande twv of gvva wordt ingetrokken indien de vreemdeling ter beschikking wordt gesteld terwijl de benodigde (voorlopige) toelating of ontheffing voor toelating van de werkgever ontbreekt en er geen sprake is van een uitzondering als

[3] Waar in deze toelichting wordt gesproken over een werkgever die geschorst is, ziet dit op een schorsing die in werking is getreden, en niet op een voornemen tot schorsing of de schorsingstermijn die aanvangt na de bekendmaking van het schorsingsbesluit. Beide gaan vooraf aan de inwerkingtreding van een schorsing.

CONCEPT

bedoeld in artikel 1b van de Waadi. De situatie van schorsing van de toelating wordt niet aangemerkt als het ontbreken van de toelating.

Er is gekozen voor een dwingende intrekkingsgrond, omdat de Wtta geen ruimte geeft voor andere interpretaties. Toelating is een vereiste voor de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten. Wanneer de benodigde toelating ontbreekt, mag de derdelander niet meer ter beschikking worden gesteld. Het zou tegen de doelstelling van de Wtta indruisen als de twv's of gvva's behouden blijven. Derdelanders kunnen kwetsbaar zijn en misbruik zou hiermee in de hand gewerkt kunnen worden. Het zou daarmee niet logisch zijn om te kiezen voor een facultatieve intrekkingsgrond. Bij een facultatieve grond zou UWV nog alle belangen moeten meewegen alvorens een beslissing te nemen. In deze context is daar geen ruimte voor.

Weigeringsgrond Wav - kwalificatievereisten
Wanneer een werkgever een werknemer een geschoold beroep wil laten uitoefenen in Nederland gelden daarvoor kwalificatievereisten. Dit zijn vereisten aan het opleidingsniveau voor zelfstandige beroepsuitoefening, bijvoorbeeld mbo 3 niveau voor een autotechnicus of mbo 4 niveau voor een doktersassistent. Maar het kunnen ook specifieke beroepsvereisten zijn als het een beschermd of gereglementeerd beroep betreft, zoals een lesbevoegdheid in het onderwijs of een BIG-registratie voor zorgprofessionals.

In artikel 3 van de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022 is wel al beschreven dat de werkgever bij de aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning (twv) of gecombineerde vergunning verblijf en arbeid (gvva) de benodigde diploma's of andere bewijsstukken moet toevoegen. Deze diploma's of bewijsstukken moeten aantonen dat de werknemer voldoet aan de vereiste kwalificaties op grond van zijn opleiding en het niveau van de opleiding. De werkgever is daarbij verantwoordelijk voor verificatie van de waarde van deze diploma's, bijvoorbeeld door een verklaring van een deskundige instantie zoals het IDW of NUFFIC. Deze verklaring geeft aan met welk Nederlands diploma of welke graad van vakbekwaamheid het buitenlandse diploma vergelijkbaar is. Daarnaast dienen, indien voor de betreffende beroepsuitoefening aanvullende beroepsvereisten gelden, ook de daarvoor benodigde bewijsstukken te worden overgelegd. Dit kan bijvoorbeeld een bewijs van een vereiste beroepsregistratie of lesbevoegdheid zijn.

Op dit moment maakt het aantonen van de vereiste kwalificaties en aanvullende beroepsvereisten onderdeel uit van de aanvraagprocedure. Gelet op het belang van duidelijke en kenbare wet- en regelgeving wordt het wenselijk geacht om in de Wav ook een weigeringsgrond op te nemen, zodat het voor aanvragers duidelijk is dat een vergunningsaanvraag kan worden afgewezen als de vreemdeling niet over de vereiste kwalificaties en beroepsvereisten beschikt. Dit waarborgt niet alleen de kwaliteit en het niveau van de beroepsuitoefening, maar draagt voor beschermde of gereglementeerde beroepen ook bij aan de veiligheid voor cliënten, patiënten en andere betrokkenen. Bij deze beroepen is het immers van groot belang dat alleen bevoegde en gekwalificeerde professionals aan de slag gaan.

Het gaat om een facultatieve weigeringsgrond, omdat het per arbeidsplaats kan verschillen of bepaalde kwalificaties zijn vereist. Met een facultatieve weigeringsgrond blijft ruimte voor een individuele belangenafweging.

CONCEPT

Wijzigingen Vreemdelingenwet
Aan artikel 16, eerste lid, van de Vw wordt een weigeringsgrond toegevoegd. Op basis hiervan kan een verblijfsvergunning, met als verblijfsdoel het verrichten van arbeid[4], worden geweigerd als de werkgever de vreemdeling ter beschikking wil stellen in de zin van de Waadi, er geen sprake is van een uitzondering als bedoeld in artikel 1b van de Waadi en de werkgever niet beschikt over de benodigde (voorlopige)toelating of een ontheffing in de zin van de Waadi of als de toelating is geschorst.

Daarnaast wordt aan artikel 18, eerste lid, van de Vw een weigeringsgrond toegevoegd. Op basis hiervan kan de aanvraag tot het verlengen van de geldigheidsduur van een verblijfsvergunning, met als verblijfsdoel het verrichten van arbeid, worden geweigerd als de werkgever de vreemdeling ter beschikking wil stellen in de zin van de Waadi, er geen sprake is van een uitzondering als bedoeld in artikel 1b van de Waadi en de werkgever niet beschikt over de benodigde (voorlopige)toelating of een ontheffing in de zin van de Waadi. De verlengingsaanvraag zal niet worden geweigerd als er sprake is van een schorsing, aangezien een afwijzing in een dergelijk geval niet proportioneel wordt geacht, zoals hiervoor is toegelicht. Indien een werkgever ten onrechte niet (langer) is toegelaten zal de aanvraag in beginsel worden afgewezen, omdat de Waadi geen ruimte laat om een vreemdeling te werk te stellen als een werkgever niet is toegelaten terwijl dat wel is vereist.

Daarnaast zal op basis van artikel 19 van de Vw een verblijfsvergunning, met als verblijfsdoel het verrichten van arbeid, kunnen worden ingetrokken als blijkt dat er sprake is van terbeschikkingstelling in de zin van de Waadi, er geen sprake is van een uitzondering als bedoeld in artikel 1b van de Waadi en de werkgever geen (voorlopige) toelating of ontheffing heeft. De verblijfsvergunning zal echter niet worden ingetrokken als er sprake is van een schorsing.

Tijdens de schorsingstermijn mag de uitlener arbeidskrachten enkel ter beschikking stellen als zij al bij hun inlener werken. Na de inwerkingtreding van de schorsing mag de uitlener arbeidskrachten niet meer ter beschikking stellen. De uitlener moet het loon doorbetalen, ongeacht of de arbeidskracht nog mag werken, zolang de arbeidsovereenkomst doorloopt. Mocht de uitlener geen loon doorbetalen, dan kan de vergunning worden ingetrokken op basis van strijdigheid met de Wav en de Vw. Lopende verblijfsvergunningen worden tijdens een schorsing niet ingetrokken, en verlengingsaanvragen zullen niet worden geweigerd zolang de schorsing voortduurt. Het niet direct intrekken of weigeren van een verlengingsaanvraag wordt passend geacht omdat de uitlener de gelegenheid krijgt tot herstel. In het geval de uitlener bij een schorsing niet tijdig de tekortkoming(en) herstelt en de toelating wordt ingetrokken, dan wordt de vvr ingetrokken.

Indien de toelating ontbreekt of wordt ingetrokken, bijvoorbeeld omdat deze nooit is aangevraagd of verlopen is, mag de uitlener de arbeidskrachten niet ter beschikking stellen en kunnen de verblijfsvergunningen van de werknemers die afhankelijk zijn van deze uitlener wel worden ingetrokken.

[4] Dit ziet op de beperkingen die verband houden met arbeid als kennismigrant, verblijf als houder van de Europese blauwe kaart, seizoenarbeid, arbeid in loondienst, grensoverschrijdende dienstverlening, onderzoek in de zin van richtlijn (EU) 2016/801, lerend werken en arbeid als niet-geprivilegieerd militair of niet-geprivilegieerd burgerpersoneel.

CONCEPT

Eigen verklaring en rol Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt en Nederlandse Arbeidsinspectie
Een werkgever dient op het twv/gvva/vvr-aanvraagformulier zelf aan te geven of hij aan terbeschikkingstelling van arbeid doet en daarmee conform de Wtta toelatingsplichtig is. Van belang hierbij is dat de IND en UWV uitgaan van de eigen verklaring van de werkgever.

De Nederlandse Arbeidsinspectie zal met ingang van 1 januari 2028 toezicht houden op de toelatingsplicht. Bij een overtreding van die verplichting kan de Nederlandse Arbeidsinspectie een boete opleggen of een last onder dwangsom op basis van de Beleidsregel boeteoplegging Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. De NAU ziet toe op de naleving van het normenkader. De NAU kan bij het niet naleven van de toelatingsvoorwaarden op grond van artikel 12l resp. 12m van de Waadi, zo nodig de toelating weigeren, schorsen en/of intrekken. Op het moment dat de (voorlopige) toelating van een werkgever is ingetrokken, of dat de ontheffing is ingetrokken en er niet direct een toelating op volgt, kan de IND of UWV de vergunning van de vreemdelingen die ter beschikking werd gesteld intrekken of een aanvraag weigeren, op basis van informatie die zij van de NAU zullen ontvangen.

Indien de Nederlandse Arbeidsinspectie op een situatie stuit waarbij sprake is van terbeschikkingstelling van arbeid in de zin van de Waadi van derdelanders, maar er geen sprake is van een uitzondering als bedoeld in artikel 1b van de Waadi, en constateert dat hiervoor geen (voorlopige) toelating of ontheffing is aangevraagd, dan kan de IND of UWV de vergunning intrekken op basis van de boete die de Nederlandse Arbeidsinspectie op basis van de Beleidsregel boeteoplegging Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs heeft opgelegd. De Nederlandse Arbeidsinspectie zal de IND en UWV hierover notificeren.

3. Verhouding tot hoger recht

Volgens EU-recht is de afgifte van tewerkstellingsvergunningen en verblijfsvergunningen voor arbeid voor werknemers van buiten de EU/EER primair een bevoegdheid van de lidstaten. De criteria voor afgifte van tewerkstellingsvergunningen en verblijfsvergunningen voor arbeid worden gesteld door de nationale wetgeving van lidstaten. Lidstaten kunnen daarmee inspelen op de behoefte van hun arbeidsmarkt.

Richtlijn (EU) 2024/1233 van het Europees Parlement en de Raad van 24 april 2024 betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor onderdanen van derde landen om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat, alsmede inzake een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven (de gvva-richtlijn), ziet op de aanvraagprocedure voor de gvva. Het toepassingsbereik van de gvva-richtlijn is breder dan de gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid zoals deze in de Vw en Wav staat vermeld. Verblijfsvergunningen verleend onder bijvoorbeeld de kennismigrantenregeling vallen ook onder de gvva-richtlijn. Op basis van deze richtlijn is het aan de lidstaten om in hun nationale recht de voorwaarden vast te stellen waaraan moet worden voldaan om in aanmerking te komen voor een gvva. Daarmee biedt deze richtlijn de ruimte om de voorwaarde die met dit wetsvoorstel wordt geïntroduceerd op te nemen in de nationale wetgeving. De richtlijn stelt wel dat bij een beslissing tot afwijzing van een aanvraag tot verstrekking, wijziging, verlenging of een beslissing tot intrekking van een gvva rekening dient te worden gehouden met de specifieke omstandigheden van het geval en het evenredigheidsbeginsel in acht dient te worden

CONCEPT

genomen, overeenkomstig het Unierecht en het nationale recht. Gelet op artikel 3:4 Awb zullen de uitvoeringsinstanties de betrokken belangen afwegen, voor zover uit de wet of uit de aard van de uit te oefenen bevoegdheid geen beperking voortvloeit, waarmee er reeds een afweging heeft plaatsgevonden van de verschillende belangen. Daarbij is het uitgangspunt dat als de uitlener niet is toegelaten, de uitgeleende werknemer niet ter beschikking mag worden gesteld, gelet op de doelen van de Wtta. Daarnaast schrijft de gvva-richtlijn voor dat houders van een gvva van werkgever kunnen veranderen en dus zal de vergunning niet ingetrokken worden gedurende werkloosheid van drie dan wel zes maanden, afhankelijk van de duur van het voorgaande verblijf in Nederland. Hierdoor zal de gvva-houder in de gelegenheid zijn ander werk te zoeken, voordat zijn vergunning zal worden ingetrokken op basis van bijvoorbeeld de intrekking van de toelating van zijn werkgever. Aangezien de vreemdeling de mogelijkheid heeft gehad om een andere werkgever te zoeken, wordt een intrekking na de zoekperiode dan ook evenredig geacht.

De voorgestelde wijzigingen zien op de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten in de zin van artikel 1, eerste lid, onderdeel c, en derde lid, van de Waadi. In artikel 1, derde lid, aanhef en onderdeel c, van de Waadi is bepaald dat het ter beschikking stellen van arbeidskrachten binnen een onderneming of binnen een groep van ondernemingen (intra-concern uitlenen) niet wordt verstaan als terbeschikkingstelling in de zin van de Waadi. Daarmee vallen dergelijke vormen van terbeschikkingstelling ook buiten de reikwijdte van dit voorstel en dus zijn de betreffende wijzigingen niet van toepassing op aanvragen in het kader van Richtlijn 2014/66/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming.

Daarnaast hebben de voorgestelde wijzigingen raakvlakken met Richtlijn (EU) 2016/801 van het Europees Parlement en de Raad van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten (herschikking) en Richtlijn (EU) 2021/1883 van het Europees Parlement en de Raad van 20 oktober 2021 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan, en tot intrekking van Richtlijn 2009/50/EG van de Raad, doordat een aanvraag voor een verblijfsvergunning in het kader van één van deze richtlijnen kan worden afgewezen of een verblijfsvergunning kan worden ingetrokken op basis van deze wijzigingen. Een eventuele weigering van een verblijfsvergunning, omdat de werkgever niet is uitgezonderd als bedoeld in artikel 1b van de Waadi en niet beschikt over de daarvoor benodigde toelating, voorlopige toelating of ontheffing is mogelijk op basis van artikel 7, tweede lid, onderdeel b, van Richtlijn 2021/1883 en artikel 20, tweede lid, onderdeel a, van Richtlijn 2016/801. Deze bepalingen voorzien namelijk in de mogelijkheid om een aanvraag voor een verblijfsvergunning af te wijzen als de werkgever niet voldoet aan zijn wettelijke verplichtingen. Daarbij kan het gaan om wetgeving ter bescherming van de (arbeids)rechten van werknemers. Aangezien de verplichting om over een toelating te beschikken om arbeidskrachten ter beschikking te mogen stellen, onder andere, noodzakelijk is om arbeidskrachten te beschermen tegen oneerlijke, onveilige en ongezonde arbeidsomstandigheden, is de toelatingsplicht daarmee inherent gekoppeld aan de bescherming van de rechten van werknemers, waardoor het niet voldoen aan deze wettelijke verplichtingen kan leiden tot een afwijzing van een verblijfsvergunning. Daarnaast kan op basis van artikel 21, tweede lid, onderdeel a, van Richtlijn 2016/801

CONCEPT

en artikel 8, tweede lid, onderdeel b, van Richtlijn 2021/1883 een dergelijke verblijfsvergunning dus ook worden ingetrokken.

Een verblijfsvergunning in het kader van transnationale dienstverrichting onder de beperking grensoverschrijdende dienstverlening zal ook worden ingetrokken of een aanvraag zal worden geweigerd als de buitenlandse werkgever een werknemer ter beschikking stelt, in de zin van de Waadi, en de werkgever niet is uitgezonderd als bedoeld in artikel 1b van de Waadi en niet (langer) (voorlopig) is toegelaten of ontheven.

4. Verhouding tot nationale regelgeving

De voorgestelde wijziging van de Wav en de Vw komt voort uit de Wtta die gefaseerd in werking treedt vanaf 1 januari 2027. Met het onderhavige voorstel wordt in de Wav een nieuwe weigeringsgrond en intrekkingsgrond geïntroduceerd, en worden in de Vw gronden tot afwijzing en een nieuwe grond om de verblijfsvergunning in te trekken geïntroduceerd, als gevolg van de inwerkingtreding van de Wtta. Het zou niet binnen het systeem van de Wtta passen dat twv's, gvva's en vvr's met een arbeidsgerelateerd verblijfsdoel worden verleend en blijven bestaan wanneer de benodigde (voorlopige) toelating of ontheffing ontbreekt. Onder de Wtta is het vanaf 1 januari 2028 verboden voor uitleners die onder de reikwijdte vallen van het toelatingsstelsel om zonder (voorlopige) toelating of ontheffing arbeidskrachten ter beschikking te stellen. Het is passend om indien de benodigde (voorlopige) toelating of ontheffing ontbreekt en de uitlener de arbeidskracht niet ter beschikking mag stellen, ook geen twv, gvva of vvr aan een werkgever dan wel vreemdeling te verlenen die ter beschikking wordt gesteld, zodra dit wetsvoorstel in werking is getreden.

Op het moment dat de werkgever is ontheven of valt onder één van de uitzonderingen als genoemd in artikel 1, lid 3 of artikel 1b Waadi is geen toelating vereist.

5. Gevolgen en regeldruk

Voor uitleners en inleners die werken met arbeidskrachten uit derde landen zal duidelijker worden met welke regels zij rekening dienen te houden om derdelanders werk te mogen laten verrichten.

Door de facultatieve weigeringsgrond kan een twv, gvva of vvr worden geweigerd indien het een vreemdeling betreft die ter beschikking zal worden gesteld en van wie de werkgever niet beschikt over de vereiste (voorlopige) toelating zoals bedoeld in de Wtta of als die toelating is geschorst of ingetrokken. Dit betekent dat voorkomen wordt dat een derdelander hierheen kan komen en/of tewerk kan worden gesteld met een twv, gvva of vvr zonder dat hij aan het werk mag omdat de vereiste toelating ontbreekt. Op het moment dat iemand hier al is en een hernieuwde aanvraag dan wel verlenging voor een twv, gvva of vvr wordt ingediend, wegen UWV en de IND ook de belangen van de vreemdeling mee en kan eventueel een andere afweging gemaakt worden.

Omdat in de onderhavige wijziging een dwingende intrekkingsgrond is opgenomen, wordt, indien de benodigde toelating van de uitlener ontbreekt, ook de twv of gvva van de arbeidskracht uit een derde land ingetrokken.[5] Door het ontbreken van de toelating mag de arbeidskracht niet meer ter beschikking worden gesteld aan de inlener. De

[5] Als een gvva dwingendrechtelijk moet worden ingetrokken zal UWV het aanvullend document intrekken en IND op de hoogte stellen. IND weegt vervolgens bij het intrekken van de gvva altijd het belang van de vreemdeling mee.

CONCEPT

arbeidskracht mag nog wel voor de werkgever zelf werken of direct in dienst bij de inlener. Indien de werkgever, die de vreemdelingen die niet langer ter beschikking mag stellen, de vreemdeling in het eigen bedrijf herplaatst, zodat de vreemdeling weer onder eigen toezicht en leiding werkt, dient dit gemeld te worden aan de IND dan wel UWV. In het geval van een dergelijke herplaatsing is er feitelijk geen sprake meer van terbeschikkingstelling terwijl de benodigde (voorlopige) toelating of ontheffing voor toelating van de werkgever ontbreekt. De intrekkingsgronden in artikel 12b van de Wav en artikel 19 van de Vw zijn daarmee dan niet aan de orde. Wel kunnen de IND of UWV toetsen of wordt voldaan aan de geldende voorwaarden voor verblijf en arbeid. Indien de inlener de werknemer direct in dienst wil nemen is er sprake van een wijziging van werkgever en moet er voldaan worden aan de geldende voorwaarden voor verblijf en arbeid.

Door de intrekking van de twv, gvva of vvr mag de arbeidskracht überhaupt niet meer werken. Indien voor de vreemdeling enkel een twv was aangevraagd, zal diegene nog in Nederland mogen verblijven voor zover zijn verblijfsrecht dat toestaat. Dit kan per individueel geval verschillen. Een vreemdeling die op basis van een verblijfsvergunning voor arbeid in loondienst, maar ook voor andere verblijfsvergunningen voor arbeid zoals de kennismigrantenvergunning, voor de uitlener werkt, zal recht hebben om drie of zes maanden, afhankelijk van de duur van het voorgaande verblijf in Nederland, naar ander werk te zoeken als hij geen werk meer heeft. De vreemdeling moet voor de nieuwe arbeidsplaats wel voldoen aan de daarvoor geldende voorwaarden voor verblijf en arbeid.

Dit wetsvoorstel heeft minimale gevolgen voor de regeldruk van bedrijven. De regeldruk van dit wetsvoorstel bestaat uit een minimale incidentele regeldruk (kennisname van nieuwe regelgeving) en een zeer beperkte structurele regeldruk. Op basis van dit wetsvoorstel dient een uitlener enkel aanvullend bij een aanvraag voor een twv, gvva of vvr op het aanvraagformulier aan te geven of hij aan terbeschikkingstelling van arbeid doet en daarmee conform de Wtta toelatingsplichtig is. De inhoudelijk toets op de vraag of de werkgever toelatingsplichtig is, is echter al door de werkgever uitgevoerd in het kader van de Wtta op het moment dat een werkgever besluit iemand ter beschikking te willen stellen. Op die gevolgen op de regeldruk is reeds ingegaan in de toelichting van de Wtta. De meerlasten die voortkomen uit de voorliggende wijziging zijn dan ook verwaarloosbaar. Aangezien de twv, gvva of vvr doorgaans door de werkgever wordt aangevraagd, vloeit er uit het wetsvoorstel geen regeldruk voor burgers voort.

Dit wetvoorstel bevat ook een aanvullende facultatieve weigeringsgrond aangaande kwalificatievereisten. Dit leidt niet tot een hogere regeldruk voor bedrijven. Dit komt doordat het aantonen van de vereiste kwalificaties en aanvullende beroepsvereisten reeds onderdeel uitmaken van de aanvraagprocedure.

6. Uitvoering

Deze wijziging raakt de uitvoering van UWV en de IND. UWV beoordeelt twvaanvragen en gvva-adviesaanvragen. De IND beoordeelt gvva- en vvr-aanvragen en aanvragen om erkenning als referent ten behoeve van verblijfsvergunningen voor o.a. kennismigranten. Er mogen voorts geen twv's, gvva's en vvr's meer worden afgegeven en erkenningen als referent worden verleend[6], of deze kunnen ingetrokken worden, als

[6] Het toelatingsstelsel zal ook impact hebben op het erkend referenschap ten behoeve van verblijfsvergunningen voor o.a. kennismigranten. Dit zal worden uitgewerkt in een wijziging van het Voorschrift Vreemdelingen 2000.

CONCEPT

blijkt dat er sprake is van terbeschikkingstelling in de zin van de Waadi, er geen sprake is van een uitzondering als bedoeld in artikel 1b van de Waadi en de werkgever geen (voorlopige) toelating of ontheffing heeft. Deze wijziging draagt er zorg voor dat de plichten onder het toelatingsstelstel worden meegenomen in de beoordeling van twv-, gvva- of vvr-aanvragen en aanvragen om erkenning door UWV of IND. Zij zullen bij een aanvraag van een twv, gvva of vvr uitgaan van de eigen verklaring van een werkgever. Als een werkgever verklaart dat er geen sprake is van terbeschikkingstelling in de zin van de Waadi of dat hij is uitgezonderd van de verplichting om (voorlopig) te zijn toegelaten tot het stelsel of ontheven, dan gaan de IND en UWV daar van uit.

Daarnaast kunnen de IND en UWV een vergunning intrekken of aanvraag weigeren, als uit informatie die zij van de NAU ontvangen blijkt dat de (voorlopige) toelating is geschorst en/of ingetrokken of dat de ontheffing is ingetrokken er niet direct een toelating op volgt, of als zij een melding van de Nederlandse Arbeidsinspectie ontvangen dat een werkgever een boete is opgelegd op basis van de Beleidsregel boeteoplegging Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met het ontbreken van de toelating en er sprake is van terbeschikkingstelling van derdelanders. Dergelijke informatie van de NAU of de Nederlandse Arbeidsinspectie kan voorts aanleiding zijn voor de IND om de erkenning als referent in te trekken omdat niet meer aan de voorwaarden voor erkenning wordt voldaan.

De extra facultatieve weigeringsgrond over kwalificaties is ook van invloed op de praktijk van de IND en UWV. Het aantonen van de benodigde bewijsstukken was reeds onderdeel van het aanvraagproces, maar met deze wijziging kunnen de publieke dienstverleners eenvoudiger een aanvraag afwijzen als er niet over de vereisten is beschikt. Het maakt het beoordelingsproces duidelijker.

PM U-toetsen

7. Toezicht en handhaving

Voor wat betreft de Wtta zal de Nederlandse Arbeidsinspectie toezicht houden op de toelatingsplicht en zal de NAU toezien of voldaan wordt aan de toelatingsvoorwaarden, zoals de naleving van het normenkader. Als de uitlener niet meer voldoet aan de voorwaarden voor (voorlopige) toelating of ontheffing kan de NAU de toelating schorsen en/of intrekken.

Indien de Nederlandse Arbeidsinspectie een situatie aantreft waarbij er sprake is van terbeschikkingstelling in de zin van de Waadi, en zij constateert dat er geen sprake is van een uitzondering als bedoeld in artikel 1b van de Waadi en er geen (voorlopige) toelating of ontheffing voor is aangevraagd, zal zij hier op basis van de Beleidsregel boeteoplegging Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs een boete voor opleggen. Indien er in zo'n geval sprake is van tewerkstelling van een derdelander, is het van belang dat UWV en/of de IND hiervan op de hoogte worden gebracht, zodat zij kunnen overgaan tot het intrekken van een twv, gvva of vvr, of het weigeren van een aanvraag voor deze vergunningen.

De aanvullende facultatieve weigeringsgrond over kwalificaties is niet van invloed op toezicht en handhaving.

PM H-toets

CONCEPT

8. Financiële gevolgen

PM

9. Advies en consultatie

PM advies ATR en internetconsultatie

10. Overgangsrecht en inwerkingtreding

De wet zal op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip in werking treden, dat voor de verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden vastgesteld. De IND en UWV zullen de gestelde regelgeving vanaf de datum van inwerkingtreding van de wet toepassen. De Wtta treedt vanaf 1 januari 2027 gefaseerd in werking, waarbij het uitzendverbod per 1 januari 2028 in werking treedt. De wet zal daardoor niet voor 1 januari 2028 in werking treden, in verband met de inwerkingtreding van het uitleenverbod van het toelatingsstelsel per die datum, omdat het niet wenselijk is dat de IND en UWV reeds vergunningen kunnen weigeren, afwijzen of intrekken als het uitleenverbod zelf nog niet in werking is getreden.

Het overgangsrecht voorziet in een uitzondering op de intrekkingsgrond voor vergunningen die zijn afgegeven voor de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel, waardoor een vergunning niet zal worden ingetrokken als een werkgever niet beschikt over een (voorlopige) toelating of een ontheffing, tenzij een (voorlopige) toelating of ontheffing wordt ingetrokken of aan de werkgever een bestuurlijke boete wordt opgelegd in verband met een overtreding als bedoeld in artikel 16 van de Waadi. Voor de uitvoering wordt het niet wenselijk geacht dat bij alle bestaande vergunningen moet worden nagegaan of deze moeten worden ingetrokken en dus is de intrekkingsgrond in principe niet van toepassing op deze gevallen. Als op basis van andere informatie echter blijkt dat een derdelander ter beschikking wordt gesteld, waarbij er geen sprake is van een uitzondering als bedoeld in artikel 1b van de Waadi, en de werkgever niet beschikt over een (voorlopige) toelating of ontheffing, dan is het wel wenselijk dat een vergunning kan worden ingetrokken. Daar is bijvoorbeeld sprake van als blijkt dat een (voorlopige) toelating is ingetrokken, of dat de ontheffing is ingetrokken en er niet direct een toelating op volgt, dan zal dit ook voor vergunningen die zijn afgegeven voor de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel kunnen leiden tot een intrekking van vergunning. Ook is daar sprake van als de Nederlandse Arbeidsinspectie aan de werkgever een bestuurlijke boete oplegt in verband met een overtreding als bedoeld in artikel 16 van de Waadi en dus zal dit ook kunnen leiden tot een intrekking van een vergunning. In dat laatste geval kan een vergunning echter al worden ingetrokken op grond van artikel 12b, eerste lid, onderdeel a, subonderdeel 5°, van de Wav en dus is daar geen overgangsrecht voor nodig.

Daarnaast is in het overgangsrecht voorzien in een uitzondering op de weigerings- en intrekkingsgrond voor werkgevers die vallen onder de overgangsregeling van artikel 23b van de Waadi. Daarbij gaat het om werkgevers die tijdig, te weten vóór 1 juli 2027, een (voorlopige) toelating of een ontheffing hebben aangevraagd bij de NAU en zich tijdig, te weten vóór 1 januari 2027, hebben aangemeld voor de overgangsregeling of die reeds een SNA-keurmerk hebben in het geval dat zij bij de eerste aanvraag voor de (voorlopige) toelating geen inspectierapport konden overleggen, maar waarbij de minister van SZW nog niet op de aanvraag heeft beslist op het moment dat het uitleenverbod in werking treedt. Hierdoor zal een vergunning nog niet worden geweigerd

CONCEPT

of ingetrokken, aangezien het nog niet hebben van een (voorlopige) toelating of een ontheffing niet aan de werkgever valt te wijten.

Voor de aanvullende facultatieve weigeringsgrond over kwalificatievereisten geldt geen overgangsrecht. Het aantonen van de vereisten kwalificaties en aanvullende beroepsvereisten maakt reeds onderdeel uit van de aanvraagprocedure. Dat maakt dat voor de aanvrager niet iets wezenlijks wijzigt aan de procedure, wat overgangsrecht niet nodig maakt.

ARTIKELSGEWIJS

Artikel I

Onderdeel A

Aan artikel 1 wordt een begripsbepaling toegevoegd waarmee wordt gedefinieerd wat er wordt verstaan onder 'ter beschikking stellen' van een vreemdeling. Daarvoor wordt aangesloten bij de definitie van het ter beschikking stellen van een arbeidskracht in artikel 1, eerste lid, onderdeel c, van de Waadi en de uitzonderingen op die definitie zoals geformuleerd in artikel 1, derde lid, van de Waadi. Door deze ruime definitie valt ook payrolling, zoals gedefinieerd in artikel 1, eerste lid, onderdeel d, van de Waadi, binnen deze begripsbepaling.

Onderdeel B, C, D, F, G, H en J
Verschillende artikelen van de Wav worden geactualiseerd, waarbij de aanduiding "Onze Minister van Veiligheid en Justitie" wordt vervangen door "Onze Minister van Justitie en Veiligheid".

Onderdeel E
Aan artikel 9 wordt een facultatieve weigeringsgrond toegevoegd. Op basis van deze grond kan een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid worden geweigerd als de werkgever de vreemdeling ter beschikking wil stellen in de zin van de Waadi, er geen sprake is van een uitzondering als bedoeld in artikel 1b van de Waadi en de werkgever niet beschikt over een toelating, voorlopige toelating of een ontheffing, of als de (voorlopige) toelating is geschorst. Een werkgever dient bij het aanvragen van een twv/gvva zelf te verklaren of hij de vreemdeling voor wie hij de aanvraag indient ter beschikking wil stellen en conform de Wtta toelatingplichtig is, dan wel hiervan is ontheven.

Het uitgangspunt van deze weigeringsgrond is dat deze zal worden toegepast als de werkgever beoogt de vreemdeling ter beschikking te stellen zonder dat hij daarvoor over de benodigde (voorlopige) toelating of ontheffing beschikt. In uitzonderlijke situaties is het echter mogelijk om daarvan af te wijken, bijvoorbeeld als het gaat om een hernieuwde aanvraag van een tewerkstellingsvergunning of een verlengingsaanvraag van een gecombineerde vergunning in het geval dat de (voorlopige) toelating van de werkgever is geschorst en de vreemdeling wel al in Nederland verblijft en werkzaam is bij de betreffende werkgever. Met een hernieuwde aanvraag of verlengingsaanvraag wordt in dit geval bedoeld de situatie waarin er voor een vreemdeling een aanvraag wordt gedaan bij dezelfde werkgever.

CONCEPT

Daarnaast wordt een facultatieve weigeringsgrond toegevoegd op basis waarvan een aanvraag voor een twv of een gvva kan worden geweigerd als de vreemdeling niet beschikt over de benodigde kwalificaties en beroepsvereisten voor de betreffende arbeidsplaats. Bij de aanvraag wordt getoetst of er voor de betreffende arbeidsplaats sprake is van bepaalde kwalificatie- en beroepsvereisten. Als dat het geval is, dan zal de aanvrager moeten aantonen dat de vreemdeling aan deze vereisten voldoet. Indien de vreemdeling niet aan deze vereisten voldoet kan de aanvraag op grond van deze weigeringsgrond worden afgewezen. Op grond van artikel 22 van de Wav kunnen nadere uitvoeringsregels worden gesteld.

Onderdeel I

Aan artikel 12b wordt een nieuwe, dwingende intrekkingsgrond toegevoegd voor situaties waarin een vreemdeling ter beschikking wordt gesteld in de zin van de Waadi, er geen sprake is van een uitzondering als bedoeld in artikel 1b van de Waadi, maar de daarvoor verplichte toelating, voorlopige toelating of ontheffing ontbreekt. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een (voorlopige) toelating die is verlopen of ingetrokken. De vergunning zal niet worden ingetrokken als de (voorlopige) toelating van de werkgever wordt geschorst of bij een voornemen tot schorsing, omdat dit een tijdelijke maatregel is waarbij de werkgever nog de mogelijkheid heeft om maatregelen te treffen om de (voorlopige) toelating te behouden.

Onderdeel K

In het eerste lid van de overgangsbepaling is opgenomen dat de intrekkingsgrond in artikel 12b, tweede lid, van de Wav niet van toepassing is op een tewerkstellingsvergunning of een verblijfsvergunning waarvan de geldigheidsduur is ingegaan voor het moment van inwerkingtreding van artikel I van deze wet. Dergelijke vergunningen kunnen op grond van deze bepaling wel worden ingetrokken als de reeds verleende toelating, voorlopige toelating of ontheffing van een werkgever wordt ingetrokken. Daarnaast voorziet het bestaande artikel 12b, eerste lid, onderdeel a, subonderdeel 5°, van de Wav erin dat intrekking plaats kan vinden als aan een werkgever een boete wordt opgelegd voor bijvoorbeeld het ontbreken van een toelating, voorlopige toelating of een ontheffing.

In het tweede lid is overgangsrecht opgenomen voor gevallen waarbij een werkgever valt onder de overgangsregeling van artikel 23b van de Waadi. Daarbij gaat het om een werkgever die een aanvraag tot verlening van een ontheffing als bedoeld in artikel 12e, eerste lid, van de Waadi of een eerste aanvraag tot verlening van een toelating of een voorlopige toelating als bedoeld in artikel 12i, eerste lid, van de die wet heeft ingediend binnen zes kalendermaanden na de inwerkingtreding van de Wtta en Onze Minister op het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel P, van die wet nog niet op die aanvraag heeft beslist. In het geval dat de werkgever bij de eerste aanvraag tot verlening van een toelating geen inspectierapport kan verstrekken, moet de werkgever een geldig SNA-keurmerk verstrekken bij de aanvraag van de toelating of moet diegene het voornemen van het doen van een aanvraag hebben gemeld, om in aanmerking te komen voor de overgangsregeling en zo snel mogelijk een inspectierapport overhandigen. In dergelijke gevallen, waarin de overgangsregeling van toepassing is, is het nog niet beschikken over een ontheffing of een (voorlopige) toelating niet aan de werkgever te wijten en dus zal artikel 9, eerste lid, onderdeel n, buiten toepassing blijven tot de datum van bekendmaking van het besluit op de aanvraag.

CONCEPT

Artikel II

Onderdeel A

Aan artikel 1 wordt een begripsbepaling toegevoegd waarmee wordt gedefinieerd wat er wordt verstaan onder 'ter beschikking stellen' van een vreemdeling. Daarvoor wordt aangesloten bij de definitie van het ter beschikking stellen van een arbeidskracht in artikel 1, eerste lid, onderdeel c, van de Waadi en de uitzonderingen op die definitie zoals geformuleerd in artikel 1, derde lid, van de Waadi. Door deze ruime definitie valt ook payrolling, zoals gedefinieerd in artikel 1, eerste lid, onderdeel d, van de Waadi, binnen deze begripsbepaling.

Onderdeel B

Aan artikel 16, eerste lid, van de Vw wordt een weigeringsgrond toegevoegd op basis waarvan een verblijfsvergunning, met als verblijfsdoel het verrichten van arbeid, kan worden geweigerd als de vreemdeling ter beschikking zal worden gesteld in de zin van de Waadi, er geen sprake is van een uitzondering als bedoeld in artikel 1b van de Waadi, en de werkgever waarvoor arbeid zal worden verricht niet heeft voldaan aan de verplichtingen uit hoofdstuk 3a van de Waadi. Daarmee zal de verblijfsvergunning kunnen worden geweigerd als de werkgever de vreemdeling ter beschikking wil stellen en daarvoor niet beschikt over de benodigde (voorlopige) toelating, of ontheffing in de zin van de Waadi of als de (voorlopige) toelating is geschorst.

Onderdeel C

Artikel 16a wordt aangepast, zodat ook een aanvraag tot het wijzigen van een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd kan worden afgewezen op de grond, bedoeld in artikel 16, eerste lid, onderdeel l.

Onderdeel D

Aan artikel 18, eerste lid, van de Vw wordt een weigeringsgrond toegevoegd op basis waarvan de aanvraag tot het verlengen van de geldigheidsduur van een verblijfsvergunning, met als verblijfsdoel het verrichten van arbeid, kan worden geweigerd als de vreemdeling ter beschikking zal worden gesteld in de zin van de Waadi, er geen sprake is van een uitzondering als bedoeld in artikel 1b van de Waadi, en de werkgever waarvoor arbeid zal worden verricht niet heeft voldaan aan de verplichtingen uit hoofdstuk 3a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Daarmee zal de verlengingsaanvraag kunnen worden geweigerd als de werkgever de vreemdeling ter beschikking wil stellen en daarvoor niet beschikt over de benodigde toelating, voorlopige toelating of een ontheffing in de zin van de Waadi. De verlengingsaanvraag zal niet worden geweigerd als er sprake is van een schorsing.

Daarnaast zal op basis van artikel 19 van de Vw een verblijfsvergunning, met als verblijfsdoel het verrichten van arbeid, kunnen worden ingetrokken als blijkt dat er sprake is van terbeschikkingstelling in de zin van de Waadi**,** er geen sprake is van een uitzondering als bedoeld in artikel 1b van de Waadi en de werkgever geen (voorlopige) toelating of ontheffing heeft. De verblijfsvergunning zal echter niet worden ingetrokken als er sprake is van een schorsing.

CONCEPT

Onderdeel E

In het eerste lid van de overgangsbepaling is opgenomen dat de intrekkingsgrond in artikel 18, eerste lid, onderdeel j, (in combinatie met artikel 19) van de Vw niet van toepassing is op een verblijfsvergunning waarvan de geldigheidsduur is ingegaan voor het moment van inwerkingtreding van artikel II, onderdeel D, van deze wet. Dergelijke vergunningen kunnen wel worden ingetrokken als de reeds verleende toelating, voorlopige toelating of ontheffing van een werkgever wordt ingetrokken of als aan een werkgever een boete wordt opgelegd voor bijvoorbeeld het ontbreken van een toelating, voorlopige toelating of een ontheffing, als bedoeld in artikel 12b, eerste lid, onderdeel a, subonderdeel 5°, van de Wav.

In het tweede lid is overgangsrecht opgenomen voor gevallen waarbij een werkgever valt onder de overgangsregeling van artikel 23b van de Waadi. Daarbij gaat het om een werkgever van een vreemdeling die een aanvraag tot verlening van een ontheffing als bedoeld in artikel 12e, eerste lid, van de Waadi of een eerste aanvraag tot verlening van een toelating of een voorlopige toelating als bedoeld in artikel 12i, eerste lid, van de die wet heeft ingediend binnen zes kalendermaanden na de inwerkingtreding van de Wtta en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel P, van die wet nog niet op die aanvraag heeft beslist. In het geval dat de werkgever bij de eerste aanvraag tot verlening van een toelating geen inspectierapport kan verstrekken, moet de werkgever een geldig SNA-keurmerk verstrekken bij de aanvraag van de toelating of moet diegene het voornemen van het doen van een aanvraag hebben gemeld, om in aanmerking te komen voor de overgangsregeling en zo snel mogelijk een inspectierapport overhandigen. In dergelijke gevallen, waarin de overgangsregeling van toepassing is, is het nog niet beschikken over een ontheffing of een (voorlopige) toelating niet aan de werkgever van de vreemdeling te wijten en dus zullen artikel 16, onderdeel l, en artikel 18, eerste lid, onderdeel j, buiten toepassing blijven tot de datum van bekendmaking van het besluit op de aanvraag. Daarmee zal ook de aanvraag tot het wijzigen van een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd in een dergelijke situatie niet worden afgewezen op deze grond.

Artikel III

Deze bepaling regelt de inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel. Het tijdstip van inwerkingtreding kan voor de verschillende artikelen verschillend worden vastgesteld. Voor de inwerkingtreding zal worden aangesloten bij de inwerkingtreding van artikel 12c, eerste lid, van de Waadi op 1 januari 2028.[7]

[7] Stb. 2026, 159.

CONCEPT