



## **Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 21 november 2016, 2016-0000224844, tot wijziging van de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2014 in verband met de implementatie 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 (PbEU 2014, L 157)**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op de artikelen 8, derde lid, en 22 van de Wet arbeid vreemdelingen;

Besluit:

### **ARTIKEL I**

Bijlage I van de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2014 wordt als volgt gewijzigd:

A

Paragraaf 1 (Uitzonderingen gecombineerde vergunning) wordt als volgt gewijzigd:

1. De zinsnede 'binnen een onderneming overgeplaatste personen en personen die inreizen met een visum' wordt vervangen door: binnen een onderneming overgeplaatste personen als bedoeld in paragraaf 24, en personen die inreizen met een visum.
2. De zin 'Binnen een onderneming overgeplaatste personen zijn vreemdelingen die door hun internationale werkgever in het kader van een intra-concernuitzending tijdelijk naar Nederland worden overgeplaatst zoals bedoeld in paragraaf 24.' vervalt.

B

Paragraaf 24 van bijlage I komt als volgt te luiden:

#### *Paragraaf 24*

Uiterlijk 29 november 2016 moet de Richtlijn betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming (PbEU 2014, L 157) geïmplementeerd zijn in de Nederlandse regelgeving. Hiertoe is een nieuwe vergunning voor verblijf en arbeid voor overplaatsing binnen een onderneming ingevoerd. In artikel 1n BuWav is geregeld dat een werkgever van een persoon die in Nederland werkt op grond van deze vergunning is vrijgesteld van de tewerkstellingsvergunningsplicht.

De doelgroep van de intra-corporate transfer richtlijn (ICT-richtlijn) is toegelicht in de Nota van toelichting van het implementatiebesluit (Stb. 2016, 408). Daarin staat dat de ICT-richtlijn van toepassing is op werknemers die niet de nationaliteit van een van de EU-lidstaten hebben, die een arbeidsovereenkomst hebben met een buiten de EU gevestigde onderneming en tijdelijk vanuit een ander land van buiten de EU overgeplaatst worden naar een of meerdere vestigingen van deze onderneming binnen een of meerdere lidstaten van de EU. Het criterium dat de arbeidsovereenkomst gesloten is met een onderneming van buiten de EU geeft het onderscheid met grensoverschrijdende dienstverlening in de zin van de detacheringsrichtlijn (96/71/EG) weer. In geval van grensoverschrijdende dienstverlening is er namelijk een arbeidsovereenkomst met een onderneming van binnen de EU. Er is dan ook geen samenloop mogelijk van overplaatsingen binnen een onderneming en grensoverschrijdende dienstverlening.

Artikel 2, derde lid, van de ICT-richtlijn bepaalt dat lidstaten het recht hebben om andere vergunningen voor het verrichten van werk af te geven als een persoon buiten de doelgroep van de ICT-richtlijn valt. Wanneer een intra-corporate transferee onder de doelgroep van de richtlijn valt, dient hij een verblijfsvergunning op grond van de ICT-richtlijn te ontvangen. Dit betekent ook dat indien een persoon onder de doelgroep van de ICT-richtlijn valt, maar niet aan de voorwaarden



van de richtlijn voldoet, deze persoon is uitgesloten van de toepassing van deze paragraaf. Er kan dan geen beroep gedaan worden op de regeling zoals in deze paragraaf opgenomen, dus de werkgever kan geen tewerkstellingsvergunning of GVVA voor deze persoon verkrijgen. Er zullen situaties zijn waarin intra-corporate transferees niet onder het toepassingsgebied van de ICT-richtlijn vallen en waarop de regeling van deze paragraaf wel van toepassing zijn. Het gaat om de volgende situaties:

- Intra-corporate transferees die korter dan drie maanden in Nederland komen werken;
- Intra-corporate transferees die ten tijde van inwerkingtreding van de ICT-richtlijn (29 november 2016) als intra-corporate transferees in een andere EU-lidstaat werkzaam zijn;
- Intra-corporate transferees die ten tijde van de inwerkingtreding van de ICT-richtlijn in een EU-lidstaat verblijven en bij een vestiging in Nederland gaan werken onder een Nederlandse arbeidsovereenkomst;
- Intra-corporate transferees die de nationaliteit van een EU-lidstaat hebben komen maar nog geen gebruik kunnen maken van het recht op vrij verkeer van werknemers;
- Intra-corporate transferees die de nationaliteit van Zwitserland of een EER-land, niet zijnde een EU-lidstaat, hebben;
- Intra-corporate transferees die worden overgeplaatst op grond van een vrijhandelsverdrag; of
- Personen die als intra-corporate transferees een beroep kunnen doen op een standstill-bepaling.

Voor deze intra-corporate transferees gelden onderstaande voorwaarden.

Voor vreemdelingen die door hun internationale werkgever tijdelijk naar Nederland worden overgeplaatst, wordt afgeweken van artikel 8, eerste lid, onder a, b en c, van de Wav.

Deze afwijking wordt toegepast voor drie categorieën intra corporate transferees die naar Nederland worden gezonden binnen een groot zelfstandig op winst gericht bedrijf of complex van bedrijven. Het UWV stelt met betrekking tot de grootte van het bedrijf of complex van bedrijven een omzetcriterium vast. Het gaat om de volgende categorieën werknemers:

a. Sleutelpersoneel

Onder een sleutelpositie wordt verstaan een leidinggevende of specialistische functie op ten minste HBO-niveau met een bruto-maandsalaris dat ten minste gelijk is aan dat van de kennismigrant van dertig jaar of ouder, genoemd in artikel 1d, eerste lid, onder a, sub 1°, van het BuWav. De duur van de tewerkstelling bedraagt maximaal drie jaar. Voor vreemdelingen die als directeur-groootaandeelhouder een leidinggevende positie binnen een Nederlandse vestiging willen gaan innemen, wordt in acht genomen wat in paragraaf 6 ter zake is vermeld;

b. Trainees

Vreemdelingen die als trainee worden tewerkgesteld, als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

1. de trainee beschikt over een diploma op HBO- of universitair niveau;
2. er wordt een trainee-programma overgelegd waaruit de noodzaak van tewerkstelling in Nederland blijkt;
3. in dit trainee-programma zijn de leerdoelen geformuleerd;
4. de beloning bedraagt een bruto-maandsalaris dat ten minste gelijk is aan dat van de kennismigrant van jonger dan dertig jaar, genoemd in artikel 1d, eerste lid, onder a, sub 1, van het BuWav, en
5. de periode van tewerkstelling bedraagt maximaal drie jaar;

c. Specialisten

Werknemers die naar Nederland worden overgeplaatst in verband met de overdracht van specifieke kennis en technieken, voor zover de tewerkstelling van deze vreemdelingen in Nederland de duur van drie jaar niet overschrijdt en de vreemdelingen beschikken over een diploma op ten minste HBO- of universitair niveau. De beloning bedraagt een bruto-maandsalaris dat ten minste gelijk is aan dat van de kennismigrant van dertig jaar of ouder, genoemd in artikel 1d, eerste lid, onder a, sub 1°, van het BuWav.

Handels- en associatieakkoorden bevatten vaak specifieke bepalingen voor de toelating van deze drie categorieën werknemers waaraan andere voorwaarden verbonden zijn dan aan deze bovenstaande nationale uitvoeringsvoorschriften. Zie hiervoor onderdeel B van deze uitvoeringsregels.

## ARTIKEL II

Deze regeling treedt in werking met ingang van 29 november 2016.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*Den Haag, 21 november 2016*

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L.F. Asscher*



## TOELICHTING

Uiterlijk 29 november 2016 moet de Richtlijn betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming (PbEU 2014, L 157) geïmplementeerd zijn in de Nederlandse regelgeving. Hiertoe is een nieuwe vergunning voor verblijf en arbeid voor overplaatsing binnen een onderneming ingevoerd. In artikel 1n BuWav is geregeld dat een werkgever van een persoon die in Nederland werkt op grond van deze vergunning is vrijgesteld van de tewerkstellingsvergunningsplicht.

De voorwaarden waaronder intra-corporate transferees in Nederland mogen werken, waren vóór inwerkingtreding van de ICT-richtlijn geregeld in de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (RuWav). De richtlijn staat niet toe dat lidstaten voor dezelfde doelgroep nationale regelingen handhaven en dus moet de RuWav aangepast worden. De paragraaf wordt niet geschrapt omdat er situaties van overplaatsingen binnen een onderneming denkbaar zijn die niet onder de ICT-richtlijn vallen. Paragraaf 24 van de RuWav is na implementatie van de ICT-richtlijn daarom van toepassing op personen die niet onder de doelgroep van de richtlijn vallen, dus intra-corporate transferees die:

- korter dan drie maanden in Nederland komen werken;
- ten tijde van inwerkingtreding van de ICT-richtlijn (29 november 2016) als intra-corporate transferees in een andere EU-lidstaat werkzaam zijn;
- ten tijde van de inwerkingtreding van de ICT-richtlijn in een EU-lidstaat verblijven en bij een vestiging in Nederland gaan werken onder een Nederlandse arbeidsovereenkomst;
- de nationaliteit van een EU-lidstaat hebben maar nog geen gebruik kunnen maken van het recht op vrij verkeer van werknemers;
- de nationaliteit van Zwitserland of een EER-land hebben;
- op grond van een vrijhandelsverdrag als bedoeld in artikel 4, eerste lid, onder b van de ICT-richtlijn naar Nederland komen;
- een beroep kunnen doen op een standstill-bepaling.

Voor bovengenoemde personen blijven de voorwaarden van deze paragraaf gelden.

In paragraaf 52 en 53 staat beschreven onder welke voorwaarden managers, specialisten en trainees in Nederland kunnen werken wanneer zij op grond van een vrijhandelsverdrag binnen een onderneming worden overgeplaatst. Deze personen vallen echter ook onder de reikwijdte van de richtlijn. Intra-corporate transferees die onder een handelsverdrag vallen, kunnen daarom kiezen of zij op grond van de ICT-richtlijn of op grond van een handelsverdrag in Nederland komen werken.

Dat er geen nationale regelingen naast de ICT-richtlijn mogen bestaan, betekent overigens dat wanneer iemand onder de doelgroep van de richtlijn valt, maar niet aan de voorwaarden voldoet, deze persoon dan ook niet onder een andere regeling (bijvoorbeeld de kennismigrantenregeling) in Nederland kan komen werken.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L.F. Asscher*