

The logo for the Ministry of Social Affairs and Employment (SZW) features the letters 'SZW' in a bold, white, sans-serif font. A thick black horizontal bar is positioned above the 'S'. To the right of the letters, there are several small white dots of varying sizes, some of which are arranged in a pattern that suggests a trail or movement.

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid



Vreemdelingen en werk

Informatie voor werkgevers



Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| Vreemdelingen en werk | 2 |
| Wanneer bent u werkgever volgens de Wet arbeid vreemdelingen? | 3 |
| Wat betekent dit voor u als particulier? | 4 |
| Wie mag u onder welke voorwaarden laten werken? | 5 |
| Welke uitzonderingen zijn er? | 7 |
| Wat zijn de regels bij grensoverschrijdende dienstverlening? | 10 |
| Hoe komt u aan een tewerkstellingsvergunning? | 11 |
| Stappenplan: Wat moet u doen voordat u iemand laat werken? | 13 |
| Hoe hoog is de boete? | 17 |
| Meer informatie | 19 |

Vreemdelingen en werk

Voor u als werkgever is het belangrijk te weten wat uw verantwoordelijkheden zijn als u personen die niet de Nederlandse nationaliteit hebben laat werken. In deze brochure kunt u lezen wat uw verplichtingen zijn volgens de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) en hoe deze verbonden zijn met de Wet op de identificatieplicht.

Wanneer bent u werkgever volgens de Wet arbeid vreemdelingen?

Als u een vreemdeling laat werken bent u werkgever in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen. Ook als u een vreemdeling, die u niet zelf in dienst hebt, laat werken, bent u werkgever in de zin van deze wet. U bent dus ook werkgever in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen als u iemand laat werken via een uitzendbureau, loonbedrijf of onderaannemer. Hierbij kunnen ook particulieren als werkgever worden beschouwd, bijvoorbeeld als u anderen een verbouwing voor u laat uitvoeren, of als u huishoudelijke hulp of kinderoppas hebt. Het komt regelmatig voor dat een persoon meer dan één werkgever heeft, bijvoorbeeld het bedrijf waar de vreemdeling voor werkt en het uitzendbureau dat hem uitleent. De werkgevers zijn ieder voor zich verantwoordelijk voor de naleving van de Wet arbeid vreemdelingen.

Sinds 1 januari 2005 kan de Arbeidsinspectie een werkgever een bestuurlijke boete opleggen als deze vreemdelingen zonder de vereiste tewerkstellingsvergunning in dienst heeft. Deze boete kan oplopen tot 8.000 euro per illegaal werkende werknemer.

Wat betekent dit voor u als particulier?

Ook particulieren kunnen te maken krijgen met de Wet arbeid vreemdelingen. Als u iemand anders voor u laat werken, bijvoorbeeld om uw huis te verbouwen, op uw kinderen te passen of uw tuin aan te leggen, bent u voor de wet *werkgever*. Als u vreemdelingen voor u laat werken zonder een tewerkstellingsvergunning voor hen aan te vragen, bent u strafbaar.

U kunt als particulier een boete krijgen van 4.000 euro per illegaal tewerkgestelde werknemer. Voor wie binnen 2 jaar opnieuw wordt betrapt op illegale tewerkstelling, wordt de boete verhoogd met 50%.

Voorbeeld

U huurt vier Poolse arbeidskrachten in om uw huis te verbouwen. De Arbeidsinspectie controleert de bouwlocatie en ontdekt dat deze personen alle vier illegaal in Nederland werken. U krijgt een boete opgelegd wegens illegale tewerkstelling zonder verzwarende omstandigheden.

Dit kost u 4.000 euro per werknemer = 16.000 euro.

Wie mag u onder welke voorwaarden laten werken?

Werken in Nederland is vrij toegestaan voor personen met de Nederlandse nationaliteit of die van één van de landen van de Europese Economische Ruimte (EER) en Zwitserland. De landen van de EER zijn de landen van de Europese Unie, plus Noorwegen, IJsland en Liechtenstein. Voor deze landen geldt vrij verkeer van werknemers.

In ieder geval tot 1 januari 2007 geldt het vrij verkeer van werknemers nog niet voor de landen uit Midden- en Oost-Europa die per 1 mei 2004 zijn toetreden (Estland, Letland, Litouwen, Slowakije, Hongarije, Tsjechië, Polen en Slovenië). Voor bepaalde vacatures geldt een versnelde procedure. Zie voor meer informatie: www.szw.nl.

Dit betekent dat personen met nationaliteiten van de volgende landen in Nederland mogen werken:

- Nederland
- België
- Cyprus
- Denemarken
- Duitsland
- Finland
- Frankrijk
- Griekenland
- Groot-Brittannië
- Ierland
- Italië
- Luxemburg
- Liechtenstein
- Malta
- Noorwegen
- Oostenrijk
- Portugal
- Spanje
- IJsland
- Zweden
- Zwitserland

Personen uit alle andere landen mogen alleen in Nederland werken als:

- ze beschikken over een geldig verblijfsdocument waarop de aantekening staat: 'Arbeid is vrij toegestaan', of;
- ze beschikken over een paspoort met een officiële sticker voor verblijfsaantekeningen, met daarop de aantekening 'Arbeid is vrij toegestaan', of;
- u als werkgever beschikt over een geldige tewerkstellingsvergunning voor deze vreemdelingen.

Op grond van internationale verdragen mogen enkele andere groepen vreemdelingen in Nederland werken. Voor meer informatie kunt u terecht bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst (www.ind.nl). Vreemdelingen van buiten de EER en Zwitserland, die niet kunnen aantonen dat arbeid voor hen vrij is toegestaan of voor wie u geen tewerkstellingsvergunning hebt, mogen dus niet in Nederland werken. Dit geldt dus ook voor vreemdelingen uit Estland, Letland, Litouwen, Hongarije, Polen, Slovenië, Slowakije en Tsjechië. Laat u hen toch werken, dan overtreedt u de Wet arbeid vreemdelingen en is er sprake van illegale tewerkstelling.

Welke uitzonderingen zijn er?

Welke beroepen krijgen een versnelde procedure?

Werkgevers kunnen in bepaalde sectoren sneller een tewerkstellingsvergunning krijgen om personeel uit de MOE-landen in te zetten. Het gaat om functies waarvoor in Nederland moeilijk werknemers te vinden zijn, terwijl er in de toetredende landen wel personeelsaanbod is. De lijst met sectoren vindt u op www.szw.nl.

Wat zijn de regels voor het inhuren van freelancers en zelfstandigen?

Als u zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) en freelancers uit de EER, inclusief de nieuwe lidstaten, voor u laat werken hebt u geen tewerkstellingsvergunning nodig, als zij daadwerkelijk als zelfstandige werken. Als ze feitelijk in loondienst werken, zijn ze gewoon werknemers. Voor personen uit de nieuwe lidstaten is dan een tewerkstellingsvergunning nodig.

De Arbeidsinspectie controleert in individuele gevallen of er sprake is van zelfstandigen of niet. Hierbij kijkt zij of de persoon in kwestie

- geheel voor eigen risico werkt
- werkt tegen een prijs die volledig en rechtstreeks aan hemzelf wordt betaald
- zelf beslist over de keuze van het werk, de arbeidsomstandigheden en de prijsafpraak.

Personen uit de EER, ook uit de nieuwe lidstaten, mogen zonder verblijfsvergunning in Nederland verblijven.

Voor vreemdelingen van buiten de EER geldt dat alleen als de vreemdeling de aantekening 'arbeid is vrij toegestaan' op de verblijfsvergunning heeft staan of een verblijfsvergunning voor die arbeid als zelfstandige heeft, een tewerkstellingsvergunning niet nodig is. Ook in die situatie mag er uiteraard geen sprake zijn van een verkapte vorm van dienstbetrekking. Het is verstandig om altijd het verblijfsdocument van een zelfstandige te controleren.

Wat zijn de regels voor inhuren van werknemers via uitzendbureau's, loonbedrijven en onderaannemers?

Als u personeel inhuurt bent u werkgever in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen. Het maakt voor de wet niet uit of u personeel inhuurt via intermediairen zoals uitzendbureau's, loonbedrijven of onderaannemers. U bent ervoor verantwoordelijk dat de persoon die voor u werkt een tewerkstellingsvergunning heeft, tenzij de intermediair hier al over beschikt. Als u een vreemdeling via een intermediair inhuurt moet u zijn identiteit controleren aan de hand van zijn originele identiteitsbewijs. Ook krijgt u een kopie van zijn identiteitsbewijs van de intermediair. Vervolgens moet u de kopie van het identiteitsbewijs in uw administratie bewaren gedurende tenminste vijf jaar na het einde van het kalenderjaar waarin de arbeid door de vreemdeling is beëindigd. Blijft u in gebreke, dan kunt u hiervoor een aparte boete krijgen van 1500 euro per arbeidskracht.

Wat zijn de regels voor asielzoekers?

Ook voor asielzoekers gelden bepaalde uitzonderingen. Een asielzoeker mag 12 weken per jaar werken in Nederland. Ook asielzoekers die door de gemeente worden opgevangen en asielzoekers onder de 18 jaar mogen nu werk verrichten. Op deze laatste groep zijn wel de regels voor kinder- en jeugdarbeid van toepassing. Asielzoekers met een tijdelijke verblijfsvergunning voor asiel hoeven geen vergunning meer aan te vragen om aan het werk te gaan.

Wat zijn de regels voor hogere leidinggevenden, specialisten, sportcoaches, sporters en artiesten?

Voor hogere leidinggevenden en specialisten met een brutosalaris van €3900 of meer, sportcoaches, sporters en artiesten geldt dat u wel een tewerkstellingsvergunning moet aanvragen, maar de vacature niet vijf weken voor de aanvraag hoeft aan te melden bij CWI. Wel moet u werven om te kijken of er aanbod in de EER is om de vacature in te vullen. CWI toetst de aanvraag op de vraag of dit aanbod aanwezig is. De vrijstelling voor deze beroepen geldt per 1 juli 2006, voor een periode van zes maanden. Ook kunnen topartiesten sneller een tewerkstellingsvergunning krijgen. Zie voor meer informatie www.szw.nl.

Wat zijn de regels voor kenniswerkers?

Buitenlandse wetenschappers met een beurs, gastdocenten en deelnemers aan uitwisselingsprogramma's van de Europese Unie hoeven niet langer een tewerkstellingsvergunning aan te vragen.

Kenniswerkers kunnen met een inkomen van meer dan 45.495 euro (jonger dan 30 jaar 33.363 euro) zonder tewerkstellingsvergunning aan de slag. Hiermee wil het kabinet Nederland aantrekkelijk maken als vestigingsplaats. Het gaat bijvoorbeeld om deskundigen op het terrein van ICT, wetenschappelijk onderzoek en technologie. Voorwaarde is dat de werkgever een verklaring/contract met de Immigratie- en Naturalisatiedienst ondertekent. De kenniswerker heeft dan alleen een verblijfsvergunning als kenniswerker nodig om in Nederland te blijven en als kenniswerker te werken. Prostituees vallen niet onder de definitie van kenniswerkers.

Echtgenoten van kenniswerkers

Echtgenoten van kenniswerkers uit het buitenland kunnen sinds maart 2005 een vrijstelling krijgen van de tewerkstellingsvergunning. Dit houdt in dat zij zonder meer in Nederland aan de slag kunnen. De partner van de kenniswerker verliest de vrijstelling als het samenlevingsverband binnen drie jaar wordt beëindigd.

Wat zijn de regels bij grensoverschrijdende dienstverlening?

Bij grensoverschrijdende dienstverlening geldt een notificatieplicht door de dienstverlener. Bonafide bedrijven moeten vooraf betrouwbare informatie over hun bedrijf, hun dienst en de identiteit van hun werknemers verschaffen aan de Centrale Organisatie voor Werk en Inkomen.

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- Het gaat om tijdelijke dienstverlening in Nederland;
- De dienstverlener is buiten Nederland gevestigd in een andere lidstaat van de Europese Unie (EU), de Europese Economische Ruimte (EER) of Zwitserland;
- De werknemers van de dienstverlener mogen in het vestigingsland van de dienstverlener wonen en daar werken;
- De dienstverlening bestaat niet uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (bijvoorbeeld een uitzendbureau of detacheringsbureau).

Ondernemingen die geen melding doen bij het CWI en dus geen tewerkstellingsvergunningen hebben, kunnen 8.000 euro per vreemde deling boete krijgen. Zowel de betrokken dienstverlener als de opdrachtgever in Nederland en eventuele intermediairs kunnen beboet worden. Als de dienstverlener binnen twee weken alsnog melding doet bij het CWI, kan de boete worden teruggebracht.

Voor postbusondernemingen en uitzendarbeid blijft het verplicht om tewerkstellingsvergunningen aan te vragen.

Hoe komt u aan een tewerkstellingsvergunning?

U moet eerst gedurende een periode van vijf weken zowel zelf als via het dichtstbijzijnde Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) al het mogelijke doen om werknemers te werven uit Nederland of de EER-landen (met uitzondering van de nieuwe lidstaten uit Midden- en Oost-Europa). Als de vacature dan niet is vervuld kunt u bij het CWI een tewerkstellingsvergunning aanvragen. Het CWI neemt dan binnen vijf weken een beslissing op uw aanvraag.

Tewerkstellingsvergunningen of informatie over de procedure kunt u aanvragen bij:

CWI Juridische Zaken

Postbus 883

2700 AW Zoetermeer

Telefoon (079) 750 29 03

Fax (079) 750 29 88

Een tewerkstellingsvergunning wordt alleen verleend als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. De belangrijkste zijn dat:

- u zich voldoende hebt ingespannen om personeel uit Nederland of EER-landen (met uitzondering van de nieuwe lidstaten uit Midden- en Oost-Europa) te werven
- er (binnen een redelijke termijn) geen aanbod beschikbaar zal zijn uit deze landen
- de vreemdeling beschikt over een voor het verrichten van arbeid geldige vergunning tot verblijf
- de vreemdeling tenminste het volledige minimummaandloon gaat verdienen, ongeacht of hij de werkzaamheden in deeltijd gaat verrichten
- de arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden of arbeidsverhoudingen in uw bedrijf minimaal op het niveau liggen dat wettelijk vereist is en/of in de bedrijfstak gebruikelijk is (u moet bijvoorbeeld het van toepassing zijnde cao-loon betalen)
- passende huisvesting voor de vreemdeling beschikbaar is.

Voor sommige groepen vreemdelingen (waaronder asielzoekers, stagiairs en studenten) en/of voor bepaalde werkzaamheden geldt een versoepeld beleid ten aanzien van de verlening van een tewerkstellingsvergunning. Voor nadere informatie over de afwijkende regels voor deze groepen of activiteiten kunt u zich tot het CWI wenden. Zolang geen tewerkstellingsvergunning is verstrekt mag u de vreemdeling voor wie u een tewerkstellingsvergunning aanvraagt niet laten werken.

Tip

Zorg dat u, of degene die u wilt laten werken, tijdig de procedure start voor een vergunning tot verblijf. De doorlooptijd van deze procedure hangt af van het land van herkomst en kan oplopen tot meer dan drie maanden. Het is raadzaam om deze procedure alvast te (laten) starten, ook als het nog onzeker is of u gebruik zult maken van de diensten van de persoon die u op het oog hebt.

Stappenplan: Wat moet u doen voordat u iemand laat werken?

Stap I

U vraagt de persoon die u wilt laten werken een origineel identiteitsbewijs te laten zien. Alleen documenten die zijn aangewezen in de Wet op de identificatieplicht gelden als identiteitsdocumenten voor werknemers. De belangrijkste zijn:

- Geldig Nederlands paspoort of Nederlandse Identiteitskaart (NIK)
- Geldig paspoort of geldige Europese identiteitskaart van één van de EER-landen
- Geldig paspoort van een land van buiten de EER dat voorzien is van een geldige sticker voor verblijfsaantekeningen
- Geldige verblijfsdocumenten voor vreemdelingen, namelijk:
 - document I (verblijfsvergunning voor bepaalde tijd, regulier)
 - document II (verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd, regulier)
 - document III (verblijfsvergunning voor bepaalde tijd, asiel)
 - document IV (verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd, asiel)
 - EU/EER-document (verblijfsdocument voor vreemdelingen uit de EER en hun gezinsleden)
 - W-document (document voor asielzoekers)
- Heeft de persoon die u wilt laten werken geen identiteitsdocument als genoemd in de Wet op de identificatieplicht, dan mag u hem of haar niet laten werken.

Rijbewijs en sofi-nummer

Een rijbewijs is geen geldig identiteitsdocument om bij het begin van de arbeidsrelatie de identiteit vast te stellen. Op een rijbewijs is immers geen nationaliteit of verblijfsstatus vermeld. Ook het sofi-nummer is geen identiteitsbewijs. Het is niet meer dan een administratief gegeven, waaraan geen rechten ontleend kunnen worden. U mag een werknemer die zich uitsluitend identificeert met een rijbewijs of sofi-nummer dus niet laten werken.

Stap 2

Stel op basis van het identiteitsdocument de nationaliteit vast van de persoon die u wilt laten werken en controleer of hij in Nederland mag werken.

Op de sticker voor verblijfsaantekeningen en op de achterkant van elk van de bovengenoemde vreemdelingendocumenten wordt altijd duidelijk aangegeven of de persoon wel mag werken, niet mag werken of dat u voor deze persoon een tewerkstellingsvergunning moet hebben.

Laat dus uitsluitend iemand voor u werken op voorwaarde dat hij een origineel en geldig identiteitsdocument heeft getoond en waaraan u duidelijk heeft kunnen zien dat hij in Nederland mag werken.

Attentie

Als u een vreemdeling voor wie arbeid niet vrij is toegestaan toch voor u wilt laten werken, vraag dan bij het CWI een tewerkstellingsvergunning aan. Zolang u niet beschikt over de tewerkstellingsvergunning, mag u de vreemdeling niet laten werken.

Stap 3

Controleer of de persoon die u wilt laten werken degene is aan wie het identiteitsdocument toebehoort. U kunt dan bijvoorbeeld op het volgende letten:

- Komt de pasfoto op het identiteitsbewijs overeen met de persoon die het document toont?
- Komen de uiterlijke kenmerken, zoals lengte en kleur ogen overeen met de vermeldingen op het identiteitsbewijs?
- Komt de leeftijd van de persoon overeen met de op het identiteitsdocument vermelde geboortedatum?
- Komt de handtekening van de persoon overeen met de handtekening in of op het identiteitsbewijs? (Laat, ter controle, de persoon ook duidelijk voor u zichtbaar zelf zijn handtekening zetten)
- Komt de handtekening, als deze leesbaar is, overeen met de naam op het identiteitsbewijs?

Is de persoon niet degene aan wie het identiteitsdocument toebe-

hoort of twijfelt u daaraan, dan kunt u de identiteit van de persoon niet verifiëren. U kunt dan niet beoordelen of u de persoon die het document toont mag laten werken. U kunt dan eventueel contact opnemen met de politie. Laat de persoon in ieder geval (nog) niet werken.

Dubbelgangers

Sommige personen maken gebruik van het identiteitsdocument van iemand anders. Dit zijn de zogenaamde look-alikes (ofwel dubbelgangers).

Stap 4

Controleer of het identiteitsdocument geldig, echt en onvervalst is. Let daarbij goed op de volgende onderdelen:

- Is de geldigheidsdatum niet verstreken?
- Staan er typefouten op het identiteitsbewijs?
- Bevat het identiteitsbewijs de juiste echtheidskenmerken?

Als een document ongeldig, vals of vervalst is, kunt u de identiteit van de persoon niet vaststellen. U kunt dan niet beoordelen of u de persoon die het document toont mag laten werken. Laat de persoon daarom nog niet werken. U kunt dan eventueel contact opnemen met de politie als u aan de echtheid van het document twijfelt.

Tip

Er zijn veel verschillende identiteitsbewijzen. Deze bevatten allemaal een (beperkt) aantal soortgelijke echtheidskenmerken. Deze zijn betrekkelijk eenvoudig te herkennen. Zie hiervoor <http://www.identiteitsdocumenten.nl>. U kunt daarbij ook hulpmiddelen gebruiken, zoals een loep of een UV-lamp. Er zijn diverse handboeken en cursussen op dit gebied op de markt.

Stap 5

Neem een kopie van het identiteitsdocument van de persoon die u laat werken op in uw administratie. Als werkgever bent u overigens verplicht een kopie van het identiteitsbewijs in uw administratie op te nemen van:

- alle werknemers die bij u in dienst zijn
- alle vreemdelingen die u inleent of via aan- of onderaanneming laat werken.

U dient deze kopie tot vijf jaar na beëindiging van de werkzaamheden te bewaren.

(Dit geldt ook voor personen die voor u werken via een uitzendbureau, loonbedrijf of onderaannemer.)

Stap 6

Wijs alle personen die u laat werken erop dat ze tijdens het werk een origineel en geldig identiteitsdocument bij zich moeten dragen. Is er bij u een controle, bijvoorbeeld door de Arbeidsinspectie, dan moet u de personen die u voor u laat werken in de gelegenheid stellen zich te identificeren. U moet bovendien zo nodig maatregelen en voorzieningen treffen voor het bewaren van de identiteitsdocumenten van de personen die u voor u laat werken.

Tip

Is uw loonadministratie niet op of in de buurt van de werkplek aanwezig, maar bijvoorbeeld bij een extern boekhoudkantoor of op een andere vestiging of filiaal, zorgt u dan dat tevens een setje kopieën op of in de buurt van de werkplek beschikbaar is. Dit kan de controleduur op de werkplek bekorten.

Er zijn veel verschillende identiteitsbewijzen. Deze bevatten allemaal een (beperkt) aantal soortgelijke echtheidskenmerken. Deze zijn betrekkelijk eenvoudig te herkennen. Zie hiervoor <http://www.identiteitsdocumenten.nl>. U kunt daarbij ook hulpmiddelen gebruiken, zoals een loep of een UV-lamp. Er zijn diverse handboeken en cursussen op dit gebied op de markt.

Hoe hoog is de boete?

Voor bedrijven is de boete 8.000 euro per illegaal te werk gestelde vreemdeling.

Voor particulieren is de boete 4.000 euro per illegaal te werk gestelde vreemdeling.

Voor wie binnen 2 jaar opnieuw wordt betrapt op illegale tewerkstelling, wordt de boete verhoogd met 50%.

Voorbeeld

U bent tuinder en hebt dringend mensen nodig voor het oogsten van paprika's. U huurt twintig mensen hiervoor in. Bij controle van de Arbeidsinspectie blijken veertien van hen illegaal in Nederland te werken. U krijgt een boete opgelegd wegens illegale tewerkstelling van 14×8.000 euro = 112.000 euro.

Uit de gegevens van de Arbeidsinspectie blijkt dat u minder dan twee jaar geleden ook al beboet bent voor illegale tewerkstelling. De boete wordt verhoogd tot 12.000 euro per werknemer = totaal 168.000 euro.

Meer informatie

Hebt u naar aanleiding van deze brochure nog vragen of wilt u meer exemplaren bestellen, dan kunt u contact opnemen met de Postbus 51 infolijn: 0800-8051 (gratis) of kijken op www.postbus51.nl

Voor meer informatie kunt u ook de website van het ministerie bezoeken: www.szw.nl

Voor meer informatie kunt u ook de volgende websites bezoeken:

- www.szw.nl;
- www.arbeidsinspectie.szw.nl;
- www.identiteitsdocumenten.nl;
- www.evd.nl (Economische Voorlichtingsdienst);
- www.ind.nl (Immigratiedienst);
- www.cwinet.nl (Centrum voor Werk en Inkomen).

Ook kunt u bij Postbus 51 de volgende brochures met aanvullende informatie aanvragen:

- Identificatieplicht op het werk (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid);
- De Nederlandse documenten voor vreemdelingen (Immigratiedienst);
- Werken in loondienst in Nederland (Immigratiedienst);
- Identificatieplicht (Ministerie van Justitie).



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Bestelnummer 142

Oktober 2006

Gewijzigde herdruk
Gratis uitgave