

MEMORIE VAN TOELICHTING

Algemeen

1. Inleiding

Dit voorstel strekt tot aanpassing van de Vreemdelingenwet 2000 (hierna: Vw 2000) en de Wet arbeid vreemdelingen (hierna: Wav) in verband met de implementatie van de 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 van rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven (hierna ook: de herziene GVVA-richtlijn).¹ De implementatie van deze richtlijn dient gereed te zijn op 21 mei 2026.

De GVVA-richtlijn is gebaseerd op het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (hierna: VWEU), met name artikel 79, tweede lid, aanhef en onder a en b, VWEU, welke ziet op het gemeenschappelijk beleid tussen lidstaten op het terrein van immigratie vanuit derde landen naar de EU.

2. Implementatiewetgeving

2.1 Algemeen

De oorspronkelijke GVVA-richtlijn² (hierna: eerste GVVA-richtlijn) heeft twee hoofddoelen: de vereenvoudiging en harmonisering van regels ter verstrekking van een gecombineerde titel voor verblijf en arbeid en het waarborgen van gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, billijke arbeidsvoorwaarden en sociale bescherming en inclusie voor deze werknemers.

De herziene GVVA-richtlijn heeft additioneel tot doel de aanvraagprocedure te stroomlijnen en doeltreffender te maken en bevat daarnaast nieuwe vereisten om de waarborgen en de gelijke behandeling van derdelanders ten opzichte van EU-burgers te versterken en hun bescherming tegen arbeidsuitbuiting te verbeteren.³ De richtlijn vormt een aanvulling op de richtlijnen die betrekking hebben op reguliere migratie (de Richtlijn Europese blauwe kaart⁴, de Richtlijn langdurig ingezetenen⁵, de Richtlijn betreffende studenten en onderzoekers⁶, de Gezinsherenigingsrichtlijn⁷) en de Kwalificatieverordening⁸.

¹ GVVA: Gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid.

² Richtlijn 2011/98/EU van het Europees Parlement en de Raad van 13 december 2011 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.

³ COM(2022) 655 final, p. 1.

⁴ 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.

⁵ Richtlijn 2003/109/EG van de Raad van 25 november 2003 betreffende de status van langdurig ingezetenen onderdanen van derde landen.

⁶ 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.

⁷ Richtlijn 2003/86/EG van de Raad van 22 september 2003 inzake het recht op gezinshereniging.

⁸ Verordening (EU) 2024/1347 van het Europees Parlement en de Raad van 14 mei 2024 inzake normen voor de erkenning van onderdanen van derde landen of staatlozen als personen die internationale bescherming genieten, voor een uniforme status voor vluchtelingen of voor personen die voor subsidiaire bescherming in aanmerking komen, en voor de inhoud van de verleende bescherming, tot wijziging van Richtlijn 2003/109/EG van de Raad en tot intrekking van

Hoofdstuk I van de herziene GVA-richtlijn bevat de algemene bepalingen inzake het onderwerp van de GVA-richtlijn (artikel 1), de definities (artikel 2) en het materieel toepassingsgebied (artikel 3).

Hoofdstuk II heeft betrekking op één enkele aanvraagprocedure en een gecombineerde vergunning en is enkel van toepassing op (aanvragen voor) verblijfsvergunningen met het oog op werk (artikel 3, eerste lid, onder a en c, GVA-richtlijn). Artikel 4 ziet op één enkele aanvraagprocedure en bevat de belangrijkste aspecten van de enkele aanvraagprocedure en het overgangsrecht. Voorts wordt voorzien in het aanwijzen van een bevoegde instantie en een aantal procedurele waarborgen tijdens de aanvraagprocedure en de vaststelling van het besluit over de vergunning (artikel 5). De artikelen 6 en 7 regelen de vormelijke vereisten voor de gecombineerde vergunning en de verblijfsvergunningen die voor andere doeleinden dan werk worden afgegeven. De GVA-richtlijn bevat verder bepalingen die zien op nadere procedurele waarborgen, toegang tot informatie, vergoedingen en rechten die aan een gecombineerde vergunning kunnen worden ontleend (artikelen 9 tot en met 11).

Hoofdstuk III ziet op het recht op gelijke behandeling en is van toepassing op zowel derdelanders met een verblijfsvergunning met het oog op werk als derdelanders met een verblijfsvergunning voor andere doeleinden dan werk, die mogen werken (artikel 3, eerste lid, onder b en c, GVA-richtlijn). Er wordt voorzien in een recht op dezelfde behandeling als nationale onderdanen (artikel 12) en in een plicht voor lidstaten om te voorzien in monitoring, beoordeling, inspecties en sancties om mogelijk misbruik te voorkomen (artikel 13) en om te voorzien in een klachtenprocedure voor werknemers (artikel 14).

Hoofdstuk IV bevat de slotbepalingen. Er wordt voorzien in de mogelijkheid om gunstiger bepalingen vast te stellen (artikel 15). Een lidstaat moet er verder voor zorgen dat het publiek gemakkelijk toegang heeft tot regelmatig bijgewerkte informatie (artikel 16). Tot slot wordt de verslaglegging door de Commissie vastgelegd (artikel 17) en wordt geregeld dat en wanneer de bepalingen van de richtlijn moeten zijn omgezet (artikel 18), dat en wanneer de eerste GVA-richtlijn wordt ingetrokken (artikel 19) en wanneer de verordening inwerking treedt en van toepassing is (artikel 20) en stelt het vast tot wie de GVA-richtlijn is gericht (artikel 21).

2.2 Toepassingsbereik

2.2.1 Toepassingsbereik GVA-richtlijn

De GVA-richtlijn is blijkens artikel 3, eerste lid, van toepassing op onderdanen van derde landen⁹ (hierna: derdelanders):

- die verzoeken te mogen verblijven in een lidstaat met het oog op werk;
- die overeenkomstig het recht van de Unie of het nationale recht zijn toegelaten tot een lidstaat voor andere doeleinden dan werk, die mogen werken en die beschikken over een verblijfsvergunning overeenkomstig Verordening (EG) nr. 1030/2002; of
- die overeenkomstig het recht van de Unie of het nationale recht zijn toegelaten tot een lidstaat met het oog op werk.

In de GVA-richtlijn worden vervolgens in artikel 3, tweede lid, de volgende categorieën uitgesloten: ter beschikking gestelde werknemers, binnen een onderneming overgeplaatste personen¹⁰, seizoenwerkers¹¹, au pairs en zelfstandigen.

Richtlijn 2011/95/EU van het Europees Parlement en de Raad.

⁹ Derdelanders zijn vreemdelingen van buiten de EU, EER en Zwitserland.

Tevens is de GVVA-richtlijn niet van toepassing op gezinsleden van burgers van de Unie¹², sommige derdelanders en hun gezinsleden met recht van vrij verkeer¹³, personen met tijdelijke bescherming of die in afwachting zijn van een beslissing op hun aanvraag¹⁴, personen die internationale bescherming genieten of die in afwachting zijn van een beslissing op hun aanvraag¹⁵, personen met een nationale beschermingsstatus of die in afwachting zijn van een beslissing op hun aanvraag, langdurig ingezetenen¹⁶, personen die uitstel van vertrek hebben gekregen en zeevarenden. Voorts zijn studenten nationaal uitgesloten van hoofdstuk II van de GVVA-richtlijn.

2.2.2 Het Nederlandse systeem van beperkingen

In artikel 14, tweede lid, Vw 2000 is bepaald dat een verblijfsvergunning regulier voor bepaalde tijd altijd wordt verleend onder beperkingen. De hoofdregel in het reguliere toelatingsbeleid is immers dat de vergunning onder beperking wordt verleend. Dit omdat het verblijf van een reguliere vreemdeling altijd is verbonden aan een specifiek verblijfsdoel.¹⁷

In artikel 3.4, eerste lid, van het Vreemdelingenbesluit 2000 (hierna: Vb 2000) zijn de beperkingen opgenomen waaronder een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd kan worden verleend. Deze opsomming is gelet op artikel 3.4, vierde lid, Vb 2000 niet limitatief. De beperking houdt verband met het verblijfsdoel, en ziet zowel op dat verblijfsdoel als ook op de bijzondere voorwaarden waaronder de verblijfsvergunning voor dat verblijfsdoel wordt verleend. Een beperking omvat derhalve meer dan slechts de korte aanduiding, die in artikel 3.4, eerste lid, Vb 2000 is weergegeven of op het aan de vreemdeling af te geven verblijfsdocument staat vermeld. Daarnaast kan binnen een beperking een nader onderscheid worden aangebracht tussen de diverse te onderscheiden vormen.¹⁸

2.2.3 Nederlandse definitie "gecombineerde vergunning"

Als het toepassingsbereik van de GVVA-richtlijn wordt vertaald naar het Nederlandse systeem van beperkingen, vallen de volgende beperkingen die worden verleend met het oog op werk onder het toepassingsgebied van de GVVA-richtlijn: arbeid als kennismigrant, verblijf als houder

¹⁰ 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.

¹¹ Richtlijn 2014/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider (hierna: Richtlijn seizoenarbeiders).

¹² Richtlijn 2004/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende het recht van vrij verkeer en verblijf op het grondgebied van de lidstaten voor de burgers van de Unie en hun familieleden (...).

¹³ Denk hierbij aan Zwitserse onderdanen die verblijven op grond van de op 21 juni 1999 te Luxemburg tot stand gekomen Overeenkomst tussen de Europese Gemeenschap en haar lidstaten, enerzijds, en de Zwitserse Bondsstaat, anderzijds, over het vrije verkeer van personen (Trb. 2000, 16 en 86) of Britse onderdanen die verblijven op grond van het Akkoord van 12 november 2019 inzake de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland uit de Europese Unie en de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie (PbEU 2019, CI 384).

¹⁴ Richtlijn 2001/55/EG van de Raad van 20 juli 2001 betreffende minimumnormen voor het verlenen van tijdelijke bescherming in geval van massale toestroom van ontheemden en maatregelen ter bevordering van een evenwicht tussen de inspanning van de lidstaten voor de opvang en het dragen van de consequenties van de opvang van deze personen.

¹⁵ Verordening (EU) 2024/1347 van het Europees Parlement en de Raad van 14 mei 2024 inzake normen voor de erkenning van onderdanen van derde landen of staatlozen als personen die internationale bescherming genieten, voor een uniforme status voor vluchtelingen of voor personen die voor subsidiaire bescherming in aanmerking komen, en voor de inhoud van de verleende bescherming, tot wijziging van Richtlijn 2003/109/EG van de Raad en tot intrekking van Richtlijn 2011/95/EU van het Europees Parlement en de Raad.

¹⁶ Richtlijn 2003/109/EG van de Raad van 25 november 2003 betreffende de status van langdurig ingezetene onderdanen van derde landen.

¹⁷ Kamerstukken II 1998/99, 26732, nr. 3 (MvT), p. 25.

¹⁸ Stb. 2000, 497 (NvT bij artikel 3.4)

van de Europese blauwe kaart, arbeid in loondienst, onderzoek in de zin van richtlijn (EU) 2016/801, lerend werken, arbeid als niet-geprivilegieerd militair of niet-geprivilegieerd burgerpersoneel en het zoeken naar en verrichten van arbeid al dan niet in loondienst.

De beperkingen verblijf als familie- of gezinslid, studie, uitwisseling, al dan niet in het kader van een verdrag, medische behandeling, tijdelijke humanitaire gronden, het afwachten van een verzoek op grond van artikel 17 van de Rijkswet op het Nederlanderschap en niet-tijdelijke humanitaire gronden vallen eveneens onder het toepassingsbereik van de GVVA-richtlijn indien er mag worden gewerkt. Op deze beperkingen is alleen hoofdstuk III, inzake het recht op gelijke behandeling, van toepassing.

Nu voor de beperkingen die worden verleend met het oog op werk enkel voor arbeid in loondienst en lerend werken in beginsel een tewerkstellingsvergunning (TWV) nodig is op grond van de Wav en het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022 (BuWav 2022), is er tijdens de implementatie van de eerste GVVA-richtlijn voor gekozen om enkel deze beperkingen onder de definitie van gecombineerde vergunning te laten vallen¹⁹. De andere beperkingen die onder het toepassingsbereik van de GVVA-richtlijn vallen waren reeds vrijgesteld van de TWV-plicht, dus voor deze beperkingen was het niet nodig om één enkele aanvraagprocedure in te richten.²⁰ Tot slot moet worden opgemerkt dat er met de implementatie van de Richtlijn seizoenarbeiders voor is gekozen om de beperking seizoenarbeid toe te voegen aan de definitie van gecombineerde vergunning, omdat uit de Richtlijn seizoenarbeiders volgt dat een aanvraag voor een seizoenarbeidersvergunning via één aanvraagprocedure wordt ingediend, waarmee deze vergunning dus als gecombineerde vergunning moet worden aangemerkt.²¹ Dit doet echter niet af aan de omstandigheid dat seizoenarbeid niet onder het toepassingsbereik van de GVVA-richtlijn valt en de materiële rechten niet op seizoenarbeid van toepassing zijn.

In het schema GVA (bijlage 2) is te zien welke beperkingen onder het toepassingsbereik van de GVVA vallen en welke niet.

2.2.4 Gunstigere bepalingen

Zoals in de toelichting bij het voorstel voor een herziene GVVA-richtlijn is opgemerkt,²² vormt de GVVA-richtlijn een aanvulling op de richtlijnen die betrekking hebben op reguliere migratie. Verder is in artikel 15 van de GVVA-richtlijn opgenomen dat de richtlijn geen afbreuk doet aan gunstiger bepalingen van o.a. het recht van de Unie. Dit brengt met zich mee dat als een specifieke richtlijn gunstigere materiële rechten toekent, dit voorgaat op de materiële rechten die de GVVA-richtlijn toekent en vice versa.

Dit is met name van belang voor de beperkingen: verblijf als houder van de Europese blauwe kaart, onderzoek in de zin van richtlijn (EU) 2016/801 en lerend werken. Deze beperkingen vallen immers zowel onder het toepassingsbereik van de GVVA-richtlijn, als onder het toepassingsbereik van een andere, specifieke, richtlijn die voor de betreffende beperking in sommige gevallen in gunstigere materiële rechten voorziet.

2.2.5 Materiële rechten bij nationale beperkingen

Kort gezegd kan opgemerkt worden dat de GVVA-richtlijn een groter toepassingsbereik heeft dan de nationale gecombineerde vergunning en dat niet alle beperkingen die als

¹⁹ De eerste GVVA-richtlijn is (deels) geïmplementeerd in het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen. Deze is inmiddels vervangen door het BuWav 2022.

²⁰ Kamerstukken II 2013/14, 33749, nr. 3 (MvT), p. 3.

²¹ Artikel 13, tweede lid, Richtlijn seizoenarbeiders

²² COM(2022) 655 final, p. 2-3.

gecombineerde vergunning worden aangemerkt, vallen onder het toepassingsbereik van de GVVA-richtlijn.

Nu het toepassingsbereik van de GVVA-richtlijn leidend is voor het toekennen van de materiële rechten uit de GVVA-richtlijn, wordt bij de implementatie gespecificeerd op welke beperkingen de betreffende artikelen van toepassing zijn. Waar nodig wordt in de artikelsgewijze toelichting uitgelegd waarom het artikel wel of niet op een bepaalde beperking van toepassing is.

In het schema GVA (bijlage 2) is eveneens gespecificeerd welke materiële rechten bij welke beperking horen.

2.3 Implementatie eerste GVVA-richtlijn

De herziene GVVA-richtlijn bevat een aantal facultatieve bepalingen die niet zijn gewijzigd ten opzichte van de eerste GVVA-richtlijn. De herziening van de GVVA-richtlijn en het implementatietraject waren aanleiding om na te gaan of de destijds gemaakte beleidskeuzes nog steeds actueel zijn.

2.3.1 Artikel 3, derde lid, GVVA-richtlijn

Op grond van artikel 3, derde lid, GVVA-richtlijn mogen lidstaten besluiten dat de gecombineerde vergunning en één enkele aanvraagprocedure niet hoeft te worden toegepast op derdelanders die toestemming hebben gekregen om voor een periode van ten hoogste zes maanden op het grondgebied van een lidstaat te werken dan wel voor studiedoeleinden tot een lidstaat zijn toegelaten.

Bij de vorige implementatie is gekozen om een grens te leggen bij een verblijf van langer dan drie maanden, omdat zo'n verblijf een verblijfsvergunning nodig is. Bij een verblijf van minder dan drie maanden kan worden volstaan met een visum, met uitzondering van derdelanders voor wie geen visumvereiste geldt, en indien vereist een tewerkstellingsvergunning. Vanwege eenduidigheid en overzichtelijkheid is het niet wenselijk dit te wijzigen. Daarom geldt de GVVA voor derdelanders die voor een periode langer dan drie maanden arbeid verrichten in Nederland en verblijf in Nederland beogen.²³

Voor studenten met een verblijfsvergunning voor studie geldt dat zij maximaal 16 uur per week²⁴ naast hun studie in loondienst mogen werken, indien de werkgever in bezit is van een TWV voor de betreffende student. Zij hoeven in die situatie dus geen nieuwe verblijfsvergunning aan te vragen nu het hoofdoel van het verblijf studie is²⁵, waardoor het niet nodig is om één enkele aanvraagprocedure te hanteren.

Er is niet gebleken van redenen om nu anders te beslissen.

2.3.2 Artikel 4, eerste lid, GVVA-richtlijn

Uit artikel 4, eerste lid, GVVA-richtlijn volgt dat lidstaten kunnen bepalen of aanvragen voor een gecombineerde vergunning moeten worden ingediend door de derdelander, door de werkgever of door om het even welk van beiden.

Bij de vorige implementatie is besloten om aan te sluiten bij de reeds bestaande systematiek van de Vw 2000, waarbij de aanvraag voor een verblijfsvergunning (inclusief die voor een gecombineerde vergunning) gedaan kan worden door zowel de werkgever (als referent) als de

²³ Kamerstukken II 2013/14, 33749, nr. 3 (MvT), p. 2-3.

²⁴ Of fulltime in de maanden juni, juli, augustus (bijlage 1, paragraaf 8.3.c.7, RuWav 2022).

²⁵ Artikel 8, derde lid, onder c, Wav juncto bijlage 1, paragraaf 8.1.e juncto 8.3.c.7, RuWav 2022 (voorwaarde voor de TWV is juist dat de vreemdeling in het bezit is van een verblijfsvergunning voor studie).

vreemdeling. Het is daarbij afhankelijk van de beperking of een aanvraag moet worden ingediend door (1) de vreemdeling, (2) de referent of (3) door beiden kan worden ingediend.

Het huidige systeem van de Vw 2000 biedt de mogelijkheid om per beperking te bepalen door wie een verblijfsvergunning moet worden aangevraagd, waarbij rekening wordt gehouden met enerzijds het doenvermogen van de vreemdeling en anderzijds het belang van de referent, waaronder de werkgever. Er is niet gebleken van redenen om anders te beslissen voor vergunningen die onder het toepassingsbereik van de GVVA-richtlijn vallen. Voorts is het continueren van het bestaande systeem de meest lastenluwe keuze, omdat hiermee wordt voorkomen dat er nieuwe (informatie)verplichtingen ontstaan voor werkgevers en de bestaande (goed werkende) praktijk kan worden voortgezet.

2.3.3 Artikel 4, tweede lid, GVVA-richtlijn

Artikel 4, tweede lid, GVVA-richtlijn biedt de mogelijkheid voor een lidstaat om, overeenkomstig zijn nationale recht, aanvragen voor een gecombineerde vergunning goed te keuren die worden ingediend door derdelanders die zonder verblijfsvergunning legaal op zijn grondgebied verblijven.

Op grond van de reeds bestaande Nederlandse systematiek kunnen vreemdelingen die zijn vrijgesteld van de plicht om te beschikken over geldige machtiging tot voorlopig verblijf (mvv) in Nederland een verblijfsvergunning aanvragen. Vreemdelingen die niet zijn vrijgesteld van deze plicht dienen, in beginsel, buiten Nederland een mvv en een verblijfsvergunning aan te vragen en moeten de beslissing op deze aanvraag buiten Nederland afwachten. Het wordt nog steeds niet wenselijk geacht om dit te versoepelen, omdat dit het algemene geldende principe ondermijnt dat mvv-plichtige vreemdelingen de beslissing op hun aanvraag buiten Nederland moeten afwachten. Er is niet gebleken van redenen om anders te beslissen voor vergunningen die onder het toepassingsbereik van de GVVA-richtlijn vallen.

2.3.4 Artikel 6, eerste lid, GVVA-richtlijn

Op grond van artikel 6, eerste lid, GVVA-richtlijn kunnen lidstaten, zowel op papier als in een elektronisch formaat, aanvullende informatie opnemen in verband met de arbeidsrelatie van de derdelander, zoals naam en adres van de werkgever, de plaats van de tewerkstelling, de aard van het werk, de werkuren en het loon.

Bij de implementatie van de eerste GVVA-richtlijn is vastgesteld dat de vreemdeling als verblijfsdocument een verblijfspasje ontvangt waarop staat voor welke periode en voor welk verblijfsdoel hij in Nederland mag verblijven. Op de achterkant van dit pasje wordt vermeld dat hij in Nederland arbeid mag verrichten conform de voorschriften die zijn opgenomen in het aanvullend document. In het aanvullend document zijn opgenomen de naam en de plaats van vestiging van de werkgever, de persoonsgegevens van de vreemdeling, duur waarvoor het verrichten van arbeid wordt toegestaan, alsmede een omschrijving van de aard en de plaats van de te verrichten arbeid (conform artikel 7 Wav). Het verblijfspasje in combinatie met het aanvullend document functioneert als de gecombineerde vergunning.²⁶

Er is niet gebleken van redenen om nu anders te beslissen. De informatie die is opgenomen in het aanvullend document is onder meer nodig ten behoeve van toezicht en handhaving.

2.3.5 Artikel 7, eerste lid, GVVA-richtlijn

Op grond van artikel 7, eerste lid, GVVA-richtlijn kunnen lidstaten, ook wanneer een verblijfsvergunning wordt verstrekt voor andere doeleinden dan werk, aanvullende informatie opnemen in verband met de arbeidsrelatie van de derdelander.

²⁶ Kamerstukken II 2013/14, 33749, nr. 3 (MvT), p. 4.

Bij de implementatie van de eerste GVVA-richtlijn is besloten om aan te sluiten bij het reeds bestaande systeem waarbij de vreemdeling een verblijfspasje ontvangt waarop staat voor welke periode en voor welk verblijfsdoel hij in Nederland mag verblijven. Op de achterkant van dit pasje wordt vermeld of arbeid wel of niet is toegestaan en of hiervoor wel of niet een TWV is vereist.²⁷ Verder wordt aan de werkgever, indien vereist, een TWV verstrekt. In de TWV zijn opgenomen de naam en de plaats van vestiging van de werkgever, de persoonsgegevens van de vreemdeling, duur waarvoor het verrichten van arbeid wordt toegestaan, alsmede een omschrijving van de aard en de plaats van de te verrichten arbeid (conform artikel 7 Wav).

Er is niet gebleken van redenen om nu anders te beslissen. De informatie die is opgenomen in de TWV is onder meer nodig ten behoeve van toezicht en handhaving en het continueren van het bestaande systeem is de meest lastenluwe keuze, omdat hiermee geen nieuwe (informatie)verplichtingen ontstaan voor werkgevers en de bestaande praktijk wordt voortgezet.

2.3.6 Artikel 10 GVVA-richtlijn

Uit artikel 10 van de GVVA-richtlijn volgt dat lidstaten de betaling van een vergoeding kunnen verlangen voor de verwerking van aanvragen overeenkomstig deze richtlijn. Deze vergoedingen mogen niet onevenredig of buitensporig zijn. Wanneer de werkgever vergoedingen heeft betaald voor de verwerking van de aanvraag, is de werkgever niet gerechtigd die vergoeding van de onderdaan van een derde land terug te vorderen.

In Nederland zijn onder andere voor het aanvragen van een mvv en een reguliere vergunning leges verschuldigd (de artikelen 21 en 24 Vw 2000). Er is niet gebleken van redenen om anders te beslissen voor vergunningen die onder het toepassingsbereik van de GVVA-richtlijn vallen.

3. Hoofdpijnen van het voorstel

3.1 Toelatingsprocedures

Om de toelatingsprocedures voor arbeidsmigranten doelmatiger en sneller maken wordt in de herziene GVVA-richtlijn de beslistermijn voor het al dan niet toekennen van een GVVA verkort naar 90 dagen en wordt tevens bepaald dat de arbeidsmarkttoets binnen de beslistermijn moet plaats vinden (artikel 5, tweede lid, GVVA-richtlijn). Voorts wordt de mogelijkheid tot het verlengen van deze beslistermijn beperkt tot uitzonderlijke en naar behoren gemotiveerde omstandigheden gelet op de complexiteit van de aanvraag. Indien daarvan sprake is kan de beslistermijn met een termijn van 30 dagen worden verlengd (artikel 8, derde lid, van de GVVA-richtlijn).

Wat betreft de beslistermijn naar 90 dagen en de verplichting om de arbeidsmarkttoets uit te voeren binnen deze beslistermijn, is geen aanpassing van de Nederlandse wetgeving nodig omdat deze daar al bij aansluit. Het beperken van de verlengingsmogelijkheden van deze termijn, zowel in duur als in omstandigheden waaronder tot verlenging kan worden besloten, leidt wel tot een aanpassing in wetgeving.

Daartoe worden in dit wetsvoorstel de beslistermijnen voor aanvragen waarop de GVVA-richtlijn van toepassing is aangepast aan de beperktere verlengingsmogelijkheden. Dit hoeft of kan niet als ter implementatie van andere richtlijnen al afwijkende beslistermijnen bestaan.

3.2 Versterking positie werknemers uit derde landen

²⁷ Zie o.a. artikel 3.1, vijfde lid, Voorschrift Vreemdelingen.

De GVA-richtlijn bevat nieuwe bepalingen (artikel 11, leden 2 tot en met 6) om de waarborgen en de gelijke behandeling van derdelanders ten opzichte van EU-burgers te versterken en hun bescherming tegen arbeidsuitbuiting te verbeteren.

3.2.1 Het recht om van werkgever te veranderen

Op basis van artikel 11, tweede lid, van de GVA-richtlijn krijgt een derdelander het recht om gedurende de geldigheidsduur van de (gecombineerde) verblijfsvergunning met het oog op werk van werkgever te veranderen. De lidstaten kunnen dit recht om van werkgever te veranderen afhankelijk stellen van een van de in artikel 11, derde lid, genoemde voorwaarden.

Voorts kunnen lidstaten, indien een kennisgeving van verandering van werkgever wordt vereist, het recht van de houder van een gecombineerde vergunning om van werkgever te veranderen opschorten voor een periode van ten hoogste 45 dagen. In deze periode kan een lidstaat nagaan of aan de eventuele voorwaarden van artikel 11, derde lid, is voldaan en nagaan of nog steeds aan de andere vereisten van het Unierecht of het nationale recht wordt voldaan. De lidstaat kan zich, volgens de richtlijn, binnen die periode van 45 dagen verzetten tegen de verandering van werkgever. Deze termijn kan op grond van artikel 8, vierde lid, van de GVA-richtlijn worden verlengd met een extra termijn van 15 dagen in uitzonderlijke en naar behoren gemotiveerde omstandigheden.

In de huidige Nederlandse regelgeving is het voor houders van een (gecombineerde) verblijfsvergunning met het oog op werk reeds toegestaan om, binnen de bestaande beperking, van werkgever te veranderen. Als dat het geval is, moet er een nieuwe aanvraag worden ingediend. Deze aanvraag, die moet worden gedaan binnen de geldigheidsduur van de (gecombineerde) vergunning, past binnen het kennisgevingsprincipe dat in de GVA-richtlijn is opgenomen. Vervolgens wordt, indien sprake is van een gecombineerde vergunning onder een beperking verband houdend met arbeid in loondienst of lerend werken, advies aan UWV gevraagd of de vreemdeling kan worden toegelaten tot de arbeidsmarkt. Er wordt op dit moment geen minimumperiode voorgeschreven waarbinnen de houder van de gecombineerde vergunning voor de eerste werkgever moet hebben gewerkt.

Dit, in combinatie met de GVA-richtlijn, betekent dat er binnen 45 dagen op de aanvraag moet worden beslist, welke termijn in uitzonderlijke en naar behoren gemotiveerde omstandigheden met een termijn van 15 dagen kan worden verlengd. Deze aangepaste beslistermijn bij nieuwe aanvragen bij veranderen van werkgever leidt tot een aanpassing in wetgeving. Dit geldt tevens voor de verlengingsmogelijkheid van de beslistermijn.

Dat het recht van de derdelander om van werkgever te veranderen tijdens de, verlengde, beslistermijn is opgeschort, is al in de Nederlandse regelgeving neergelegd en leidt dus niet tot een aanpassing.

Voorts moet uit de formulering van de GVA-richtlijn worden afgeleid dat, indien de lidstaat niet binnen 45 dagen (of binnen de verlengde termijn) zijn bezwaren kenbaar maakt, het recht om van werkgever te veranderen niet langer is opgeschort. In de Nederlandse situatie, waarin een aanvraag moet worden ingediend, heeft dit tot gevolg dat een niet-tijdige beslissing op de nieuwe aanvraag tot een positieve (fictieve) beslissing moet leiden. Derhalve wordt paragraaf 4.1.3.3 van de Algemene wet bestuursrecht van toepassing verklaard, met uitzondering van artikel 4:20b, derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht. Het is immers niet de bedoeling dat de beschikking pas in werking treedt op de derde dag na afloop van de beslistermijn.

Tot slot moet worden opgemerkt dat deze aanpassing van toepassing is op alle beperkingen die onder toepassingsbereik van de GVVA-richtlijn vallen (zie paragraaf 2.2.2) voor zover een andere, specifieke, richtlijn niet in gunstigere materiële rechten voorziet (2.2.3).

Voor een aantal van deze wijzigingen zijn de gevolgen (m.u.v. financiële gevolgen) beschreven in hoofdstuk 4 van deze memorie van toelichting.

3.2.2 Bescherming bij (kortdurende) werkloosheid

Op grond van het nieuwe artikel 11, vierde lid, GVVA-richtlijn moeten lidstaten een derdelander gedurende de geldigheidsduur van de (gecombineerde) verblijfsvergunning met het oog op werk toestaan gedurende ten minste drie maanden op hun grondgebied te blijven indien de derdelander zijn baan verliest. Deze periode bedraagt zes maanden, indien de derdelander langer dan twee jaar houder is van de gecombineerde vergunning. In dat geval kan de lidstaat verlangen dat de derdelander aantoont over voldoende middelen te beschikken om zichzelf te onderhouden zonder een beroep te hoeven doen op het stelsel voor sociale bijstand van de betrokken lidstaat.

Indien een derdelander binnen de toegestane periode van werkloosheid een nieuwe werkgever vindt en een lidstaat het aanvaarden van de nieuwe dienstbetrekking afhankelijk heeft gesteld van een van de in artikel 11, derde lid, genoemde voorwaarden, staat de lidstaat de houder van de gecombineerde vergunning toe op zijn grondgebied te verblijven totdat de bevoegde instanties hebben nagekeken of aan de eventuele voorwaarden is voldaan, ook al is de toegestane periode van werkloosheid verstreken.

In de huidige Nederlandse praktijk wordt de gecombineerde vergunning ingetrokken als de werkgever of de derdelander heeft aangegeven dat het dienstverband is beëindigd. Het moment waarop de intrekking van de GVVA ingaat, is echter na afloop van een zoekperiode van maximaal drie maanden. De grondslag hiervoor is opgenomen in artikel 3.91 Vb 2000. Indien hij een nieuwe werkgever vindt zal opnieuw een (gecombineerde) vergunning moeten worden aangevraagd. Als de derdelander na maximaal drie maanden geen nieuwe werkgever gevonden heeft, moet hij Nederland verlaten.

In hoeverre de huidige werkwijze volledig voldoet aan de GVVA-richtlijn wordt nog nader onderzocht. Wel is duidelijk dat het Vb 2000 op dit moment niet voorziet in een toegestane periode van zes maanden indien een derdelander langer dan twee jaar houder is van de gecombineerde vergunning. In het besluit tot wijziging van het Vb 2000 ter implementatie van de GVVA-richtlijn zal nader worden toegelicht in hoeverre de huidige werkwijze in overeenstemming is met de GVVA-richtlijn en of er wijzigingen in het Vb 2000 noodzakelijk zijn. Hierbij zal tevens worden ingegaan op de gevolgen voor de verblijfsvergunningen met het oog op werk die wel onder het toepassingsbereik van de GVVA-richtlijn vallen, maar die nationaal niet worden aangemerkt als gecombineerde vergunning.

3.2.3 Verblijf gedurende een verlengingsaanvraag

Lidstaten moeten toestaan dat een derdelander wiens (gecombineerde) verblijfsvergunning met het oog op werk vervalt gedurende de procedure van de verlenging ervan verblijft alsof hij nog steeds over een geldige (gecombineerde) verblijfsvergunning met het oog op werk beschikt totdat de bevoegde instanties een besluit over de aanvraag tot de verlenging ervan hebben genomen (artikel 11, vijfde lid).

Uit artikel 8, onder g, Vw 2000 juncto artikel 3.1, eerste lid, Vb 2000 volgt dat een derdelander rechtmatig verblijf heeft in afwachting van de beslissing op een aanvraag tot het verlengen van de geldigheidsduur van (gecombineerde) verblijfsvergunning met het oog op werk of een

wijziging ervan. Voorts volgt uit artikel 6.4 BuWav 2022 dat het is toegestaan om te blijven werken in afwachting van de beslissing op een aanvraag tot het verlengen van de geldigheidsduur van de gecombineerde vergunning voor dezelfde werkzaamheden bij dezelfde werkgever, mits aan enkele voorwaarden wordt voldaan.

De Nederlandse wet- en regelgeving voldoet daarmee reeds aan de GVVA-richtlijn en (nadere) implementatie is derhalve niet nodig.

3.2.4 Aanvullende bescherming bij (kortdurende) werkloosheid wegens arbeidsgerelateerde uitbuiting
Indien, overeenkomstig de nationale procedures, wordt vastgesteld dat er redelijke gronden zijn om aan te nemen dat derdelander met een (gecombineerde) verblijfsvergunning met het oog op werk te maken heeft gehad met arbeidsgerelateerde uitbuiting, verlengt die lidstaat de toegestane periode van werkloosheid met drie maanden.

Dit wordt, indien nodig, nader uitgewerkt in het Vb 2000.²⁸ Het Vb 2000 bevat in artikel 3.89a reeds een vergelijkbare regeling voor verblijfsvergunningen die zijn verleend onder een beperking verband houdend met uitwisseling, studie, het verrichten van arbeid als kennismigrant of onderzoek in de zin van richtlijn (EU) 2016/801. Hierbij zal tevens aandacht worden besteed aan verblijfsvergunningen met het oog op werk die wel onder het toepassingsbereik van de GVVA-richtlijn vallen, maar die nationaal niet worden aangemerkt als gecombineerde vergunning.

3.3 Recht op gelijke behandeling

Op grond van hoofdstuk III van de GVVA-richtlijn hebben vreemdelingen die vallen onder het toepassingsbereik van de richtlijn recht op dezelfde behandeling als nationale onderdanen op ten minste de vlakken zoals die zijn genoemd in artikel 12. Het gaat daarbij onder andere om gelijke behandeling op gebieden zoals arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, onderwijs, sociale zekerheid en de toegang tot goederen en diensten. Op deze vlakken is de gelijke behandeling, op een enkele uitzondering binnen de kaders van de richtlijn na, reeds gewaarborgd in de bestaande wet- en regelgeving. In de transponeringstabel is bij artikel 12 per onderdeel toegelicht op welke manier de gelijke behandeling is gewaarborgd.

Lidstaten hebben daarnaast, op grond van artikel 13, de verplichting om, overeenkomstig het nationale recht, in maatregelen te voorzien om mogelijk misbruik te voorkomen en overtredingen van de gelijke behandelingsbepaling te bestraffen. In dergelijke maatregelen is reeds voorzien door middel van het toezicht en de handhaving op de Wet arbeid vreemdelingen en overige arbeidswetgeving en de bevoegdheid van het College voor de rechten van de mens om onderzoek te doen naar mogelijk onderscheid en daar een oordeel over te geven, zo is geregeld in de Wet College voor de rechten van de mens. Verder zijn lidstaten op grond van artikel 14 verplicht om ervoor te zorgen dat werknemers klachten kunnen indienen tegen hun werkgevers en dat zij dezelfde toegang hebben tot gerechtelijke procedures om verhaal te halen. In dergelijke procedures is reeds voorzien in de vorm van de mogelijkheid om een melding te maken bij de Nederlandse Arbeidsinspectie en de gelijke toegang tot de Nederlandse rechter voor vreemdelingen.

4. Gevolgen (m.u.v. financiële gevolgen)

De hoofdregel voor de beslistermijn ten aanzien van aanvragen tot het verlenen van een verblijfsvergunning als bedoeld in artikel 14 Vw 2000 blijft een termijn van 90 dagen. Voor een aantal beperkingen geldt dat de beslistermijn met maximaal 30 dagen kan worden verlengd. Bij

²⁸ Het Wetsvoorstel Wet modernisering en uitbreiding strafbaarstelling mensenhandel (Kamerstukken II 2023/24, 36 547, nr. 3, p. 8) introduceert een zelfstandige strafbaarstelling van ernstige benadeling. Als dit wetsvoorstel in werking is getreden, wordt ernstige benadeling geschaard onder de term arbeidsgerelateerde uitbuiting (artikel 3.48, eerste lid, onder g, Vb 2000) en is een nadere uitwerking niet meer nodig.

arbeid als kennismigrant, arbeid als niet-geprivilegieerd militair of niet-geprivilegieerd burgerpersoneel, het zoeken naar en verrichten van arbeid al dan niet in loondienst geldt dat het verlengen van de beslistermijn zelden nodig is. De verkorte verlenging van de beslistermijn wordt daarom haalbaar en uitvoerbaar geacht. Bij verblijf in het kader van arbeid in loondienst werd in 2023 en 2024 in gemiddeld 14% van de aanvragen buiten de wettelijke beslistermijn van 90 dagen beslist; onduidelijk is in hoeveel gevallen buiten de verlengde beslistermijn is beslist. Hoewel niet is uit te sluiten dat het beperken van de verlengingsmogelijkheid zal leiden tot meer zaken waarin de beslistermijn wordt overschreden, lijkt deze toename op basis van de huidige cijfers beperkt van omvang.

Zoals reeds in paragraaf 3.2.1 wordt uitgelegd bevat de herziene GVVA-richtlijn regels voor een procedure voor het wijzigen van werkgever met een kortere beslistermijn van 45 dagen die alleen in bijzondere en gemotiveerde gevallen met 15 dagen kan worden verlengd. Op dit moment zijn er verschillende procedures ingericht naar gelang van de vraag of er sprake is van een gecombineerde vergunning of een aanvraag tot het verlenen van een verblijfsvergunning, waarbij het wijzigen van werkgever enkel mogelijk is binnen de bestaande beperking. In de nieuwe situatie is het mogelijk om onderling binnen alle beperkingen die worden verleend met het oog op werk die onder het toepassingsbereik van de GVVA vallen van werkgever te veranderen. De herziene GVVA-richtlijn maakt immers geen onderscheid tussen de verschillende beperkingen. Het gaat dan om de beperkingen arbeid in loondienst, lerend werken, arbeid als kennismigrant, onderzoek in de zin van richtlijn (EU) 2016/801, arbeid als niet-geprivilegieerd militair of niet-geprivilegieerd burgerpersoneel en verblijf als houder van de Europese blauwe kaart. Hoewel de beperking het zoeken naar en verrichten van arbeid al dan niet in loondienst ook onder het toepassingsbereik van de GVVA valt, valt deze beperking, in de Nederlandse situatie, niet onder de procedure voor het wijzigen van werkgever. Bij deze beperking is arbeid vrij toegestaan, waaruit het recht om van werkgever te veranderen reeds rechtstreeks voortvloeit.²⁹

Voor de vraag welke procedure moet worden gevolgd, is de nieuwe situatie leidend. Dat betekent dat als er in deze situatie sprake is van een gecombineerde vergunning onder een beperking verband houdend met arbeid in loondienst of lerend werken er tevens advies aan UWV wordt gevraagd of de vreemdeling kan worden toegelaten tot de arbeidsmarkt. De huidige streeftermijn voor deze procedure is zeven weken. De nieuwe beslistermijn van 45 dagen is korter dan deze streeftermijn van zeven weken. Binnen die nieuwe beslistermijn is ook advies van het UWV nodig. Om ervoor te zorgen dat de IND straks in staat is om tijdig te beslissen over een aanvraag tot een verandering van werkgever, is het nodig dat werkprocessen bij IND en UWV, waaronder de snelheid van het UWV-advies, worden aangepast. Door binnen 45 dagen te beslissen, wordt voorkomen dat er een vergunning van rechtswege wordt verleend. Alleen al omdat niet tijdig beslissen leidt tot verlening van rechtswege, moet de procedure uitvoerbaar worden geacht.

Indien er in de nieuwe situatie sprake is van een verblijfsvergunning, is de procedure afhankelijk van de vraag of de aanvraag tot wijziging werkgever wordt ingediend door een erkend referent of door een niet-erkend referent of de vreemdeling. Bij een erkend referent is er sprake van een vereenvoudigde procedure of zelfs van een meldingsprocedure indien de beperking hetzelfde blijft; te denken is daarbij aan een kennismigrant die verandert van werkgever (erkend referent). Bij een aanvraag door een niet-erkend referent of de vreemdeling moet een normale procedure worden gevolgd. In beide situaties dient de IND zijn werkprocessen aan te passen om ervoor te zorgen dat er binnen 45 dagen op deze aanvragen wordt beslist om te voorkomen dat de

²⁹ Zie B6/3.2.1 Vc.

gevraagde vergunning van rechtswege wordt verleend. Alleen al omdat niet tijdig beslissen leidt tot verlening van rechtswege, moet de procedure uitvoerbaar worden geacht.

5. Financiële gevolgen

Het voorstel heeft geen financiële gevolgen voor werkgevers en aanvragers van een GVA.

De wijzigingen van de Vw 2000 zijn procedureel van aard en niet verwacht wordt dat deze op zichzelf staand leiden tot een hogere instroom aanvragen waarvoor structureel meer personele capaciteit is vereist. Gelet op het feit dat er bij de beperkingen arbeid in loondienst en lerend werken doorgaans een arbeidsmarkttoets moet worden uitgevoerd kunnen de verkorte beslistermijnen wel leiden tot een hoger percentage niet tijdige beslissingen. Om dat te voorkomen zou extra FTE nodig kunnen zijn.

De incidentele kosten worden geschat op maximaal 0,5 miljoen euro en deze worden gedekt binnen de begroting van de IND.

6. Consultatie

Dit voorstel wordt niet ter consultatie aangeboden, omdat het een implementatie van verplichtende bepalingen uit de GVVA-richtlijn betreft.

Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat het geen gevolgen voor de regeldruk heeft.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel I

Onderdeel A

1.

Vanwege de herziene GVVA-richtlijn moet deze begripsomschrijving worden vervangen.

2.

Deze begripsomschrijving wordt toegevoegd om eenvoudigere verwijzingen naar de betreffende richtlijn mogelijk te maken.

Onderdelen B en C

Artikel 2u en artikel 25, zevende lid

In artikel 5, tweede lid, van de GVVA-richtlijn is vastgelegd dat zo spoedig mogelijk en in ieder geval uiterlijk 90 dagen na de datum van indiening van een volledige aanvraag een besluit over de aanvraag tot het verlenen van een gecombineerde vergunning moet worden genomen. Deze termijn omvat de arbeidsmarkttoets indien een dergelijke toets wordt uitgevoerd bij een individuele aanvraag voor een gecombineerde vergunning en sluit aan bij de beslistermijn die in de artikelen 2u, eerste lid, en 25, eerste lid, van de Vw 2000 is opgenomen.

Verder wordt in artikel 8, derde lid, van de GVVA-richtlijn bepaald onder welke voorwaarden de beslistermijn kan worden verlengd met maximaal 30 dagen. Dit wordt opgenomen in het nieuwe vijfde lid van artikel 2u en het nieuwe zevende lid van artikel 25 van de Vw 2000.

Zoals toegelicht in het algemene deel van de toelichting (2.2) verschilt het toepassingsbereik van de GVVA-richtlijn met de beperkingen die in Nederland onder de definitie van gecombineerde vergunning vallen. Daarom wordt in het nieuwe zevende lid, gespecificeerd op welke beperkingen de beperktere verlengingsmogelijkheden van de beslistermijn op een aanvraag voor een GVVA van toepassing zijn.

In het schema GVVA is te zien welke beperkingen onder het toepassingsbereik van de GVVA vallen. Hierbij geldt dat een aantal beperkingen (verblijf als houder van de Europese blauwe kaart en onderzoek in de zin van richtlijn (EU) 2016/801) eveneens vallen onder het toepassingsgebied van een andere richtlijn, die voor de betreffende beperking in een specifieke beslistermijn en verlengingsmogelijkheid voorziet. Derhalve is op die beperkingen de verlengingsmogelijkheid uit de GVVA-richtlijn niet van toepassing. Dit wordt in het nieuwe vijfde lid van artikel 2u en zevende lid van artikel 25 geregeld door de betreffende beperking niet op te nemen (verblijf als houder van de Europese blauwe kaart en onderzoek in de zin van richtlijn (EU) 2016/801).

Tot slot zien de verlengingsmogelijkheden van de GVVA-richtlijn niet op alle beperkingen die in Nederland onder de definitie van gecombineerde vergunning vallen. Zo valt in Nederland seizoensarbeid onder de definitie van gecombineerde vergunning, terwijl dit in artikel 3, tweede lid, onder e, van de GVVA-richtlijn expliciet is uitgesloten en geldt voor de beperking lerend werken dat deze eveneens valt onder het toepassingsgebied van een andere richtlijn, die in een specifieke beslistermijn en verlengingsmogelijkheid voorziet.³⁰ Derhalve zijn de

³⁰ Artikel 34, tweede lid, 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 (Zie ook: amerstukken II 2015/16, 34128, nr. 7 (NvW)).

beslistermijn en verlengingsmogelijkheid uit de GVVA-richtlijn enkel van toepassing op de gecombineerde vergunning onder een beperking verband houdend met arbeid in loondienst.

Artikel 25, achtste lid

In artikel 11, derde lid, van de GVVA-richtlijn is opgenomen dat het recht om van werkgever te veranderen voor een periode van ten hoogste 45 dagen kan worden opgeschort en dat de lidstaat zich binnen die periode van 45 dagen kan verzetten tegen de verandering van werkgever. Op grond van artikel 8, vierde lid, van de GVVA-richtlijn kan deze periode met een termijn van 15 dagen worden verlengd in uitzonderlijke en naar behoren gemotiveerde omstandigheden.

In Nederland wordt hiertoe (zie ook 3.2.1), bij wijze van kennisgeving, een nieuwe aanvraag ingediend binnen de geldingsduur van de (gecombineerde) vergunning. De termijnen uit de GVVA-richtlijn hebben in Nederland dus te gelden als beslistermijn en worden opgenomen in het nieuwe achtste lid van artikel 25 Vw 2000.

Het is niet nodig om deze beslistermijn ook in artikel 2u Vw 2000 op te nemen. Dit artikel ziet immers op aanvragen om een mvv door derdelanders die zich buiten Nederland bevinden. Het aanvragen van een verandering van werkgever kan alleen als de derdelander zich in Nederland bevindt.

Zoals opgemerkt in het algemene deel van de toelichting (2.2) verschilt het toepassingsbereik van de GVVA-richtlijn met de beperkingen die in Nederland onder de definitie van gecombineerde vergunning vallen. Daarom wordt in het nieuwe achtste lid, gespecificeerd op welke beperkingen de beperktere beslistermijnen en verlengingsmogelijkheid van de GVA van toepassing zijn.

Hierbij geldt dat voor houders van de Europese blauwe kaart voor het veranderen van werkgever binnen de bestaande beperking in specifieke, gunstigere, termijnen is voorzien, waardoor in die situatie de bepalingen van de GVVA-richtlijn niet van toepassing zijn.³¹ Dit wordt opgelost door de beperking verblijf als houder van de Europese blauwe kaart niet op te nemen bij de opsomming van de soorten aanvragen waarvoor de beslistermijn van 45 dagen geldt. Mocht een houder van de Europese blauwe kaart vanwege wijziging van de werkgever een aanvraag indienen voor bijvoorbeeld een verblijfsvergunning onder een beperking verband houdend met arbeid als kennismigrant, dan geldt voor die situatie wel de termijn uit de herziene GVVA-richtlijn. De nieuwe situatie is immers leidend voor de vraag welke procedure moet worden gevolgd (en daardoor welke beslistermijnen en verlengingsmogelijkheden van toepassing zijn). Daarom is in het achtste lid de beperking verblijf als houder van de Europese blauwe kaart wel opgenomen bij de voorwaarden die voor de vreemdeling gelden om een beroep te kunnen doen op de verkorte procedure voor het wijzigen van werkgever.

Zoals reeds is toegelicht in paragraaf 4 valt de beperking het zoeken naar en verrichten van arbeid al dan niet in loondienst niet onder de procedure voor het wijzigen van werkgever.

Derhalve is deze beperking niet opgenomen in het achtste lid.

Tot slot zien de verlengingsmogelijkheden van de GVVA-richtlijn niet op alle beperkingen die in Nederland onder de definitie van gecombineerde vergunning vallen. Zo valt in Nederland seizoensarbeid onder de definitie van gecombineerde vergunning, terwijl dit in artikel 3, tweede lid, onder e, van de GVVA-richtlijn expliciet is uitgesloten. Derhalve zijn de beslistermijn en verlengingsmogelijkheid uit de GVVA-richtlijn niet van toepassing op de gecombineerde vergunning onder een beperking verband houdend met seizoensarbeid.

³¹ Artikel 15, tweede lid, 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.

Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat het verschil tussen het zevende lid enerzijds en achtste lid anderzijds is te verklaren doordat de Richtlijn (EU) 2016/801 wel gunstigere beslistermijnen kent die voortgaan op de GVVA-richtlijn, maar geen recht kent om van werkgever te veranderen, waardoor op die situatie de GVVA-richtlijn wel van toepassing is. Het betreft dan de beperkingen onderzoek in de zin van richtlijn (EU) 2016/801 en lerend werken. In bijlage 3 is, ter verduidelijking, een schematisch overzicht van de beslistermijnen opgenomen.

Tot slot is in het algemene deel toegelicht dat een niet-tijdige beslissing op de nieuwe aanvraag tot een positieve beslissing moet leiden (3.2.1). Derhalve wordt in het achtste lid eveneens bepaald dat paragraaf 4.1.3.3 van de Algemene wet bestuursrecht van toepassing is. Dit heeft tot gevolg dat niet-tijdig beslissen leidt tot een beschikking van rechtswege waarin de aanvraag wordt ingewilligd. De afwijking van artikel 4:20b, derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht zorgt ervoor dat de beschikking de dag na het van rechtswege nemen daarvan, in werking treedt.

Onderdeel D

Om te verduidelijken dat een aanvraag niet op beide gronden hoeft te zijn afgewezen of ingetrokken om het eerste lid niet meer van toepassing te laten zijn is ervoor gekozen om het woord “en” te vervangen door het woord “of”.

Artikel II

Vanwege de herziene GVVA-richtlijn moet dit onderdeel worden vervangen.

Artikel III

Er geldt eerbiedigende werking voor nog voor 22 mei 2026 ingediende aanvragen voor een tewerkstellingsvergunning, aanvragen voor een gecombineerde vergunning of aanvragen tot het verlenen van een verblijfsvergunning als bedoeld in artikel 14 van de Vw 2000 waar de vorige GVVA-richtlijn op van toepassing is of de huidige GVVA-richtlijn op van toepassing wordt, wanneer die aanvragen nog lopen op het moment van inwerkingtreding van het wetsvoorstel. Hoewel de Nederlandse taalversie van artikel 4, vijfde lid, van de GVVA-richtlijn door het gebruik van de voltooid tegenwoordige tijd suggereert dat voor de nog lopende aanvragen onmiddellijke werking geldt, blijkt uit de andere taalversies (bijv. de Engelse, Franse en Duitse) juist de tegenwoordige tijd: de herziene richtlijn ziet juist niet op de nog lopende, oude aanvragen van voor 22 mei 2026. Van onmiddellijke werking is derhalve afgezien. Om ervoor te zorgen dat de administratieve lastendruk niet onnodig oploopt voor vreemdelingen, werkgevers en uitvoeringsdiensten, is de datum van de aanvraag in combinatie met de inwerkingtredingsdatum van deze wet bepalend voor welke procedure, enkelvoudig of meervoudig, voor verblijf en arbeid gevolgd moet worden.³²

Artikel IV

Dit artikel bevat de samenloopbepaling met het bij koninklijke boodschap van 24 maart 2023 ingediende voorstel van wet tot wijziging van de Vreemdelingenwet 2000 in verband met de implementatie van 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 (PbEU 2021, L 382/1) [36 332] dat eveneens wijzigingen aanbrengt in

³² Zie ook: Kamerstukken II 2013/14, 33749, nr. 3 (MvT), p. 12-13.

artikel 25 van de Vreemdelingwet. Dit artikel brengt de wetvoorstellen met elkaar in overeenstemming.

Artikel V

Het wetsvoorstel voorziet in gedifferentieerde inwerkingtreding bij koninklijk besluit. Dit betekent dat de maatregelen in het wetsvoorstel op verschillende tijdstippen in werking kunnen treden. Hoewel het noodzakelijk is dat deze wet zo spoedig mogelijk in werking treedt omdat het implementatie van een Richtlijn betreft, is met het oog op eventuele toekomstige amendementen en daaruit voortvloeiende mogelijk ingrijpende uitvoeringsgevolgen, toch gekozen voor gedifferentieerde inwerkingtreding.

De Minister van Asiel en Migratie,

Bijlagen bij de toelichting

1. Transponeringstabel

Richtlijn (EU) 2024/1233	Richtlijn 2011/ 98/EU	Bepaling in implementatiereg eling of bestaande regeling	Omschrijving beleidsruimte	Toelichting op de keuze bij de invulling van de beleidsruim te
Titel		Artikel I, onderdeel A Wetsvoorstel (wijziging artikel 1 Vw 2000).	Geen	-
Artikel 1 (Onderwerp)	Artikel 1	Behoeft naar zijn aard geen implementatie in wetgeving.		
Artikel 2 (Definities)	Artikel 2	Reeds geïmplementeerd in artikel 1 Vw 2000 en artikel 1 Wav.	Geen	-
Artikel 3 eerste, tweede en vierde lid (Toepassingsgebied)	Artikel 3 eerste, tweede en vierde lid	Reeds geïmplementeerd in de artikelen 1 en 14a Vw 2000 en artikel 1 Wav.	Geen	-
Artikel 3, derde lid	Artikel 3, derde lid	<i>Derdelanders die ten hoogste zes maanden mogen werken: Niet geïmplementeerd, facultatieve bepaling.</i> <i>Derdelanders die voor studiedoeleinden zijn toegelaten:</i> Reeds geïmplementeerd in artikel 1 Vw 2000 en artikel 1 Wav.	Lidstaten mogen besluiten hoofdstuk II («Eén enkele aanvraagproce dure en een gecombineerd e vergunning») van de richtlijn niet toe te passen op derdelanders die ten hoogste zes maanden mogen werken of derdelanders die voor studiedoeleind en zijn toegelaten.	Bij de eerdere implementat ie is ervoor gekozen om geen onderscheid te maken tussen derdelander s die ten hoogste zes maanden mogen werken en derdelander s die langer mogen werken. Er is tevens voor gekozen om wel gebruik te maken

				van de mogelijkheid om derdelanders die voor studiedoeleinden zijn toegelaten uit te zonderen. ³³ Er is geen reden om nu anders te beslissen. Zie nader paragraaf 2.3.1 van de memorie van toelichting.
Artikel 3, vijfde lid		Bestaande regeling, zie uitwerking artikelen 12-14.	Geen	-
Artikel 4, eerste lid, eerste zin (Eén enkele aanvraagprocedure)	Artikel 4, eerste lid, eerste zin	Reeds geïmplementeerd in de artikelen 14a, 24a en 107 Vw 2000 en de artikelen 1, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 12a, 12b en 13 Wav.	Geen	-
Artikel 4, eerste lid, tweede en derde zin (indienen aanvraag)	Artikel 4, eerste lid, tweede en derde zin	Bestaande regeling in de artikelen 2s, eerste, tweede en vierde lid, 23 en 24, eerste lid, Vw 2000.	Lidstaten mogen besluiten wie bevoegd is tot indiening van de aanvraag voor een gecombineerde vergunning.	Bij de eerdere implementatie is ervoor gekozen om het bestaande systeem in stand te houden, waarbij, afhankelijk van de beperking, zowel alleen de vreemdeling

³³ Kamerstukken II 2013/14, 33749, nr. 3 (MvT), p. 2-3.

				als alleen de werkgever of zowel de vreemdeling als de werkgever een aanvraag mogen indienen. Er is geen reden om nu anders te beslissen. Zie nader paragraaf 2.3.2. van de memorie van toelichting.
Artikel 4, tweede lid, eerste zin	Artikel 4, eerste lid, vierde zin	<p><i>Derdelanders buiten grondgebied:</i> Bestaande regeling in de artikelen 2p en 2q Vw 2000.</p> <p><i>Derdelanders met verblijfsvergunning:</i> Bestaande regeling in de artikelen 16, eerste lid, onder a, en 17, eerste lid, onder e, Vw 2000.</p>	Geen	-
Artikel 4, tweede lid, tweede zin	Artikel 4, eerste lid, vierde zin	<p><i>Derdelanders, vrijgesteld van het mvv-vereiste, zonder verblijfsvergunning:</i> Bestaande regeling in de artikelen 16, eerste lid, onder a, en 17, eerste lid, Vw 2000.</p> <p><i>Derdelanders, mvv-plichtig, zonder verblijfsvergunning:</i> Niet geïmplementeerd, facultatieve bepaling.</p>	Lidstaten kunnen aanvragen voor een gecombineerde vergunning goedkeuren die worden ingediend door vreemdelingen zonder geldige verblijfsvergunning die legaal op zijn grondgebied verblijven.	Vreemdeling en, vrijgesteld van het mvv-vereiste, kunnen in Nederland een verblijfsvergunning aanvragen. Vreemdeling en die mvv-plichtig zijn dienen dit in beginsel buiten Nederland te

				doen. Een versoepeling voor deze laatste groep wordt niet wenselijk geacht, omdat dit het principe ondermijnt dat zij de beslissing op de aanvraag buiten Nederland moeten afwachten. Zie paragraaf 2.3.3. van de memorie van toelichting.
Artikel 4, derde lid	Artikel 4, tweede lid	Bestaande regeling in de artikelen 14, 18 en 26 Vw 2000.	Geen	-
Artikel 4, vierde lid	Artikel 4, derde lid	Bestaande regeling in de artikelen 2s, derde lid, Vw 2000.	Geen	-
Artikel 4, vijfde lid	Artikel 4, vierde lid	Artikel III, Wetsvoorstel ³⁴ (Overgangsrecht: Eerbiedigende werking).	Geen	-
Artikel 5, eerste lid (Bevoegde instantie)	Artikel 5, eerste lid	Bestaande regeling in artikel 14, eerste en tweede lid, Vw 2000.	Geen	-
Artikel 5, tweede lid, eerste en tweede paragraaf	Artikel 5, tweede lid, eerste paragraaf	Bestaande regeling in artikel 25, eerste lid, Vw 2000.	Geen	-
Artikel 5, tweede lid, derde paragraaf	Artikel 5, tweede lid, tweede paragraaf	Bestaande regeling in artikel 71b, Vw 2000 en artikel 6:2 en afdeling 8.2.4a Algemene wet	Als niet binnen 90 dagen een besluit is genomen, bepaalt het nationale recht	Er is geen reden om voor aanvragen op grond van de

³⁴ Kamerstukken II 2013/14, 33749, nr. 3 (MvT), p. 12-13.

		bestuursrecht.	welke gevolgen het uitblijven van een besluit heeft.	GWVA-richtlijn af te wijken van de algemene nationale regels.
Artikel 5, derde lid	Artikel 5, derde lid	Bestaande regeling in artikel 2r Vw 2000, de artikelen 1:3 en 3:41 Algemene wet bestuursrecht en artikel 3.104 Vb 2000.	Geen	-
Artikel 5, vierde lid	Artikel 5, vierde lid	<p><i>Aanvullen gegevens:</i> Bestaande regeling in artikel 4:5, eerste lid, onderdeel c, en eerste lid, tweede alinea, Algemene wet bestuursrecht.</p> <p><i>Opschorten beslistermijn:</i> Bestaande regeling in artikel 4:15, eerste lid, onderdeel a, Algemene wet bestuursrecht.</p> <p><i>Afwijzen aanvraag bij niet tijdige aanvulling van gegevens:</i> Bestaande regeling in artikel 4:5, eerste lid, onderdeel c, eerste lid, tweede alinea, en vierde lid, Algemene wet bestuursrecht.</p>	Geen	-
Artikel 6, eerste lid, eerste alinea (Gecombineerde vergunning)	Artikel 6, eerste lid, eerste alinea	Bestaande regeling in artikel 9 Vw 2000 en artikel 3.1 Voorschrift Vreemdelingen 200	Geen	-

		0.		
Artikel 6, eerste lid, tweede alinea	Artikel 6, eerste lid, tweede alinea	Reeds geïmplementeerd in artikel 7 Wav en artikel 3.1, achtste lid, Voorschrift Vreemdelingen 2000.	De lidstaten kunnen aanvullende informatie opnemen in verband met de arbeidsrelatie van de onderdaan van een derde land.	Bij de eerdere implementatie is ervoor gekozen om in een aanvullend document de naam en de plaats van vestiging van de werkgever, de persoonsgegevens van de vreemdeling, duur waarvoor het verrichten van arbeid wordt toegestaan, alsmede een omschrijving van de aard en de plaats van de door de vreemdeling te verrichten arbeid op te nemen. Er is geen reden om nu anders te beslissen. Zie nader paragraaf 2.3.4. van de memorie van toelichting.
Artikel 6, tweede lid	Artikel 6, tweede lid	Behoeft naar zijn aard geen implementatie in wetgeving.		
Artikel 7, eerste lid,	Artikel 7,	Bestaande regeling	Geen	-

eerste alinea (Voor andere doeleinden dan werk verstrekte verblijfsvergunningen)	eerste lid, eerste alinea	in artikel 9 Vw 2000 en hoofdstuk 3, afdeling 1, paragraaf 1, Voorschrift Vreemdelingen 2000.		
Artikel 7, eerste lid, tweede alinea	Artikel 7, eerste lid, tweede alinea	Reeds geïmplementeerd in artikel 7 Wav.	De lidstaten kunnen aanvullende informatie opnemen in verband met de arbeidsrelatie van de onderdaan van een derde land.	Bij de eerdere implementatie is ervoor gekozen om in een aanvullend document de naam en de plaats van vestiging van de werkgever, de persoonsgegevens van de vreemdeling, duur waarvoor het verrichten van arbeid wordt toegestaan, alsmede een omschrijving van de aard en de plaats van de door de vreemdeling te verrichten arbeid op te nemen. Er is geen reden om nu anders te beslissen. Zie nader paragraaf 2.3.5. van de memorie van

				toelichting.
Artikel 7, tweede lid	Artikel 7, tweede lid	Behoeft naar zijn aard geen implementatie in wetgeving.		
Artikel 8, eerste lid (Procedurele waarborgen)	Artikel 8, eerste lid	Bestaande regeling in afdeling 3.7 Algemene wet bestuursrecht.	Geen	-
Artikel 8, tweede lid, eerste zin		Bestaande regeling in de artikelen 3.2 en 3.4 Algemene wet bestuursrecht.	Geen	-
Artikel 8, tweede lid, tweede zin	Artikel 8, tweede lid, eerste zin	Bestaande regeling in hoofdstuk 7, afdelingen 1, 2 en 4, Vw 2000 en de hoofdstukken 6 tot en met 8 Algemene wet bestuursrecht.	Geen	-
Artikel 8, tweede lid, derde zin	Artikel 8, tweede lid, tweede zin	Bestaande regeling in artikel 3.45 Algemene wet bestuursrecht.	Geen	-
Artikel 8, derde lid		Artikel I, onderdelen B en C Wetsvoorstel (wijziging artikelen 2u en 25 Vw 2000).	De beslistermijn kan worden verlengd uitzonderlijke en naar behoren gemotiveerde omstandigheden en gelet op de complexiteit van de aanvraag.	Van deze mogelijkheid wordt gebruik gemaakt, omdat het de IND meer ruimte geeft in de beslistermijn bij complexe aanvragen. Zie nader paragraaf 3.1. van de memorie van toelichting.
Artikel 8, vierde lid		Artikel I, onderdeel C Wetsvoorstel (wijziging artikel 25 Vw 2000).	Mogelijkheid om het recht om van werkgever te wijzigen op te schorten voor een 15 dagen vanwege	Toelichten of de vergunning wordt opgeschort bij melding wijziging werkgever.

			uitzonderlijke omstandigheden.	Zo ja, dan naast huidige regeling meldingsplicht ook een regeling maken voor de opschorting.
Artikel 9 (Toegang tot informatie)	Artikel 9	Behoeft naar zijn aard geen implementatie in wetgeving.		
Artikel 10, eerste en tweede zin (Vergoedingen)	Artikel 10	Bestaande regeling in artikel 3.34 Voorschrift Vreemdelingen 2000.	Mogelijkheid om leges te heffen.	Bij de eerdere implementatie is ervoor gekozen om aan te sluiten bij het bestaande systeem, waarbij, afhankelijk van de beperking, een bepaald bedrag aan leges wordt geheven. Er is geen reden om nu anders te beslissen. Zie nader paragraaf 2.3.6. van de memorie van toelichting.
Artikel 10, derde zin		Dit zal worden uitgewerkt in de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022.	Geen	-
Artikel 11, eerste lid, onder a (Rechten op	Artikel 11, onder a	Bestaande regeling in de artikelen 2p,	Geen	-

grond van de gecombineerde vergunning)		2r 8, onder a, Vw 2000 en artikel 2.3 Vb 2000.		
Artikel 11, eerste lid, onder b	Artikel 11, onder b	Bestaande regeling in artikel 4.37 Vb 2000.	Geen	-
Artikel 11, eerste lid, onder c	Artikel 11, onder c	Bestaande regeling in de artikelen 2 en 7 Wav.	Geen	-
Artikel 11, eerste lid, onder d	Artikel 11, onder d	Behoeft naar zijn aard geen implementatie in wetgeving.		
Artikel 11, tweede lid		Indien niet "gedekt" door bestaande regelgeving, zal dit verder worden uitgewerkt in het Vreemdelingenbesluit uit 2000 (4.43) en Voorschrift Vreemdelingen (4.26)	Lidstaten kunnen het recht van houders van een gecombineerde vergunning om van werkgever te wisselen, vaststellen aan de voorwaarden zoals vermeld in lid 3.	Zie hieronder en paragraaf 3.2.1. van de memorie van toelichting.
Artikel 11, derde lid, onder a		Bestaande regeling in artikel 4.43 Vb 2000	Lidstaten kunnen voorschrijven dat van een verandering van werkgever wordt kennisgegeven aan de bevoegde instanties van de betrokken lidstaat, overeenkomstig de procedures van het nationale recht;	Conform huidig beleid moeten wijzigingen van werkgever worden gemeld. Zie nader paragraaf 3.2.1. van de memorie van toelichting.
Artikel 11, derde lid, onder b		Dit zal worden uitgewerkt in het Vreemdelingenbesl	Lidstaten kunnen voorschrijven	Een arbeidsmarkttoets is

		uit 2000 (en Voorschrift Vreemdelingen).	dat een verandering van werkgever wordt onderworpen aan een arbeidsmarkt oets indien de betrokken lidstaat arbeidsmarkt oetsingen verricht, voor aanvragen voor een gecombineerd e vergunning.	daarbij vereist.
Artikel 11, derde lid, onder c		Niet geïmplementeerd, facultatieve bepaling.	Lidstaten kunnen een minimumperiode voorschrijven waarbinnen de houder van de gecombineerd e vergunning voor de eerste werkgever moet hebben gewerkt.	Er wordt geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een minimumperiode vast te stellen dat voor de eerste werkgever moet worden gewerkt.
Artikel 11, derde lid, derde alinea		Niet geïmplementeerd, facultatieve bepaling.	De minimumperiode is niet langer dan de duur van de arbeidsovereenkomst of de geldigheidsduur van de vergunning. Deze bedraagt in geen geval meer dan zes maanden.	Nu artikel 11, derde lid, onder c, niet wordt geïmplementeerd, is deze paragraaf niet van toepassing.
Artikel 11, derde lid, vierde alinea		Dit zal worden uitgewerkt in het Vreemdelingenbesl	Het recht van de houder van een	Er wordt gebruik gemaakt van

		uit 2000 (en Voorschrift Vreemdelingen).	gecombineerde vergunning om van werkgever te veranderen, kan voor een periode van ten hoogste 45 dagen worden opgeschort vanaf de datum waarop de kennisgeving aan de nationale bevoegde instanties werd gedaan.	de mogelijkheid om de wijziging van werkgever 45 dagen op te schorten, omdat deze termijn noodzakelijk is voor de uitvoering van de arbeidsmarkttoets.
Artikel 11, vierde lid, onder a		Indien niet "gedekt" door bestaande regelgeving, zal dit verder worden uitgewerkt in het Vreemdelingenbesluit 2000 (3.91 (verg 3.89b en 3.89ba Vb 2000))	Geen	Zie nader paragraaf 3.2.2. van de memorie van toelichting.
Artikel 11, vierde lid, onder b		Indien niet "gedekt" door bestaande regelgeving, zal dit verder worden uitgewerkt in het Vreemdelingenbesluit 2000 (3.91 (verg 3.89b en 3.89ba Vb 2000))	Geen	-
Artikel 11, vierde lid, derde alinea		Niet geïmplementeerd, facultatieve bepaling.	Lidstaten kunnen toestaan dat een houder van een gecombineerde vergunning langer dan drie maanden werkloos is gedurende de	Het is niet wenselijk om een langere periode toe te staan vanwege het risico dat er dan een beroep wordt gedaan op

			<p>geldigheidsduur van de gecombineerde vergunning, of zes maanden als de vreemdeling langer dan twee jaar een gecombineerde vergunning heeft.</p>	<p>bijstand én omdat het verblijfsdoel is vervallen. Eenzelfde periode van drie respectievelijk zes maanden wordt toegepast bij werkloze kennismigranten en houders van een EU Blauwe Kaart</p>
<p>Artikel 11, vierde lid, vierde alinea</p>		<p>Bestaande regeling in artikel 4.43 Vb 2000</p>	<p>Lidstaten bepalen of de kennisgeving aan de bevoegde instanties gedaan wordt door de onderdaan van een derde land of door de werkgever van de onderdaan van een derde land</p>	<p>De kennisgeving van werkloosheid wordt door de vreemdeling gedaan bij de IND, omdat de vreemdeling daartoe al verplicht is.</p>
<p>Artikel 11, vierde lid, vijfde alinea</p>		<p>Indien niet "gedekt" door bestaande regelgeving, zal dit verder worden uitgewerkt in het Vreemdelingenbesluit 2000 (3.91 (verg 3.89b en 3.89ba Vb 2000))</p>	<p>Lidstaten kunnen, voor perioden van werkloosheid van meer dan drie maanden, verlangen dat houders van de gecombineerde vergunning aantonen over voldoende middelen te beschikken om zichzelf te onderhouden</p>	<p>Dit vereiste toepassen om een mogelijk beroep op bijstand te voorkomen</p>

			zonder een beroep te hoeven doen op het stelsel voor sociale bijstand van de betrokken lidstaat.	
Artikel 11, vierde lid, zesde alinea		Bestaande regeling in artikel 8, onder f, Vw 2000 en artikel 3.1, eerste lid, Vb 2000.	Wanneer een werkloze houder van een gecombineerd e vergunning binnen de in dit lid bedoelde toegestane periode van werkloosheid een nieuwe werkgever vindt en een lidstaat het aanvaarden van de nieuwe dienstbetrekking onderwerpt aan één van de voorwaarden bepaald in lid 3, staat de lidstaat de houder van de gecombineerd e vergunning toe op zijn grondgebied te verblijven totdat de bevoegde instanties hebben nagekeken of aan de voorwaarden van lid 3 is voldaan, ook al is de toegestane periode van	

			werkloosheid verstreken.	
Artikel 11, vijfde lid		Bestaande regeling in artikel 8, onder g, Vw 2000, artikel 3.1, eerste lid, Vb 2000 en artikel 6.4 BuWav 2022	Geen	Zie nader paragraaf 3.2.3. van de memorie van toelichting.
Artikel 11, zesde lid		Dit zal worden uitgewerkt in het Vreemdelingenbesluit 2000.	Geen	Zie nader paragraaf 3.2.4. van de memorie van toelichting.
Artikel 12, eerste lid, onderdeel a (arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden)	Artikel 12, eerste lid, onderdeel a	Bestaande regeling. Artikel 5 Algemene wet gelijke behandeling, onderwijswetgeving en sociale zekerheidswetgeving, artikel 9 Wet algemene bepalingen, Arbeidsomstandighedenwet en Arbeidstijdenwet gelden ongeacht nationaliteit en verblijfsrechtelijke status. Huidige regelingen voldoen aan richtlijn.	Geen	Zie nader paragraaf 3.3. van de memorie van toelichting.
Artikel 12, eerste lid, onderdeel b (recht om te staken, vrijheid van vereniging, lidmaatschap vakbond/werkgevers organisatie)	Artikel 12, eerste lid, onderdeel b	Bestaande regeling in artikel 8 Grondwet en Algemene wet gelijke behandeling.	Geen	-
Artikel 12, eerste lid, onderdeel c (onderwijs en beroepsopleiding)	Artikel 12, eerste lid, onderdeel c	Bestaande regeling in artikel 8.1.1, eerste lid, Wet educatie en beroepsonderwijs, artikel 7.32, vijfde lid, Wet op het hoger	Geen	-

		<p>onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, artikel 40, eerste lid, Wet op het primair onderwijs, artikel 40, tweede lid, Wet op de expertisecentra, artikel 27, lid 1a, Wet op het voortgezet onderwijs en artikel 3 Besluit studiefinanciering 2000.</p>		
<p>Artikel 12, eerste lid, onderdeel d (erkenning van diploma's)</p>	<p>Artikel 12, eerste lid, onderdeel d</p>	<p>Bestaande regeling: Dit is mogelijk via het Informatiecentrum Diplomawaardering (IcDW). Verder artikel 7.28, eerste lid, Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek en het Verdrag inzake de erkenning van kwalificaties betreffende hoger onderwijs in de Europese regio; Lissabon (Trb. 2002, 113 en 137).</p>	<p>Geen</p>	<p>-</p>
<p>Artikel 12, eerste lid, onderdeel e (takken van sociale zekerheid als omschreven in Verordening (EG) nr. 883/2004)</p>	<p>Artikel 12, eerste lid, onderdeel e</p>	<p>Bestaande regeling. Op het terrein van de sociale zekerheid voldoet Nederland al sinds jaar en dag aan de internationale gelijke behandelingsverplichtingen waaraan hij zich heeft gebonden, zoals die bijvoorbeeld</p>	<p>Geen</p>	<p>-</p>

		<p>zijn opgenomen in artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten, artikel 14 van Verdrag tot Bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden en artikel 20 Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. Mede gezien de constante ontwikkelingen van de jurisprudentie op het terrein van de gelijke behandeling in de sociale zekerheid blijft Nederland voldoen aan deze verplichting. Het is staande praktijk dat alle in Nederland rechtmatig verblijvende derdelanders in gelijke mate aanspraak maken op socialezekerheidsbescherming als Nederlanders.</p>		
<p>Artikel 12, eerste lid, onderdeel f (belastingvoordelen)</p>	<p>Artikel 12, eerste lid, onderdeel f</p>	<p>Bestaande regeling. De Wet inkomstenbelasting 2001 heeft betrekking op natuurlijke personen die in Nederland woonplaats hebben, ongeacht hun nationaliteit</p>	<p>Geen</p>	<p>-</p>

		en ongeacht de aard van hun verblijf; Algemene wet inzake rijksbelastingen.		
Artikel 12, eerste lid, onderdeel g (toegang tot goederen en diensten, waaronder huisvesting)	Artikel 12, eerste lid, onderdeel g	Bestaande regeling in de Algemene wet gelijke behandeling, artikel 9 Algemene wet inkomensafhankelijke regelingen, artikel 15a Toeslagenwet, artikel 11 Participatiewet, artikel 10, tweede lid, Huisvestingswet 2014 en artikel 111, derde lid, Wegenverkeerswet 1994.	Geen	-
Artikel 12, eerste lid, onderdeel h (door arbeidsbureaus verleende adviesdiensten)	Artikel 12, eerste lid, onderdeel h	Bestaande regeling in artikel 3.1 Besluit SUWI en artikel 5 Algemene wet gelijke behandeling.	Geen	-
Artikel 12, tweede lid (beperkingen aan gelijke behandeling)	Artikel 12, tweede lid	<i>Artikel 12, tweede lid, onder a, onder iii:</i> Bestaande regeling in artikel 2.2, derde lid, Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten en artikel 2.2, tweede lid, Wet studiefinanciering 2000. <i>Rest:</i> Niet geïmplementeerd, facultatieve bepaling.	De lidstaten mogen bepaalde beperkingen stellen aan de gelijke behandeling.	Bij de eerdere implementatie is ervoor gekozen om aan te sluiten bij het bestaande systeem, waarbij beperkingen worden gesteld aan de gelijke behandeling bij studie- en onderhouds- oelagen en - leningen of andere

				toelagen en leningen. Er is geen reden om nu anders te beslissen.
Artikel 12, derde lid	Artikel 12, derde lid	Behoeft naar zijn aard geen implementatie in wetgeving.		
Artikel 12, vierde lid	Artikel 12, vierde lid	Bestaande regeling in artikel 85 Pensioenwet.	Geen	-
Artikel 13, eerste lid (monitoring, beoordeling, inspecties)		Bestaande regelingen zoals bijvoorbeeld in de Wav en de Wet College voor de rechten van de mens.	Lidstaten moeten zelf voorzien in maatregelen om mogelijke misbruik en mogelijke overtredingen van artikel 12 te voorkomen.	Zie nader paragraaf 3.3. van de memorie van toelichting.
Artikel 13, tweede lid (sancties)		Bestaande regelingen in hoofdstuk 4 Vw 2000 en hoofdstuk IV Wav, op grond waarvan de Arbeidsinspectie o.m. een bestuurlijke boete kan opleggen of andere bestuursrechtelijke sancties, zoals een waarschuwing, kan toepassen.	Lidstaten moeten zelf voorzien in sancties. De sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.	
Artikel 13, derde lid		Bestaande regeling in artikel 5:15 Algemene wet bestuursrecht.	De lidstaten zorgen ervoor dat de instanties die belast zijn met de handhaving van deze wet toegang hebben tot de werkplekken van vreemdelingen	

			. De lidstaten hebben de keuze om hierin te voorzien door nationale wetgeving (facultatief).	
Artikel 14, eerste lid		Het is staande praktijk dat werknemers uit een derde land en derden, zoals bijvoorbeeld een vakbond, een klacht kunnen indienen bij instanties zoals de Nederlandse Arbeidsinspectie.	De lidstaten moeten faciliteren in een mechanisme waar de vreemdeling een klacht kan indienen. Een klacht over de naleving van deze richtlijn kan rechtstreeks worden ingediend, of via derden zoals vakbonden, andere verenigingen of bevoegde instanties die volgens de criteria in het nationale recht, administratieve praktijken of geldende collectieve arbeidsovereenkomsten een rechtmatig belang hebben of via een bevoegde instantie (als het nationaal recht daarin voorziet).	Zie nader paragraaf 3.3. van de memorie van toelichting.
Artikel 14, tweede lid		De bestaande regelingen voor	Als gekozen wordt om	

		juridische procedures voorzien in de mogelijkheid om een derde schriftelijk te machtigen.	klachten af te handelen via derden zoals vakbonden, andere verenigingen of bevoegde instanties die volgens de criteria in het nationale recht, administratieve praktijken of geldende collectieve arbeidsovereenkomsten een rechtmatig belang hebben, dienen zij de mogelijkheid te hebben om bestuursrechtelijke of civielrechtelijke procedures te starten.	
Artikel 14, derde lid		Bestaande regeling in artikel 17 Grondwet	Geen	
Artikel 15, eerste lid (Gunstiger bepalingen)	Artikel 13, eerste lid	Behoeft naar zijn aard geen implementatie in wetgeving.		
Artikel 15, tweede lid	Artikel 13, tweede lid	Behoeft naar zijn aard geen implementatie in wetgeving.	Lidstaten kunnen bepalingen invoeren of handhaven die gunstiger zijn voor de personen die onder het toepassingsgebied van de richtlijn vallen.	Er is geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om gunstigere bepalingen in te voeren of te handhaven.
Artikel 16 (Informatie aan het publiek)	Artikel 14	Behoeft naar zijn aard geen implementatie in		

		wetgeving. Hieraan wordt feitelijk uitvoering gegeven door de IND, die zowel hand-outs met informatie verstrekt als digitaal informatie beschikbaar stelt op hun eigen site. Ook is informatie beschikbaar op de site workinnl.nl .		
Artikel 17 (Verslaglegging)	Artikel 15	Behoeft naar zijn aard geen implementatie in wetgeving.		
Artikel 18 (Omzetting)	Artikel 16	Behoeft naar zijn aard geen implementatie in wetgeving.		
Artikel 19 (Intrekking)		Behoeft naar zijn aard geen implementatie in wetgeving.		
Artikel 20 (Inwerkingtreding en toepassing)	Artikel 17	Behoeft naar zijn aard geen implementatie in wetgeving.		
Artikel 21 (Adressaten)	Artikel 18	Behoeft naar zijn aard geen implementatie in wetgeving.		

2. Schema GVVA

Artikel 3.4, eerste lid, aanhef en onder... Vb 2000	Grondslag	Vb	TWV vereist?	Toepassingsgebied	Nationaal (GVVA)	Procedure (HII)	Art 5, tweede lid, en 8, derde lid	Art 11	Art 11, derde lid, en 8, vierde lid	Rechtenpakket (HIII) (art 12 en 13)
a. verblijf als familie- of gezinslid;	Deels RL 2003/86/EG	3.13-3.29	Ja, tenzij 7.1 BuWav 2022	Ja, indien toestemming om te werken (3(1)(b))	Nee	Nee				Ja, indien toestemming om te werken
b. verblijf als economisch niet-actieve langdurig ingezetene;		3.29a	Nee (7.6 BuWav 2022)	Nee	Nee					
c. arbeid als zelfstandige;		3.30	Nee (3(1)(b) Wav)	Nee (3(2)(k))	Nee					
d. arbeid als kennismigrant;		3.30a	Nee (2.1(1)(a) BuWav 2022)	Ja (3(1)(a en c))	Nee	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
e. verblijf als houder van de Europese blauwe kaart;	RL 2021/1883/EU	3.30b	Nee (2.2(1) BuWav 2022)	Ja (3(1)(a en c))	Nee	Ja	Nee ³⁵	Ja	Deels ³⁶	Ja
f. seizoenarbeid;	RL 2014/36/EU	3.30c	Ja	Nee (3(2)(e))	Ja					
g. overplaatsing binnen een onderneming;	RL 2014/66/EU	3.30d	Nee (2.6(1) BuWav 2022)	Nee (3(2)(d))	Nee					
h. arbeid in loondienst;		3.31	In beginsel	Ja (3(1)(a en c))	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
i. grensoverschrijdende dienstverlening;	RL 96/71/EG ³⁷ (Richtlijn (EU) 2018/957) ³⁸	3.31a	Nee (4.6 BuWav 2022)	Nee (3(2)(c))	Nee					
j. onderzoek in de zin	RL (EU)	3.33	Nee (2.3(1))	Ja (3(1)(a en c))	Nee	Ja	Nee ³⁹	Ja	Ja	Ja

³⁵ Artikel 13 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 bevat een specifieke regeling (Zie ook: Kamerstukken II 2023/24, 36332, nr. 8 (NvW II)).

³⁶ Artikel 15 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 bevat een specifieke regeling.

³⁷ Kamerstukken 26524 (Implementatie).

³⁸ Kamerstukken 35358 (Implementatie).

³⁹ Artikel 34, tweede lid, 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 bevat een specifieke regeling (Zie ook: Kamerstukken II 2015/16, 34128, nr. 7 (NvW)).

Artikel 3.4, eerste lid, aanhef en onder... Vb 2000	Grondslag	Vb	TWV vereist?	Toepassingsgebied	Nationaal (GVVA)	Procedure (HII)	Art 5, tweede lid, en 8, derde lid	Art 11	Art 11, derde lid, en 8, vierde lid	Rechtenpakket (HIII) (art 12 en 13)
van richtlijn (EU) 2016/801;	2016/801		BuWav 2022)							
k. lerend werken;	Deels RL (EU) 2016/801	3.39	In beginsel (3.4 BuWav 2022)	Ja (3(1)(a en c))	Ja	Ja	Nee ⁴	Ja	Ja	Ja
l. arbeid als niet-geprivilegieerd militair of niet-geprivilegieerd burgerpersoneel;		3.40	Nee (5.1 BuWav 2022)	Ja (3(1)(a en c))	Nee	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
m. studie;	Deels RL (EU) 2016/801	3.41	Ja, tenzij 2.5(1) of 3.1(1)(b) BuWav 2022)	Ja, indien toestemming om te werken (3(1)(b))	Nee	Nee, nationaal uitgezonderd (3(3))				Ja, indien toestemming om te werken
n. het zoeken naar en verrichten van arbeid al dan niet in loondienst;	Deels RL (EU) 2016/801	3.42	Nee (7.4 BuWav 2022)	Ja (3(1)(a en c))	Nee	Ja	Ja	Ja	Nvt	Ja
o. uitwisseling, al dan niet in het kader van een verdrag;		3.43	Nee (3.3 BuWav 2022)	Ja, indien toestemming om te werken (3(1)(b))	Nee	Nee				Ja, indien toestemming om te werken
p. medische behandeling;		3.46	Ja, tenzij 3.2, eerste lid, onder b, BuWav 2022	Ja, indien toestemming om te werken (3(1)(b))	Nee	Nee				Ja, indien toestemming om te werken
q. tijdelijke humanitaire gronden;		3.48	Nee (7.5 BuWav 2022)	Ja, indien toestemming om te werken (3(1)(b))	Nee	Nee				Ja, indien toestemming om te werken
r. het afwachten van een verzoek op grond van artikel 17 van de Rijkswet op het Nederlanderschap;		3.49	Nee (7.7 BuWav 2022)	Ja, indien toestemming om te werken (3(1)(b))	Nee	Nee				Ja, indien toestemming om te werken
s. niet-tijdelijke		3.50	Nee (7.5	Ja, indien	Nee	Nee				Ja, indien

Artikel 3.4, eerste lid, aanhef en onder... Vb 2000	Grondslag	Vb	TWV vereist?	Toepassingsgebied	Nationaal (GVVA)	Procedure (HII)	Art 5, tweede lid, en 8, derde lid	Art 11	Art 11, derde lid, en 8, vierde lid	Rechtenpakket (HIII) (art 12 en 13)
humanitaire gronden.		en 3.51	BuWav 2022)	toestemming om te werken (3(1)(b))						toestemming om te werken
<i>Derdelands gezinsleden van Unieburgers met verblijf ogv Verbljfsrichtlijn</i>	<i>RL 2004/38/EG</i>			<i>Nee (3(2)(a))</i>						
<i>Derdelands gezinsleden van Unieburgers met verblijf gelijkwaardig aan recht van vrij verkeer</i>				<i>Nee (3(2)(b))</i>						
<i>Tijdelijke bescherming</i>	<i>RL 2001/55/EG</i>		<i>Nee (6.5 BuWav 2022)</i>	<i>Nee (3(2)(f))</i>						
<i>Internationale bescherming</i>	<i>RL 2011/95/EU</i>		<i>Nee (6.1 BuWav 2022)</i>	<i>Nee (3(2)(g))</i>						
<i>Internationale bescherming ogv nationaal recht, internationale verplichtingen of rechtspraktijk</i>			<i>Nee (6.1 BuWav 2022)</i>	<i>Nee (3(2)(h))</i>						<i>Ja (3(5)): Samenloop GEAS</i>
<i>Langdurig ingezetenen</i>	<i>RL 2003/109/EG</i>		<i>Nee (4(2)(a) Wav), tenzij 1^e jaar (punt 8 bijlage II RuWav)</i>	<i>Nee (3(2)(i))</i>						
<i>Uitstel van vertrek</i>				<i>Nee (3(2)(j))</i>						
<i>Zeevarenden</i>				<i>Nee (3(2)(l))</i>						

3. Beslistermijnen

Artikel 3.4, eerste lid, aanhef en onder	Beslistermijn	Verlenging beslistermijn	Wijziging werkgever	Verlenging beslistermijn
a. verblijf als familie- of gezinslid;	90 dagen	6 mnd	Nvt	Nvt
verblijf als familie- of gezinslid van een houder van de Europese blauwe kaart	90 dagen ⁴⁰	Nvt	Nvt	Nvt
b. verblijf als economisch niet-actieve langdurig ingezetene;	90 dagen	6 mnd	Nvt	Nvt
c. arbeid als zelfstandige;	90 dagen	6 mnd	Nvt	Nvt
d. arbeid als kennismigrant;	90 dagen	30 dagen ⁴¹	45 dagen	15 dagen ⁴²
e. verblijf als houder van de Europese blauwe kaart;	90 dagen, dan wel binnen 30 dagen indien de aanvraag is ingediend door de erkende referent ¹	Nvt	30 dagen	Nvt
houder van de Europese blauwe kaart of een beperking verband houdend met verblijf als familie- of gezinslid van een houder van de Europese blauwe kaart ⁴³	30 dagen	30 dagen ⁴⁴	30 dagen	Nvt
f. seizoenarbeid;	90 dagen	Nvt	Nvt	Nvt
g. overplaatsing binnen een onderneming;	90 dagen	Nvt	Nvt	Nvt
h. arbeid in loondienst;	90 dagen	30 dagen ⁴⁰	45 dagen	15 dagen ⁴¹
i. grensoverschrijdende dienstverlening;	90 dagen	6 mnd	Nvt	Nvt
j. onderzoek in de zin	60 dagen	Nvt	45 dagen	15 dagen ⁴¹

⁴⁰ Kamerstukken II 2013/14, 36332, nr. 8.

⁴¹ In uitzonderlijke en naar behoren gemotiveerde omstandigheden gelet op de complexiteit van de aanvraag

⁴² In uitzonderlijke en naar behoren gemotiveerde omstandigheden

⁴³ Indien de vreemdeling:

1°. houder is van een geldige Europese blauwe kaart die is afgegeven door een andere lidstaat van de Europese Unie en de vreemdeling gedurende ten minste twaalf maanden als houder van die kaart in die lidstaat heeft verbleven;

2°. na een verblijf in een lidstaat als bedoeld onder 1°, als houder van een geldige Europese blauwe kaart gedurende ten minste zes maanden als houder van die kaart in een andere lidstaat heeft verbleven; of

3°. als gezinslid van de houder van de Europese blauwe kaart als bedoeld onder 1° of 2° reeds onderdeel uitmaakte van het gezin in de andere lidstaat.

⁴⁴ Termijn kan in bijzondere gevallen verband houdend met de complexiteit van de aanvraag worden verlengd.

Artikel 3.4, eerste lid, aanhef en onder	Beslistermijn	Verlenging beslistermijn	Wijziging werkgever	Verlenging beslistermijn
van richtlijn (EU) 2016/801;				
k. lerend werken;	60 dagen	Nvt	45 dagen	15 dagen ⁴¹
l. arbeid als niet-geprivilegieerd militair of niet-geprivilegieerd burgerpersoneel;	90 dagen	30 dagen ⁴⁰	45 dagen	15 dagen ⁴¹
m. studie;	60 dagen	Nvt	Nvt	Nvt
n. het zoeken naar en verrichten van arbeid al dan niet in loondienst;	90 dagen	30 dagen ⁴⁰	Nvt	Nvt
o. uitwisseling, al dan niet in het kader van een verdrag;	90 dagen	6 mnd	Nvt	Nvt
uitwisseling als au pair dan wel in het kader van Europees vrijwilligerswerk;	60 dagen	Nvt	Nvt	Nvt
p. medische behandeling;	90 dagen	6 mnd	Nvt	Nvt
q. tijdelijke humanitaire gronden;	90 dagen	6 mnd	Nvt	Nvt
r. het afwachten van een verzoek op grond van artikel 17 van de Rijkswet op het Nederlanderschap;	90 dagen	6 mnd	Nvt	Nvt
s. niet-tijdelijke humanitaire gronden.	90 dagen	6 mnd	Nvt	Nvt