



Een werknemer naar Nederland laten komen

1. Waarom deze publicatie?

Wilt u een werknemer naar Nederland laten komen? Voor een verblijf van meer dan 90 dagen moet u voor hem een verblijfsvergunning aanvragen, tenzij hij:

- de nationaliteit heeft van een land dat behoort tot de Europese Unie of de Europese Economische Ruimte, of Zwitserland, of
- in het bezit is van een verblijfsvergunning voor onderzoek in de zin van richtlijn (EU) 2016/801 afgegeven door een andere lidstaat van de Europese Unie en een deel van het onderzoek voor maximaal 180 dagen binnen een periode van 360 dagen in Nederland gaat uitvoeren (inkomende kortetermijnmobiliteit). Deze publicatie gaat niet over kortetermijnmobiliteit voor onderzoekers. Zie www.ind.nl voor meer informatie.

Wanneer is geen verblijfsvergunning nodig?

Je hebt geen verblijfsvergunning nodig als je de nationaliteit hebt van één van de volgende landen: België, Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, IJsland, Italië, Kroatië, Letland, Liechtenstein, Litouwen, Luxemburg, Malta, Noorwegen, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië, Zweden, Zwitserland.

In deze publicatie leest u:

- welke verblijfsvergunning u kunt aanvragen;
- wat de voorwaarden zijn voor de verschillende verblijfsvergunningen;
- hoe u een verblijfsvergunning aanvraagt;
- aan welke regels u zich moet houden;
- wat u moet doen als er iets in de situatie verandert;
- waar u meer informatie kunt krijgen.

Let op! Voor au pairs geldt een aparte toelatingsprocedure. Zie hiervoor de publicatie 'Naar Nederland komen voor culturele uitwisseling' op www.ind.nl.

Let op! Overal waar 'hij' staat, kunt u ook 'zij' lezen.

2. Welke verblijfsvergunning kunt u aanvragen?

Als werkgever kunt u zelf een verblijfsvergunning aanvragen voor uw buitenlandse werknemer. Als u wilt, kunt u zich daarbij laten vertegenwoordigen door een gespecialiseerd bureau of advocaat. Bij de aanvraag treedt uw organisatie op als referent. In bepaalde gevallen kan een werknemer zelf een verblijfsvergunning aanvragen. Als werkgever kunt u ook aanvragen indienen voor verblijfsvergunningen voor familie- en gezinsleden van uw werknemer. In dat geval treedt de werknemer zelf op als referent voor zijn familie- of gezinsleden. Hierna staan de verschillende soorten verblijfsvergunningen voor werknemers. Soms zijn verschillende soorten aanvragen mogelijk. In dat geval moet u een keus maken.

Tewerkstellingsvergunning en gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid

Als u een werknemer in Nederland arbeid wil laten verrichten dan moet hiervoor meestal een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid worden aangevraagd. Beide aanvragen toetsen of er 'een wezenlijk Nederlands belang' wordt gediend. Dat wil zeggen dat u in Nederland en elders in Europa geen geschikt personeel hebt kunnen vinden. Afhankelijk van het verblijfsdoel moet u een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid aanvragen. Een tewerkstellingsvergunning moet aangevraagd worden bij UWV. De aanvraag voor de tewerkstellingsvergunning en de verblijfsvergunning kunt u tegelijkertijd indienen.

De gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid moet worden aangevraagd bij de IND. De IND vraagt vervolgens advies bij UWV. U hoeft dus geen aanvraag in te dienen bij UWV. Als aan de werknemer een verblijfsvergunning wordt verleend, dan ontvang de werknemer een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid. Deze bestaat uit het verblijfsdocument en een aanvullend document. U ontvangt als werkgever een afschrift van het aanvullend document. Op het aanvullend document staat vermeld bij welke werkgever de werknemer mag werken en onder welke voorwaarden de werknemer mag werken.

Lerend werken of seizoenarbeid

Lerend werken wil zeggen dat de werknemer relevante werkervaring opdoet in het kader van zijn studie of werk in het land van herkomst. Het gaat hierbij om stagiaires en praktikanten. Seizoenarbeid, bijvoorbeeld seizoengebonden werk in de agrarische sector, is gekoppeld aan een periode van maximaal 24 weken. De vergunning voor verblijf en arbeid voor seizoenarbeid of lerend werken kan worden aangevraagd door iedere werkgever met een vestiging in Nederland of die in Nederland wordt vertegenwoordigd door een gevolmachtigde handelsagent. Uw organisatie moet ingeschreven staan in het handelsregister van de Kamer van Koophandel, voor zover dat op grond van de Handelsregisterwet 2007 is vereist. Het is niet verplicht dat uw organisatie is erkend als referent

Reguliere arbeid in loondienst

Bij reguliere arbeid gaat het om werknemers die in loondienst werken, anders dan seizoenarbeid of lerend werken. Een verblijfsvergunning voor reguliere arbeid kan worden aangevraagd door iedere werkgever met een vestiging in Nederland of die in Nederland wordt vertegenwoordigd door een gevolmachtigde handelsagent. Uw organisatie moet ingeschreven staan in het handelsregister van de Kamer van Koophandel, voor zover dat op grond van de Handelsregisterwet is vereist. Het is niet verplicht dat uw organisatie is erkend als referent.

Regeling internationaal handelsverkeer

Door de Regeling internationaal handelsverkeer kunnen bedrijven via een flexibele procedure buitenlandse werknemers tijdelijk naar Nederland laten komen. De werkzaamheden van deze werknemers mogen geen verdringing opleveren op de Nederlandse arbeidsmarkt. Om in aanmerking te kunnen komen voor de regeling moet uw organisatie eerst een verzoek indienen bij UWV. Als een traject is toegelaten tot de regeling hoeft uw organisatie voor dat traject geen tewerkstellingsvergunning meer aan te vragen voor werknemers. Uw organisatie kan dan volstaan met het aanmelden van de werknemers bij UWV. Het is niet verplicht dat uw organisatie is erkend als referent.

Overplaatsing binnen een onderneming (Richtlijn Intra Corporate Transferees 2014/66/EU)

Voor werknemers die door hun werkgever tijdelijk worden overgeplaatst naar een vestiging in Nederland, is er de richtlijn Intra Corporate Transferees 2014/66/EU. De werknemer blijft in dienst bij de buitenlandse werkgever die moet zijn gevestigd buiten de EU. De werknemer is leidinggevende, specialist, of trainee-werknemer. Om in aanmerking te komen voor deze verblijfsvergunning moet de werknemer voldoen aan een kwalificatie- en looneis. Het is niet verplicht dat de werkgever in Nederland erkend is als referent. Wel verloopt de procedure sneller met een erkende referent.

Essentieel startup-personeel

Per 1 juni 2021 wordt een nieuwe verblijfsregeling voor essentieel startup-personeel van kracht. Deze verblijfsregeling wordt in de vorm van een pilot geïntroduceerd en heeft een looptijd van 4 jaar. Startup-ondernemingen hebben vaak een beloningsstructuur die niet past bij bestaande procedures zoals die voor een verblijfsvergunning voor kennismigrant. Met deze pilot 'essentieel startup-personeel' worden startende, innovatieve bedrijven in Nederland in staat gesteld werknemers met specifieke hoogwaardige expertise, ervaring en vaardigheden in een vroege fase van de ontwikkeling van de startup-onderneming aan te trekken en te behouden.

Kennismigrant, (gast)docent en arts in opleiding

Een kennismigrant is een buitenlandse werknemer die voldoet aan de gestelde looneis voor kennismigranten. Om een verblijfsvergunning aan te vragen voor een kennismigrant, moet uw organisatie door de IND zijn erkend als referent. Voor Turkse kennismigranten is een erkende referent niet verplicht. Wel verloopt de procedure sneller met een erkende referent.

Europese blauwe kaart

De Europese blauwe kaart is bedoeld om het verblijf van werknemers die hooggekwalificeerde arbeid verrichten binnen de EU makkelijker te maken. Voorwaarde is dat aan de nationale voorwaarden voor een verblijfsvergunning wordt voldaan. Om in aanmerking te komen voor een Europese blauwe kaart moeten werknemers voldoen aan een looneis en hogere beroepskwalificaties. Het is niet verplicht dat de werkgever in Nederland erkend is als referent. Wel verloopt de procedure sneller met een erkende referent.

Onderzoeker in de zin van richtlijn (EU) 2016/801

Voor onderzoekers is er richtlijn (EU) 2016/801. Wilt u een verblijfsvergunning aanvragen in het kader van deze richtlijn? Dan moet uw organisatie door de IND zijn erkend als referent. Voor Turkse onderzoekers is een erkende referent niet verplicht. Wel verloopt de procedure om toegang en verblijf sneller met een erkende referent.

Erkenning als referent

Voor een aanvraag voor een verblijfsvergunning voor kennismigranten, (gast)docenten en artsen in opleiding of onderzoekers in de zin van richtlijn (EU) 2016/801, moet uw organisatie door de IND zijn erkend als referent.

Voor een aanvraag voor een verblijfsvergunning met als doel reguliere arbeid, houder van een Europese blauwe kaart, overplaatsing binnen een onderneming, seizoenarbeid en lerend werken hoeft dat niet. Wel kunt u in dat geval uw organisatie vrijwillig laten erkennen als referent. Dat heeft verschillende voordelen:

- De IND streeft ernaar om binnen 2 weken te beslissen op aanvragen van erkende referenten. Als een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid is vereist, is dat 7 weken.
- Erkende referenten hoeven minder bewijsstukken mee te sturen met een aanvraag. In veel gevallen volstaat een eigen verklaring, waarmee u aangeeft dat de werknemer voldoet aan alle voorwaarden voor toelating en verblijf in Nederland.
- Erkende referenten hebben een vast aanspreekpunt bij de IND.

Voor erkenning als referent moet uw organisatie een betrouwbare partner zijn voor de IND. De IND moet voor langere termijn een relatie met u kunnen aangaan. Voor erkenning als referent moet u een aparte aanvraag indienen. Na erkenning wordt uw organisatie vermeld in een openbaar register op www.ind.nl. Een buitenlandse werknemer kan zo nagaan of u erkende referent bent. Zie voor meer informatie de publicatie 'Erkenning als referent' op www.ind.nl.

3. Aan welke voorwaarden moet de werknemer voldoen?

Om een verblijfsvergunning te krijgen voor werk in Nederland, moet een werknemer aan verschillende voorwaarden voldoen. De voorwaarden verschillen per verblijfsvergunning.

De werknemer en zijn familie- of gezinsleden

Voor elke werknemer en zijn familie- of gezinsleden geldt:

- Hij heeft een geldig paspoort.
- Hij vormt geen gevaar voor de openbare orde of de nationale veiligheid. Hij is niet veroordeeld voor een misdrijf en heeft geen oorlogsmisdrijf, terroristische handelingen of misdrijf tegen de menselijkheid begaan.
- Hij moet in Nederland een zorgverzekering afsluiten, binnen 4 maanden na afgifte van de verblijfsvergunning.
- Hij moet zich in Nederland laten onderzoeken op tuberculose (tbc). Dat onderzoek moet hij laten doen binnen 3 maanden na afgifte van de verblijfsvergunning. Zo nodig moet de werknemer zich tegen tbc laten behandelen. Heeft uw werknemer de nationaliteit van één van de landen genoemd in de 'Bijlage Vrijstelling tbc-plicht'? Dan is tbc-onderzoek niet nodig. De 'Bijlage Vrijstelling tbc-plicht' vindt u op www.ind.nl.

Seizoenarbeid of lerend werken

- Er moet een arbeidsovereenkomst zijn.
- Voor lerend werken is een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid nodig (behalve bij lerend werken in het kader van een EU-actieprogramma). Deze vraagt u aan bij de IND. De IND vraagt vervolgens advies aan UWV of met de aanwezigheid van de werknemer een wezenlijk Nederlands belang wordt gediend. Dat wil zeggen dat u in Nederland en elders in Europa geen geschikt personeel hebt kunnen vinden. Zie voor meer informatie www.werk.nl en www.ind.nl.
- De werknemer moet het wettelijke minimumloon verdienen of een percentage daarvan. Zie voor meer informatie www.ind.nl.
- In geval van seizoenarbeid: de werknemer werkt maximaal 24 weken voor u.
- In geval van lerend werken: de werknemer moet een opleiding volgen aan een onderwijsinstelling buiten Nederland of werkzaam zijn voor een werkgever buiten Nederland. Een verblijfsvergunning voor lerend werken wordt voor maximaal 1 jaar verleend en kan na deze periode niet worden verlengd.

Let op! Hebt u een werknemer met de Canadese nationaliteit die deelneemt aan het Young Workers Exchange Program? Kijk dan voor de toelatingsvoorwaarden op www.ind.nl.

Toelating voor reguliere arbeid in loondienst

- Er moet een arbeidsovereenkomst zijn.
- De werknemer moet het wettelijke minimumloon of een percentage daarvan verdienen. Zie voor meer informatie www.ind.nl.
- Er is een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid nodig voor arbeid in loondienst. Deze vraagt u aan bij de IND. De IND vraagt vervolgens advies aan UWV of met de aanwezigheid van de werknemer 'een wezenlijk Nederlands belang' wordt gediend. Dat wil zeggen dat u in Nederland en elders in Europa geen geschikt personeel hebt kunnen vinden. Zie voor meer informatie www.werk.nl en www.ind.nl.

Let op! Komt uw werknemer naar Nederland om werkzaamheden te verrichten als contemplatieve, interne functionaris of bestuurslid bij een religieuze of levensbeschouwelijke organisatie, maar gaat uw werknemer ook andere werkzaamheden verrichten? Dan moet uw werknemer, net als alle andere werknemers die op religieuze of levensbeschouwelijke gronden werkzaamheden in Nederland komen verrichten, op de Nederlandse ambassade of het consulaat het basisexamen inburgering afleggen. Pas als hij hiervoor is geslaagd, kunt u een aanvraag voor een verblijfsvergunning indienen. In Nederland moet uw werknemer vervolgens verder inburgeren. Zie voor meer informatie over inburgeren in Nederland www.inburgeren.nl.

Regeling internationaal handelsverkeer

- U moet zijn toegelaten tot de Regeling internationaal handelsverkeer.
- U hebt de werknemer aangemeld bij UWV.
- De werknemer moet het wettelijke minimumloon of een percentage daarvan verdienen. Zie voor meer informatie www.ind.nl.

Overplaatsing binnen een onderneming

- Er is sprake van een overplaatsing binnen een onderneming buiten de EU, naar een vestiging in Nederland.
- De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst met de onderneming buiten de EU, blijkend uit een opdrachtbrief.
- De werknemer is leidinggevende, specialist, of trainee-werknemer.
- De werknemer heeft hoofdverblijf buiten de EU op het moment van de aanvraag. Of de werknemer woont in een land binnen de EU met een verblijfsvergunning intra-corporate transferee. De werknemer wordt overgeplaatst naar een vestiging in Nederland voor een periode langer dan 90 dagen.
- Voor het moment van overplaatsing is de werknemer al ten minste 3 maanden in dienst bij de onderneming buiten de EU.
- De werknemer heeft de kwalificaties en ervaring die vereist zijn in de vestiging waarnaar hij wordt overgeplaatst. Als de werknemer een gereguleerd beroep heeft, beschikt hij over een erkenning van de beroepskwalificaties. De trainee-werknemer heeft een masterdiploma en een trainee-overeenkomst.
- Gaat de werknemer werken in de gezondheidszorg? Dan moet de werknemer in het BIG-register staan.
- De arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen of arbeidsomstandigheden liggen ten minste op het niveau dat wettelijk vereist is en in de bedrijfstak gebruikelijk is. Het loon is marktconform.
- De vestiging in Nederland is niet opgericht om toelating van overgeplaatste werknemers eenvoudiger te maken. De Nederlandse vestiging voert economische activiteiten uit.
- In de afgelopen 6 maanden is de werknemer niet eerder overgeplaatst naar Nederland. Of de werknemer heeft bij een eerdere overplaatsing de maximum verblijfsduur nog niet bereikt. Dit geldt ook voor overplaatsingen in andere lidstaten.
- De werkgever mag 5 jaar voor de aanvraag geen boete hebben gekregen. Het gaat om een boete voor overtreding van artikel 2 Wet arbeid vreemdelingen (Wav). Of een boete voor niet of onvoldoende betalen van loonbelasting of premies voor werknemers- of volksverzekeringen.

Essentieel startup-personeel

- De werkgever is een startend en innovatief bedrijf (startup) met schaalbare activiteiten. Schaalbare activiteiten betekent dat het bedrijf kan meegroeien met de vraag naar het product of de dienst. De startup is innovatief in de volgende situaties:
 - Het product of de dienst is nieuw voor Nederland;
 - De startup gebruikt nieuwe technologie bij productie, distributie en/of marketing;
 - De startup heeft een nieuwe manier van werken en organiseren.
- Er werken maximaal 15 werknemers bij de startup-onderneming.
- De startup kan voor maximaal 5 buitenlandse werknemers een verblijfsvergunning essentieel startup personeel aanvragen. Een aanvraag voor een 6e werknemer wordt afgewezen.
- De werknemer is expert op een speciaal gebied dat de startup nodig heeft in deze startende fase.
- De werknemer heeft een arbeidscontract bij de startup.
- De werknemer voldoet aan de inkomenseis.
- De werknemer krijgt een aandeel van minimaal 1% in het bedrijf (medewerkersparticipatie). De werknemer krijgt dit als:
 - Aandelen in het bedrijf;
 - Certificaten van aandelen in het bedrijf;
 - Aandelenopties. De werknemer krijgt hiermee het recht om aandelen in het bedrijf te kopen. De prijs voor deze aandelen is vooraf afgesproken.
- De werknemer krijgt de aandelen uiterlijk 3 jaar nadat het contract is gestart.
- De werknemer heeft altijd recht op de aandelen. Hiervoor gelden geen voorwaarden, zoals het leveren van bepaalde prestaties.

Toelating als kennismigrant, (gast)docent of arts in opleiding

- Er moet een arbeidsovereenkomst, gastovereenkomst of aanstellingsbesluit zijn. Een tewerkstellingsvergunning is niet nodig. Gaat het om overplaatsing van een werknemer naar een in Nederland gevestigd onderdeel?
- Dan moet er een verklaring van het (moeder)bedrijf in het buitenland zijn en een verklaring van het bedrijfsonderdeel in Nederland.
- Kennismigranten moeten voldoen aan de gestelde looneis. Voor werknemers boven de 30 jaar geldt een hogere looneis dan voor werknemers onder de 30 jaar.
- Voor eenieder die voldoet aan de voorwaarden voor zoekjaar hoogopgeleiden, geldt een lagere looneis wanneer hij/zij binnen 3 jaar na het afstuderen of promoveren of het verrichten van wetenschappelijk onderzoek een baan als kennismigrant in Nederland vindt. (Dit geldt dus ook voor de hoogopgeleide die geen zoekjaar doet of heeft gedaan, maar wel aan de voorwaarden voldoet voor zoekjaar hoogopgeleiden.)
- Zie voor meer informatie over het zoekjaar hoogopgeleiden en voor een overzicht van de looneisen www.ind.nl.
- Voor (gast)docenten en artsen in opleiding geldt dat zij minimaal 70% van het wettelijke minimumloon moeten verdienen. De bedragen worden jaarlijks geïndexeerd.

Toelating als houder van een Europese blauwe kaart

- Er moet een arbeidscontract voor een hooggekwalificeerde baan voor minimaal 6 maanden zijn.
- Houders van een Europese blauwe kaart moeten voldoen aan de gestelde looneis. De looneis wordt jaarlijks geïndexeerd. Ga voor een actueel overzicht van looneisen naar www.ind.nl.
- Er moet een diploma worden getoond waaruit blijkt dat de werknemer een opleiding hoger onderwijs met een duur van minimaal 3 jaar heeft afgerond. Bij een buitenlands diploma van het hoger onderwijs waardeert de Nuffic (Nederlandse organisatie voor internationale samenwerking in het hoger onderwijs) het diploma (www.nuffic.nl). De waardering moet worden meegezonden bij de aanvraag. Bij een Nederlands diploma moet een kopie van een gewaarmerkt diploma worden meegezonden.
- Beroepskwalificaties kunnen ook worden aangetoond met relevantie werkervaring in plaats van een diploma. De werknemer beschikt dan over minimaal 5 jaar relevante werkervaring. Deze werkervaring is vergelijkbaar met het niveau van een diploma van een opleiding in hoger onderwijs. Is de werknemer werkzaam als ICT-manager of ICT-professional? Dan moet de werknemer in de periode van 7 jaar vóór de aanvraag ten minste 3 jaar relevante werkervaring hebben.
- Bij een (gereguleerd) beroep zoals arts of advocaat, moet worden aangetoond dat voldaan is aan de wettelijke eisen om dat beroep uit te mogen oefenen.
- De onderneming van de werkgever oefent economische activiteit uit.
- De werkgever heeft de afgelopen 5 jaar geen boete gekregen, omdat één van de volgende wetten is overtreden:
 - Wet arbeid vreemdelingen (Wav);
 - Arbeidstijdenwet (Atw);
 - Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi);
 - Wet minimumloon (Wml).

Toelating als onderzoeker in de zin van richtlijn 2016/801

- De onderzoeker moet in het bezit zijn van een diploma van het hoger onderwijs dat toegang geeft tot een doctoraatprogramma.
- De onderzoeker is geselecteerd door een erkende onderzoeksinstituten om een onderzoeksproject uit te voeren waarvoor het diploma is vereist.
- De onderzoeker heeft een arbeids- of gastovereenkomst met de onderzoeksinstituten.
- De onderzoeker heeft voldoende middelen om zichzelf te onderhouden. Hij beschikt maandelijks minimaal over het wettelijke minimumloon of een percentage daarvan. Zie voor meer informatie www.ind.nl.

Ook kunt u een verblijfsvergunning voor onderzoek aanvragen voor derdelanders die in het bezit zijn van een door een andere lidstaat afgegeven, geldige verblijfsvergunning voor onderzoek in de zin van richtlijn (EU) 2016/801 en die een deel van het onderzoeksprogramma aan uw onderzoeksinstituten gaan uitvoeren.

Indien het verblijf in Nederland langer is dan 180 dagen wordt dat langetermijnmobiliteit voor onderzoekers genoemd. Voor dit verblijf dient u als erkend referent in Nederland een verblijfsvergunning aan te vragen. Aan de volgende voorwaarden moet dan in ieder geval zijn voldaan:

- de onderzoeker is in het bezit van een geldige, door een andere lidstaat van de Europese Unie afgegeven verblijfsvergunning voor onderzoek in de zin van richtlijn EU 2016/801;
- de onderzoeker heeft een gastovereenkomst met de Nederlandse onderzoeksinstituut;
- de mobiliteit is voor de duur van meer dan 180 dagen en past binnen de geldigheid van de verblijfsvergunning zoals afgegeven door de eerste lidstaat;
- de onderzoeker gaat onderzoek verrichten aan een als referent erkende onderzoeksinstituut;
- het onderzoeksprogramma bevat mobiliteitsmaatregelen in het kader waarvan de onderzoeker onderzoek in Nederland gaat verrichten.

Let op! Wilt u een zorgverlener uit het buitenland aannemen? Kijk dan eerst of deze verplicht is om zich in te schrijven in het BIG-register. BIG staat voor 'beroepen in de individuele gezondheidszorg'. Met een registratie mag u een zorgverlener met een buitenlands diploma zelfstandig laten werken. U moet een bewijs van deze registratie opnemen in uw administratie. Zie hiervoor www.bigregister.nl.

4. Welke documenten hebt u nodig?

Voordat u een aanvraag voor een verblijfsvergunning in kunt dienen, moet u alle benodigde documenten en bewijsstukken verzamelen.

Documenten en bewijsstukken

Welke documenten en bewijsstukken u nodig hebt, is onder meer afhankelijk van het verblijfsdoel. Op het aanvraagformulier voor een verblijfsvergunning staat vermeld welke documenten en bewijsstukken u nodig hebt. Dit formulier vindt u op www.ind.nl. Voorbeelden van benodigde documenten en bewijsstukken zijn:

- de arbeidsovereenkomst, het aanstellingsbesluit, de opdrachtbrief of de gastovereenkomst;
- de tewerkstellingsvergunning of een aanvraag daarvoor;
- een kopie van het paspoort van de werknemer;
- in geval van lerend werken: een stage- of leerovereenkomst;
- in het geval dat de vreemdeling inburgeringsplichtig in het buitenland is: een bewijs dat het basisexamen inburgering buitenland is behaald;
- een antecedentenverklaring. Hiermee geeft de werknemer aan of hij strafrechtelijk is veroordeeld.

Mogelijk moet uw werknemer buitenlandse documenten laten legaliseren en vertalen. Houd er rekening mee dat dit enige tijd kan duren. Ook brengt dit kosten met zich mee.

Voor inschrijving in de Basisregistratie personen (BRP) in Nederland is een gelegaliseerde en vertaalde geboorteakte nodig.

Wil de werknemer zijn gezin meenemen naar Nederland? Dan zijn ook documenten nodig die de gezinsband aantonen. Voorbeelden zijn paspoorten, geboorteakten en huwelijksakten.

Is uw organisatie erkend als referent door de IND? Dan kunt u bij het aanvragen van een verblijfsvergunning een 'eigen verklaring' invullen. U verklaart daarin dat een arbeids- of kennismigrant aan alle voorwaarden voor verblijf voldoet. De bewijsstukken hoeft u niet op te sturen, maar bewaart u in uw administratie.

Officiële buitenlandse bewijsmiddelen

Officiële buitenlandse bewijsmiddelen moeten zijn afgegeven en vervolgens zijn gelegaliseerd door de bevoegde autoriteiten van het land dat het bewijsmiddel heeft afgegeven. In sommige landen laat u het document daarna ook door de Nederlandse ambassade of het Nederlandse consulaat in het betreffende land legaliseren. In apostillelanden is een apostille, afgegeven door de bevoegde lokale autoriteiten,

voldoende. Als er geen Nederlandse ambassade of consulaat aanwezig is in het betreffende land moet het document gelegaliseerd worden door de Nederlandse ambassade of consulaat die voor het betreffende land verantwoordelijk is. Officiële buitenlandse bewijsmiddelen zijn bijvoorbeeld geboortekten en huwelijksakten. Het legaliseren of apostilleren van deze bewijsmiddelen kan veel tijd in beslag nemen. Begint u dan ook enkele maanden voor het indienen van een aanvraag met het laten legaliseren of apostilleren in het land van herkomst. Voor meer informatie over legalisatie of apostillevereisten voor documenten per land en de uitzonderingen hierop, kunt u bellen met 'Informatie Rijksoverheid', telefoonnummer 1400. U kunt ook kijken op www.rijksoverheid.nl.

Legaliseren

Een document dat in het ene land rechtsgeldig is, is dat niet automatisch in het andere land. Daarom moet je officiële buitenlandse documenten voor gebruik in Nederland laten legaliseren. Dat betekent dat de autoriteiten die het document hebben afgegeven, verklaren dat het document officieel is. Dit bevestigt de echtheid van de ondertekening van het document en de hoedanigheid van de ondertekenaar. Daarna legaliseert de Nederlandse ambassade of het Nederlands consulaat het document. De ambassade of het consulaat controleert dan of de handtekening van de autoriteit echt is. Als er geen Nederlandse ambassade of consulaat aanwezig is in het betreffende land moet het document gelegaliseerd worden door de Nederlandse ambassade of consulaat die voor het betreffende land verantwoordelijk is.

Soms is een zogenoemde apostillestempel op het document voldoende. In het buitenland geven doorgaans de Ministers van Justitie of Buitenlandse Zaken zo'n stempel af. De Nederlandse ambassade of het Nederlands consulaat hoeft het document dan niet meer te legaliseren. Een apostillestempel is alleen mogelijk als het document uit een land komt dat net als Nederland aangesloten is bij het Apostilleverdrag. Je kunt bij het Consulair Dienstencentrum van het Ministerie van Buitenlandse Zaken navragen of een land is aangesloten bij het Apostilleverdrag. Kijk op www.rijksoverheid.nl voor meer informatie.

Voor legalisatie of een apostillestempel kun je zelf contact opnemen met de lokale autoriteiten.

Aan legalisatie zijn kosten verbonden. Deze kosten betaal je altijd, ook als je het document niet of niet tijdig hebt verkregen. Hoeveel legalisatie kost, verschilt per land. Vraag hiernaar bij de autoriteiten in het land van herkomst. De Nederlandse ambassade of het consulaat in het land van herkomst kan extra kosten in rekening brengen (bijvoorbeeld faxkosten).

Vertalen

Alle documenten moeten zijn opgesteld in het Nederlands, Engels, Frans of Duits. Is dit niet het geval? Dan moet je ze laten vertalen door een vertaler die door een rechtbank is beëdigd. In Nederland beëdigde vertalers zijn opgenomen in het Register beëdigde tolken en vertalers (Rbtv). Zie hiervoor www.bureauwbtv.nl. Laat je het document in het buitenland vertalen? Dan moet je de vertaling ook laten legaliseren. Daarmee toon je aan dat je een bevoegde vertaler hebt ingeschakeld.

5. Hoe ziet de aanvraagprocedure eruit?

Als u alle benodigde documenten en bewijsstukken hebt verzameld, kunt u een aanvraag indienen voor een verblijfsvergunning.

Om Nederland in te reizen voor een verblijf van meer dan 90 dagen, heeft uw werknemer in veel gevallen een speciaal visum nodig. Dit heet een machtiging tot voorlopig verblijf (mvv). De procedure is dan iets anders dan wanneer geen mvv nodig is.

Verblijfsvergunning zonder mvv

Heeft uw werknemer geen mvv nodig? Dan dient u een aanvraag in voor een verblijfsvergunning. Dat kunt u het beste doen als uw werknemer nog in het buitenland is. Zodra de IND heeft laten weten een verblijfsvergunning af te geven, kan uw werknemer naar Nederland komen. Dan weet u zeker dat hij niet voor niets naar Nederland reist. U kunt ook een aanvraag indienen terwijl uw werknemer al in Nederland is. Alleen weet u dan niet zeker of uw werknemer wel een verblijfsvergunning krijgt. Ook kan het lastig zijn om alle benodigde documenten in Nederland te krijgen. Als de aanvraag wordt ingewilligd, krijgt u bericht wanneer de werknemer zijn verblijfsvergunning kan ophalen.

Toegang en verblijf

Heeft uw werknemer een mvv nodig? Dan dient u een aanvraag in voor een mvv en verblijfsvergunning ineen. Dit is de procedure 'Toegang en Verblijf'. Als de IND een mvv verleent, geeft u dit door aan uw werknemer. De werknemer moet de mvv binnen 90 dagen ophalen bij de Nederlandse ambassade of het Nederlands consulaat. Daarna heeft hij 3 maanden de tijd om Nederland in te reizen. Na aankomst in Nederland kan hij binnen 2 weken zijn verblijfsvergunning ophalen. Waar en wanneer hij zijn verblijfsvergunning kan ophalen, hoort u van de IND.

Aanvraagformulieren

Alle aanvraagformulieren staan op www.ind.nl. U kunt het beste voor elke aanvraag opnieuw een aanvraagformulier downloaden van de site. Dan weet u zeker dat u de meest recente versie hebt. Op www.ind.nl kunt u alle informatie opvragen die u nodig hebt om de aanvraag voor te bereiden.

Let op! Wil uw werknemer familie- of gezinsleden meenemen naar Nederland? Als die tegelijk met de werknemer Nederland inreizen, is het handig als u alle aanvragen tegelijk indient. Zie de publicatie 'Een familie- of gezinslid naar Nederland laten komen' op www.ind.nl.

In de bijlage vindt u een uitgebreid overzicht van alle stappen in de procedure en de partijen die erbij betrokken zijn.

Kosten van de procedure

Het aanvragen van een mvv en een verblijfsvergunning kost geld. Dit zijn zogenoemde 'leges'. U moet leges betalen wanneer u de aanvraag indient. Als u geen leges betaalt, behandelt de IND uw aanvraag niet. U krijgt geen geld terug als de aanvraag wordt afgewezen. Op www.ind.nl staat een overzicht van de legestarieven.

Duur van de procedure

- Is uw organisatie erkend referent? Als de aanvraag volledig is, beslist de IND vaak al binnen 2 weken. Als een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid nodig is, heeft de IND circa 7 weken nodig.
- Is uw organisatie niet erkend als referent? Als de aanvraag volledig is, beslist de IND vaak binnen 90 dagen. Dient uw organisatie een aanvraag in voor een verblijfsvergunning Europese blauwe kaart in het kader van langetermijnmobiliteit? Dan beslist de IND binnen 30 dagen
- U krijgt een brief waarin de beslissing staat. Het is ook mogelijk dat de IND meer gegevens nodig heeft om een beslissing te nemen. Dan ontvangt u hierover ook een brief. Als de aanvraag wordt ingewilligd, krijgt uw werknemer een mvv en/of een verblijfsvergunning. De werknemer kan vanaf dit moment voor u werken. Als de aanvraag wordt afgewezen, staat in de brief waarom de aanvraag is afgewezen. Bent u het niet eens met de beslissing van de IND? Dan kunt u bezwaar indienen. Hoe dat moet, staat in de brief.

6. Welke rechten geeft de verblijfsvergunning?

Hier staat welke rechten een verblijfsvergunning geeft aan werknemers met een verblijfsvergunning voor reguliere arbeid, seizoenarbeid, lerend werken, overplaatsing binnen een onderneming, als kennismigrant, (gast)docent of arts in opleiding, houders van een Europese blauwe kaart of onderzoekers in de zin van richtlijn (EU) 2016/801.

Geldigheid

De verblijfsvergunning voor arbeid in loondienst of een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid geeft de werknemer het recht om in Nederland te verblijven voor de duur van het arbeidscontract of de duur van de aanstelling. Is er een tewerkstellingsvergunning afgegeven? Dan is de verblijfsvergunning net zo lang geldig als de tewerkstellingsvergunning. Is er een gecombineerde verblijfsvergunning voor verblijf en arbeid afgegeven? Dan staat de geldigheidsduur van de vergunning op het verblijfsdocument. Een verblijfsvergunning voor arbeid in loondienst of een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid is maximaal 3 jaar geldig.

Uitzondering: als u al een ononderbroken periode van 5 jaar beschikt over een verblijfsvergunning waarmee u arbeid mag verrichten, kan de verblijfsvergunning voor maximaal 5 jaar worden afgegeven. Voor een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid voor lerend werken geldt een maximale geldigheid van 1 jaar.

Voor seizoenarbeid is dat maximaal 24 weken. In hoofdstuk 8 leest u meer over de verlenging van de geldigheidsduur van uw vergunning.

De verblijfsvergunning voor arbeid in loondienst of de gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid blijft geldig zolang aan de voorwaarden wordt voldaan. Als de werknemer van werkgever of functie verandert geldt in geval van een:

- gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid: er moet een nieuwe aanvraag voor een gecombineerde vergunning bij de IND worden ingediend. Als het verblijfsdocument nog geldig is wordt er bij inwilliging van de aanvraag alleen een nieuw aanvullend document afgegeven. Het verblijfsdocument wordt dan niet vervangen.
- verblijfsvergunning met een tewerkstellingsvergunning: er moet een nieuwe tewerkstellingsvergunning worden aangevraagd bij het UWV. Als het verblijfsdocument nog geldig is wordt er bij inwilliging van de aanvraag alleen een nieuwe TWV afgegeven. Het verblijfsdocument wordt dan niet vervangen.

In de twee bovenstaande situaties zijn de gegevens op het aanvullend document of de tewerkstellingsvergunning niet meer actueel.

- verblijfsvergunning waarvoor geen TWV of aanvullend document is vereist om arbeid in loondienst te mogen verrichten: er hoeft niets te worden gewijzigd zolang de verblijfsvergunning geldig is.

Familie- of gezinsleden

Werknemers met een verblijfsvergunning voor reguliere arbeid, overplaatsing binnen een onderneming, als kennismigrant, (gast)docent of arts in opleiding, als houder van een Europese blauwe kaart of onderzoeker kunnen een verblijfsvergunning aanvragen voor familie- of gezinsleden. Bij een verblijf voor seizoenarbeid of lerend werken is dit niet mogelijk. Zie voor de voorwaarden de publicatie 'Een familie- of gezinslid naar Nederland laten komen'.

In beide gevallen treedt de werknemer op als referent voor het familie- of gezinslid. Alleen werknemers met de Turkse nationaliteit hoeven niet op te treden als referent voor familie- of gezinsleden. De werkgever treedt alleen op als referent voor de werknemer.

Heeft de werknemer een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid nodig? Dan hebben de familie- of gezinsleden van de werknemer een tewerkstellingsvergunning nodig (dit geldt niet als de werknemer een verblijfsvergunning heeft voor het verblijfsdoel 'overplaatsing binnen een onderneming' of 'arbeid als kennismigrant' of als de medewerker houder is van een Europese blauwe kaart). Als de werknemer geen tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid nodig heeft, hebben zijn familie- of gezinsleden geen tewerkstellingsvergunning nodig.

Let op! Als uw werknemer een bijstandsuitkering aanvraagt in Nederland, kan dat gevolgen hebben voor de verblijfsvergunning. Deze kan worden ingetrokken.

7. Aan welke regels moet u zich houden?

Als u een verblijfsvergunning aanvraagt voor een werknemer, treedt u op als referent. Dit brengt verantwoordelijkheden met zich mee. Als referent moet u zorgen dat uw werknemer voldoet aan de voorwaarden voor een verblijfsvergunning. Niet alleen bij de aanvraag voor een verblijfsvergunning, maar ook daarna. Als de werknemer niet meer rechtmatig in Nederland kan verblijven, bent u er verantwoordelijk voor dat hij Nederland verlaat. Vertel uw werknemer daarom aan welke regels u zich moet houden en wat hij zelf moet doen.

Uw plichten

Informatieplicht

Als referent hebt u een zogenoemde informatie-, administratie- en bewaarplicht. U bent verplicht wijzigingen te melden aan de IND als die van invloed kunnen zijn op het verblijfsrecht van de werknemer. Bijvoorbeeld:

- als de werknemer niet meer voldoet aan de looneis;
- als het dienstverband is beëindigd;
- als de werknemer een andere functie krijgt;
- als de werknemer teruggaat naar het land van herkomst;
- als u geen zicht meer hebt op de werknemer.

Administratieplicht

U bent verplicht relevante informatie over uw werknemer te verzamelen en te bewaren. Bijvoorbeeld:

- de arbeids-, gast- of stageovereenkomst of het aanstellingsbesluit;
- bij overplaatsing van een werknemer in concernverband een verklaring van het (moeder)bedrijf in het buitenland en een verklaring van het bedrijfsonderdeel in Nederland;
- de tewerkstellingsvergunning of het aanvullend document;
- de loonspecificaties;
- bij een (gereguleerd) beroep zoals arts een bewijs van inschrijving in het BIG-register;
- een kopie van het paspoort;
- bewijsstukken waaruit blijkt hoe u invulling geeft aan uw zorgplicht.

Als u niet meer optreedt als referent voor de werknemer moet u deze informatie nog 5 jaar bewaren. De IND kan op elk moment gegevens opvragen om te toetsen of u aan uw verplichtingen hebt voldaan.

Zorgplicht, extra regels voor erkende referenten

Als erkende referent gelden voor u dezelfde regels als voor niet-erkende referenten. Daarnaast hebben erkende referenten van kennismigranten een zorgplicht. Dat houdt in dat u de kennismigrant zorgvuldig moet werven en selecteren. Ook moet u de kennismigrant op de hoogte stellen van de toelatings- en verblijfsvoorwaarden waaraan hij moet voldoen.

Arbeid in loondienst

Als uw werknemer inburgeringsplichtig is, moet u uw werknemer aanmelden bij de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). Dit moet binnen 4 weken nadat uw werknemer de verblijfsvergunning heeft gekregen.

Vanzelfsprekend moet u als erkende referent blijven voldoen aan de voorwaarden voor erkenning. Als erkende referent bent u daarom ook verplicht wijzigingen te melden die invloed kunnen hebben op de erkenning. Zie hiervoor de publicatie 'Erkenning als referent' en www.ind.nl.

De referent

U blijft referent tot:

- de werknemer niet meer bij u werkt en u dit bij de IND hebt gemeld;
- de werknemer Nederland heeft verlaten en niet meer terugkomt en u dit bij de IND hebt gemeld;
- de verblijfsvergunning van de werknemer is ingetrokken;
- de werknemer een verblijfsvergunning heeft gekregen voor onbepaalde tijd of voor een ander verblijfsdoel;
- uw organisatie niet meer als (erkend) referent mag optreden;
- de werknemer Nederlander is geworden.

De plichten van uw werknemer

De werknemer heeft een informatieplicht. Hij moet belangrijke wijzigingen dus ook zelf melden aan de IND. Daarbij gaat het in ieder geval om verandering van werkgever. Verder is de werknemer zelf referent voor zijn familie- of gezinsleden. Als werkgever hebt u dus geen informatie-, administratie- en bewaarplicht als het gaat om familie- of gezinsleden van de werknemer.

8. Wat gebeurt er als jouw situatie verandert?

Als werkgever bent u verplicht wijzigingen te melden. De IND onderzoekt dan of er reden is om de verblijfsvergunning in te trekken of te wijzigen.

Wijziging van leeftijd

Als een kennismigrant op het moment van de aanvraag nog geen 30 jaar is, geldt een lagere looneis. Zolang hij bij u in dienst is, geldt deze eis.

Wijziging van werkgever of functie

De verblijfsvergunning blijft in beginsel geldig zolang de werknemer voldoet aan de voorwaarden, ook als hij van werkgever wisselt of een andere functie krijgt. Als de werknemer niet meer bij u werkt of van functie verandert, moet u dit binnen 4 weken melden bij de IND. Als de werknemer een andere werkgever heeft, moet de werknemer zelf aan de IND doorgeven bij welke werkgever hij gaat werken. De IND bekijkt dan of nog aan de voorwaarden wordt voldaan. Als een werknemer met een vergunning voor verblijf en arbeid voor arbeid in loondienst een andere baan vindt, moet de nieuwe werkgever een nieuwe vergunning voor verblijf en arbeid aanvragen, als die nog nodig is.

Wijziging van de verblijfsvergunning

Heeft de werknemer een verblijfsvergunning als reguliere arbeidsmigrant, maar voldoet hij aan de criteria voor verblijf als kennismigrant? Dan kunt u een aanvraag indienen om de verblijfsvergunning te wijzigen. Hetzelfde geldt als een kennismigrant gaat werken als reguliere arbeidsmigrant. Aan het wijzigen van de verblijfsvergunning zijn kosten verbonden. Wil uw werknemer verblijf aanvragen bij een familie- of gezinslid in Nederland, dan moet hij zelf een aanvraag indienen voor wijziging van de verblijfsvergunning.

Verlenging

Wanneer het arbeidscontract of de aanstelling wordt verlengd, moet u tijdig verlenging aanvragen van de verblijfsvergunning. Verlenging is niet mogelijk bij seizoenarbeid, lerend werken of overplaatsing binnen een onderneming, als de werknemer daardoor de maximale verblijfsduur overschrijdt. Houd er rekening mee dat u tijdig een vergunning voor verblijf en arbeid of - indien van toepassing - een tewerkstellingsvergunning aanvraagt. Bij een verblijfsvergunning voor reguliere arbeid, voor kennismigranten, (gast)docenten en artsen in opleiding, voor houders van een Europese blauwe kaart of onderzoekers, kan de werknemer na 5 jaar een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd aanvragen. Houders van een Europese blauwe kaart kunnen soms na 2 jaar een verblijfsvergunning EU-langdurig ingezetene aanvragen.

Intrekking van de verblijfsvergunning

Als u of uw werknemer niet meer aan de voorwaarden voor een verblijfsvergunning voldoet, trekt de IND de verblijfsvergunning in. Dat geldt ook als het arbeidscontract vroegtijdig wordt ontbonden. Als de werknemer werkloos raakt, kan hij in aanmerking komen voor een zoekperiode van maximaal 3 maanden om een nieuwe baan te vinden. Heeft uw werknemer een verblijfsvergunning Europese blauwe kaart en heeft hij deze 2 jaar of langer? Dan kan de werknemer in aanmerking komen voor een zoekperiode van maximaal 6 maanden.

De zoektermijn kan niet langer zijn dan de geldigheidsduur van de verblijfsvergunning en is dus minder dan 3 of 6 maanden indien de verblijfsvergunning eerder afloopt. De zoekperiode gaat in op de dag waarop de arbeidsovereenkomst is ontbonden. Als de verblijfsvergunning is verlopen of binnenkort verloopt, moet er een verlengingsaanvraag worden ingediend.

9. Wat gebeurt er als u zich niet aan de regels houdt?

De IND kan op elk moment controleren of u en uw werknemer zich aan de regels houden. Als dat niet zo is, kan de IND verschillende maatregelen nemen.

Waarschuwing en bestuurlijke boete

De eerste keer dat uw organisatie zich niet aan de regels houdt, krijgt u doorgaans een waarschuwing. Bij een volgende overtreding kan de IND de organisatie een boete opleggen. De hoogte van de boete hangt onder meer af van de ernst van de overtreding en het aantal overtredingen. Bij ernstige overtredingen kan de IND ook direct een boete opleggen, zonder waarschuwing vooraf.

Aangifte van een strafbaar feit

De IND is verplicht aangifte te doen als er een redelijk vermoeden is van een strafbaar feit. Bijvoorbeeld dat uw organisatie bewust verkeerde gegevens heeft verstrekt. Het Openbaar Ministerie bepaalt vervolgens of uw organisatie strafrechtelijk wordt vervolgd. In dat geval kan de organisatie een geldboete krijgen of de bestuurder worden veroordeeld tot een gevangenisstraf.

Schorsing en intrekking erkenning

Ook voor erkende referenten gelden de genoemde maatregelen. Daarnaast kunnen zij hun erkenning verliezen als zij zich meerdere malen niet aan de regels houden. De IND kan uw organisatie ook schorsen om te onderzoeken of nog aan de voorwaarden voor erkenning wordt voldaan. Als dat niet of niet meer zo is, kan de IND de erkenning intrekken. Dat kan ook als de organisatie zich niet houdt aan haar verplichtingen. Bij schorsing of intrekking van de erkenning kan de verblijfsvergunning van de werknemer worden ingetrokken.

Intrekking van de verblijfsvergunning

Wanneer uw organisatie bij de aanvraag voor een verblijfsvergunning verkeerde gegevens heeft verstrekt, kan de vergunning worden ingetrokken. Dit geldt ook wanneer uw werknemer niet meer voldoet aan de voorwaarden voor verblijf.

Kosten uitzetting verhalen

Als de werknemer niet meer voldoet aan de voorwaarden voor verblijf, controleert de IND of de werknemer Nederland verlaat. Als de werknemer niet uit eigen beweging vertrekt, kan de overheid hem het land uitzetten. De kosten die hiervoor worden gemaakt, moeten door u worden betaald. Het gaat dan om de kosten van het vervoer naar het vliegveld of de grens, van het vliegticket en om de kosten van reisdocumenten, zoals een vervangend paspoort. De kosten kunnen op u worden verhaald tot 1 jaar nadat u geen referent meer bent.

10. Meer informatie

Hebt u na het lezen van deze publicatie nog vragen?

Internet

Op www.ind.nl vindt u meer informatie over de procedure en voorwaarden voor het aanvragen van een verblijfsvergunning of de Nederlandse nationaliteit.

Contact met de IND

Wilt u contact met de IND of een afspraak maken voor een bezoek aan een IND-loket? Of hebt u een ander verzoek? Kijk dan op www.ind.nl/contact voor de verschillende contactmogelijkheden.

Vragen over legalisatie?

Voor informatie over legalisatie van documenten (geboorteakte, huwelijksakte) kijkt u op www.rijksoverheid.nl. Of u kunt u bellen met telefoonnummer 1400 (Informatie Rijksoverheid).

Verwerking van persoonsgegevens

De Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) verwerkt persoonsgegevens tijdens de behandeling van uw aanvraag, melding of verzoek. Dit betekent dat de IND gegevens opvraagt bij uzelf en bij andere organisaties of personen als dat nodig is. Ook gebruikt en bewaart de IND gegevens en geeft deze door aan andere organisaties. De IND houdt zich daarbij aan de regels die in de privacywetgeving staan. Zo moet de IND zorgvuldig en veilig met gegevens omgaan. De wet geeft ook rechten. Als u dat vraagt, mag u bijvoorbeeld zien welke gegevens de IND over u verwerkt. Ook kunt u informatie krijgen over waarom de IND deze gegevens ver- werkt en aan wie deze zijn doorgegeven. Op www.ind.nl leest u hoe de IND met uw gegevens omgaat en welke rechten u hebt. Ook leest u hoe u gebruik kunt maken van uw rechten.

Aan de inhoud van de publicatie kunnen geen rechten worden ontleend. Tekst uit deze uitgave mag onder bronvermelding worden gebruikt.

Bijlage

Schematisch overzicht van de aanvraagprocedure voor een verblijfsvergunning

In onderstaand schema leest u wat uw bedrijf, uw werknemer en de IND moeten doen om een verblijfsvergunning voor een buitenlandse werknemer te krijgen.

	☐ Wat doet uw bedrijf?	☐ Wat doet de werknemer?	☐ Wat doet de IND?
1.	U leest de voorwaarden voor een verblijfsvergunning voor buitenlandse werknemers en kijkt of u en uw werknemer daaraan voldoet. U controleert op www.ind.nl welke bewijsstukken en documenten nodig zijn en of een mvv en een TWV nodig zijn.	Is uw werknemer inburgeringsplichtig? Dan moet hij eerst examen doen. Raadpleeg voor meer informatie de Nederlandse ambassade of het Nederlands consulaat.	
2.	U laat de werknemer weten welke bewijsstukken en documenten u nodig hebt om een aanvraag in te dienen.	De werknemer zorgt ervoor dat u alle papieren krijgt die nodig zijn om een aanvraag in te dienen.	
3.	U dient een aanvraag voor een verblijfsvergunning in bij de IND. Als de werknemer een mvv nodig heeft, gaat het om een aanvraag voor een mvv en een verblijfsvergunning ineen. Als de werknemer een vergunning voor verblijf en arbeid nodig heeft, dan stuurt u de aanvraag met alle bewijsmiddelen naar de IND. U betaalt de leges op de aangegeven wijze.		Zodra de leges ontvangen zijn, neemt de IND de aanvraag in behandeling. De IND laat u weten wat de beslissing is. Als u een erkende referent bent en de aanvraag compleet is, kan dat binnen 2 weken. Als uw werknemer een TWV nodig heeft, duurt het circa 7 weken. Als u geen erkende referent bent, dan duurt het maximaal 90 dagen. Bij een aanvraag Europese blauwe kaart in kader van langetermijnmobiliteit duurt het maximaal 30 dagen. Als sprake is van een complete aanvraag om een vergunning voor verblijf en arbeid, dan vraagt de IND advies aan het UWV of met de aanwezigheid van de werknemer een wezenlijk Nederlands belang wordt gediend.
4.	U licht de werknemer in over de beslissing van de IND. Eventueel kunt u bezwaar maken tegen de beslissing	Als de beslissing positief is en de werknemer mvv-plichtig is, haalt hij de mvv op bij de Nederlandse ambassade of het Nederlands consulaat. Vervolgens reist hij binnen 90 dagen naar Nederland. Als de werknemer geen mvv nodig heeft, kan hij meteen naar Nederland reizen.	
5.	U geeft aan de werknemer door waar hij zich na aankomst in Nederland moet melden bij de IND.	De werknemer meldt zich binnen 2 weken bij de IND.	De IND controleert de identiteit van de werknemer en geeft de verblijfsvergunning of een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid af.
6.	U wijst de werknemer erop dat hij een zorgverzekering moet afsluiten	De werknemer sluit zo snel mogelijk een zorgverzekering af. Indien van toepassing laat de werknemer binnen 3	

	en dat hij -indien vereist- een tbc-onderzoek moet laten doen.	maanden na aankomst in Nederland bij de GGD een tbc-onderzoek doen. Als uw werknemer inburgeringsplichtig is dan moet hij in Nederland verder inburgeren.	
--	--	---	--