

# **Master Course**

## **Human Resources and Global Mobility**

Erasmus Universiteit Rotterdam – Fiscaal Economisch Instituut  
*in samenwerking met The Expatsise Academy*

### **Paper**

Overplaatsing binnen concernverband: Welke mogelijkheden en beperkingen bieden de ICT-richtlijn en de kennismigrantenregeling aan internationale bedrijven die werknemers vanuit de Verenigde Staten wensen over te plaatsen naar een onderneming gevestigd in Nederland en in hoeverre dragen beide regelingen bij aan de mobiliteit van sleutelpersoneel binnen de EU?

*Een vergelijkende analyse van de ICT-richtlijn en de nationale kennismigrantenregeling door toepassing op een overplaatsing binnen concernverband van een werknemer vanuit de Verenigde Staten naar een onderneming in Nederland.*

Door Sevil Akkas

Januari 2018

## **Inhoudsopgave**

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>Introductie</b>	<b>3</b>
<b>Hoofdstuk 1 De ICT-richtlijn</b>	<b>5</b>
1.1 <b>Introductie</b>	<b>5</b>
1.2 <b>Reikwijdte ICT-richtlijn</b>	<b>6</b>
1.3 <b>Voorwaarden ICT-vergunning</b>	<b>6</b>
1.4 <b>Mobiliteit binnen de EU</b>	<b>9</b>
1.5 <b>Aanvraagprocedure in Nederland</b>	<b>10</b>
<b>Hoofdstuk 2 De kennismigrantenregeling</b>	<b>11</b>
2.1 <b>Introductie</b>	<b>11</b>
2.2 <b>Voorwaarden kennismigrantenregeling</b>	<b>11</b>
2.3 <b>Erkenning als referent</b>	<b>12</b>
2.4 <b>Aanvraagprocedure</b>	<b>13</b>
<b>Hoofdstuk 3 De kennismigrantenregeling versus de ICT-vergunning</b>	<b>15</b>
3.1 <b>Introductie</b>	<b>15</b>
3.2 <b>Exclusieve karakter ICT-richtlijn</b>	<b>15</b>
3.3 <b>Verschillen tussen de kennismigrantenregeling en de ICT-vergunning</b>	<b>16</b>
3.3.1 <i>Reikwijdte</i>	<b>16</b>
3.3.2 <i>Erkend referent</i>	<b>16</b>
3.3.3 <i>Kwalificatie-eis</i>	<b>16</b>
3.3.4 <i>Duur gecombineerde verblijfs- en werkvergunning</i>	<b>18</b>
3.3.5 <i>Opbouw verblijfsrechten</i>	<b>18</b>
3.3.6 <i>Verblijfsvergunning status als EU-langdurig ingezetene / voor onbepaald tijd</i>	<b>19</b>
3.3.7 <i>Mobiliteit binnen de EU</i>	<b>20</b>
3.3.8 <i>Administratieve lasten</i>	<b>20</b>
3.3.9 <i>Geen groep onderneming in ander lidstaat</i>	<b>21</b>
3.4 <b>Overige aspecten Global Mobility</b>	<b>21</b>
3.4.1 <i>Belastingstructuur</i>	<b>21</b>
3.4.2 <i>Sociale Zekerheid</i>	<b>22</b>
3.4.3 <i>Zorgverzekering</i>	<b>23</b>
<b>Conclusie</b>	<b>24</b>
<b>Bronnenlijst</b>	<b>25</b>

## Introductie

Internationaal georiënteerde bedrijven hebben vaak een interne afdeling Global Mobility welke afdeling gericht is op het zo efficiënt en kosteneffectief mogelijk werknemers te verplaatsen naar het buitenland. Global Mobility omvat meerdere disciplines die aan de orde komen bij het verplaatsen van werknemers, zoals arbeidsrecht, immigratierecht, sociale zekerheid, pensioen en fiscale aspecten en daarbij is het uiterst belangrijk om deze aspecten vanuit de positie van beide partijen goed te regelen. In deze paper ligt de focus op het immigratieaspect van Global Mobility, welke in mijn optiek het belangrijkste aspect van Global Mobility is omdat zonder een verblijfs- en werkvergunning een werknemer niet uitgezonden kan worden naar een ander land om aldaar te verblijven en te werken. Onze nationale kennismigrantenregeling biedt hierbij de voorkeur omdat werkgevers via een snelle en gemakkelijke procedure, middels één aanvraagprocedure, een gecombineerde verblijfs- en werkvergunning kunnen aanvragen voor derdelanders.

Op Europees niveau zijn er tevens verschillende richtlijnen die van belang zijn in het Europese migratiebeleid, te weten: Richtlijn 2009/50/EG inzake de EU Blauwe Kaart, de Richtlijn 2009/52/EG over werkgeverssancties bij illegale tewerkstelling en Richtlijn 2011/98/EU inzake een aanvraagprocedure voor een gecombineerde werk- en verblijfsvergunning (Single Permit). Deze Richtlijnen zijn door de Nederlandse overheid geïmplementeerd in onze nationale wetgeving. Het Europese Parlement heeft op 15 mei 2014 de Richtlijn 2014/66/EU<sup>1</sup> (hierna: ICT-richtlijn) aangenomen. Deze richtlijn regelt de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming. De ICT-richtlijn erkent dat het voor multinationale ondernemingen belangrijk is om leidinggevenden, specialisten en stagiair-werknemers binnen hun groep ondernemingen te kunnen verplaatsen. Het voorgaande zorgt voor nieuwe vaardigheden en kennis, innovatie en meer economische mogelijkheden voor de gastentiteit en de bevordering van de kenniseconomie en de investeringsstromen in de Europese Unie (hierna: EU).<sup>2</sup> Op 29 november 2016 heeft Nederland de ICT-richtlijn geïmplementeerd in haar nationale wet- en regelgeving en derhalve is er een nieuwe regeling bijgekomen waaraan moet worden getoetst bij een overplaatsing van een werknemer naar Nederland.

In deze paper wil ik onderzoeken welke mogelijkheden en beperkingen de ICT-richtlijn en de kennismigrantenregeling bieden aan internationale bedrijven die werknemers vanuit de Verenigde Staten (VS) wensen over te plaatsen naar een onderneming gevestigd in Nederland en in hoeverre beide regelingen bijdragen aan de mobiliteit van sleutelpersoneel binnen de EU. Een vergelijkende analyse zal worden gemaakt van de ICT-richtlijn en de nationale kennismigrantenregeling door toepassing op een overplaatsing binnen een onderneming van een werknemer vanuit de VS naar een Nederlandse dochter onderneming.

---

<sup>1</sup> *PbEU* 2014, L 157/1 (hierna: ICT-richtlijn).

<sup>2</sup> Paragraaf 6 preambule ICT-richtlijn.

Deze paper zal zich dus beperken op overplaatsingen binnen concernverband van werknemers vanuit de VS naar Nederland. Daarbij zal worden uitgegaan van de volgende casus. Een hoogopgeleide senior software engineer (38 jaar), met Amerikaanse nationaliteit, is sinds drie jaar in dienst bij een bedrijf in de VS. Dit bedrijf heeft dochterondernemingen in Nederland en Duitsland. Het moederbedrijf in de VS wil deze werknemer gedurende twaalf maanden overplaatsen naar de dochteronderneming in Nederland. De dochteronderneming is gekwalificeerd als erkend referent. Het bruto jaarsalaris van de werknemer zal EUR 130.000 zijn (inclusief 8% vakantiegeld). De werknemer zal na het einde van de overplaatsing in principe terugkeren naar de VS. Het is tevens mogelijk dat het moederbedrijf besluit om de werknemer tijdelijk over te plaatsen naar de dochteronderneming in Duitsland gedurende of nadat de overplaatsing in Nederland is geëindigd.

In het eerste hoofdstuk zal ik het doel, de reikwijdte van de ICT-richtlijn en de voorwaarden om in Nederland voor een ICT-vergunning in aanmerking te komen bespreken. Vervolgens zal ik in hoofdstuk twee de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een verblijfsvergunning als kennismigrant behandelen. In hoofdstuk drie zal ik de ICT-richtlijn en de kennismigrantenregeling met elkaar vergelijken, waarbij de verschillen, de voor- en nadelen de mogelijkheden en beperkingen van beide regelingen aan bod zullen komen. Deze paper zal worden afgesloten met een conclusie waarin mijn bevindingen getroffen kunnen worden.

## Hoofdstuk 1

## De ICT-richtlijn

### 1.1 Introductie

Een van de hoofddoelstellingen van de EU is een op de toekomst gericht en alomvattend Europees migratiebeleid gebaseerd op solidariteit. Het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (hierna: VWEU) bepaalt dat de EU de bevoegdheid heeft om de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen die legaal het grondgebied van een lidstaat binnenkomen en er verblijven, ook met het oog op gezinshereniging, vast te stellen. De lidstaten behouden wel het recht vast te kunnen stellen hoeveel derdelanders zij willen toelaten om in het lidstaat arbeid te verrichten.<sup>3</sup> Daardoor heeft elke lidstaat een nationale immigratie wetgeving (mede ter bescherming van de eigen arbeidsmarkt).

Door de globalisering van ondernemingen, de toenemende internationale handel, de groei en de verspreiding van multinationals, is het voor multinationals belangrijker geworden om leidinggevende en technische werknemers voor tijdelijke duur over te plaatsen naar andere dochterondernemingen van de onderneming. Multinationals ondervonden belemmeringen die de mobiliteit van personen die binnen een onderneming worden overgeplaatst beperken zoals gebrek aan flexibiliteit, het ontbreken van duidelijke regelingen in de meeste lidstaten, complexe voorwaarden, kosten, vertraging bij de afgifte van de desbetreffende vergunningen en onzekerheid over de toepasselijke regels en procedures waarbij tussen de lidstaten verschillende voorwaarden bestaan om in aanmerking te komen voor een verblijfs- en werkvergunning. Voor multinationals met meerdere vestigingen in meerdere lidstaten werkt dit niet praktisch. Bij een overplaatsing van een werknemer van de ene lidstaat naar een andere lidstaat, zowel voor korte duur als voor een duur van langer dan negentig dagen, moest voor iedere lidstaat een aparte verblijfs- en werkvergunning worden aangevraagd. Dit bevordert de wil van multinationals om op een snelle wijze werknemers binnen de ondernemingen in verschillende lidstaten te verplaatsen niet.<sup>4</sup> Er is behoefte aan een integraal Europees immigratiebeleid en de ICT-richtlijn maakt een deel uit van de ontwikkeling van dat beleid.<sup>5</sup>

De ICT-richtlijn heeft als doel de toelatingsregelingen van de verschillende lidstaten te harmoniseren en de intra EU-mobiliteit van leidinggevendenden, specialisten en trainees van multinationals te faciliteren ter bevordering van de overdracht van kennis en deskundigheid binnen de onderneming. De EU wordt dan als geheel aantrekkelijker voor internationale ondernemingen en versterkt het concurrentievermogen van de Europese economie en arbeidsmarkt.<sup>6</sup> Met gemeenschappelijke definities en voorwaarden harmoniseert de ICT-richtlijn de procedure voor de toelating van binnen een onderneming overgeplaatste personen. De ICT-richtlijn stelt een gecombineerde verblijfs- en werkvergunning verplicht voor een

---

<sup>3</sup> Art. 79 en 80 VWEU.

<sup>4</sup> Nota van Toelichting bij Besluit van 13 oktober 2016 tot wijziging van het Vreemdelingenbesluit 2000 en enige andere besluiten in verband met de implementatie van Richtlijn 2014/66/EU, *Stb.* 2016, 408, p. 10 en 11.

<sup>5</sup> Toelichting bij het commissievoorstel COM(2010)378, 13 juli 2010, p. 11.

<sup>6</sup> Nota van Toelichting bij Besluit van 13 oktober 2016 tot wijziging van het Vreemdelingenbesluit 2000 en enige andere besluiten in verband met de implementatie van Richtlijn 2014/66/EU, *Stb.* 2016, 408, p. 11.

overplaatsing binnen een groep van ondernemingen die in de EU en in een derde land een onderneming hebben gevestigd.<sup>7</sup>

In dit hoofdstuk zal worden behandeld de reikwijdte van de ICT-richtlijn en de voorwaarden die in Nederland gelden om in aanmerking te komen voor een gecombineerde verblijfs- en werkvergunning onder het verblijfsdoel 'overplaatsing binnen een onderneming', in de praktijk ook wel genoemd de 'intra-corporate transfer (ICT)-vergunning'.

## **1.2 Reikwijdte ICT-richtlijn**

De ICT-richtlijn is van toepassing op onderdanen van derde landen die op het tijdstip van de eerste aanvraag voor een ICT-vergunning buiten het grondgebied van de EU lidstaten verblijven en in het kader van een overplaatsing binnen een groep van ondernemingen een aanvraag indienen om tot het grondgebied van een lidstaat te worden toegelaten conform de voorwaarden van de richtlijn.<sup>8</sup>

De ICT-richtlijn definieert een groep van ondernemingen als twee of meer ondernemingen waarvan wordt erkend dat zij overeenkomstig het nationale recht verbonden zijn op een van de volgende wijzen: wanneer een onderneming, direct of indirect, ten opzichte van een andere onderneming de meerderheid van het geplaatste kapitaal van de onderneming bezit; beschikt over de meerderheid van de stemmen die verbonden zijn aan de door de onderneming uitgegeven aandelen; is gerechtigd meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van de onderneming te benoemen, of wanneer de ondernemingen onder centrale leiding van de moederonderneming staan.<sup>9</sup>

Ook is het vereist dat de werknemer gedurende minstens drie tot maximaal twaalf maanden onafgebroken al in dienst is bij de onderneming gevestigd in het buitenland voordat de overplaatsing plaatsvindt. De werknemer moet worden overgeplaatst van een groep onderneming gevestigd buiten de EU naar een groep onderneming gevestigd in de EU.

Voor een opsomming van de onderdanen waarop de ICT-richtlijn niet van toepassing is, verwijst ik naar art. 2.2 van de ICT-richtlijn.

## **1.3 Voorwaarden ICT-vergunning**

Met art. 3.30d Vreemdelingenbesluit 2000 (VB 2000) is de ICT-richtlijn in de Nederlandse nationale wetgeving geïmplementeerd. Om in aanmerking te komen voor een ICT-vergunning moeten de vreemdeling en de gastentiteit in Nederland aan de volgende voorwaarden voldoen. In eerste instantie moet het gaan om een tijdelijke overplaatsing voor de duur van langer dan negentig dagen van een vreemdeling, die niet de nationaliteit van een lidstaat van de EU, de Europese Economische Ruimte (EER) of Zwitserland heeft<sup>10</sup>, voor beroepsactiviteiten of

---

<sup>7</sup> Nota van Toelichting bij Besluit van 13 oktober 2016 tot wijziging van het Vreemdelingenbesluit 2000 en enige andere besluiten in verband met de implementatie van Richtlijn 2014/66/EU, *Stb.* 2016, 408, p. 8.

<sup>8</sup> Art. 2.1 ICT-richtlijn.

<sup>9</sup> Art. 3 sub I ICT-richtlijn.

<sup>10</sup> De volgende landen zijn lid van de EU of de EER: België, Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Kroatië, Letland, Liechtenstein, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Noorwegen, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië, Verenigd Koninkrijk & Noord-

opleiding naar een groep onderneming in Nederland welke behoort tot een onderneming gevestigd buiten de EU.

Op het moment van de aanvraag voor een ICT-vergunning heeft de werknemer zijn hoofdverblijf buiten de EU, is de werknemer voordat de overplaatsing plaatsvindt minstens gedurende drie maanden in dienst bij de groep onderneming gevestigd buiten de EU en is de werknemer in de periode van zes maanden direct voorafgaand aan de aanvraag voor een ICT-vergunning niet in Nederland verbleven voor een eerdere overplaatsing binnen de groep onderneming.

De functie die de werknemer zal vervullen moet een sleutelfunctie zijn in de rol van leidinggevende of specialist of als trainee-werknemer. Art. 3.30d lid 1 sub a VB 2000 verwijst voor de definities van deze functies naar de ICT-richtlijn.

Wanneer we deze begrippen nader bekijken dan leren we dat onder leidinggevende het volgende wordt verstaan: een lid van het hogere personeel dat in de eerste plaats leiding geeft aan de gastentiteit, onder het algemene toezicht van of aangestuurd door, in hoofdzaak, de raad van bestuur of de aandeelhouders van de onderneming of daarmee gelijkgestelde personen. Deze functie omvat het leiding geven aan de gastentiteit of een afdeling of onderafdeling daarvan, het toezicht houden op en het controleren van de werkzaamheden van andere toezichthoudende, hooggespecialiseerde of leidinggevende werknemers. De leidinggevende moet bevoegd zijn voor het aanbevelen van de indienstneming of van het ontslag van werknemers dan wel van ander optreden in het kader van het personeelsbeleid.<sup>11</sup>

Een specialist is een binnen de groep van ondernemingen werkend persoon die beschikt over gespecialiseerde kennis die van wezenlijk belang is voor de activiteiten, de technieken of het beheer van de gastentiteit. Bij de beoordeling van deze kennis moet rekening worden gehouden met de voor de gastentiteit specifieke kennis en met de vraag of de betrokkene hoge kwalificaties heeft, waaronder toereikende beroepservaring, voor bepaalde werkzaamheden of activiteiten waarvoor specifieke technische kennis inclusief eventueel het lidmaatschap van een erkend beroepsgroep vereist zijn.<sup>12</sup>

Een trainee-werknemer is iemand met een universitair diploma die voor loopbaanontwikkeling of voor een opleiding in bedrijfstechieken of –methoden wordt overgeplaatst naar een gastentiteit. Tijdens de overplaatsing wordt de trainee betaald voor zijn werkzaamheden.<sup>13</sup>

Met de groep onderneming gevestigd buiten de EU dient de werknemer een geldig arbeidsovereenkomst te hebben en middels een opdrachtbrief worden de voorwaarden van de overplaatsing beschreven. In deze opdrachtbrief dient minstens de volgende informatie te staan:

- de duur van de overplaatsing en de plaats van de vestiging in Nederland;
- de functie die de werknemer zal vervullen als leidinggevende, specialist of trainee-werknemer;
- het salaris en de overige arbeidsvoorwaarden tijdens de overplaatsing;

---

Ierland, IJsland en Zweden. Zwitserland is geen lid van de EU of EER maar en Zwitsers onderdaan heeft dezelfde verblijfsrechten in Nederland als een EU/EER-onderdaan.

<sup>11</sup> Art. 3 sub e ICT-richtlijn.

<sup>12</sup> Art. 3 sub f ICT-richtlijn.

<sup>13</sup> Art. 3 sub g ICT-richtlijn.

- dat de werknemer na het einde van de overplaatsing kan worden overgeplaatst naar een entiteit die tot dezelfde onderneming of groep van ondernemingen behoort en in een derde land is gevestigd.

Verder, de werknemer dient de beroepskwalificaties en ervaring te bezitten die vereist zijn in de gastentiteit in Nederland. Als leidinggevende of specialist is dat minstens een diploma op HBO of universitair niveau en in het geval van een trainee-werknemer minstens een masterdiploma op universitair niveau. Werknemers met een gereguleerd beroep dienen te beschikken over een erkenning van de buitenlandse beroepskwalificaties.<sup>14</sup>

Met betrekking tot het salaris van de ICT-werknemer, deze moet marktconform zijn waarbij aansluiting moet worden gezocht bij de salarissenormen die gelden voor het verblijfsdoel 'arbeid als kennismigrant'<sup>15</sup>. Deze salarissenormen zijn in 2018 als volgt:

- bij een werknemer van 30 jaar en ouder geldt een minimum bruto maandsalaris van € 4.404 exclusief 8% vakantiegeld;
- bij een werknemer van jonger dan 30 jaar geldt een minimum bruto maandsalaris van € 3.229 exclusief 8% vakantiegeld.

Ten slotte gelden ook de volgende voorwaarden. De gastentiteit in Nederland mag niet zijn opgericht met als belangrijkste doel de overplaatsing van werknemers binnen groep ondernemingen naar de EU te vergemakkelijken en moet de werkgever en gastentiteit in Nederland economische activiteiten verrichten. Om schijnconstructies tegen te gaan bepaalt de ICT-richtlijn dat een lidstaat een aanvraag voor een ICT-vergunning mag afwijzen indien er geen economische activiteiten plaatsvindt bij de werkgever of gastentiteit.<sup>16</sup> Deze grond voor afwijzing is geïmplementeerd in art. 3.30d lid 2 sub b VB 2000. De ICT-richtlijn schrijft geen minimum duur van de economische activiteiten voor.

Ook mag de werkgever of gastentiteit in Nederland in de vijf jaar direct voorafgaande aan de ICT-aanvraag geen sanctie opgelegd hebben gekregen wegens overtreding van art. 2 Wet arbeid vreemdelingen (WAV) of wegens het niet of onvoldoende afdragen van loonbelasting, premies voor de werknemersverzekeringen of volksverzekeringen. Nederland moet tevens de lidstaat zijn waar over het geheel genomen het langst durende verblijf tijdens de overplaatsing van de werknemer zal plaatsvinden.

Voor een trainee-werknemer geldt nog het volgende. Bij een ICT-aanvraag voor een trainee-werknemer moet worden overlegt een traineeovereenkomst verband houdende met de voorbereiding voor de toekomstige functie binnen de gastentiteit of een van andere groep ondernemingen, inclusief de duur van de overplaatsing, een beschrijving van het traineeprogramma waaruit blijkt dat het doel van het verblijf is om de trainee-werknemer op te leiden voor loopbaanontwikkeling of een opleiding in bedrijfstechnieken en –methoden en waarin ook de duur en de wijze waarop tijdens de overplaatsing toezicht zal worden uitgeoefend op de trainee-werknemer.

<sup>14</sup> In de zin van art. 1 jo 5 Algemene wet erkenning EU-beroepskwalificaties.

<sup>15</sup> Art. 1d Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen.

<sup>16</sup> Art. 7 lid 3 sub b ICT-richtlijn.



De ICT-richtlijn bepaalt dat de maximale duur van een overplaatsing van een ICT-werknemer in een sleutelfunctie als leidinggevende of specialist maximaal drie jaar is. Voor trainee-werknemers is dit maximaal één jaar. De duur van eerder verblijf in andere lidstaten op grond van de ICT-richtlijn moet worden gekort op de maximale duur van drie jaar van de ICT-vergunning afgegeven door de Nederlandse autoriteiten. Na afloop van de totale duur van drie jaar, dient de vreemdeling Nederland en de EU te verlaten. Na een afkoelingsperiode van zes maanden in het buitenland, mag een gastentiteit opnieuw de ICT-vergunning aanvragen voor dezelfde werknemer.

#### **1.4 Mobiliteit binnen de EU**

Allereerst, het Verenigd Koninkrijk, Ierland en Denemarken hebben zich uitgesloten van de toepassing van de ICT-richtlijn. Groep ondernemingen van een multinationale onderneming gevestigd in een van deze lidstaten kunnen derhalve geen beroep doen op de ICT-vergunning. In deze paragraaf wil ik bespreken dat onder bepaalde voorwaarden een vreemdeling in het bezit van een ICT-vergunning, op basis van die vergunning en van een geldig reisdocument in één lidstaat of in verschillende lidstaten kan binnenkomen en aldaar kan verblijven en werken.<sup>17</sup> Een onderscheid kan worden gemaakt tussen korte-termijnmobiliteit en lange-termijnmobiliteit.

##### *Korte-termijn mobiliteit*

Onder korte-termijnmobiliteit verstaat de ICT-richtlijn dat onder bepaalde voorwaarden een vreemdeling met een geldige ICT-vergunning afgegeven door de eerste lidstaat, in andere lidstaten mag verblijven en werken voor een groep onderneming voor de duur van 90 dagen in een periode van 180 dagen per lidstaat. Met deze mogelijkheid wordt het faciliteren van de mobiliteit van binnen een onderneming overgeplaatste werknemers binnen de EU en het verminderen van administratieve lasten beoogd. De Nederlandse wetgever heeft conform art. 21 ICT-richtlijn het wenselijk geacht de verplichting aan de werkgever op te leggen tot kennisgeving van een korte-termijnmobiliteit zodat kan worden gecontroleerd hoeveel personen in Nederland komen werken met een ICT-vergunning afgegeven door een andere lidstaat, men vanuit handhavingsoverwegingen weet welke personen waar en hoe lang voor een onderneming zal werken en om bij een ICT-vergunning aanvraag te kunnen toetsen of de vreemdeling in de zes voorafgaande maanden in Nederland heeft verbleven voor een eerdere overplaatsing onder de ICT-richtlijn. Middels een notificatieprocedure bij het UWV kan de werkgever de korte-termijnmobiliteit van een werknemer aanmelden. Na het verrichten van de notificatie mag de werknemer direct starten met werken voor de groep onderneming.<sup>18</sup>

##### *Langetermijnmobiliteit*

Indien de vreemdeling langer dan 90 dagen moet verblijven en werken voor de groep onderneming, heeft onze wetgever ervoor gekozen om zoveel mogelijk aansluiting te zoeken bij de toelatingsvoorwaarden voor een eerste ICT-aanvraag conform art. 3.30d lid 1 en lid 2 Vreemdelingenbesluit. Met betrekking tot lange-termijnmobiliteit naar andere lidstaten vanuit

---

<sup>17</sup> Art. 20 ICT-richtlijn.

<sup>18</sup> Nota van Toelichting bij Besluit van 13 oktober 2016 tot wijziging van het Vreemdelingenbesluit 2000 en enige andere besluiten in verband met de implementatie van Richtlijn 2014/66/EU, *Stb.* 2016, 408, p. 12 en 13.

Nederland, moeten ondernemingen altijd in acht houden dat aan de voorwaarden die de tweede lidstaat aan de ICT-vergunning voldoen. Er kunnen bijvoorbeeld verschillende salarismatrices gelden in dat specifieke lidstaat. Het is daarbij de vreemdeling toegestaan om de eerst afgegeven ICT-vergunning te behouden en direct te starten met werken in de tweede lidstaat in afwachting op de beslissing van de tweede ICT-vergunning aanvraag.

### **1.5 Aanvraagprocedure in Nederland**

De wettelijke beslistermijn van de Immigratie- en Naturalisatiedienst (hierna: IND) op een ICT-vergunning aanvraag is in principe drie maanden. Indien de gastentiteit gekwalificeerd is als erkend referent<sup>19</sup> is de streeftermijn van de IND om te beslissen op een aanvraag twee weken. Afhankelijk van de nationaliteit van de werknemer dient de gastentiteit in Nederland een procedure voor toegang en verblijf (TEV) op te starten waarbij de vreemdeling de beslissing op de aanvraag buiten Nederland moet afwachten. Zodra de aanvraag is toegekend, mag de vreemdeling de machtiging tot voorlopig verblijf (MVV-visum) ophalen bij de Nederlandse vertegenwoordiging in het land van herkomst of land van permanent verblijf. Zodra het MVV-visum is geplaatst in het paspoort van de vreemdeling, is het de vreemdeling toegestaan naar Nederland af te reizen en zijn immigratieprocedure te completeren bij een van de IND loketten of een Expatcenter. Indien de nationaliteit van de vreemdeling dit toestaat kan de gastentiteit een procedure voor een reguliere verblijfsvergunning (VVR) opstarten. In paragraaf 2.4 zal de VVR-procedure nader worden behandeld.

---

<sup>19</sup> Art. 2c Vreemdelingenwet. In hoofdstuk 2 zal de erkend referent titel nadrukkelijker worden behandeld.

## Hoofdstuk 2

## De kennismigrantenregeling

### 2.1 Introductie

Zoals benoemd in de introductie van dit stuk, is onze nationale kennismigrantenregeling een relatief snelle en vereenvoudigde procedure voor werkgevers om een gecombineerde verblijfs- en werkvergunning aan te vragen voor een derdelander. De reguliere verblijfs- en werkvergunning voor het verblijfsdoel arbeid in loondienst vereist een arbeidsmarkttoets waarbij vooraf minstens drie maanden een geschikte kandidaat voor de positie moet zijn gezocht binnen de Nederlandse of anderszins de Europese arbeidsmarkt voordat een werkgever een derdelander voor deze positie mag aannemen. Dit valt onder het criterium sub b van art. 8 lid 1 te weten dat voor de desbetreffende positie geen prioriteit genietend aanbod aanwezig is op de arbeidsmarkt. Ook moet de vacature minstens 5 weken zonder resultaat bij het UWV hebben gestaan.<sup>20</sup> In mijn ervaring vinden werkgevers dit een tijdrovende procedure waarbij de kans op een negatieve beslissing op de aanvraag groot is. De kennismigrantenregeling biedt dan uitstekend. Indien de werkgever erkend referent is, beslist de IND op een aanvraag als kennismigrant binnen twee weken.

### 2.2 Voorwaarden kennismigrantenregeling

Een werknemer komt in aanmerking voor een gecombineerde verblijfs- en werkvergunning als kennismigrant wanneer de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met een werkgever die erkend referent is en de werknemer aan de gestelde minimum salariseisen<sup>21</sup> voldoet. Het salaris dat tussen partijen is overeengekomen dient marktconform te zijn. De salariseisen voor kennismigranten zijn als volgt. Indien de werknemer jonger dan 30 jaar is geldt een bruto maandsalaris van minimaal € 3.229 en indien de werknemer 30 jaar of ouder een bruto maandsalaris van minimaal € 4.404. Een vreemdeling met een verblijfsvergunning ‘zoekjaar’<sup>22</sup> komt daaropvolgend in aanmerking voor een verblijfsvergunning als kennismigrant bij een lager bruto maandsalaris van € 2.314.<sup>23</sup> Dit lagere normbedrag geldt ook voor werknemers die voldoen aan de voorwaarden voor een verblijfsvergunning ‘zoekjaar’ maar de werknemer niet eerder op basis van dezelfde studie een verblijfsvergunning ‘zoekjaar’ heeft gehad. Met name is belangrijk dat de werknemer in de voorafgaande drie jaar van de aanvraag een geaccrediteerde bachelor – of masteropleiding in Nederland heeft afgerond. Voor werknemers die in het buitenland hebben gestudeerd geldt dat zij in de voorafgaande drie jaar aan een aangewezen buitenlandse onderwijsinstelling een masteropleiding gevold moeten hebben.<sup>24</sup> Het salariscriterium is exclusief de 8% wettelijke vakantiegeld. Daarbij moet het gaan om een marktconform salaris en mogen alleen vaste looncomponenten zoals overeengekomen in het arbeidsovereenkomst mee worden geteld bij de berekening van het bruto maandsalaris. Onkostenvergoedingen en toeslagen tellen alleen mee als deze elke maand giraal worden

<sup>20</sup> Art. 8 lid 1 sub b WAV en Goldberg, ‘Intra-corporate transfer en de ICT-richtlijn 2014/66/EU: wat gaat er veranderen?’, *PS Documenta* 31 maart 2016.

<sup>21</sup> De salariseisen voor kennismigranten zijn opgenomen in art. 1d lid 1 sub a Besluit Uitvoering WAV en in deze scriptie zullen alleen de salariseisen die gelden voor 2018 worden behandeld. De salariseisen worden ieder jaar geïndexeerd met ingang van 1 januari van dat jaar.

<sup>22</sup> Art. 3.42 Vreemdelingenbesluit 2000.

<sup>23</sup> Art. 1d lid 1 sub a Besluit Uitvoering WAV.

<sup>24</sup> In art. 3.42 Vreemdelingenbesluit zijn de voorwaarden voor een verblijfsvergunning ‘zoekjaar’ geregeld.

overgemaakt op de persoonlijke bankrekening van de werknemer en contractueel zijn vastgelegd. In natura uitgekeerd loon, vakantiegeld en andere onzekere niet vaste loonbestanddelen zoals overwerkvergoedingen, fooien en uitkeringen uit fondsen tellen niet mee voor de berekening van het bruto maandsalaris.<sup>25</sup>

De voorwaarden die gelden voor een kennismigrant zijn significant minder dan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een ICT-vergunning.

### **2.3 Erkenning als referent**

Erkenning als referent is verplicht voor ondernemingen die onder andere een verblijfsvergunning als kennismigrant willen aanvragen voor derdelanders. Om erkend als referent te worden moet een onderneming een procedure doorlopen bij de IND. Om verblijfsvergunningen voor kennismigranten aan te vragen moet een onderneming erkenning aanvragen in de categorie arbeid. Er kleven verschillende voordelen aan het zijn van erkend referent zoals het in aanmerking komen van een versnelde beslisprocedure waarbij de IND ernaar streeft binnen twee weken te beslissen op een aanvraag. Daarnaast hoeft een erkend referent veel minder bewijsstukken aan te leveren bij een aanvraag. Bij een verblijfsvergunningsaanvraag als kennismigrant is dit bijvoorbeeld een kopie paspoort inclusief alle gestempelde pagina's, een antecedentenverklaring getekend door de werknemer en de volgende voorwaarden van het arbeidscontract: functietitel, bruto maandsalaris exclusief vakantiegeld en de duur van het arbeidscontract. Dit maakt het voor ondernemingen gemakkelijk om een verblijfs- en werkvergunning voor een derdelander aan te vragen.

Er geldt een aantal algemene voorwaarden voor alle ondernemingen die erkend referent willen worden, te weten: de onderneming moet ingeschreven staan in het handelsregister<sup>26</sup>, de onderneming mag niet in faillissement verkeren of sprake zijn van surseance van betaling en moeten de onderneming, de bestuurders en andere bij de onderneming betrokken personen betrouwbaar zijn. De IND zal in principe een aanvraag tot erkenning referent afwijzen indien de onderneming of bij de onderneming betrokken (rechts)personen in de voorafgaande drie jaar failliet is gegaan, in de voorafgaande vier jaar een fiscale vergrijpboete is opgelegd, de onderneming de voorafgaande vier jaar drie of meer boetes heeft gekregen op grond van de Vreemdelingenwet, Wet arbeid vreemdelingen of Wet minimumloon en minimumvakantiebeslag en indien de onderneming bestuurders of andere bij de onderneming betrokken personen strafrechtelijk zijn veroordeeld.

Nadat een onderneming erkend is als referent dan wordt deze titel voor onbepaalde tijd afgegeven. Als erkend referent moet een onderneming zich aan verschillende regels houden. Het zijn van erkend referent betekent dat een onderneming een betrouwbare partner wordt voor de IND. De erkend referent moet er voor zorgen het blijft voldoen aan de voorwaarden die gelden voor erkenning als referent. Tevens dient de erkend referent zorg te dragen dat de derdelander voor wie een aanvraag wordt ingediend voldoet aan de voorwaarden van de verblijfsvergunning als kennismigrant, en na toekenning van deze vergunning, er voor zorg draagt dat de kennismigrant blijft voldoen aan de voorwaarden van zijn vergunning.

---

<sup>25</sup> Art. 2.3 Vreemdelingencirculaire 2000 (B).

<sup>26</sup> Tenzij dit niet is vereist op grond van de Handelsregister 2007.

Een erkend referent heeft een informatie-, administratie- en bewaarplicht. Indien er wijzigingen in de situatie van de erkend referent optreden die verband houden met de erkenning, zoals een wijziging van de aard van werkzaamheden, uitschrijving uit het handelsregister of uitstel van betaling, dient de IND geïnformeerd te worden. tevens heeft een erkend referent een zorgplicht welke inhoudt dat een erkend referent een kennismigrant moet informeren over de toelatings- en verblijfsvoorwaarden van de vergunning en tevens moet een erkend referent een kennismigrant zorgvuldig werven en selecteren voor een specifieke functie. De kennismigrant moet op basis van zijn kwalificaties, werkervaring en opleidingsniveau, geschikt zijn en aangenomen worden voor de desbetreffende functie binnen de onderneming.

De erkend referent is verplicht om relevante informatie betrekking tot de kennismigrant te verzamelen, vast te leggen en te bewaren in zijn administratie. Daarbij gaat het om het arbeidscontract, de gecombineerde verblijfs- en werkvergunning, salarisspecificaties en een kopie van het paspoort. Wanneer de erkend referent niet meer optreedt als erkend referent van de kennismigrant, bijvoorbeeld door uitdiensttreding, dan dienen de relevante documenten en gegevens van de kennismigrant gedurende vijf jaar bewaard te worden.

Indien er wijzigingen voordoen in de situatie van de kennismigrant die van invloed zijn op het verblijfsrecht van de kennismigrant, dan moet de erkend referent dit binnen vier weken melden aan de IND. Een aantal voorbeelden van dergelijke wijzigingen zijn wanneer de kennismigrant niet meer voldoet aan de gestelde salarishnorm, het arbeidscontract is geëindigd, functiewijziging kennismigrant, wanneer de kennismigrant terugkeert naar het land van herkomst, wanneer de kennismigrant overlijdt, wanneer de erkend referent geen zicht meer heeft op de kennismigrant.

#### **2.4 Aanvraagprocedure**

Een werkgever in Nederland dat erkend referent is kan voor een derdelander waarmee een arbeidsovereenkomst is aangegaan een gecombineerde verblijfs- en werkvergunning worden aangevraagd indien de derdelander voldoet aan voorwaarden om in aanmerking te komen voor een verblijfsvergunning als kennismigrant. Omdat alleen een erkend referent een aanvraag in kan dienen voor een vergunning als kennismigrant, zullen de aanvragen ingediend door degelijke werkgevers door de IND behandeld worden binnen de streeftermijn van twee weken. Zoals besproken in paragraaf 1.5 bepaalt de nationaliteit van de werknemer welke procedure de werkgever moet volgen. Dit is ofwel een TEV-procedure of een VVR-procedure. Vaak zijn het visumplichtige nationaliteiten waarvoor een TEV-procedure opgestart dient te worden waarbij de derdelander de beslissing op de aanvraag buiten Nederland moet afwachten. Nadat de IND de aanvraag heeft goedgekeurd, mag de werknemer zijn MVV-visum ophalen bij de Nederlandse vertegenwoordiging in het land van herkomst of land van permanent verblijf. Zodra het MVV-visum is geplaatst in het paspoort van de werknemer, is het de vreemdeling toegestaan naar Nederland af te reizen en zijn immigratieprocedure te completeren bij een van de IND loketten of een Expatcenter. Met het MVV-visum mag de werknemer rechtmatig starten met werken in voor de onderneming in Nederland, mits ook de start datum van het arbeidscontract is ingetreden. Bij een VVR-procedure gaat het om derdelanders die zonder aanvullend visum, zoals in onderhavige casus een werknemer met een Amerikaanse nationaliteit, naar en door Schengenlanden mogen reizen en verblijven voor de duur van maximum 90 dagen in een periode van 180 dagen. Deze derdelanders mogen derhalve de

beslissing op een aanvraag dat ingediend is en loopt bij de IND in Nederland afwachten. Na goedkeuring van de aanvraag mag de werknemer pas starten met werken zodra de werknemer een verblijfs- en arbeidsaantekening heeft ontvangen in zijn paspoort. Deze aantekening maakt het mogelijk dat de werknemer mag starten met werken, mits de startdatum van het arbeidscontract is ingetreden, totdat de verblijfspas is uitgereikt aan de werknemer door de IND.

## Hoofdstuk 3 De kennismigrantenregeling versus de ICT-vergunning

### 3.1 Introductie

Met de implementatie van de ICT-richtlijn in onze nationale wetgeving zijn er sinds 29 november 2016 dus twee regelingen waarmee werkgevers op een snelle wijze (mits de gastentiteit erkend referent is) een gecombineerde verblijfs- en werkvergunning kunnen aanvragen voor hun personeel van buiten de EU dat moet worden overgeplaatst naar een dochteronderneming in Nederland. In dit hoofdstuk zullen beide regelingen worden vergeleken met elkaar mede door toepassing op de casus zoals beschreven in de introductie van deze paper.

### 3.2 Exclusieve karakter ICT-richtlijn

Daarbij is het belangrijk om op te merken dat, buiten Turkse nationaliteiten om, de werkgever niet mag kiezen tussen de kennismigrantenregeling en de ICT-richtlijn. De ICT-richtlijn heeft voorrang op onze nationale kennismigrantenregeling.<sup>27</sup> De lidstaten mogen geen nationale toelatingsregelingen creëren of behouden voor derdelanders die binnen de reikwijdte vallen van de ICT-richtlijn. De definities van de positie leidinggevende, specialist en trainee-werknemer geven aan welke werknemers onder de reikwijdte van de ICT-richtlijn vallen en derhalve niet in aanmerking komen voor gecombineerde verblijfs- en werkvergunning als kennismigrant.<sup>28</sup>

Indien een werkgever toch een aanvraag als kennismigrant indient, dan zal deze aanvraag worden afgewezen en zal de IND ambtshalve toetsen of de werknemer in aanmerking komt voor een ICT-vergunning.<sup>29</sup> Dit betekent dat indien een werknemer onder de reikwijdte valt van de ICT-richtlijn, de werkgever ook daadwerkelijk de ICT-vergunning moet aanvragen. Indien het blijkt dat de werknemer onder de reikwijdte van de ICT-richtlijn valt, maar niet voldoet aan de voorwaarden van de ICT-richtlijn, dan zal de IND de aanvraag afwijzen. Immers, de werknemer voldoet niet aan de voorwaarden. Het is dan niet mogelijk dat de werknemer kan terugvallen op de kennismigrantenregeling. De werknemer valt onder de reikwijdte van de ICT-richtlijn en komt derhalve niet in aanmerking voor een verblijfsvergunning als kennismigrant.<sup>30</sup> De werknemer valt dan eigenlijk tussen wal en schip en kan er geen verblijfsvergunning worden aangevraagd. Dit kan voor zeer ongelukkige situaties opleveren binnen de onderneming wanneer bijvoorbeeld de kennis van de specialist nodig is in de gastentiteit. Een oplossing zou dan kunnen zijn dat de werkgever de aanvraag aanhoudt totdat de werknemer wel aan de voorwaarden van de ICT-richtlijn voldoet en vervolgens een aanvraag indient voor een ICT-vergunning. Dan kan worden gedacht aan het voorbeeld dat een werknemer bijvoorbeeld minder dan drie maanden in dienst is bij de uitzendende entiteit (de voorwaarde is namelijk dat de werknemer minstens drie maanden in dienst dient te zijn bij de uitzendende entiteit) en derhalve niet voldoet aan een voorwaarde van de ICT-richtlijn en in principe niet in aanmerking zou komen voor de ICT-vergunning. Dan kan de werkgever wachten totdat de werknemer wel

<sup>27</sup> Boele en Van Deuren, 'Multinationals moeten alert zijn bij overplaatsingen binnen het concern. Wanneer is een werknemer 'specialist' volgens de nieuwe ICT-richtlijn?', *A&MR* 2017, nr. 3., p. 101.

<sup>28</sup> Nota van Toelichting bij Besluit van 13 oktober 2016 tot wijziging van het Vreemdelingenbesluit 2000 en enige andere besluiten in verband met de implementatie van Richtlijn 2014/66/EU, *Stb.* 2016, 408, p. 8 en art. 3.30a lid 3 Vreemdelingenbesluit 2000.

<sup>29</sup> Art. 3.30a lid 3 Vreemdelingenbesluit 2000.

<sup>30</sup> Art. 3.30a lid 3 jo lid 4 Vreemdelingenbesluit 2000.

minimaal drie maanden in dienst is bij de uitzendende entiteit en daarna de ICT-vergunning aanvragen.

### **3.3 Verschillen tussen de kennismigrantenregeling en de ICT-vergunning**

Voorts wil ik ingaan op de verschillen tussen de kennismigrantenregeling en de ICT-vergunning.

#### *3.3.1 Reikwijdte*

Om te beginnen met de reikwijdte van beide regelingen. Een derdelander valt onder de reikwijdte van de kennismigrantenregeling indien wordt voldaan aan het salariscriterium. Het salaris is dus de meest belangrijkste criterium om in aanmerking te komen voor deze vergunning. Leidinggevenden, specialisten en traineewerknemers die tijdelijk binnen concernverband worden overgeplaatst vallen onder de reikwijdte van de ICT-richtlijn en moet voor hen een ICT-vergunning worden aangevraagd. Ook bij de ICT-vergunning moet aan een salariscriterium worden voldaan, welke een marktconform salaris inhoudt. De Nederlandse wetgever heeft besloten dat bij dit salariscriterium aansluiting moet worden gezocht bij de salarismaten die gelden voor de kennismigrantenregeling.<sup>31</sup> De salarismaten behorende bij de kennismigrantenregeling worden elk jaar geïndexeerd. Wanneer we dit toepassen op de Amerikaanse specialist, kunnen we vaststellen dat deze werknemer onder de reikwijdte van de ICT-richtlijn valt omdat de werknemer werkzaam is bij een buiten de EU gevestigde onderneming, gekwalificeerd kan worden als specialist en wordt overgeplaatst naar een vestiging in Nederland. De gastentiteit in Nederland is erkend referent waardoor zij in aanmerking komt voor een versnelde procedure bij de IND. De IND zal een streeftermijn van twee weken hanteren op het beslissen op de aanvraag.

#### *3.3.2 Erkend referent*

Alleen een werkgever dat erkend referent is kan een verblijfsvergunning als kennismigrant voor een derdelander aanvragen. Voor de ICT-vergunning is dit niet vereist. Iedere werkgever kan als referent optreden en een ICT-vergunning aanvragen voor een derdelander. Dit betekent wel dat de beslistermijn van twee weken niet opgaat en zal de wettelijke beslistermijn van drie maanden gelden. Ook zal de werkgever meerdere documenten moeten aanleveren. In de praktijk is dit niet praktisch omdat voor elke ICT-aanvraag dan een wachtermijn van drie maanden moet worden aangehouden voordat een ICT-werknemer kan starten met werken. Het is zeer raadzaam om als werkgever erkend referent te worden zodat ICT-werknemers sneller kunnen worden overgeplaatst naar een onderneming in Nederland.

#### *3.3.3 Kwalificatie-eis*

De kennismigrantenregeling stelt niet dat alleen specifieke posities in aanmerking kunnen komen voor een verblijfsvergunning als kennismigrant, in tegenstelling tot de ICT-richtlijn waarbij alleen leidinggevenden, specialisten en trainee-werknemers onder de reikwijdte van de richtlijn vallen. Zoals besproken in paragraaf 2.3 is een erkend referent verplicht om

---

<sup>31</sup> Nota van Toelichting bij Besluit van 13 oktober 2016 tot wijziging van het Vreemdelingenbesluit 2000 en enige andere besluiten in verband met de implementatie van Richtlijn 2014/66/EU, *Stb.* 2016, 408, p. 18.



kennismigranten zorgvuldig te werven en te selecteren voor een bepaalde rol. De kennismigrant moet op basis van zijn kwalificaties, werkervaring en opleidingsniveau geschikt zijn voor die functie en de erkend referent moet een bijpassend marktconform salaris bieden. Een erkend referent kan een office manager bijvoorbeeld geen salaris op het niveau van de salarissenormen voor kennismigranten aanbieden. Toch stelt onze wet geen minimum kwalificatie- of opleidingseisen om in aanmerking te komen voor een verblijfsvergunning als kennismigrant.

Bij de ICT-vergunning is dit wel het geval. Als voorbeeld wil ik hierbij de specialist nemen in de zin van de ICT-richtlijn en in de zin van onderhavige casus. De ICT-richtlijn bepaalt dat moet worden aangetoond dat de vreemdeling de beroepskwalificaties en toereikende beroepservaring bezit die zijn vereist in de gastentiteit waarnaar de vreemdeling wordt overgeplaatst als specialist.<sup>32</sup> Een specialist dient documenten, zoals het curriculum vitae, aan te leveren met nadere gegevens over de beroepskwalificaties. Onze wetgever heeft geïnterpreteerd dat uit het kwalificatievereiste voortvloeit dat de beroepskwalificaties en ervaring als specialist in de regel van hbo-niveau of universitair niveau dienen te zijn. Boele en Van Deuren<sup>33</sup> stellen terechte vragen met betrekking tot de definitie van specialist die de Nederlandse wetgever uiteindelijk heeft aangehouden in het kader van de kwalificatie-eisen van de ICT-werknemer. Zij menen dat de Nederlandse wetgever eigenhandig invulling heeft gegeven aan het begrip ‘hoge kwalificatie’. De wetgever meent dat de toepassing van het kwalificatievereiste consistent dient te zijn met de toepassing van soortgelijke bepalingen uit de Richtlijn EU blauwe kaart.<sup>34</sup> Boele en Van Deuren stellen dat de verwijzing naar de Richtlijn EU blauwe kaart onjuist is.<sup>35</sup> De ICT-richtlijn geeft geen specifieke opleidingsniveau voor een specialist maar volstaat met het noemen van een ‘hoge kwalificatie’.

Dit brengt in de praktijk voor werkgevers de nodige belemmering met zich mee, want, zoals Boele en Van Deuren terecht het voorbeeld noemen van een monteur die unieke en voor de gastentiteit essentiële kennis heeft over een specifiek onderdeel gelet op zijn 30-jarige bijzondere beroepservaring maar slechts een MBO-diploma heeft, kan volgens de interpretatie van onze nationale wetgever deze monteur niet als specialist kunnen worden gekwalificeerd en volgens de ICT-richtlijn wellicht wel.<sup>36</sup> In principe komt deze monteur dan ook niet in aanmerking voor een verblijfsvergunning als kennismigrant aangezien de monteur valt onder de reikwijdte van de ICT-richtlijn. Een optie voor de gastentiteit zou dan zijn om deze monteur op lokaal arbeidscontract in dienst te nemen en vervolgens een verblijfsvergunning als kennismigrant aan te vragen. De kennismigrantenregeling geeft ten opzichte van de ICT-richtlijn meer mogelijkheden aan werknemers die niet minimaal een hbo-opleiding of universitair diploma hebben afgerond. Zolang de gastentiteit kan aantonen dat de monteur wegens zijn beroepservaring en het marktconform salaris voldoet aan de voorwaarden als

---

<sup>32</sup> Art. 5 lid 1 sub d ICT-richtlijn.

<sup>33</sup> Boele en Van Deuren, ‘Multinationals moeten alert zijn bij overplaatsingen binnen het concern. Wanneer is een werknemer ‘specialist’ volgens de nieuwe ICT-richtlijn?’, *A&MR* 2017, nr. 3.

<sup>34</sup> Nota van Toelichting bij Besluit van 13 oktober 2016, *Stb.* 2016, 408, p. 17.

<sup>35</sup> Boele en Van Deuren, ‘Multinationals moeten alert zijn bij overplaatsingen binnen het concern. Wanneer is een werknemer ‘specialist’ volgens de nieuwe ICT-richtlijn?’, *A&MR* 2017, nr. 3, p. 104.

<sup>36</sup> Boele en Van Deuren, ‘Multinationals moeten alert zijn bij overplaatsingen binnen het concern. Wanneer is een werknemer ‘specialist’ volgens de nieuwe ICT-richtlijn?’, *A&MR* 2017, nr. 3, p. 104.

kennismigrant, zal de monteur in aanmerking komen voor een verblijfsvergunning als kennismigrant.

#### *3.3.4 Duur gecombineerde verblijfs- en werkvergunning*

Een ander groot verschil tussen beide regelingen, en tevens een van de redenen dat de ICT-vergunning zeer onaantrekkelijk maakt, is de toegestane maximum duur van de verblijfsvergunning. Bij de kennismigrantenregeling wordt de verblijfs- en werkvergunning als kennismigrant afgegeven gelijk aan de duur van de arbeidsovereenkomst met de erkend referent. Dus indien het arbeidsovereenkomst voor de duur van achttien maanden is aangegaan, zal de verblijfs- en werkvergunning ook voor de duur van achttien maanden worden afgegeven. De verblijfs- en werkvergunning kan verlengd worden indien de arbeidsovereenkomst ook wordt verlengd met de erkend referent. Indien het gaat om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan wordt de verblijfs- en werkvergunning voor de duur van vijf jaar afgegeven met de mogelijkheid om na afloop van die vijf jaar de verblijfsvergunning te kunnen verlengen.

Bij de ICT-richtlijn geldt er wel degelijk een maximumduur aan de verblijfs- en werkvergunning en is deze tijdelijke karakter van de ICT-richtlijn dat de ICT-vergunning onaantrekkelijk maakt. De maximumduur van een overplaatsing van een ICT-werknemer naar de EU is voor leidinggevend en specialisten drie jaar en voor trainee-werknemers één jaar. Dit is inclusief de verplaatsingen naar andere EU lidstaten onder de ICT-richtlijn.<sup>37</sup> Na afloop van de overplaatsing, dus na voltooiing van de toegestane maximum duur van de ICT-vergunning, zal de ICT-werknemer de EU moeten verlaten en terug moeten gaan naar zijn of een ander derde land, tenzij deze werknemer aansluitend een verblijfsvergunning met een ander verblijfsdoel aanvraagt. Er moet minstens een periode van zes maanden zijn verlopen vanaf het einde van de overplaatsing en de start van een nieuwe overplaatsing binnen een onderneming naar Nederland voordat er opnieuw een beroep kan worden gedaan op de ICT-richtlijn. Deze eis geldt om het tijdelijke karakter van een overplaatsing binnen een onderneming te garanderen en misbruik te voorkomen.<sup>38</sup> In de praktijk kan het voorkomen dat het voor de gastentiteit wenselijk is dat de overplaatsing van de ICT-werknemer na afloop van de drie jaar wordt verlengd. De gastentiteit zal dan de ICT-vergunning niet kunnen verlengen, maar zou na de afkoelingsperiode van zes maanden opnieuw een ICT-vergunning kunnen aanvragen.

#### *3.3.5 Opbouw verblijfsrechten*

Deze laatste eis bevestigt het tijdelijke karakter van de ICT-richtlijn en de uitsluiting van deze werknemer tot het opbouwen van enige verblijfsrechten in Nederland.<sup>39</sup> De Richtlijn langdurig ingezetenen<sup>40</sup> sluit uitdrukkelijk derdelanders uit van de werkingssfeer van de richtlijn die uitsluitend om redenen van tijdelijke aard verblijven in een lidstaat waardoor dus derdelanders met een ICT-vergunning niet in aanmerking kunnen komen voor een verblijfsvergunning voor langdurig ingezetenen. Ook al wijzigt de derdelander zijn verblijfsdoel naar verblijfsdoel van

<sup>37</sup> Nota van Toelichting bij Besluit van 13 oktober 2016, *Stb.* 2016, 408, p. 12.

<sup>38</sup> Nota van Toelichting bij Besluit van 13 oktober 2016, *Stb.* 2016, 408, p. 20.

<sup>39</sup> Nota van Toelichting bij Besluit van 13 oktober 2016, *Stb.* 2016, 408, p. 12.

<sup>40</sup> Richtlijn 2003/109/EG betreffende de status van langdurig ingezetenen onderdanen van derde landen, Pb. Nr. L 016 van 23/01/2004 (hierna: Richtlijn langdurig ingezetenen).

niet-tijdelijke aard, de richtlijn langdurig ingezetenen stelt dat voor de berekening van de vereiste periode van vijf jaar geen rekening wordt gehouden met het eerdere verblijf als ICT-werknemer.<sup>41</sup> Met een verblijfsvergunning als kennismigrant start de vreemdeling direct met het opbouwen van verblijfsrechten in Nederland. Dit maakt het voor een vreemdeling ook aantrekkelijk om voor zijn werk te verhuizen naar Nederland. Het is daarnaast in het kader van de mogelijkheid van de verlenging van een overplaatsing, aantrekkelijker voor een vreemdeling om direct een verblijfsvergunning als kennismigrant te krijgen, in plaats van eerst gedurende drie jaar met een ICT-vergunning en dus geen verblijfsrechten opbouwt, en na drie jaar wijziging van zijn verblijfsdoel naar kennismigrant aanvraagt. Om voor een vergunning als kennismigrant in aanmerking te komen zal de gastentiteit wel de vreemdeling op lokaal arbeidscontract in dienst moeten nemen. Het is mogelijk dat de gastentiteit geen lokaal arbeidscontract wil aangaan met de vreemdeling wat een mogelijk conflict tussen partijen kan opleveren, zoals bijvoorbeeld de annulering van een project. Dit belemmert tevens de mobiliteit van werknemers.

### *3.3.6 Verblijfsvergunning status als EU-langdurig ingezetene / voor onbepaalde tijd*

Een vreemdeling komt in principe in aanmerking voor een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd of voor een verblijfsvergunning status als EU-langdurig ingezetene na vijf jaar onafgebroken rechtmatig verblijf in Nederland.<sup>42</sup> Aan welke voorwaarden moet een vreemdeling voldoen voor een succesvolle aanvraag?

De vreemdeling zal minstens vijf jaar aaneengesloten in Nederland gewoond moeten hebben met een geldige verblijfsvergunning direct voorgaand aan indiening van de aanvraag. De vreemdeling moet op het moment van indiening van de aanvraag voor een vergunning voor onbepaalde tijd een verblijfsvergunning voor een niet-tijdelijk doel<sup>43</sup> bezitten. Ook moet de vreemdeling ingeschreven staan in de Basisregistratie Personen (BRP) van zijn woonplaats. De vreemdeling moet beschikken over voldoende zelfstandig en duurzaam inkomen, waarbij het inkomen van het familielid waarmee de vreemdeling samenwoont meetelt. Ten slotte moet de vreemdeling aantonen in bezit te zijn van het inburgeringsdiploma waaruit blijkt dat de vreemdeling de Nederlandse taal voldoende beheerst.

Met een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd is een vreemdeling niet meer afhankelijk van een bepaalde verblijfsdoel, zoals arbeid, familie- of gezinslid, studie etc. maar is de vreemdeling in het bezit van een onafhankelijke verblijfsvergunning. Tevens is de vreemdeling met deze vergunning vrij op de arbeidsmarkt, wat betekent dat de vreemdeling geen aanvullende werkvergunning nodig heeft indien de vreemdeling bijvoorbeeld arbeid in loondienst of als zelfstandige wil verrichten. De verblijfsvergunning als EU langdurig ingezetenen of onbepaalde tijd is derhalve zeer aantrekkelijk. De vergunning als kennismigrant is een verblijfsvergunning voor een niet-tijdelijk doel en derhalve zal een vreemdeling met een dergelijke vergunning

---

<sup>41</sup> Art. 3 lid 2 sub e jo art. 4 lid 2 Richtlijn langdurig ingezetenen en Nota van Toelichting bij Besluit van 13 oktober 2016, *Stb.* 2016, 408, p. 12.

<sup>42</sup> Art. 21 Vreemdelingenwet.

<sup>43</sup> De niet-tijdelijke verblijfsdoelen zijn als volgt: adoptie- of pleegkind, arbeid als niet-geprivilegieerd militair of burgerpersoneel, arbeid in loondienst, arbeid als zelfstandige, vermogende vreemdeling, economisch niet actieve EG-langdurig ingezetene, EG-langdurig ingezetene, EU blauwe kaart, kennismigrant, niet-tijdelijke humanitaire gronden, onbepaalde tijd, verblijf bij familie- of gezinslid, wetenschappelijk onderzoeker.

verblijfsrechten opbouwen en na een verblijf van onafgebroken vijf jaar in aanmerking kunnen komen voor een verblijfsvergunning EU langdurig ingezetenen of voor onbepaalde tijd.

Indien het voor een werknemer en zijn gezinsleden belangrijk is om verblijfsrechten op te bouwen in Nederland, mede omdat de totale duur van de overplaatsing onzeker is en de overplaatsing voor een lange termijn kan zijn, wordt in de praktijk er vaak voor gekozen om de werknemer op een lokaal arbeidscontract met de gastentiteit in dienst te nemen. Op deze wijze ontwijkt de gastentiteit en de werknemer de toepassing van de ICT-richtlijn doordat zij dan niet vallen onder de reikwijdte van de ICT-richtlijn.

### *3.3.7 Mobiliteit binnen de EU*

In het kader van de verschillen in de kennismigrantenregeling en de ICT-richtlijn kan in de verdediging van de ICT-richtlijn worden genoemd dat met een vergunning als kennismigrant geen arbeid mag worden verricht in een ander lidstaat. Indien een kennismigrant in een ander lidstaat dient te werken dan dient er een verblijfs- en werkvergunning te worden aangevraagd conform de nationale regelgeving van het desbetreffende lidstaat. Met een ICT-vergunning is het onder bepaalde voorwaarden mogelijk om tijdelijke arbeid te verrichten in een andere lidstaat dat de ICT-richtlijn heeft geïmplementeerd. In het kader van intra-EU mobiliteit geeft de ICT-richtlijn dus meer mogelijkheden en is de kennismigrantenregeling veel beperkter, in die zin dat het alleen een verblijfs- en werkvergunning geeft voor Nederland. In onderhavige casus zou een vergunning als kennismigrant dus geen overplaatsing van de Amerikaanse specialist naar de Duitse onderneming kunnen bewerkstelligen. De ICT-vergunning biedt hier wel uitkomst. Middels korte-termijnmobiliteit kan de werknemer voor maximaal 90 dagen naar de Duitse onderneming worden verplaatst gedurende de geldigheid van de ICT-vergunning afgegeven door Nederland. Indien de werknemer tegen het einde van zijn overplaatsing bij de Nederlandse onderneming overgeplaatst moet worden naar de Duitse onderneming, dan zou dat in principe middels een tweede ICT-aanvraag in Duitsland mogelijk moeten zijn in het kader van lange-termijnmobiliteit.

### *3.3.7 Administratieve lasten*

Een nadelig aspect van de ICT-richtlijn is dat het een hogere administratieve last heeft voor ondernemingen in vergelijking met de kennismigrantenregeling omdat de ICT-richtlijn meer toelatingsvoorwaarden heeft zoals de kwalificatie-vereiste. Een leidinggevende of specialist moet met documenten aantonen waaruit zijn beroepskwalificaties blijkt. De Nederlandse wetgever heeft bepaald dat een leidinggevende en een specialist minimaal een hbo of een universitair diploma in het bezit moet hebben. Een trainee-werknemer moet volgens de richtlijn een universitair masterdiploma beschikken. Indien de werkgever twijfelt of het aangeleverde buitenlandse diploma aan deze eisen voldoet, dan zal er een diplomawaarding aangevraagd moeten worden bij het Nuffic, wat extra kosten en tijd in beslag zal nemen. Het Nuffic waardeert een diploma binnen minimaal twee en minimaal vier weken. Voor een aanvraag als kennismigrant, zoals besproken in paragraaf 2.3, hoeft een werkgever veel minder bewijsstukken aan te leveren bij een aanvraag welk zijn; een kopie paspoort inclusief alle gestempelde pagina's, een antecedentenverklaring getekend door de werknemer, functietitel, bruto maandsalaris exclusief vakantiegeld en de duur van het arbeidscontract. Dit maakt het

voor ondernemingen gemakkelijk om een verblijfs- en werkvergunning voor een derdelander aan te vragen en voorkomt het administratieve lasten.

### 3.3.8 *Geen groep onderneming in ander lidstaat*

Een volgende nadeel van de ICT-richtlijn is dat de ICT-richtlijn geen korte-termijnmobiliteit of lange-termijnmobiliteit biedt aan ondernemingen die in een tweede lidstaat geen groep onderneming hebben maar wel een klant hebben. Het gebeurt vaak dat een onderneming verlangt dat bijvoorbeeld een van hun specialistische werknemers met een ICT-vergunning afgegeven door Nederland naar een andere lidstaat moet om aldaar te verblijven en te werken omdat een van hun klanten daar is gevestigd. De onderneming komt dan niet in aanmerking voor een tweede ICT-vergunning in het tweede lidstaat omdat daar geen groep onderneming is opgericht. Daarbij mag een onderneming niet worden opgericht om de binnenkomst van ICT-werknemers te vergemakkelijken. Dat is een voorwaarde om in aanmerking te komen voor de ICT-vergunning. De onderneming zal dan een nationaal verblijfs- en werkvergunning moeten aanvragen in dat lidstaat met alle extra administratieve lasten en beslistermijnen van dien. Mijn inziens staat in dergelijke situaties het doel van de ICT-richtlijn op wankel. Dit bevordert de harmonisatie van de toelatingsregelingen van de lidstaten en het faciliteren van de intra EU mobiliteit van sleutelpersoneel en trainees niet. Met name middelgrote ondernemingen met één of twee dochterondernemingen in lidstaten zijn hierdoor met name benadeeld. Het feit dat een dergelijke onderneming en een werknemer onder de reikwijdte vallen van de ICT-richtlijn en derhalve een ICT-vergunning moeten aanvragen, maar vervolgens niet in aanmerking komen voor de korte- of lange-termijnmobiliteit, maakt de ICT-vergunning niet aantrekkelijk.

## 3.4 **Overige aspecten Global Mobility**

### 3.4.1 *Belastingstructuur*

Tevens heb ik onderzocht of er voordelen of beperkingen bestaan tussen de kennismigrantenregeling en de ICT-vergunning vanuit overige aspecten van Global Mobility. Allereerst vanuit een belastingperspectief. Een ieder woonachtig en werkzaam in Nederland, daarvan is het inkomen in principe belast in Nederland.<sup>44</sup> Een uitzondering op deze regel is de 183-dagen regeling maar deze regeling is alleen van toepassing als de Nederlandse entiteit niet kan worden beschouwd als vaste inrichting.<sup>45</sup> Als we dit toepassen op de huidige casus is er wel sprake van een vaste inrichting en derhalve zal het inkomen van deze werknemer belast zijn in Nederland.

Met betrekking tot de aangifte inkomstenbelasting, de werknemer zal aangifte van zijn inkomsten gegenereerd in Nederland in het jaar dat de uitzending plaatsvindt aan moeten geven bij de Belastingdienst. Amerikaanse burgers zijn in de VS belast over hun wereldinkomen. Maar om dubbele belastingheffing te voorkomen over hetzelfde inkomen in beide landen, kan de werknemer gebruik maken van de *Foreign Earned Income Exclusion of Foreign Tax Credits* in zijn aangifte in de VS. Op die wijze kan het inkomen gegenereerd in de Nederland,

---

<sup>44</sup> Art. 2.1 Wet inkomstenbelasting 2001.

<sup>45</sup> Voor de definitie van een vaste inrichting zie art. 5 Belastingverdrag VS-NL.

uitgesloten worden van belastingheffing in de VS.<sup>46</sup> Gezien het feit dat het inkomen van de werknemer belast is in Nederland, komt de werknemer in aanmerking voor de 30% regeling.<sup>47</sup> Dit is een belastingvoordeel voor de werknemer maar ook voor de gastentiteit omdat een deel van het salaris uitgezonderd is van de werkgeverslasten. Het voorgaande is onverlet of de werknemer een vergunning als kennismigrant of een ICT-vergunning zou hebben, daar zit geen verschil in.

### 3.4.2 Sociale zekerheid

Ten tweede, het sociale zekerheid aspect. Tussen Nederland en de VS is er een bilateraal verdrag gesloten betreffende sociale zekerheid, ook wel genoemd ‘*totalization agreement*’. Dit verdrag elimineert dubbele heffing van onder andere premies voor sociale zekerheid. Dubbele heffing van premies komt voor wanneer een werknemer in het oorspronkelijke land en in het land van uitzending, in dit geval Nederland, premies dient te betalen over hetzelfde inkomen. Het verdrag wijst de sociale dekking toe aan één land en ontslaat de werkgever en werknemer van de betaling van premies in het andere land. Indien de dekking wordt toegekend aan de VS, kan er middels een *Certificate of Coverage*, welke aangevraagd dient te worden bij de SSA (Social Security Administration) in de VS, aangetoond worden dat de werkgever en werknemer uitgezonderd zijn van het betalen van premies in het gastland waarnaar de werknemer is uitgezonden.

In onderhavige casus mag de werknemer er voor kiezen om tijdens de overplaatsing in Nederland sociaal verzekerd te blijven in zijn land van herkomst de VS om te voorkomen dat er een gat ontstaat in zijn sociale zekerheid en pensioenopbouw (401K) in de VS gezien het gaat om een korte overplaatsing van twaalf maanden naar een dochteronderneming. In deze situatie moeten twee salarisadministraties worden gedraaid: een salarisadministratie in Nederland omdat in Nederland over het salaris loonbelasting moet worden betaald, en een salarisadministratie in de VS (in de praktijk ook wel ‘*shadow-payroll*’ genoemd) omdat er in de VS de sociale premies moeten worden afgedragen om de werknemer in de VS sociaal verzekerd te laten blijven.

Indien deze werknemer met een verblijfsvergunning als kennismigrant voor de gastentiteit zou werken, dan zou deze werknemer allereerst met een lokaal arbeidscontract in dienst moeten treden bij de gastentiteit, om de reikwijdte van de ICT-richtlijn uit te sluiten. Indien een werknemer op lokaal arbeidscontract in dienst is, en de werknemer in aanmerking wil komen voor een *Certificate of Coverage*, dan zal de gastentiteit moeten verdedigen dat het gaat om een tijdelijke overplaatsing. Mijn inziens zal dit moeilijk te verdedigen zijn wanneer een werknemer met een lokaal arbeidscontract in dienst is bij de gastentiteit omdat bij een overplaatsing binnen een onderneming het arbeidscontract met de uitzendende entiteit van kracht blijft. Ook met name in situaties waarbij het arbeidscontract voor onbepaalde tijd is aangegaan (indien de

---

<sup>46</sup> Art. 25 Belastingverdrag VS-NL.

<sup>47</sup> De 30% regeling is een gunstige regeling voor inkomende werknemers naar Nederland. De 30% regeling is een tegemoetkoming in de extraterritoriale kosten die een werknemer maakt doordat de werknemer in Nederland komt werken. Door de toepassing van de 30% regeling op het salaris van de werknemer, wordt 30% van het loon belastingvrij verstrekt aan de werknemer.

einddatum van een project onzeker is en de gastentiteit niet telkens een verlengingsaanvraag van de verblijfsvergunning bij de IND wil indienen) zal het moeilijk te verdedigen zijn dat het gaat om een tijdelijke overplaatsing. Met een ICT-vergunning zal dit niet ter discussie staan, dan gaat het echt om een tijdelijke overplaatsing van maximaal drie jaar.

### **3.4.3 Zorgverzekering**

Tot slot, de zorgverzekering. In principe is een van de algemene voorwaarden van een Nederlandse verblijfsvergunning, dat de werknemer een basis zorgverzekering in Nederland afsluit en maandelijks zijn premies betaalt gedurende het verblijfsrecht. Dus de gastentiteit zal de werknemer met een vergunning als kennismigrant of met een ICT-vergunning moeten adviseren dat de werknemer minimaal een basis zorgverzekering sluit.

Indien de werknemer geen premies afdraagt in het Nederlandse sociale zekerheidssysteem, dan komt deze werknemer ook niet in aanmerking voor de Nederlandse basiszorgverzekering. Dit is het geval in onderhavige casus. Wanneer de zorgverzekering van de werknemer in de VS geen dekking biedt voor internationaal gemaakte zorgkosten, dan is het raadzaam om in Nederland een particuliere zorgverzekering af te sluiten zodat zorgkosten gemaakt in Nederland gedekt zijn. Uiteraard liggen deze premies hoger dan de reguliere basiszorgverzekering. Zorgverzekeraar ONVZ is de enige verzekeraar dat een dergelijke dekking aanbiedt.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Het ONVZ Zorgplan International <[www.onvz.nl/zorgverzekeringen/zorgplan-internationaal](http://www.onvz.nl/zorgverzekeringen/zorgplan-internationaal)>

## Conclusie

In deze paper is onderzocht welke mogelijkheden en beperkingen de ICT-richtlijn en de kennismigrantenregeling bieden aan internationale bedrijven die werknemers vanuit de VS naar een onderneming in Nederland wensen over te plaatsen en in hoeverre beide regelingen bijdragen aan de mobiliteit van sleutelpersoneel in de EU. Vanuit een Nederlands perspectief gezien is het naar mijn inziens zeer gunstig geweest dat de ICT-richtlijn in ons nationaal recht is geïmplementeerd en naast de kennismigrantenregeling nu een tweede regeling bestaat dat kan voorzien in een gecombineerde verblijfs- en werkvergunning voor een hoog gekwalificeerde derdelander. Bedrijven moeten wel alert zijn per specifiek geval en juist toetsen of een werknemer onder de reikwijdte van de ICT-richtlijn of van de kennismigrantenregeling valt, zodat wordt voorkomen dat een werknemer tussen wal en schip valt.

De kennismigrantenregeling schiet in de praktijk in sommige gevallen tekort gezien het feit dat het onze nationale regelgeving is en een verblijfs- en werkvergunning als kennismigrant een derdelander geen recht geeft om in een ander EU lidstaat te verblijven en te werken. De Amerikaanse specialist mag met een vergunning als kennismigrant afgegeven in Nederland niet werken voor de Duitse dochteronderneming. De kennismigrantenregeling draagt derhalve niet bij aan de mobiliteit van sleutelpersoneel binnen de EU. Met een ICT-vergunning is de overplaatsing naar een tweede en opvolgende dochterondernemingen in andere lidstaten zoals besproken onder bepaalde voorwaarden wel mogelijk. De Amerikaanse specialist zal onder voorwaarden met zijn ICT-vergunning kunnen doorstromen naar Duitsland. Groot nadeel van de ICT-vergunning is dat de Amerikaanse specialist gedurende zijn verblijfsrecht als ICT-werknemer, geen verblijfsrechten zal opbouwen in Nederland.

De ICT-vergunning blijkt met name een uitkomst voor de multinationals die in een groot aantal lidstaten verspreid groep ondernemingen gevestigd hebben wat de korte- en lange-termijnmobiliteit tussen ondernemingen mogelijk maakt en biedt derhalve meer mogelijkheden. Voor kleine en middelgrote ondernemingen met één of twee groep ondernemingen in lidstaten biedt de ICT-vergunning geen uitkomst indien er gewerkt dient te worden in een lidstaat waar geen groep onderneming is gevestigd. De onderneming zal dan alsnog een verblijfs- en werkvergunning moeten aanvragen in dat lidstaat met alle extra administratieve lasten, kosten en beslistermijnen van dien. Dit strookt niet met het doel van de ICT-richtlijn en bevordert het de harmonisatie van de toelatingsregelingen van de lidstaten en het faciliteren van de intra EU mobiliteit van sleutelpersoneel en trainees niet. Met name middelgrote ondernemingen met één of twee dochterondernemingen in lidstaten zijn benadeeld. Het feit dat een dergelijke onderneming en een werknemer onder de reikwijdte vallen van de ICT-richtlijn en derhalve een ICT-vergunning moeten aanvragen, maar vervolgens niet in aanmerking komen voor de korte- of lange-termijnmobiliteit, maakt de ICT-vergunning niet aantrekkelijk en legt het alsnog beperkingen op aan bedrijven. In die zin draagt de kennismigrantenregeling niet en de ICT-richtlijn wel aan de mobiliteit van sleutelpersoneel in de EU, tenzij de onderneming geen groep onderneming dat economische activiteit verricht in een lidstaat gevestigd heeft waar de werknemer naar toe dient te gaan. Ook dan toont de ICT-richtlijn zijn beperkingen in het faciliteren van de mobiliteit van sleutelpersoon in de EU.



## **Bronnenlijst**

K. Boele en J. van Deuren, ‘Multinationals moeten alert zijn bij overplaatsingen binnen het concern. Wanneer is een werknemer ‘specialist’ volgens de nieuwe ICT-richtlijn?’, *A&MR* 2017, nr. 3.

S.R. Goldberg, ‘Intra-corporate transfer en de ICT-richtlijn 2014/66/EU: wat gaat er veranderen?’, *PS Documenta* 31 maart 2016.

Nota van Toelichting bij Besluit van 13 oktober 2016 tot wijziging van het Vreemdelingenbesluit 2000 en enige andere besluiten in verband met de implementatie van Richtlijn 2014/66/EU, Stb. 2016, 408.