

Frequently asked questions

Richtlijn Intra Corporate Transferees

7 oktober 2020

CONCERN

Wat wordt verstaan onder een concern?

De definitie van een concern in het kader van de ICT-Richtlijn is: "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." Er is sprake van een concern bij tenminste een van de constructies. Verder wordt gewezen op het verschil met de definitie van concerns in de Wet arbeid vreemdelingen.

Hoe wordt getoetst of het een concern betreft? Kan dit vooraf worden voorgelegd?

UWV of IND toetsen niet vooraf of uw organisatie onder het begrip concern valt. U kunt dat zelf doen aan de hand van de definitie. Hierbij moet worden opgemerkt dat er onder de ICT-richtlijn geen voorwaarde is ten aanzien van een omzetcriterium. Bij de aanvraag moet u uitleggen wat de relatie is tussen de Nederlandse entiteit en de buitenlandse vestiging waar betrokkene in dienst is. Zo nodig vraagt UWV aanvullend bewijsstukken op.

Hoe lang dient het bedrijf in Nederland gevestigd te zijn?

Er zijn geen voorschriften voor de duur van de vestiging van het concernonderdeel in Nederland. Als een nieuw te vestigen concernonderdeel erkend wil worden, geldt het beleid voor startende ondernemingen. De Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) kan dan worden verzocht om de continuïteit en solvabiliteit te toetsen.

Waar moet de moederonderneming gevestigd zijn?

Van belang is dat het concernonderdeel, waar de ICT-er een arbeidsovereenkomst mee heeft, buiten de EU is gevestigd. De ICT-Richtlijn schrijft niet de standplaats van het moederconcern voor.

Hoe zit het met zusterondernemingen? Betreft dit ook een concern?

Zusterondernemingen worden aangemerkt als een concern, als zij op één van de in de definitie beschreven wijzen met elkaar verbonden zijn.

Hoe lang moeten economische activiteiten plaatsvinden?

De ICT-Richtlijn schrijft geen duur van de economische activiteiten voor. Wanneer een nieuw te vestigen concernonderdeel in Nederland een erkenning als referent aanvraagt, wordt aangesloten bij het huidige beleid voor startende ondernemingen.

Wordt het lastiger om het erkend referentschap te bemachtigen?

De erkenningsprocedure wijzigt niet door de implementatie van de ICT- Richtlijn.

Valt een netwerkorganisatie onder de ICT-Richtlijn?

In een netwerkorganisatie is ieder onderdeel het eigendom van de lokale partners en is een grote set van afspraken waaraan ieder onderdeel zich moet houden, hetgeen de bedrijven onderling verbindt. Naar buiten lijkt het alsof er sprake is van één bedrijf. Voorbeelden van dit soort organisaties zijn accountantskantoren of advocatenkantoren.

Nee, indien er sprake is van een samenwerkingsverband wordt aangenomen dat er geen sprake is van een meerderheidsbezit van een der partijen. De onderdelen kunnen dan niet als concern worden beschouwd.

Vallen liefdadigheidsorganisaties of non-profit organisaties binnen het bereik van de ICT-Richtlijn? Daar vinden immers geen economische activiteiten plaats.

Het is mogelijk dat er economische activiteiten plaatsvinden bij een liefdadigheids- of non-profit organisatie. In dat geval valt de organisatie binnen het bereik van de ICT-Richtlijn. Het EU-Hof beschouwt iedere activiteit die eruit bestaat goederen of diensten op een markt aan te bieden als een economische activiteit.

VOORWAARDEN VERBLIJFSVERGUNNING

Welke werknemers vallen onder de ICT-Richtlijn?

Werknemers die niet de nationaliteit van een van de EU-lidstaten of Noorwegen, IJsland, Liechtenstein of Zwitserland hebben, die een arbeidsovereenkomst hebben met een buiten de EU gevestigde onderneming en tijdelijk overgeplaatst worden naar een of meerdere vestigingen van deze onderneming binnen een of meerdere lidstaten van de EU. Het gaat daarbij specifiek om managers, specialisten (zogenoemd sleutelpersoneel) op minimaal hbo-niveau en om trainees met een masterdiploma van internationale concerns.

Wat zijn de definities van leidinggevende, specialist en trainee?

Leidinggevende: Een werknemer van het hogere personeel die in de eerste plaats leidinggeeft aan de Nederlandse vestiging van het concern (gastentiteit). Dit doet de leidinggevende onder het algemene toezicht van of aangestuurd door de raad van bestuur of de aandeelhouders van de onderneming. Of daarmee gelijkgestelde personen. De functie omvat:

- leidinggeven aan de gastentiteit of aan een afdeling of onderafdeling daarvan;
- toezicht houden op en het controleren van de werkzaamheden van andere toezichthoudende, hooggespecialiseerde of leidinggevende werknemers;

- bevoegd zijn om advies te geven voor het in dienst nemen of ontslaan van werknemers. En bevoegdheid in andere zaken als het gaat om personeelsbeleid.

Specialist: Een persoon met gespecialiseerde kennis die belangrijk is voor de activiteiten, de technieken of het beheer van de Nederlandse vestiging van het concern (gastentiteit). Deze kennis wordt beoordeeld op:

- de specifieke kennis waar de gastentiteit behoefte aan heeft; en
- of de werknemer hoge kwalificaties heeft voor bepaalde werkzaamheden of activiteiten waarvoor specifieke technische kennis vereist is. Dit betreft ook toereikende beroepservaring en het eventueel lidmaatschap van een erkende beroepsgroep.

Trainee: Iemand met een universitair diploma die voor loopbaanontwikkeling of voor een opleiding in bedrijfstechnieken of -methoden wordt overgeplaatst naar de Nederlandse vestiging van het concern. Tijdens de overplaatsing wordt de trainee betaald voor zijn werkzaamheden.

Waar moet de werknemer ten tijde van de aanvraag zijn hoofdverblijf hebben?

Als op grond van de ICT-richtlijn een vergunning wordt aangevraagd waarbij Nederland het land is waar het langst verbleven zal worden gedurende het verblijf binnen de EU, dan moet de werknemer ten tijde van de aanvraag zijn hoofdverblijf buiten de EU-lidstaten hebben. Als een werknemer in het kader van de ICT-richtlijn al verblijf heeft in een ander EU-land en op grond van dat verblijfsrecht verblijf in Nederland aanvraagt (intra EU-mobiliteit), dan moet de werknemer zijn hoofdverblijf buiten Nederland hebben.

Welke landen hebben de richtlijn geïmplementeerd?

Op de website van EUR-Lex kunt u de actuele stand nalezen.

Geldt er een salariscriterium voor verblijf op grond van de ICT- Richtlijn?

De arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen of arbeidsomstandigheden moeten ten minste op het niveau zijn dat wettelijk vereist is en in deze bedrijfstak gebruikelijk is. Het loon moet dus marktconform zijn. Als uitgangspunt geldt, dat een salaris dat voldoet aan de kennismigrantennorm in de regel als marktconform wordt beschouwd.

Wat betekent marktconform salaris precies in het kader van de ICT-richtlijn?

Bij de toets op marktconformiteit wordt een salaris dat voldoet aan de kennismigrantennorm (met de leeftijdsnorm van ouder respectievelijk jonger dan 30 jaar) in beginsel als marktconform beschouwd.

Tijdens de voorlichting over de ICT-richtlijn is door de IND bevestigd dat wordt aangesloten bij de voorwaarden omtrent looncomponenten zoals dit voor de Kennismigrantenregeling geldt. Waar is dit vastgelegd? Kan dit ook worden tegengeworpen?

In de vreemdelingencirculaire is neergelegd dat de IND in beginsel een loon dat voldoet aan de kennismigrantennorm, aanmerkt als marktconforme beloning. De bepaling van het loon geschiedt op dezelfde wijze als bij de kennismigrantenregeling. Als het loon hier niet aan voldoet, vraagt de IND eerst advies aan UWV alvorens te beslissen. Overigens

geldt altijd dat de vreemdeling voldoende middelen van bestaan moet hebben; als daar geen sprake van is, wijst de IND de aanvraag af.

Een erkend referent vindt/kan aantonen dat een werknemer van jonger dan 30 met ICT-status minder hoeft te verdienen dan het geldende criterium voor kennismigranten, is dat dan toegestaan? Met andere woorden: is het de werkgever toegestaan om een nieuwe werknemer i.h.k.v. de ICT-procedure minder te betalen dan hij een kennismigrant van jonger dan 30 nu betaalt?

De 3 functies zoals genoemd in de ICT-Richtlijn zijn functies op HBO-/WO-niveau. De norm zoals die wordt gehanteerd bij de kennismigranten is marktconform voor die 3 genoemde functies op HBO-/WO-niveau. Dit zijn de geldende kennismigrantennormen. Als de ICT-er minder dan deze bedragen verdient, dan moet de werkgever aantonen dat een dergelijk lager salaris gebruikelijk is voor deze of soortgelijke functie, rekening houdend met de kwalificaties van de vreemdeling, binnen zijn organisatie. De IND vraagt hierover advies aan UWV.

Is het bruteren van nettoloon, zoals dat ook mag binnen de kennismigrantenregeling ook mogelijk binnen de ICT Richtlijn?

Er wordt gevraagd naar het bruto maandsalaris (exclusief vakantiegeld).

Moet het salaris betaald worden binnen of buiten de EU?

Dat maakt niet uit. Er geldt wel een verplichting tot girale salarisbetaling en de referent heeft bovendien de verplichting de loonspecificaties in zijn administratie op te nemen (art. 4.35a VV).

Zijn ICT'ers premieplichtig? Moeten zij een A1/E101-verklaring indienen?

De IND gaat daar niet over. Hiervoor kunt u contact opnemen met de SVB.

Wat is het verschil tussen een practicant en een trainee in de zin van de Richtlijn? Een practicant wordt namelijk ook vaak in concernverband overgeplaatst.

Een trainee is al tenminste 3 maanden dienst bij het concern. Voor een practicant is er geen termijn dat deze al in dienst moet zijn. Daarnaast hoeft een practicant geen functie op hbo-niveau te hebben of geen masterdiploma te hebben.

In artikel 3.30d lid 1 sub d onder 4 van het Vreemdelingenbesluit staat dat de opdrachtbrief moet melden dat de vreemdeling na einde overplaatsing kan worden overgeplaatst naar een andere entiteit: betekent dit dat slechts moet worden gemeld dat de werknemer na het verblijf op grond van de ICT-Richtlijn weer teruggaat de entiteit van oorsprong of een andere entiteit van de groep, dus sec dat hij Nederland verlaat na einde van overplaatsing? Moet er specifiek in dat werknemer niet langer dan 3 jaar zal verblijven nu dat de maximale periode is? Uitgangspunt van de ICT-Richtlijn is dat na het verblijf in Nederland de werknemer terugkeert naar de buitenlandse werkgever of een ander buiten de EU gevestigd onderdeel van de onderneming. De werknemer kan na die termijn wel in aanmerking komen voor een nationale verblijfsvergunning.

Kan een ICT-vergunninghouder na drie jaar verblijf een kennismigrantenvergunning krijgen, ook als hij zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever buiten de EU houdt?

Ja, indien de maximale verblijfstermijn onder de ICT-richtlijn (dit is drie jaar voor een leidinggevende of specialist respectievelijk één jaar voor een trainee-werknemer) is verstreken, valt de werknemer niet meer onder de reikwijdte van de richtlijn nu hij op het moment van de aanvraag in Nederland verblijft. Wanneer hij aan de voorwaarden van de kennismigrantenregeling voldoet en het Nederlandse onderdeel van het concern waar hij werkt erkend referent is, kan een kennismigrantenvergunning worden aangevraagd. In dat geval beschouwt de IND als bewijsmiddel de verklaring van de werkgever in het buitenland waarin staat wat de duur van de overplaatsing is, de aard van het dienstverband en het loon.

Als iemand wordt uitgezonden naar Nederland die nog niet minimaal 3 maanden in dienst is, valt deze persoon dan onder de reikwijdte? Krijgt diegene dan geen ICT en geen kennismigrantenvergunning? Of komt diegene nog wel in aanmerking voor een kennismigrantenvergunning?

Hij valt dan wel onder de reikwijdte, maar voldoet niet aan de voorwaarde en krijgt dus geen ICT-vergunning. Ook komt hij dan niet in aanmerking voor een andere verblijfsvergunning.

Moet de trainee-werknemer verplicht terug na een jaar?

Overplaatsingen binnen een onderneming zijn een vorm van tijdelijke migratie. De maximumduur van een overplaatsing naar de EU, inclusief verplaatsingen tussen de lidstaten, mag niet langer zijn dan één jaar voor trainee-werknemers. Na afloop van die termijn moet een trainee-werknemer naar een derde land (terug)gaan, tenzij hij op een andere basis een verblijfsvergunning krijgt overeenkomstig het Unie- of nationaal recht.

Op dit moment kan een kennismigrant maximaal 8 maanden buiten Nederland zijn zonder zijn status te verliezen als hij wordt doorbetaald en zijn hoofdverblijf niet verplaatst. Geldt dit ook voor verblijf op basis van de ICT-Richtlijn?

Als de ICT'er een vergunning heeft voor verblijf op grond van de richtlijn en vervolgens op basis van die vergunning voor korte- of lange-termijnmobiliteit verblijft in een ander EU-land, neemt de IND aan dat geen sprake is van verplaatsing van het hoofdverblijf.

Hoe zit dat met een ICT'er, die Nederland als land van langste verblijf heeft en mobile-ICT-vergunning in een ander EU-land? Die kan langer buiten Nederland zijn dan 6 maanden, is dan uitgeschreven bij de gemeente maar behoudt wel zijn Nederlandse vergunning. Hij voldoet echter niet aan de voorwaarde van inschrijving BRP.

Zie voorgaande vraag

Als een werknemer in Frankrijk een ICT-status heeft gekregen en verhuist naar Nederland, moet het in Nederland gaan om hetzelfde soort werk, dezelfde functie? En wat als hij een andere functie gaat uitoefenen?

Er wordt van uitgegaan dat hij dezelfde functie gaat uitoefenen. Daar wordt niet op getoetst, dat is immers al in Frankrijk gebeurd. Hij krijgt een vergunning en daarop komt 'mobile ICT' te staan.

Is het mogelijk om 2 verblijfsvergunningen te hebben in 2 EU-lidstaten tijdens het verblijf binnen de 3 jaar?

Ja, dat is mogelijk

Wat is het beleid ten aanzien van legalisering en certificering van diploma's?

Aangesloten wordt bij het huidige beleid omtrent de legalisatie van documenten. Het Ministerie van Buitenlandse Zaken bepaalt aan welke voorwaarden moet zijn voldaan om een document voldoende gelegaliseerd/geapostilleerd te krijgen voor gebruik in Nederland. Op www.rijksoverheid.nl is per land te zien hoe documenten gelegaliseerd kunnen worden.

Valt een detachingsconstructie onder de ICT-Richtlijn?

Derdelanders die onder de Detachingsrichtlijn vallen en die ter beschikking worden gesteld en werken onder leiding en toezicht van een andere onderneming, vallen buiten het bereik van deze richtlijn (zie art. 2 van de richtlijn) nu zij vanuit een onderneming in een EU-land naar Nederland worden gedetacheerd. Derdelanders die vanuit een onderneming van buiten de EU bij een vestiging van die onderneming in Nederland worden overgeplaatst en vervolgens onder leiding en toezicht van die Nederlandse vestiging bij derden worden gedetacheerd, vallen wel binnen de reikwijdte van de richtlijn.

Bouwt iemand verblijfsrecht (dat meetelt voor o.a. onbepaalde tijd of naturalisatie) op gedurende het verblijf in Nederland op basis van een vergunning "overplaatsing binnen onderneming"?

Het verblijf in het kader van "overplaatsing binnen een onderneming" telt niet mee voor het krijgen van een "EU-langdurig ingezetene"-vergunning. Het is een tijdelijk verblijfsrecht. Voor een nationale vergunning voor onbepaalde tijd geldt het huidige beleid onverkort; dat wil zeggen dat op het moment van de aanvraag voor een vergunning voor onbepaalde tijd, de vreemdeling in het bezit moet zijn van een geldige verblijfsvergunning met een niet-tijdelijk doel (dus niet een vergunning wegens "overplaatsing binnen een onderneming"). In dat geval tellen de voorafgaande jaren van legaal verblijf (dus ook verblijf op basis van de ICT- vergunning) wel mee voor het bepalen van de benodigde verblijfsstermijn van vijf jaar. De hoofdregel daarbij is wel dat het opgebouwde verblijf onmiddellijk moet voorafgaan aan de aanvraag.

In het kader van de kennismigrantenregeling mag een directeur niet meer dan 25% van de aandelen bezitten. Geldt dit ook voor de leidinggevenden in de zin van de ICT- Richtlijn?

Nee, deze voorwaarde geldt niet voor leidinggevenden in de zin van de ICT-Richtlijn. In

de definitie van manager zit het element dat de persoon zijn werk moet doen 'onder het algemene toezicht van of aangestuurd door, in hoofdzaak, de raad van bestuur of aandeelhouders van de onderneming of daarmee gelijkgestelde personen'. Dat zal feitelijk moeten worden nagegaan. Als iemand echter meer dan 50% van de aandelen heeft, ligt het voor de hand dat deze persoon beschouwd kan worden als een zelfstandige en dat derhalve de ICT-richtlijn niet op hem van toepassing is. Bestaat er twijfel over de hoeveelheid aandelen van de leidinggevende (meer of minder dan 50%)? Dan zal de IND hierover stukken opvragen bij de aanvrager.

GEZINSLEDEN

Mogen bij aanvragen die vallen onder de ICT-Richtlijn kinderen onder de 21 jaar mee naar Nederland komen (in plaats van kinderen onder de 18 jaar)?

De leeftijdsgrens zoals deze geldt is niet gewijzigd voor gezinsleden van ICT'ers. Het gaat dus om kinderen jonger dan 18 jaar. De leeftijdsgrens voor ICT-familieleden kan overigens per EU-lidstaat verschillen, omdat de nationale wetgeving in dit verband kan worden gehandhaafd.

VERDRAGEN

Gelden andere voorwaarden van toetsing voor personen met de nationaliteit van landen waar Nederland een sociaal zekerheidsverdrag mee heeft gesloten?

Nee, er gelden geen andere voorwaarden

Gelden andere voorwaarden van toetsing voor personen met de Amerikaanse nationaliteit vanwege het Vriendschapsverdrag?

Nee, als een ICT-vergunning wordt aangevraagd gelden er voor Amerikanen geen andere voorwaarden. Als men voldoet aan de voorwaarden van het Vriendschapsverdrag, kan men ook nu nog een vergunning aanvragen voor verblijf als zelfstandige op grond van dit Verdrag. Op dit punt is er door de ICT-regeling niets veranderd voor Amerikanen.

Gelden andere voorwaarden van toetsing voor personen met de Turkse nationaliteit vanwege het Associatiebesluit?

Het aanvragen van een ICT-vergunning is niet verplicht voor personen met de Turkse nationaliteit ook al valt de overplaatsing onder de reikwijdte van de richtlijn. Men kan ook een vergunning als kennismigrant of een werkvergunning op grond van par. 24 van de RuWav aanvragen. Indien een ICT-vergunning wordt aangevraagd, gelden er geen andere voorwaarden.

Gelden andere voorwaarden van toetsing voor personen met de Japanse nationaliteit vanwege het handelsverdrag Nederland-Japan?

Het aanvragen van een ICT-vergunning is niet verplicht als ook een beroep kan worden gedaan op een handelsverdrag. Met andere woorden, men mag dan kiezen. Voor

personen met de Japanse nationaliteit betekent dit dat ook een vergunning als kennismigrant of een werkvergunning op grond van par. 24 van de RuWav aangevraagd kan worden als aan de daarvoor geldende voorwaarden wordt voldaan. Indien een ICT-vergunning wordt aangevraagd, gelden er geen andere voorwaarden.

PROCEDURE

Krijgen (lang en kort) Mobiele ICT'ers een sticker als zij hebben genotificeerd of een aanvraag hebben ingediend?

Bij notificatie niet. Melding bij UWV betekent dat er geen vergunning hoeft te worden aangevraagd voor het mogen verrichten van arbeid. Ten aanzien van het verblijf geldt dat de regels van kortdurend verblijf (max. 90 dagen) van toepassing zijn. Verwezen wordt naar de informatie van UWV over deze notificatieprocedure. Als een aanvraag bij de IND is ingediend geldt de normale werkwijze.

Gelden de afspraken m.b.t. termijnen zoals die nu voor GVVA gelden ook voor aanvragen ICT van niet-erkende referenten?

Evenals bij de GVVA-procedure streeft de IND ernaar om de aanvragen ICT van niet-erkende referenten binnen 7 weken af te handelen.

Een vreemdeling met een ICT-vergunning afgegeven in een andere EU- lidstaat komt voor korte termijn mobiliteit naar Nederland. De werkgever moet deze vreemdeling dan melden bij het UWV. In de Regeling melding is niet opgenomen dat gegevens over het loon moeten worden verstrekt. Wel staat in de toelichting dat gedurende de arbeid tenminste het wettelijk minimumloon (WML) in Nederland wordt betaald. Welk loon moet nu worden betaald? Is dat het loon dat bijvoorbeeld door Duitsland - waar de ICT- vergunning is afgegeven - als marktconform wordt beschouwd en op grond waarvan door Duitsland de ICT-vergunning is verleend?

De richtlijn gaat ervanuit dat het loon wordt doorbetaald op grond waarvan de ICT-vergunning in de andere lidstaat is verleend, dit mag in Nederland nooit beneden het wettelijk minimumloon liggen.

Zijn er nog aanvullende plichten (administratie-, bewaar- en informatieplichten) voor erkende referenten in het kader van 'overplaatsing binnen een onderneming'? Bijvoorbeeld regels m.b.t. afmelden?

Zie de nieuwe artikelen 4.23a en 4.35a van het VV:

Artikel 4.23a

1. De referent van een vreemdeling, die in Nederland verblijft of wil verblijven in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming, verstrekt inlichtingen indien:
 - a. de vreemdeling niet meer bij de referent of de buiten de Europese Unie

- gevestigde onderneming werkzaam is;
 - b. de vreemdeling niet langer een functie vervult die voldoet aan de definitie van leidinggevende, specialist of trainee-werknemer in de zin van artikel 3, onder e, f of g, van richtlijn 2014/66/EU;
 - c. de vreemdeling niet langer in Nederland verblijft voor een overplaatsing binnen een onderneming;
 - d. de vreemdeling geen arbeidsplaats meer vervult waarvan de arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen of arbeidsomstandigheden ten minste op het niveau dat wettelijk vereist is en in de desbetreffende bedrijfstak gebruikelijk is, liggen;
 - e. de vreemdeling, die een beroep in de individuele gezondheidszorg verricht of wil verrichten waarvoor registratie verplicht is, niet in het Beroepen Individuele Gezondheidszorg register is geregistreerd;
 - f. de vreemdeling een gereguleerd beroep in de zin van artikel 1 van de Algemene wet erkenning EU-beroepskwalificaties uitoefent en niet meer beschikt over een erkenning van de beroepskwalificaties in de zin van artikel 5 van die wet.
2. De referent, bedoeld in het eerste lid, verstrekt inlichtingen over diens positie als referent indien de referent niet langer behoort tot dezelfde onderneming of tot dezelfde groep van ondernemingen als de buiten het grondgebied van de Europese Unie gevestigde onderneming, als bedoeld in artikel 3, onder l, van richtlijn 2014/66/EU.

Artikel 4.35a

1. De referent van een vreemdeling die in Nederland verblijft of wil verblijven in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming, neemt met betrekking tot de vreemdeling wiens referent hij is in de administratie op:
- a. de arbeidsovereenkomst met de buiten de Europese Unie gevestigde onderneming en de opdrachtbrief van de werkgever of, indien de vreemdeling een trainee-werknemer is, de trainee-overeenkomst;
 - b. (loon)specificaties waaruit blijkt dat de vreemdeling na toelating een arbeidsplaats vervult van welke de arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen of arbeidsomstandigheden ten minste op het niveau dat wettelijk vereist is en in de desbetreffende bedrijfstak gebruikelijk is, liggen;
 - c. een bewijs van inschrijving in het opleidingsregister van de Medisch Specialisten Registratie Commissie, de Sociaal-Geneeskundigen Registratie Commissie of de Huisarts en Verpleeghuisarts Registratie Commissie in het geval de vreemdeling een arts in opleiding tot specialist is;
 - d. de voor de desbetreffende sector benodigde getuigschriften van hoger onderwijs in de zin van artikel 2, onder h, van de Algemene wet erkenning EU-beroepskwalificaties, voor zover de vreemdeling een gereguleerd beroep in de zin van artikel 5 van die wet uitoefent.
2. De referent, bedoeld in het eerste lid, neemt met betrekking tot de nakoming van zijn verplichtingen als referent in de administratie op de stukken omtrent de wijze waarop hij invulling heeft gegeven aan de zorgplicht.