

## Bijlage C10 Protocol Naleving Wet arbeid vreemdelingen (Wav)

Dit protocol beoogt een handleiding te zijn voor het identificeren van eigen personeel en personeel van derden en heeft als doel naleving van de Wet arbeid vreemdelingen te bevorderen.

Bij de controle dienen steeds de volgende vragen te worden gesteld:

Is het identiteitsdocument echt (niet vervalst), is het document nog geldig (niet verlopen), is de persoon die voor u staat de houder van het document (check ook geen dubbelganger), staat het document de persoon toe om te werken? De volgende stappen helpen hierbij.

### Stap 1. Stel de identiteit vast

Stel vóór dag 1 de identiteit van de werknemer vast aan de hand van het originele en geldige paspoort, identiteitskaart of verblijfsdocument (geen rijbewijs).

- Verifieer dat het identiteitsbewijs inderdaad toebehoort aan de werknemer (foto, lengte, geboortedatum);
- Controleer het identiteitsbewijs op de echtheidskenmerken;
- Controleer of de geldigheidsduur van het document niet verlopen is.

Zie voor de echtheidskenmerken bijlage 1.

### Stap 2. Controleer of de werknemer in Nederland mag werken

Indien de werknemer niet de Nederlandse nationaliteit heeft: controleer of de werknemer in Nederland mag werken.

- EU-burgers, met uitzondering van burgers van Kroatië, mogen in Nederland werken. Burgers van de EER (Noorwegen, IJsland en Liechtenstein) en Zwitserland zijn eveneens vrijgesteld van de TWV-plicht.
  - Als op het vreemdelingendocument staat dat arbeid vrij is toegestaan dan mag de werknemer in Nederland werken.
  - Als op het vreemdelingendocument staat dat arbeid enkel is toegestaan met een tewerkstellingsvergunning (TWV), dan is in aanvulling een TWV nodig. Indien een andere werkgever reeds beschikt over een TWV voor de relevante arbeid dan dient de geldigheid van de TWV te worden gecontroleerd. Is er geen TWV dan moet eerst een TWV worden aangevraagd.
  - Als op het vreemdelingendocument staat dat arbeid enkel is toegestaan onder bepaalde voorwaarden dan moeten deze voorwaarden worden nagelopen.
- Enkel indien het identiteitsbewijs echt is, nog geldig is en bij de werknemer behoort en de werknemer gerechtigd is in Nederland te werken, mag de werknemer werkzaamheden verrichten.

### Stap 3. Maak een kopie van het originele identiteitsbewijs

- Vreemdelingendocument: voor- en achterzijde
- Identiteitskaart: voor- en achterzijde
- Paspoort: pagina's met persoonsgegevens en pagina met verblijfssticker (indien van toepassing)

[Zie hieronder bij "aanvullende vereisten voor ingeleende werknemers" een afwijkende procedure voor ingeleende werknemers.](#)

### Stap 4. Bewaar het identiteitsbewijs

Bewaar het identiteitsbewijs tenminste vijf jaar na beëindiging dienstverband.

**Stap 5. Maak afspraken met de werknemer**

- De werknemer moet op de werkvloer altijd een geldig identiteitsbewijs bij zich hebben (dit mag ook een rijbewijs zijn).
- De werknemer moet alle relevante wijzigingen die een effect kunnen hebben op zijn/haar verblijfsstatus onmiddellijk doorgeven aan de werkgever.

**Stap 6: controleer of de werknemer aan de voorwaarden blijft voldoen**

- In het geval van een werknemer die niet de Nederlandse nationaliteit heeft of EU-burger is: houd bij wanneer het vreemdelingendocument verloopt en zorg dat de vreemdeling zich voor die tijd meldt met een nieuw vreemdelingendocument.
- Bij een kennismigrant: zorg ervoor dat het salaris van de kennismigrant elke maand aan de salarismaten voldoet.

**Aanvullende vereisten bij werknemers van derden**

Wanneer u werknemers van derden voor u laat werken, rust er op u dezelfde verplichtingen als hierboven vermeld zijn, dit in het kader van het verruimde werkgeversbegrip uit de Wav. U kunt zich niet verschuilen achter de plichten van de derde/opdrachtnemer om de identiteit van de werknemers te controleren.

U dient een kopie van het identiteitsbewijs en de geldige tewerkstellingsvergunning (indien van toepassing) van de opdrachtnemer te ontvangen en deze kopie in uw administratie te bewaren. U dient de identiteit van de vreemdeling vast te stellen aan de hand van het originele identiteitsbewijs.

De vreemdeling is verplicht mee te werken aan de vaststelling van zijn/haar identiteit.

Let op: volgens de Wet bescherming persoonsgegevens mag u geen *afschrift* van het identiteitsbewijs van een Nederlander of een Unieburger in uw administratie opnemen. Bij een werknemer van buiten de EU is er nu juist een verplichting dit wel te doen. Bij elke werknemer (Nederland, EU-burger of derdelander) bent u echter verplicht de identiteit vast te stellen aan de hand van het *originele* identiteitsdocument.

**BIJLAGE 1 Echtheidskenmerken**

Bij de controle van de identiteit is het van belang dat u controleert dat het identiteitsbewijs van de werknemer echt en onvervalst is.

Er zijn verschillende mogelijkheden:

**1. De werknemer laat een Nederlands paspoort zien.**

U kunt het paspoort op echtheid controleren aan de hand van de echtheidskenmerken: onder meer de tweede foto, het voelbaar reliëf, het Kinegram, het watermerk, het documentnummer en het Tilted Laser Image. In de kenmerkenfolder van de Rijksdienst voor identiteitsgegevens worden deze echtheidskenmerken besproken en de controle mogelijkheden belicht:

<https://www.rvig.nl/reisdocumenten/documenten/brochures/2014/03/07/model-2014-paspoort-en-nederlandse-identiteitskaart>

Ook biedt de Dutch ID App (uitgegeven door de overheid) informatie over de echtheidskenmerken: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2014/06/12/plasterk-lanceert-dutchid-app-waarmee-identiteitsbewijzen-gecontroleerd-kunnen-worden>

**2. De werknemer laat een Nederlands vreemdelingendocument zien**

Voor vreemdelingendocumenten dient eveneens op de echtheidskenmerken gelet te worden. Aangezien er verschillende modellen in omloop zijn, verschillen de echtheidskenmerken al naar gelang het jaar waarin het document aangemaakt is. Op deze website vindt u meer informatie: <https://www.vreemdelingendocumenten.nl/>.

Ook kunt u voor deze situatie de Dutch ID App gebruiken.

**3. De werknemer laat een buitenlands identiteitsbewijs zien**

Indien het een identiteitsbewijs afkomstig uit een EU-land betreft, dan voert u dezelfde controle uit als bij Nederlandse paspoorten. Let wel, het moet hier gaan om een Europees paspoort of identiteitskaart. Een vreemdelingendocument of visum uit een andere EU-lidstaat geeft de werknemer in principe geen recht om in Nederland werkzaamheden te verrichten.

Indien het een identiteitsbewijs betreft afkomstig uit een land buiten de EU, dan dient u aanvullend te controleren of de werknemer een geldig Nederlands vreemdelingendocument heeft, een geldige verblijfsaantekening in het paspoort heeft of een geldige tewerkstellingsvergunning heeft. Op deze site vindt u meer informatie over verblijfsaantekeningen: <https://www.vreemdelingendocumenten.nl/nl/documenten/inlegvellen-en-stickers/>

**Extra controle mogelijkheden**

Indien u de stappen hierboven volgt, zou u in de meeste gevallen kunnen vaststellen of het identiteitsdocument echt is. Om ook de zeer professionele fraude tegen te gaan kunt u de documenten onder een UV-lamp houden.

Bij een vermoeden van valse papieren kan het Expertisecentrum Identiteitsfraude & Documenten (ECID) van de Koninklijke Marechaussee ingeschakeld worden voor een controle. De contactgegevens van de vier regionale centra van de ECID zijn te vinden via de volgende link: <https://www.defensie.nl/organisatie/marechaussee/inhoud/eenheden/ecid>

**Bijlage 2: EU lidstaten (let op deze lijst is dateert van juni 2025 en kan wijzigen -<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/europese-unie/vraag-en-antwoord/welke-landen-horen-bij-de-europese-unie-eu>)**

België
Bulgarije
Cyprus
Denemarken
Duitsland
Estland
Finland
Frankrijk
Griekenland
Hongarije
Ierland
Italië
Kroatië
Letland
Litouwen
Luxemburg
Malta
Nederland
Oostenrijk
Polen
Portugal
Roemenië
Slovenië
Slowakije
Spanje
Tsjechië
Zweden

**Concept Vrijwaring Wet arbeid vreemdelingen**Art. [...] Vrijwaring en verplichtingen volgende uit de Wet arbeid vreemdelingen

1. De Opdrachtnemer kan een verplichting uit hoofde van de overeenkomst slechts met voorafgaande schriftelijke toestemming van Opdrachtgever overdragen aan een derde. Aan deze toestemming kunnen redelijke voorschriften worden verbonden.
2. Indien de Opdrachtnemer de uitvoering van de overeenkomst na verkregen schriftelijke toestemming van de Opdrachtgever overdraagt aan een ander, dient hij daarvan onverwijld een schriftelijk contract op te stellen waarvan de voorwaarden van deze overeenkomst deel dienen uit te maken, in die zin dat de oorspronkelijke opdrachtnemer daarin de rechtspositie inneemt van de oorspronkelijke opdrachtgever en de ander die van de oorspronkelijke Opdrachtnemer.
3. Ten aanzien van arbeidskrachten die niet afkomstig zijn uit de EU, EER of Zwitserland, dan wel ten aanzien van arbeidskrachten die de nationaliteit van een lidstaat van de EU hebben waar het vrije verkeer van werknemers (nog) niet geldt, legt de Opdrachtnemer vóór aanvang van de werkzaamheden van de arbeidskracht conform de verplichtingen van de Wet arbeid vreemdelingen een afschrift van het geldige identiteitsbewijs, de geldige tewerkstellingsvergunning en/of verblijfsvergunning met werkautorisatie over aan Opdrachtgever.
4. In het geval dat de geldigheid van de tewerkstellingsvergunning en/of de verblijfsvergunning met werkautorisatie van een door Opdrachtnemer bij Opdrachtgever tewerkgestelde vreemdeling komt te ontvallen wordt hier door Opdrachtnemer onverwijld melding gedaan aan Opdrachtgever en behoudt Opdrachtgever zich het recht voor om de vreemdeling onmiddellijk de toegang tot de werkplaats te weigeren.
5. Voor het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden en/of diensten worden door Opdrachtnemer en door Opdrachtnemer ingeschakelde derden geen vreemdelingen ingezet, anders dan met een geldige tewerkstelling- en/of verblijfsvergunning met werkautorisatie voor welke arbeidskrachten de voorwaarden onder leden 3 en 4 van dit artikel onverkort gelden.
6. Opdrachtnemer staat ervoor in dat voor wat betreft zijn personeel dan wel derden die hij bij de uitvoering van de overeenkomst inschakelt, wordt voldaan aan de wettelijke verplichtingen en in het bijzonder verplichtingen uit hoofde van de Wet arbeid vreemdelingen.
7. Opdrachtnemer informeert Opdrachtgever onverwijld indien door een daartoe door de Inspectie SZW of enig ander daartoe bevoegd orgaan een onderzoek is ingesteld of redelijkerwijs is gebleken dat er een onderzoek ingesteld zal worden naar naleving van de wettelijke verplichtingen voortvloeiend uit de Wet arbeid vreemdelingen met betrekking tot de door Opdrachtnemer bij Opdrachtgever, direct of middels derden, tewerkgestelde vreemdelingen.
8. Opdrachtnemer vrijwaart Opdrachtgever voor iedere aansprakelijkheid, eventuele boetes en/of andere sancties opgelegd aan Opdrachtgever door of namens de Inspectie SZW of enige andere daartoe bevoegd orgaan in verband met enige vermeende of geconstateerde overtreding van de Wet arbeid vreemdelingen of in verband met enige aan deze wet verwante wet- en/of regelgeving.
9. Opdrachtnemer vrijwaart Opdrachtgever eveneens voor alle kosten, daaronder begrepen de kosten van juridische bijstand, die Opdrachtgever moet maken in verband met de aan Opdrachtgever opgelegde boetes en/of andere sancties, of in verband met door of namens de Inspectie SZW of enige andere daartoe bevoegd orgaan in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen of in verband met enige aan deze wet verwante wet- en/of regelgeving ingestelde onderzoeken waaraan opdrachtgever wordt onderworpen wegens vermeende of geconstateerde overtredingen van Opdrachtnemer.