

Welke verplichtingen heeft u in het kader van de identificatieplicht?



Voordat een werknemer voor uw onderneming aan de slag gaat, moet u zijn identiteit vaststellen. En dat is nog maar het topje van de ijsberg van zaken die u op grond van de wettelijke identificatieplicht moet regelen. Zo zijn er ook strikte regels voor het bewaren van een kopie van het identiteitsbewijs van werknemers en voor de identificatieplicht van werknemers op de werkplek. Wat zijn de precieze aandachtspunten?

Elke werkgever heeft op grond van de identificatieplicht drie verplichtingen:

1. Verificatieplicht: de plicht om het identiteitsbewijs van werknemers bij indiensttreding op echtheid en geldigheid te controleren.
2. Bewaarplicht: de plicht om een kopie van het identiteitsbewijs van werknemers in de administratie te bewaren.
3. Zorgplicht: de plicht om werknemers de gelegenheid te geven om aan hun identificatieplicht te voldoen bij een controle.

De verplichtingen van de identificatieplicht gelden zonder uitzondering voor alle werknemers die bij uw onderneming in dienst zijn. Voor medewerkers die zijn ingehuurd – via een uitzendbureau of als zelfstandige – gaan ze niet allemaal op. Hierna leest u meer over elk van de verplichtingen.

1 Verificatieplicht voor alle medewerkers

Voordat een medewerker daadwerkelijk voor uw onderneming aan de slag gaat, moet u zijn identiteit vaststellen. Het doet er hierbij niet toe of de werknemer bij uw onderneming in dienst komt, als stagiair of vrijwilliger aan de slag gaat of voor uw organisatie werkt maar ergens anders op de loonlijst staat – zoals bij uitzendkrachten en zelfstandigen.

U stelt de identiteit van de medewerker vast aan de hand van een geldig en origineel identiteitsbewijs. Een rijbewijs volstaat hierbij niet en ook een verlopen paspoort of identiteitskaart is niet voldoende.

Verblijfsdocument voor buitenlandse werknemers

Gaat het om een buitenlandse werknemer, dan moet u bovendien vaststellen of hij wel in Nederland mag werken. De werknemer moet dan óf een Nederlands verblijfsdocument kunnen overleggen waarop staat dat arbeid is toegestaan óf een buitenlands identiteitsbewijs.

Soms is arbeid onder voorwaarden toegestaan. Dan moet de buitenlandse medewerker meestal ook een tewerkstellingsvergunning (TWV) van UWV of een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (GVVA) van de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) hebben. Mogelijk moet u die voor hem aanvragen. De werknemer mag dan pas aan de slag als dit rond is.

Niet nodig bij samenhang

Als een werknemer bij uw onderneming komt werken terwijl hij daarvoor in dienst was binnen dezelfde samenhangende groep inhoudingsplichtigen, hoeft u niet opnieuw zijn identiteit vast te stellen. Ook hoeft u de gegevens voor de loonheffingen en het jaarloon voor de bijzondere beloningen niet opnieuw te bepalen. En de 30%-regeling kan gewoon doorlopen.

IND-sticker: arbeid is toegestaan

Als het buitenlandse identiteitsbewijs uit één van landen van de Europese Economische Ruimte (EER) of Zwitserland komt, mag de werknemer zonder meer voor u aan de slag. Buitenlandse paspoorten uit andere landen moeten voorzien zijn van een aanmeldsticker van de IND waarop staat dat arbeid is toegestaan.

2 Bewaarplicht voor kopie ID-bewijs

U moet voordat de werknemer aan de slag gaat een kopie maken van zijn identiteitsbewijs. Dat heeft u dan toch al moeten controleren, dus dat gaat in één moeite door. U moet de kopie in de administratie bewaren.

Het maakt niet uit of u een papieren kopietje bewaart of een digitale scan, als de kopie maar goed leesbaar is en u beschikt over alle pagina's waarop persoonsgegevens van de werknemer staan. Bij een identiteitskaart moet u de voor- en achterkant kopiëren, bij een paspoort alle pagina's met persoonsgegevens plus de eventuele verblijfssticker van de IND.

Andere regels voor uitzendkrachten

De bewaarplicht geldt voor alle werknemers die bij uw onderneming op de loonlijst staan. Voor medewerkers die via een uitzendbureau of aannemer voor u werken, gelden andere regels.

Voor niet-werknemers die zonder meer in Nederland mogen werken, moet u wel de identiteit checken, maar mag u geen kopie van het identiteitsbewijs bewaren. U moet in de administratie dan wel een aantal persoonsgegevens van de niet-werknemer opnemen. Hetzelfde geldt bij zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) die voor uw onderneming werken.

Voor niet-werknemers van buiten de EER of Zwitserland moet de officiële werkgever een kopie van het identiteitsbewijs van de werknemer aan u overleggen. U moet de kopie van het identiteitsbewijs in elk geval bewaren tot het jaar waarin de werknemer 5 kalenderjaren uit dienst is of de arbeidsrelatie met de niet-werknemer 5 volle jaren is geëindigd.

Anoniementarief toepassen

Als u de identiteit van een nieuwe werknemer niet volgens de regels heeft kunnen vaststellen, moet u voor hem het anoniementarief toepassen bij de inhouding van de loonbelasting/premie volksverzekeringen. Dat betekent dat u standaard moet rekenen met een tarief van 52%.

Daarnaast mag u de loonheffingskorting voor de betreffende werknemer niet toepassen en ook geen rekening houden met het maximumpremie en -bijdrageloon voor de premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke premie Zorgverzekeringswet. U mag pas overgaan tot de normale behandeling in de loonheffingen vanaf het moment waarop u heeft voldaan aan de verificatieplicht en de bewaarplicht.

Boete voor niet-naleven identificatieplicht

Houdt u zich niet aan deze werkwijze, dan kan uw onderneming direct een verzuimboete krijgen. De werknemer kan deze boete trouwens ook opgelegd krijgen, als hij weigert om zijn identiteit door u te laten vaststellen.

3 Zorgplicht voor tonen legitimatiebewijs

Alle medewerkers moeten tijdens het werk altijd een geldig identiteitsbewijs bij zich hebben. Dit geldt dus niet alleen voor uw eigen werknemers, maar ook voor uitzendkrachten, vrijwilligers en stagiairs. Bij een controle – bijvoorbeeld door UWV, de Belastingdienst of de Arbeidsinspectie – moeten ze dit kunnen tonen.

In dat geval moet u medewerkers de gelegenheid geven om aan de gevraagde identificatieplicht te voldoen. Dit kan betekenen dat ze hun werkplek moeten verlaten om hun paspoort of identiteitskaart te halen, bijvoorbeeld uit hun kluisje. Voor zo'n controle op de werkplek volstaat een Nederlands of Europees rijbewijs ook.

Identiteit achterhalen

Als een medewerker zich bij een controle niet met een origineel identiteitsbewijs kan identificeren, kan het zo zijn dat hij wordt meegenomen naar het politiebureau om zijn identiteit te achterhalen. Is uw administratie niet in orde, dan kan uw onderneming een boete of proces-verbaal boven het hoofd hangen.

Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kun je bijdragen aan een beter rendement van je organisatie. Je moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl