

Enkele aandachtspunten rond de identificatieverplichting

Als er werknemers bij u in dienst komen, is één van de belangrijkste taken daarbij de identificatieverplichting.

Aan de hand van het identiteitsbewijs van de nieuwe werknemer moet u bepalen of hij wel bij u aan het werk mag, zonder dat u enig risico loopt. Voldoet u namelijk niet aan de eisen van de identificatieverplichting dan kan dit de nodige gevolgen met zich meebrengen. Één ervan is een (flinke) boete.

Let er vooral op als u werknemers in dienst neemt met verschillende nationaliteiten.

Ook dan moet u zorgvuldig nagaan of bijvoorbeeld het paspoort wel geldig is.

Neemt u een werknemer in dienst uit een lidstaat buiten de EU/EER en Zwitserland, dan moet u tevens om een geldig verblijfsdocument vragen en deze samen met het identiteitsbewijs in uw archief bewaren.

Voor alle duidelijkheid willen wij u erop wijzen dat een kopie van het rijbewijs geen geldig identiteitsbewijs is.

U moet **zelf** een kopie van het identiteitsbewijs maken. Deze moet duidelijk te lezen zijn en de foto moet herkenbaar zijn. De kopie moet alle bladzijden van het identiteitsbewijs bevatten, (m.u.v. lege bladzijden) dus ook de achterkant.

Als de identiteitsbewijs tijdens de dienstbetrekking verloopt, hoeft u geen kopie van het nieuwe identiteitsbewijs te maken. U kunt dus volstaan met het identiteitsbewijs dat u gekopieerd heeft voor aanvang van de dienstbetrekking.

Anoniementarief:

In het verleden was de Belastingdienst nog coulant, meestal kon u achteraf de identiteitsbewijzen nog overleggen. Dit is nu niet meer mogelijk. Als u op het moment van de looncontrole geen kopie van het identiteitsbewijs kunt overleggen, is helaas herstel achteraf niet meer mogelijk en wordt het zogenaamde anoniementarief van 52% zonder meer toegepast!! Het zelfde geldt voor de afwezigheid van de schriftelijk vastgelegde persoonlijke gegevens.

Kortom:

Ga zorgvuldig met de identificatieverplichting om. Het kan u veel geld en zorgen besparen.