

Waar moet ik aan denken bij het aannemen van nieuw personeel?

Het zomerseizoen is in aantocht en dat betekent waarschijnlijk voor u weer veel nieuw personeel. Wij vinden het noodzakelijk nog weer even wat aandachtspunten op een rijtje te zetten waar u aan moet denken.

Een werknemer moet zich kunnen identificeren bij indiensttreding aan de hand van een geldig identiteitsdocument. Alleen een kopie van een paspoort is dus niet geldig, dit moet het originele document zijn.

De volgende documenten kunt u gebruiken voor het vaststellen van de identiteit:

- Nederlands paspoort;
- Nederlandse identiteit;
- Gemeentelijke identiteit;
- Verblijfsdocument van de Vreemdelingendienst I t/m IV of de Europese economische ruimte (EU/EER);
- (Elektronisch) W document;
- Nationaal paspoort van een land buiten de EER met een door de Vreemdelingendienst aangetekende vergunning tot verblijf (aanmeldsticker);
- Vluchtelingenpaspoort;
- Vreemdelingenpaspoort;
- Diplomatiek paspoort;
- Dienstpaspoort.

Een rijbewijs is geen geschikt document om de identiteit van uw werknemer vast te stellen en een kopie van een rijbewijs al helemaal niet.

Daarnaast moet het identiteitsbewijs geldig zijn op het moment dat de werknemer bij u in dienst treedt.

Zorgt u er a.u.b voor dat u dit altijd goed checkt. Werknemers die geen geldige of valse document bezitten vallen onder het anoniementarief van 52%! Dit betekent dat er 52% loonheffing (hoogste tarief) over het salaris wordt geheven en tevens vervallen voor hen de premieheffing werknemersverzekering en de inkomensafhankelijke bijdrage ZVW, de franchise en maximumpremielonen.

Natuurlijk dient u ook de volgende zaken te regelen:

- Arbeidscontract;
- Loonbelastingverklaring invullen, er mogen geen onduidelijkheden ontstaan over het aan of uitzetten van de loonheffingskorting.

Bron: Salarisrendement