

Stappenplan identificatieplicht werkgever

Inleiding

Iedereen moet zich kunnen identificeren met een geldig identiteitsbewijs, ook op de werkplek. Een werkgever is verplicht de identiteit van zijn werknemers te controleren. Voordat de werknemer in dienst komt, controleert de werkgever het originele identiteitsbewijs. Dit geldt ook voor buitenlandse arbeidskrachten en stagiairs. In dit stappenplan wordt het controleren van de identiteit van werknemers en ingehuurde arbeidskrachten behandeld. Ook wordt ingegaan op de gegevens voor de loonheffingen.

[Redacted text block]

1. Verificatieplicht geldig identiteitsbewijs

Bij indiensttreding van een nieuwe werknemer moet de werkgever naar een geldig identiteitsbewijs vragen. De werknemer moet dan het originele document tonen. Bijvoorbeeld:

- Nederlands paspoort of identiteitsbewijs
- Nederlands verblijfsdocument
- Nederlands vreemdelingen- of vluchtelingenpaspoort
- Buitenlands paspoort of nationaal identiteitsbewijs

[Redacted text block]

Op een rijbewijs en op een verklaring van de Belastingdienst met Burgerservicenummer (BSN) staat geen nationaliteit vermeld. Daarom zijn dit geen geldige identiteitsbewijzen voor de verificatieplicht, wel voor identificatie op de werkplek (zie onder stap 3)

[Redacted text block]

De Inspectie SZW heeft een [Stappenplan-verificatieplicht](#) waar de werkgever al zijn verplichtingen kan nalezen.

[Redacted text block]

De werkgever bewaart de kopie in zijn administratie voor eventuele controles, bijvoorbeeld door de Belastingdienst en/of Inspectie SZW tot minstens 5 jaar na het kalenderjaar waarin de werknemer uit dienst is gegaan.