
CHECKLIST AANNEMEN MEDEWERKER

Oktober 2022





INLEIDING

Als u, voor het eerst, een medewerker aanneemt dient u rekening te houden met een aantal verplichtingen. Voordat u een medewerker in dienst neemt checkt u de opgegeven referenties.

In dit document heeft NSO Retail zes belangrijke onderwerpen opgenomen waarvoor u als werkgever bij het aannemen van een medewerker verantwoordelijk bent:

1. Identificatie van uw medewerker
2. Schriftelijk vastleggen van een arbeidsovereenkomst
3. Aanmelden voor loonheffingen en pensioenfondsen
4. Arbobeleid
5. Verzekeringen
6. Interne criminaliteit en Frauderegister (FAD)

DE IDENTIFICATIEPLICHT

De identificatieplicht geldt ook voor buitenlandse werknemers.

Omdat op een rijbewijs en een verklaring van de Belastingdienst met Burgerservicenummer (BSN) geen nationaliteit vermeld staat, zijn dit geen geldige identiteitsbewijzen voor de verificatieplicht.

U moet zelf het identiteitsbewijs kopiëren en zo de juistheid en echtheid verifiëren. De kopie bewaart u in uw administratie. Dit is verplicht voor alle werknemers die bij u in dienst zijn.

Zorg voor een duidelijke kopie, waarbij het documentnummer, de pasfoto en het BSN goed zichtbaar zijn.

Bewaar de kopie in de administratie, zodat u deze bij een eventuele controle kan laten zien. U bent verplicht om de kopie te bewaren tot minstens vijf jaar na het einde van het kalenderjaar waarin de werkzaamheden van de desbetreffende werknemer zijn beëindigd.

Verloopt het identiteitsbewijs van uw werknemer? U hoeft geen nieuwe kopie te maken als de geldigheid van het identiteitsbewijs van de werknemer verloopt. Wanneer u toch een nieuwe kopie maakt, bewaar dan ook de oorspronkelijke kopie.

U bent verplicht om werknemers – in geval van controle – in de gelegenheid te stellen om aan hun identificatieplicht te voldoen. Wijs uw werknemers erop dat zij zich – ook tijdens het werk – altijd met een geldig identiteitsbewijs moeten kunnen legitimeren. Dit geldt voor alle personen die in de onderneming werken, dus niet alleen voor eigen werknemers, maar ook voor bijvoorbeeld uitzendkrachten en ingehuurd personeel.

Hoe zit het met identificatie van uitzendkrachten?

Bij het inhuren van uitzendkrachten bent u verplicht om zélf het originele identiteitsbewijs van de uitzendkracht te controleren – óók als de uitzendkracht niet de Nederlandse nationaliteit heeft. Dit doet u vóórdat de uitzendkracht met de werkzaamheden begint. Het is niet nodig om een kopie van het identiteitsbewijs in de administratie op te slaan.

IDENTIFICATIE MEDEWERKER

Controleer bij indiensttreding van de werknemer het identiteitsbewijs op de volgende punten:

01**PASFOTO**

komt deze overeen met de werknemer?

02**FYSIEKE KENMERKEN**

kloppen de genoemde kenmerken zoals lengte en leeftijd?

03**HANDTEKENING**

ter controle moet u de werknemer – voor u zichtbaar – een handtekening laten zetten.

04**NATIONALITEIT**

is deze vermeld?

05**VERVALDATUM**

is deze nog niet verstreken?

06**ID-BEWIJS**

is deze vals of vervalst?



SCHRIFTELIJK VASTLEGGEN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

U bent verplicht om de volgende informatie schriftelijk aan de werknemer te verstrekken. Gebruik hiervoor ook de modelarbeidsovereenkomsten en de drie reglementen (dit zijn het winkel, ziekteverzuim en interne criminaliteit reglement) van NSO Retail, deze vindt u op onze website www.nsoretail.nl onder het tabblad personeel.

- ☐ naam en woonplaats van werkgever en werknemer
- ☐ plaats waar de arbeid wordt verricht
- ☐ functie van de werknemer of de aard van de arbeid
- ☐ tijdstip van indiensttreding
- ☐ bij contracten voor bepaalde tijd: de duur van de overeenkomst
- ☐ vakantieaanspraak
- ☐ opzegtermijn
- ☐ loon en termijn van uitbetaling
- ☐ arbeidsduur per dag of week
- ☐ deelname aan een pensioenregeling
- ☐ toepasselijke cao of arbeidsvoorwaardenregeling

Bepaalde arbeidsvoorwaarden zijn alleen geldig als deze schriftelijk zijn overeengekomen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de proeftijd en het concurrentiebeding. Uiteraard dienen alle documenten voor de eerste dag* indiensttreding door zowel werknemer als werkgever ondertekend te zijn.

Naast een arbeidsovereenkomst is het ook verstandig om alle andere afspraken en regels die in uw winkel gelden vast te leggen in het winkelreglement.

* laat uw werknemer niet, ook niet om proef te draaien, werken zonder ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst.

AANMELDEN VOOR LOONHEFFINGEN EN PENSIOEN

Als u medewerkers in dienst heeft bent u wettelijk verplicht om sociale verzekeringen aan de Belastingdienst te betalen. Ook bent u wettelijk verplicht, indien medewerkers voldoen aan de criteria, deze aan te melden bij het pensioenfonds.

Loonheffingen Sociale Verzekeringen

Vraag een nieuwe werknemer om de volgende gegevens schriftelijk aan u door te geven.

Deze zijn nodig zijn voor de loonheffingen aan de Belastingdienst.

- ☐ naam en voorletters
- ☐ geboortedatum
- ☐ burgerservicenummer (BSN)
- ☐ adres
- ☐ postcode en woonplaats
- ☐ woonland en regio (als de werknemer niet in Nederland woont)

Als de werknemer wil dat u de loonheffingskorting toepast, dan moet deze daarvoor een schriftelijk verzoek bij de werkgever indienen. Het 'Model opgaaf voor de loonheffingen' treft u op www.belastingdienst.nl aan. De werknemer moet ook zijn handtekening op het schriftelijk verzoek zetten.

Verplichte aanmelding voor pensioenfonds detailhandel

In de detailhandel is er een collectieve pensioenregeling. Het is een wettelijke verplichting van een werkgever om alle werknemers met een leeftijd tussen de 20 en 67 jaar aan te melden bij van het Bedrijfstakpensioenfonds Detailhandel (BPDFD). De pensioenregeling wordt uitgevoerd door Capgemini. In principe meldt de Belastingdienst uw aanmelding van een nieuwe medewerker door aan de Belastingdienst voor de aanmelding bij het pensioenfonds. U bent echter als werkgever verplicht om premie te betalen vanaf het moment dat uw medewerker 20 jaar wordt.

Premieverdeling werkgever/werknemer

De totale pensioenpremie (van ouderdoms- en nabestaandenpensioen) wordt betaald door de werkgever aan Capgemini. De werkgever houdt ongeveer 1/3 deel van de premie in op het loon van de werknemer.

Jaar	Werknemer	Werkgever	Totaal
2022	6,075%	18,675%	24,75%

* de grondslag is het maximum loon Wfsv +/- franchise

ARBOBELEID

Als goed werkgever moet u ook zorgen voor de veiligheid en gezondheid van uw medewerkers. In de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) is geregeld dat u wettelijk verplicht bent om:

- een basiscontract af te sluiten met een arbodienstverlener voor uw gehele personeelsbestand en de gegevens van de Arbodienst aan uw werknemer te verstrekken;
- een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) te maken, een plan van aanpak op te stellen en dit te laten toetsen door een kerndeskundige;
- bedrijfshulpverlening (BHV) te organiseren.

RI&E

Een RI&E is een vragenlijst met alle veiligheids- en gezondheidsrisico's in uw bedrijf en een plan waarin wordt aangegeven welke maatregelen u neemt om deze risico's tegen te gaan. NSO Retail heeft hiervoor een digitale tool opgesteld.

Heeft u totale medewerkersbestand een totale arbeidsduur van **minder dan** 40 uur per week dan kunt u volstaan met een verkorte checklist en hoeft u de RI&E niet te laten toetsen.

Heeft uw totale medewerkersbestand een totale arbeidsduur van **meer dan** 40 uur per week dan bent u wettelijk verplicht om de RI&E door een kerndeskundige te laten toetsen. Met betrekking tot deze toetsing heeft NSO Retail een afspraak gemaakt voor haar leden via de arbodienst Arboz van Remedium. Ook als u geen deelnemer bent van Remedium kunt u hier gebruik van maken.

Arbodienstverlening

In een basiscontract met een gecertificeerde Arbodienstverlener moet u het volgende regelen:

- deskundige begeleiding bij ziekte;
- het aanbieden van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek aan uw medewerkers;
- het aanbieden van een preventief spreekuur bij een bedrijfsarts;
- eventueel het toetsen van de RI&E, dit kunt u echter zelf ook doen, zie hierboven omschreven.

U dient al uw medewerkers aan te melden bij de Arbodienst, houdt uw personeelsbestand actueel.

ARBOBELEID



Remedium

Leden van NSO Retail kunnen deelnemen aan Remedium, het ziekteverzuimloket van de branche. Remedium heeft de gecertificeerde Arbodienst Arboz ingeschakeld om de werkzaamheden uit te voeren. De werkgever heeft een vast aanspreekpunt bij Remedium, die de werkgever helpt het ziekteverzuim zo goed mogelijk te begeleiden en tips te geven om de duur van het verzuim zoveel mogelijk te beperken. Remedium heeft ervaring in de advisering van ondernemers in het mkb.

Vertrouwenspersoon

Op dit moment is het nog niet wettelijk verplicht, maar adviseren wij u wel, om als werkgever een vertrouwenspersoon te hebben waarnaar u uw werknemer kan verwijzen. Remedium heeft een vertrouwenspersoon

BHV

Als ondernemer bent u ook wettelijk verplicht om maatregelen te nemen inzake de bedrijfshulpverlening (BHV). Een bedrijfshulpverlener (BHV'er) is opgeleid om bij gevaarlijke situaties aan medewerkers of klanten hulp te verlenen of in veiligheid te brengen. De taken van een BHV'er zijn:

- het verlenen van eerste hulp bij ongevallen;
- het beperken en bestrijden van brand en het beperken van de gevolgen van ongevallen;
- het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle medewerkers en klanten.

In het bedrijfsnoodplan staat aangegeven wat iedere betrokkene moet doen als er zich een calamiteit voordoet. In de RI&E tool van NSO Retail treft u meer informatie over BHV aan en wordt u verwezen naar een model bedrijfsnoodplan.

Meer informatie over Arbo zaken treft u aan op onze site www.nsoretail.nl onder tabblad personeel/sociale zekerheid.



VERZEKERINGEN

Voor uw bedrijf heeft u diverse verzekeringen afgesloten. Als u medewerkers in dienst heeft is het raadzaam om ook een ongevallenverzekering en zeker een ziekteverzuimverzekering af te sluiten. De ziekteverzuimverzekering geeft u een vergoeding voor uw loondoorbetalingsverplichting van maximaal twee jaar voor als uw medewerker langdurig ziek is. Breng de relevante verzekeraars op de hoogte van de komst van uw actuele medewerkersbestand.

Zorgverzekering

Als uw medewerker arbeidsongeschikt is wordt voor interventies eerst gebruik gemaakt van de door de Zorgverzekering gratis verstrekte interventies. Uw medewerker is wettelijk verplicht om een basiscontract bij een Zorgverzekering af te sluiten.

Vraag of u de zorgverzekeringspas van uw medewerker mag zien, let op de datum tot wanneer deze verzekering geldig is.

Maak geen kopie van deze pas in verband met de privacy regels.



INTERNE CRIMINALITEIT EN FRAUDEREGISTER (FAD)

Onder interne criminaliteit wordt verstaan: diefstal van geld en goederen uit de winkel of ander frauduleus handelen door eigen personeel. Heeft u een vermoeden van interne criminaliteit of heeft u hier vragen over? Raadpleeg dan het protocol 'preventie interne criminaliteit' dat NSO Retail voor haar leden heeft opgesteld en neem contact op met het NSO meldpunt Interne Criminaliteit.

NSO Meld- en Adviespunt Interne Criminaliteit

Leden van NSO Retail kunnen gratis gebruik maken van het telefonisch advies dat wordt gegeven door het NSO Meld- en Adviespunt Interne Criminaliteit. NSO Retail werkt daarbij samen met 4iTrust Integrity Services, een in bedrijfsveiligheid gespecialiseerd adviesbureau.

Leden van NSO Retail kunnen bellen met 06-5148 9742 voor vragen over of voor het melden van een geval van Interne Criminaliteit. Het Meldpunt is bereikbaar van maandag tot en met vrijdag van 9.00 tot 21.00 uur.



Fraude Aanpak Detailhandel (FAD)

4iTrust is ermee bekend dat NSO Retail collectief de mogelijkheid aan haar leden biedt om gratis aan te sluiten bij het Register Fraude Aanpak Detailhandel (FAD). Als u hierbij bent aangesloten, kunt uw nieuw personeel screenen voordat u hen in dienst neemt.



Voor meer informatie over de genoemde onderwerpen kijk op www.nsoretail.nl, mail s.vankempen@retailkantoor.nl of bel NSO Retail 088-0034220