

## Checklist in dienst nemen personeel en uit dienst treden personeel;

### Actiepunten bij in dienst:

1. Heeft de werknemer een **SCHRIFTELIJKE** arbeidsovereenkomst voor **ONBEPAALENDE** tijd?  
Zo ja, dan mag de lage WW premie berekend worden. Besparing circa 5% premie over de loonsom.  
( **zie let op onder aan deze nieuwsbrief !!**)  
  
In alle overige gevallen moet de hoge WW premie worden berekend.
2. Heeft de werknemer een loonbelastingverklaring ingevuld en bij u ingeleverd?  
Zo niet dan mag geen loonheffingskorting worden toegepast.
3. Heeft de werknemer een kopie van een op het moment van in dienst treden een geldige kopie van een ID-bewijs bij u ingeleverd en heeft u gecheckt of de werknemer daadwerkelijk de betreffende persoon is ? Zo niet dan moet u het anoniementarief toepassen, hetgeen inhoudt dat de hoogst mogelijke loonheffingen moeten plaatsvinden.  
De Belastingdienst zal bij een looncontrole vragen naar de ID-bewijzen. Het ontbreken van ID-bewijzen kan duizenden euro's boete opleveren.  
**Let op:** een rijbewijs wordt niet als geldig ID-bewijs gezien voor de identificatie van werknemers.
4. Als u zelf de aan- en afmeldingen naar het pensioenfonds verzorgt, is de werknemer aangemeld bij het pensioenfonds ? (voorzover van toepassing)
5. Is op de werknemer een loonkostensubsidie van toepassing ? (LKV)  
bijvoorbeeld - oudere werknemer vanuit een uitkeringssituatie – of een werknemer die in de afgelopen 5 jaren een arbeidsgehandicaptenstatus had – of een werknemer vanuit de doelgroep banenafpraak- etc.  
Zo ja is de doelgroepverklaring aanwezig ? Deze moet **binnen 3 maanden** na het in dienst treden van de werknemer in uw bezit zijn. De doelgroepverklaring kunt u of de werknemer aanvragen bij de betreffende uitkeringsinstantie. Zonder de doelgroepverklaring mag de salarisadministratie de loonkostensubsidie niet toepassen. De schade voor het bedrijf kan oplopen tot het mislopen van € 18.000 loonkostenvoordeel.
6. Is de werknemer aangemeld bij de verzuimverzekeraar en/of arbodienst ?  
Werknemers met een arbeidsgehandicaptenstatus hoeft u **niet** aan te melden bij de verzuimverzekeraar. Op deze werknemers is de no-riskpolis van toepassing hetgeen betekent dat het UWV vanaf de eerste dag van ziekte de betalingsverplichting overneemt.
7. Heeft u het mutatieformulier nieuw personeel volledig ingevuld naar de salarisadministratie gestuurd ?  
Het is belangrijk dat het formulier volledig wordt ingevuld omdat bijna alle gegevens van het formulier door de salarisadministratie bij de Belastingdienst moet worden aangeleverd.
8. Heeft de werknemer een auto van de zaak ? zo ja geef dan kenteken , ingangsdatum, cataloguswaarde en bijtellingspercentage door aan de salarisadministratie. Klopt het bijtellingspercentage nog ? De standaard bijtelling is 22% , maar er is een overgangsregeling voor auto's die een lager bijtellingspercentage hadden. Die overgangsregeling duurt maximaal 60 maanden na tenaamstelling van de auto.

9. Oproepkrachten hebben ook recht op vakantie-uren-opbouw en vakantiegeld. U kunt er voor kiezen om dit maandelijks uit te betalen.

### **Actiepunten bij uit dienst:**

1. Als u een tijdelijk contract met uw werknemer wel of niet wilt verlengen dan moet u dat uiterlijk één maand voor beëindiging of verlenging van het contract schriftelijk aan de werknemer mededelen. Dus ook als u het contract WEL gaat verlengen. Als u de aanzegtermijn niet in acht neemt kan de werknemer één extra maandsalaris van u vorderen.
2. De salarisadministratie moet aan het UWV/Belastingdienst doorgeven wat de reden van beëindiging van de arbeidsovereenkomst is. Dus als u een werknemer uit dienst meldt geef dan ook altijd de reden op van beëindiging van het contract aan de salarisadministratie.
3. Heeft u het initiatief genomen tot beëindiging van het contract, dan bent u in principe een transitievergoeding verschuldigd aan de werknemer (1/3 maandsalaris per dienstjaar + 8% vakantietoeslag + (het gemiddeld van variabele beloningen (overwerk etc.) van de laatste 12 maanden) + (het gemiddelde van de variabele looncomponenten , zoals een variabele 13<sup>e</sup> maand, winstdeling, bonussen etc., verschuldigd in de drie kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, gedeeld door 36)). Dit geldt voor alle werknemers (ongeacht de duur van het contract) , dus ook voor oproepkrachten.  
De werknemer moet de transitievergoeding claimen binnen 3 maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daarna komt het recht te vervallen.
4. Als u zelf de aan- en afmeldingen bij het pensioenfonds etc. verzorgt, heeft u de werknemer afgemeld bij het pensioenfonds, verzuimverzekeraar, arbodienst etc. ?
5. Heeft de werknemer nog vakantiedagen / vakantie-uren of overige emolumenten. die bij uitdiensttreding uitbetaald of verrekend moeten worden.

### **LET OP: !!!!**

Als uw werknemer een contractswijziging krijgt van flexibel (oproep / min-max) naar vaste uren, of als uw werknemer een vast contract krijgt in plaats van een tijdelijk contract, vergeet dat dan niet door te geven aan de salarisadministratie. U bespaart daarmee 5% premie op de premie voor de Werkloosheidswet (Ww).

Voorbeeld: Bij een salaris van bruto € 2000 per maand is de besparing per jaar voor de WW-premie al € 1296 per jaar !! De besparing kan bij hogere salarissen oplopen tot € 3000 per werknemer per jaar.

Voorwaarde is wel dat het contract voor onbepaalde tijd schriftelijk moet worden overeengekomen.