

Wettelijk minimumloon stijgt (+1,81%)

Het Wettelijk Minimumloon, kortweg WML, stijgt per 1 juli 2022 met 1,81%. Dit wordt door het Ministerie van SZW vastgesteld. Het WML voor werknemers vanaf 21 jaar wordt dan € 1.756,20 bij een volledige werkweek. In evenredigheid stijgen ook de wettelijke minimumlonen voor de leeftijdscategorieën 15- tot en met 20-jarigen.

Deze collectieve verhoging leidt ertoe dat in de Sign-cao de eerste vier lonen in de loontabel van Functiegroep 2 per 1 juli 2022 te laag zijn. Om het overzichtelijk te maken hebben wij een nieuwe loontabel, met daarin deze aangepaste lonen, op de homepage van de website van de VSBN geplaatst. Het is dus praktisch om per 1 juli de nieuwe versie van de Sign-cao te gebruiken, zie www.vsbn.nl.

Uitkering voor ouderschapsverlof

Sinds 1997 heeft de werknemer, gerekend per kind tot de achtjarige leeftijd, recht op ouderschapsverlof. Dit recht biedt de werknemer onbetaald ouderschapsverlof van ten hoogste 26 keer het aantal in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsuren per week. De werknemer mag na overleg met de werkgever zelf bepalen hoe en wanneer hij het ouderschapsverlof opneemt.

Vanaf 2 augustus 2022 kunnen ouders voor een periode van maximaal 9 werkweken betaald (met een maximum van 70% van het dagloon) ouderschapsverlof opnemen. Het UWV doet de betaling in de vorm van een uitkering.

Er is een reeks voorwaarden aan gekoppeld, waarvan wij enkele belangrijke hierbij melden:

Het betaalde ouderschapsverlof moet binnen één jaar na de geboorte van het kind (of, bij adoptie, na opname in het gezin) worden opgenomen.

Opname kan in één keer of verspreid over een langere periode.

Niet binnen één jaar opgenomen weken kunnen nog wel als onbetaald verlof worden opgenomen.

De uitkering bedraagt 70% van het dagloon van de werknemer en is nooit hoger dan 70% van het maximumdagloon.

De werkgever kan ervoor kiezen de uitkering door het UWV rechtstreeks aan de werknemer te laten betalen (vanuit de VSBN adviseren wij de leden dat te doen).

Pensioenregelingen op de schop

Eind 2022 wordt de nieuwe pensioenwet van kracht en moet eigenlijk elke bestaande pensioenregeling ingrijpend worden vernieuwd.

Vanuit de VSBN hebben wij de collectieve pensioenregeling al laten aanpassen, waarmee de leeftijdsafhankelijke premie komt te vervallen. Voor alle leeftijdsgroepen zal hetzelfde premiepercentage gehanteerd worden.

In de praktijk heeft deze nieuwe wet als consequentie dat het signbedrijf haar huidige pensioenregeling met een mogelijk nieuwe regeling (door een externe pensioenadviseur) moet laten vergelijken en met dat advies moet beoordelen hoe verder. Het maakt niet uit bij welke pensioenuitvoerder de regeling loopt, per 2023 wordt alles anders.

Het vergelijken van pensioenregelingen is doorgaans een kostbaar traject, maar niet via de VSBN. Leden die hun huidige pensioenregeling willen laten vergelijken met een pensioenregeling anno 2023 kunnen dit onder speciale collectieve condities voor slechts € 695,- door een onafhankelijke pensioenadviseur laten uitvoeren. Financieel super aantrekkelijk. Interesse, neem dan contact op met het secretariaat.

Pas op voor claims van pensioenfondsen.

Met regelmaat worden signbedrijven die lid zijn van de VSBN aangeschreven door pensioenfondsen met de melding dat het personeel van het signbedrijf onder het verplichtstellingsbesluit van dit pensioenfonds zou kunnen vallen, waardoor het signbedrijf met het personeel verplicht zou moeten deelnemen aan dat pensioen.

Ontvangt het signbedrijf van een pensioenfonds een verzoek om informatie over het bedrijf te verstrekken, al is het maar om een vragenformulier in te vullen, scan de brief en stuur deze naar het secretariaat (info@vsbn.nl). Wij kijken ernaar en zullen u zo goed mogelijk begeleiden. Heeft u verdere vragen, mail of bel het secretariaat.