

Minimumloon met sprongen omhoog

Vanaf 1 juli 2023 wordt het bruto wettelijk minimumloon verhoogd met 3,13%. Werknemers vanaf 21 jaar hebben dan recht op 1.995 euro per maand. Maar er komt nog een verhoging aan.

Vanaf 1 januari 2024 is het minimumloon afhankelijk van het aantal uren per week, met een 36-urige werkweek als maatstaf.

Dat betekent een verhoging als er meer wordt gewerkt dan 36 uur per week. Het bestaande minimummaandloon van 1.995 euro per maand wordt namelijk omgerekend naar een uurloon van 12,80 euro op basis van 36 uur per week. Worden er meer uren gewerkt, dan stijgt het minimumloon op basis van het uurloon. Bij een 40-urige werkweek is sprake van een stijging van 11,1%.

Dit staat overigens los van de reguliere halfjaarlijkse aanpassingen van het wettelijk minimumloon per 1 januari 2024, opgesteld en gepubliceerd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Al met al stijgen de wettelijke minimumlonen aanzienlijk. Zeker als wordt bedacht dat het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023 al met 10,15% is verhoogd. Het is zaak om hier rekening mee te houden. Een ondernemer kan immers worden verrast doordat een (laag) loon van een (beginnend) beroepsbeoefenaar wordt overtroffen door het wettelijk minimumloon.

Informatieplicht over vervallen vakantiedagen

Wettelijke vakantiedagen vervallen 6 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.

Het is belangrijk dat de werkgever een werknemer vóór 1 juli 2023 erop wijst dat zijn/haar nog openstaande wettelijke vakantiedagen over 2022 per genoemde datum komen te vervallen. Doet hij dit niet, dan verjaren de wettelijke vakantiedagen pas na vijf jaar. De ingangsdatum is het jaar van opbouw.

Vakantiedagen komen alleen te vervallen als de werkgever kan bewijzen dat hij de werknemer erop heeft gewezen dat de vakantiedagen tijdig opgenomen moeten worden en wat de consequenties zijn als dat niet gebeurt. Een bevestiging per e-mail vanuit de werkgever is al voldoende.

Ook als verwacht kan worden dat de werknemer bekend is met de regeling van het verval van vakantiedagen, dient de werkgever hem of haar er toch nog op te wijzen.

Nieuwe pensioenwet

De nieuwe pensioenwet (Wet toekomst pensioenen) gaat per 1 juli 2023 in. Daarmee wordt een begin gemaakt met een geleidelijke overgang naar een nieuw pensioenstelsel, wat enkele jaren duurt.

Bedrijven die bij een pensioenfonds een regeling hebben afgesloten, worden geconfronteerd met een reeks wijzigingen die veel impact hebben.

Daarentegen hebben veel leden van de VSBN voor de werknemers de pensioenen bij een pensioenverzekeraar ondergebracht en hebben daardoor al een moderne pensioenopbouw. Daar wijzigt wel een aantal spelregels, maar de gehele systematiek rondom de pensioenopbouw blijft hetzelfde.

Het pensioenadviesbureau of de pensioenverzekeraar zal het deelnemende signbedrijf hierover tijdig informeren.

Uitstel Algemene Ledenvergadering

Jaarlijks wordt er vanuit de statuten van de vereniging VSBN verwacht dat er tenminste één Algemene Ledenvergadering wordt gehouden en wel binnen zes maanden na afloop van het boekjaar, oftewel vóór 1 juli aanstaande. Omdat dit eerste half jaar alleen de cijfers gepresenteerd en besproken kunnen worden, stelt het bestuur voor om de Algemene Ledenvergadering uit te stellen.

Mocht hiertegen vanuit de leden bezwaar zijn, dan vragen wij om dit te melden bij het secretariaat; wij zullen dan alsnog op korte termijn een Algemene Ledenvergadering organiseren.

Het voornemen nu is om in de tweede helft van dit jaar een bijeenkomst te organiseren, waarbij dit wordt gecombineerd met de evaluatie en goedkeuring van de nieuwe Sign-cao (met nieuwe loontabellen) in 2024. De leden ontvangen hiervoor tijdig een uitnodiging.

Inschrijving Kamer van Koophandel: let op!

Wij brengen het nogmaals onder de aandacht: zorg dat de Kamer van Koophandel de juiste SBI-code hanteert.

Elk bedrijf dat is ingeschreven bij de KvK krijgt een indeling 'voor werkzaamheden in een sector'. Dat gebeurt met deze SBI-code. Een signbedrijf dat lid is van de VSBN past de sign-cao toe, een reden waarom wij aanraden bij de KvK in te schrijven als Reclamebureau met SBI-code 73.11. Met de juiste SBI-codes voorkomt men vervelende en kostbare discussies met branchevreemde pensioenfondsen.

Met name bedrijfstakpensioenfondsen van aanpalende sectoren als textiel (MITT), grafimedia (PGB) of de kleinmetaal (MT) benaderen met regelmaat signbedrijven.

Zorg er dus voor dat dit soort werkzaamheden (met bijbehorende SBI-codes) niet in de inschrijving van de KvK zijn opgenomen.

Bij een wijziging in de KVK-inschrijving, bijvoorbeeld van een eenmanszaak naar een B.V., kan de SBI-code veranderen waardoor een pensioenfonds een melding krijgt en zich meldt voor een inspectie. Zo'n verzoek blijkt lang niet altijd gegrond, maar adequaat reageren is noodzakelijk. Hulp nodig? Scan de brief en mail hem naar info@vsbn.nl.

20 jaar VSBN

Op 12 november 2023 bestaat de VSBN 20 jaar. Belangrijke mijlpaal is het vaststellen van de Sign-cao. De eerste Sign-cao werd eind 2003 ter goedkeuring aangeboden aan de leden van de VSBN en vakbond LBV. Eind 2004 werd een nieuwe Sign-cao voor drie jaar overeengekomen. De cao wordt herhaaldelijk opnieuw vastgesteld. Ook de collectieve pensioenregeling voor werkgevers en werknemers is een mooi resultaat. Het pensioen wordt door VSBN ondergebracht bij a.s.r. en is met inspraak van de leden tot stand gekomen.

Sent to: info@sibon.nl

[Unsubscribe](#)

VSBN, Westerdreef 5, 2152CS Nieuw-Vennep, The Netherlands