

NIEUWSBRIEF JULI 2018

CAO-ontwikkelingen

Eind van dit jaar loopt de huidige Sign-cao af. Werkgevers aangesloten bij de VSBN, hebben tijdens de Algemene Ledenvergadering van januari al aangegeven dat we zondermeer met de vakbond LBV moeten werken aan een nieuwe cao, met bij voorkeur een looptijd van 3 jaar.

Intussen heeft de cao-commissie in de afgelopen maanden al twee keer een constructief overleg gehad met de vakbond en zoals het er nu naar uitziet verwachten wij in oktober een nieuwe Sign-cao ter goedkeuring aan de leden voor te kunnen leggen. Grote veranderingen hoeft men niet te verwachten: de gehele structuur van de nieuwe Sign-cao, met een looptijd van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021, is voortborduren op de huidige cao.

AVG privacy wet

Begin juni zijn alle leden per e-mail geïnformeerd over de nieuwe privacywet, de AVG, die per 25 mei van kracht is geworden. Voor het geval die mail niet is aangekomen, besteden wij in deze nieuwsbrief voor alle zekerheid toch nog enkele alinea's aan deze wetgeving.

De kunst is om deze wet zo basic mogelijk toe te passen. Daartoe hebben wij een aantal praktische tips en enkele basisdocumenten.

1. Een **Privacy-reglement** dat men uitreikt aan alle werknemers en waarin wordt uitgelegd hoe met de persoonsgegevens van de werknemer wordt omgegaan. Dit kan men ook bij een sollicitatieprocedure gebruiken.
2. Een **Verwerkersovereenkomst** kan het signbedrijf sturen naar bedrijven die werkzaamheden voor haar uitvoeren (de verwerkers) en daarbij ook persoonsgegevens moeten verwerken. Dit is bijvoorbeeld het geval als men visitekaartjes laat printen met een persoonlijk e-mailadres. Voor een bestelling van gevelletters is een Verwerkersovereenkomst dus niet nodig. De accountant en het administratiekantoor zullen vaak zelf met een gestandaardiseerde Verwerkersovereenkomst komen; doen zij dit niet, dan kan ook hiervoor de Verwerkersovereenkomst worden gebruikt.
3. Een **Verwerkingsregister** waarin staat beschreven welke persoonsgegevens men verwerkt, voor welk doel alsook de verwerkingstermijn.

Op het afgesloten deel van vsbn.nl zijn deze basisdocumenten eenvoudig te downloaden. Eerder hebben

wij al de Verwerkersovereenkomst en het Privacy-reglement per e-mail toegezonden. Controleer of alle tekstblokken voor het bedrijf van toepassing zijn en ga er gepast mee om. Bedenk dat het signbedrijf op beperkte schaal persoonsgegevens mag verwerken als: (1) het signbedrijf toestemming heeft; (2) het noodzakelijk is voor de uitvoering van een overeenkomst of (3) het essentieel is voor het nakomen van de wettelijke verplichting.

Inschrijving KvK

Nogmaals willen wij alle leden van de VSBN erop attenderen dat een wijziging van de inschrijving in de Kamer van Koophandel grote negatieve gevolgen kan hebben. Zodra een signbedrijf haar inschrijving, om welke reden dan ook, aanpast (omzetten in een BV, bedrijfsovername, andere firmanaam et cetera) en daarbij ook de SBI codes verandert gaan de alarmbellen rinkelen.

Pensioenfondsen van Grafimedia, Metaal of Textiel zullen bij elke nieuwe aanmelding (is dus ook een wijziging) bij de Kamer van Koophandel ogenblikkelijk een inspectie uitvoeren bij het betreffende bedrijf met het uiteindelijke doel een verplichte afdracht aan hun pensioenfonds en cao-fond(sen) op te leggen. Dat kan tot vervelende situaties leiden, want alleen autobeleteringswerkzaamheden kan leiden tot een Metaal-cao verplichting en veel standbouw tot een verplichting naar de tentoonstellingsbouw-cao.

Een signbedrijf kan door een wijziging van de inschrijving bij de Kamer van Koophandel in een mum van tijd in een juridisch conflict met een pensioenfonds komen. Het is dus heel verstandig en praktisch om vooraf contact op te nemen met het secretariaat van de VSBN.

Minimumlonen stijgen per 1 juli

De wettelijke minimumlonen (WML) worden door het Ministerie van Sociale Zaken elk half jaar aangepast en zijn (zoals verwacht) per 1 juli weer gestegen.

De minimumlonen voor 18 tot en met 21-jarigen waren vorig jaar al wat meer aangepast. In de tabel hieronder staan per leeftijd alle bedragen vermeld.

Het wettelijk minimumloon is de ondergrens van wat een medewerker moet verdienen. Dit houdt in dat 7 van de 8 vermelde lonen in de loontabel 2018 van het cao-boekje voor de leeftijden 20 tot en met 23 jaar zijn ingehaald door deze wettelijke regeling. Alleen het loon van € 1639 voor een 23-jarige in FG 3 kan nog worden gehanteerd, voor de overige bedragen dient men de onderstaande bedragen te hanteren.

Wettelijk minimumlonen per 1 juli 2018:

Leeftijd	Per maand	Per uur
22 jaar en ouder	€ 1.594,20	€ 9,20
21 jaar	€ 1.355,05	€ 7,82
20 jaar	€ 1.115,95	€ 6,44
19 jaar	€ 876,80	€ 5,06
18 jaar	€ 757,25	€ 4,37
17 jaar	€ 629,70	€ 3,64
16 jaar	€ 550,00	€ 3,18
15 jaar	€ 478,25	€ 2,76