**Opzet brief aan de OR**

Beste lid van de OR,

Er is een nieuwe cao retail non-food voor onze branche en daar zijn we blij mee! Zeker de forse loonsverhoging geeft veel medewerkers perspectief in de huidige tijd waarin veel prijzen stijgen. Ook voor juli 2023 wordt het loon verhoogd. In korte tijd is het salaris in onze branche met meer dan 10% gestegen. In deze brief zullen we jullie als OR kort informeren over de belangrijkste wijzigingen.

**Loonsverhogingen**

Op 1 januari 2023 worden de schaallonen en de lonen van de medewerkers die niet meer verdienen dan het oude maximum van hun schaal, verhoogd met 7,46%. Verdient een medewerker meer dan het oude maximum van de schaal, maar minder dan het nieuwe dan wordt het loon verhoogd tot het nieuwe maximum van de schaal.

En op 1 juli 2023 worden de schaallonen en de lonen van de medewerkers die niet meer verdienen dan het oude maximum van hun schaal, verhoogd met het percentage waarmee het Wettelijk Minimumloon per die datum wordt verhoogd. Medewerkers die meer verdienen dan het oude maximum van hun schaal, maar minder dan het nieuwe, daarvan wordt het loon per 1 juli 2023 verhoogd tot het nieuwe maximum van hun schaal.

Weet dat het maximum van de geldende loonschaal afhankelijk is van de functiegroep waarin de functie is ingedeeld.

Medewerkers die meer verdienen dan het maximum van de voor hen geldende loonschaal maar minder dan €4400,- bruto per maand (1 januari 2023) hebben op grond van de cao recht op een eenmalige uitkering van 2,5% per 1 juni over het loon van juni 2022 t/m mei 2023. Het gaat hierbij om het totale loon waarover vakantietoeslag wordt berekend.

Medewerkers die geen vast aantal uren werken en/of in dienst kwamen na 1 juli 2022 daarvoor geldt dat de eenmalige uitkering wordt berekend over het gemiddelde loon over de maanden waarin ze in dienst waren t/m december 2022.

*Optioneel:*

*Wij hebben de medewerkers in ons bedrijf na 1 juli 2022 vooruitlopend op een cao-verhoging een loonsverhoging of eenmalige uitkering verstrekt. Deze mogen we op grond van de cao verrekenen met de loonsverhoging van 1 januari 2023 en/of de eenmalige uitkering.*

*Optioneel:*

*Ondanks dat medewerkers meer verdienen dan het voor hen geldende maximum van de loonschaal willen wij ze als bedrijf in overleg met de OR in plaats van de eenmalige uitkering een structurele loonsverhoging bieden van 2,5% per 1 januari 2023. Hiermee laten we als werkgever onze waardering zien in een regeling die beter is dan wat er in de cao is afgesproken.*

*Optioneel:*

*Ondanks dat medewerkers meer verdienen dan het voor hen geldende maximum van de loonschaal willen wij ze als bedrijf in overleg met de OR in plaats van de eenmalige uitkering een structurele loonsverhoging bieden van 5% per 1 januari. Dit percentage is gebaseerd op de kerninflatie van 2022. Hiermee laten we als werkgever onze waardering zien in een regeling die beter is dan wat er in de cao is afgesproken en geven de medewerkers compensatie voor alle prijsstijgingen waarmee ze als consument te maken hebben.*

*Optioneel:*

*Ondanks dat medewerkers meer verdienen dan het voor hen geldende maximum van de loonschaal willen wij ze als bedrijf in overleg met de OR in plaats van de eenmalige uitkering een structurele loonsverhoging bieden van 7,46% per 1 januari 2023. Dit is het percentage waarmee ook de lonen in het loongebouw van de cao worden verhoogd. Hiermee laten we als werkgever onze waardering zien in een regeling die fors beter is dan wat er in de cao is afgesproken.*

*Optioneel:*

*Ondanks dat medewerkers meer verdienen dan het voor hen geldende maximum van de loonschaal willen wij ze als bedrijf in overleg met de OR in plaats van de eenmalige uitkering een structurele loonsverhoging bieden van XXX% per 1 januari 2023. Hiermee laten we als werkgever onze waardering zien in een regeling die beter is dan wat er in de cao is afgesproken.*

*Optioneel:*

*Ondanks dat medewerkers meer verdienen dan €4400,- per maand willen wij als bedrijf in overleg met de OR deze medewerkers de eenmalige uitkering bieden van 2,5% per 1 juni 2023 aanbieden. Hiermee laten we onze waardering als werkgever zien in een regeling die beter is dan wat er in de cao is afgesproken.*

*Optioneel:*

*Ondanks dat medewerkers meer verdienen dan €4400,- per maand willen wij als bedrijf in overleg met de OR deze medewerkers in plaats van de eenmalige uitkering een structurele loonsverhoging bieden van 2,5% per 1 januari. Hiermee laten we als werkgever onze waardering zien in een regeling die beter is dan wat er in de cao is afgesproken.*

*Optioneel:*

*Wij hebben onze medewerkers na 1 juli 2022 vooruitlopend op een cao-verhoging een loonsverhoging of eenmalige uitkering verstrekt. Deze mogen we op grond van de cao verrekenen met de loonsverhoging van 1 januari 2023. Van dit recht uit de cao maken we als bedrijf gebruik.*

*Optioneel:*

*Helaas kunnen wij vanwege de slechte financiële situatie van onze onderneming op dit moment de forse loonsverhoging niet betalen. Wij hadden dit heel graag anders gezien omdat we onze medewerkers de cao-verhoging zeker gunnen. Wij zijn in overleg met de vakbonden die betrokken zijn bij deze cao om de verhogingen van 2023 tijdelijk omzetten in vrije tijd dan wel extra verlofdagen. In de cao is opgenomen dat indien deze vrije tijd/extra verlofdagen niet kunnen worden opgenomen vóór 1 januari 2024, we in december 2023 de waarde van de uitgestelde loonsverhoging alsnog moeten uitbetalen, verminderd met de reeds opgenomen vrije tijd. We kunnen ook samen met de medewerker overeenkomen dat nog niet opgenomen verlof als verlof behouden wordt.*

**Flexibel werken**

De bandbreedte voor flexibel werken is aangepast van 35% naar 30%. Concreet houdt dit in dat indien flexibel werken is overeengekomen, medewerkers binnen een bandbreedte van + en - 30 procent ten opzichte van het aantal basisuren verplicht zijn wekelijks meer of minder arbeidsuren te werken. Daarbij geldt dat in ieder geval een minimale bandbreedte van + en - 6 uur ten opzichte van het aantal basisuren mogelijk is en een maximum aantal in te roosteren uren van 45 uur per week.

**Gezonde werk-privébalans**

Omdat een gezonde werk-privébalans belangrijk is, geldt het uitgangspunt dat medewerkers onbereikbaar zijn buiten de individueel overeengekomen werktijden (rooster). Als sprake is van bijzondere, urgente omstandigheden, op grond waarvan bereikbaarheid noodzakelijk is, maken we vooraf afspraken hierover. Ook kunnen we contact opnemen met de vraag of medewerkers extra kunnen werken. We kunnen medewerkers niet verplichten om in hun vrije tijd de communicatie van ons te volgen.

**Recht op vrij weekend:**

Medewerkers hebben het recht om één keer in de drie maanden een weekend vrij te krijgen, mits zij bereid zijn om in die periode een keer een heel weekend te werken.

**Avondmaaltijden:**

Als medewerkers hun werk beginnen vóór 13.30 uur en op die dag doorwerken tot minimaal 20.00 uur en niet thuis eten, dan hebben zij recht op de verstrekking of vergoeding van een avondmaaltijd. Omdat wij geen maaltijd verstrekken dan hebben zij recht op een maaltijdvergoeding vanaf 1 januari 2023 van € 4,50 (was € 4,30). Toont de medewerker een kassabon van een genoten maaltijd op die dag met een hoger bedrag, dan ontvang deze het bonbedrag tot een maximum van € 9,20 (was € 8,80).

De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 januari 2023 – 31 december 2023 en is gesloten door INretail met de vakbonden AVV, CNV, De Unie en RMU. Daarbij is zowel voor, tijdens als na de onderhandelingen continu de mening van medewerkers gepeild. Dat past bij een moderne manier van arbeidsvoorwaardenvorming. In het komend jaar gaan deze partijen ook weer met elkaar in gesprek voor passende arbeidsvoorwaarden richting de toekomst.

De volledige inhoud van de cao, loontabellen en veel gestelde vragen zijn te vinden op [www.inretail.nl](http://www.inretail.nl/) en [www.werkindewinkel.nl](http://www.werkindewinkel.nl/).

We hopen jou met deze brief goed te hebben geïnformeerd. Daarnaast gaan we graag in gesprek over de voorgenomen loonsverhogingen en/of eenmalige uitkering. Mocht je toch ondanks de hiervoor gegeven informatie nog vragen hebben dan horen we dat uiteraard graag.

Laten we met elkaar weer mooie verkopen en andere successen maken.

Met hartelijke groet,

[Naam werkgever]

*Disclaimer: in de voorbeeldcommunicatie zijn enkele voor de hand liggende opties opgenomen voor wat betreft het geven van een loonsverhoging aan medewerkers die meer verdienen dan het maximum van de schaal. Het is aan de werkgever om te besluiten welke loonsverhoging wordt doorgevoerd, de suggesties mogen dan ook niet worden beschouwd als een advies van INretail tot het geven van een bepaalde loonsverhoging.*