**Conceptbericht medewerker met loon boven het maximum van de loonschaal**

Beste collega,

Er is een nieuwe cao retail non-food voor onze branche en daar zijn we blij mee! Deze cao geeft perspectief. In deze brief zullen we kort ingaan op de belangrijkste wijzigingen.

**Loonsverhoging en/of eenmalige uitkeringen**

Per 1 januari en per 1 juli 2023 worden de lonen verhoogd van de medewerkers die niet meer verdienen dan het nieuwe maximum van de voor hen geldende loonschaal afhankelijk van de functiegroep waar de functie is ingedeeld.

Omdat jouw salaris hoger is dan het maximum van de voor jou geldende loonschaal maar minder dan €4400,- bruto per maand (1 januari 2023) heb je 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.

Werk je geen vast aantal uren en/of kwam je na 1 juli 2022 in dienst, dan wordt de eenmalige uitkering berekend over het gemiddelde loon over de maanden waarin ze in dienst waren t/m december 2022.

*Optioneel:*

*Wij hebben jou 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 eenmalige uitkering.*

*Optioneel:*

*Ondanks dat je meer verdient dan het voor jou geldende maximum van de loonschaal hebben wij besloten dat we ook jou, in plaats van de eenmalige uitkering, een structurele loonsverhoging bieden van 2,5% per 1 januari 2023. Hiermee laten we onze waardering zien in een regeling die beter is dan wat er in de cao is afgesproken.*

*Optioneel:*

*Ondanks dat je meer verdient dan het voor jou geldende maximum van de loonschaal hebben wij besloten als bedrijf dat we ook jou, 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 onze waardering zien in een regeling die beter is dan wat er in de cao is afgesproken en geven we je compensatie voor alle prijsstijgingen waarmee je als consument te maken hebt.*

*Optioneel:*

*Ondanks dat je meer verdient dan het voor jou geldende maximum van de loonschaal hebben wij besloten als bedrijf dat we ook jou, 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 onze waardering zien in een regeling die fors beter is dan wat er in de cao is afgesproken.*

*Optioneel:*

*Ondanks dat je meer verdient dan het voor jou geldende maximum van de loonschaal hebben wij besloten als bedrijf dat we ook jou, in plaats van de eenmalige uitkering, een structurele loonsverhoging bieden van XXX% per 1 januari 2023. Hiermee laten we onze waardering zien in een regeling die beter is dan wat er in de cao is afgesproken.*

*Optioneel:*

*Ondanks dat je meer verdient dan €4400,- per maand hebben wij besloten als bedrijf dat we ook jou de eenmalige uitkering bieden van 2,5% per 1 juni 2023. Hiermee laten we onze waardering zien in een regeling die beter is dan wat er in de cao is afgesproken.*

*Optioneel:*

*Ondanks dat je meer verdient dan €4400,- per maand hebben wij besloten als bedrijf dat we ook jou, in plaats van de eenmalige uitkering, een structurele loonsverhoging bieden van 2,5% per 1 januari. Hiermee laten we onze waardering zien in een regeling die beter is dan wat er in de cao is afgesproken.*

**Flexibel werken**

De bandbreedte voor flexibel werken is aangepast van 35% naar 30%. Concreet houdt dit in dat als flexibel werken is overeengekomen, je binnen een bandbreedte van + en - 30 procent ten opzichte van het aantal basisuren verplicht bent 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 je onbereikbaar bent 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 je extra kunt werken. We kunnen je niet verplichten om in je vrije tijd de communicatie van ons te volgen.

**Recht op vrij weekend:**

Je hebt het recht om één keer in de drie maanden een weekend vrij te krijgen, mits je bereid bent om in die periode een keer een heel weekend te werken.

**Avondmaaltijden:**

Als je je werk begint vóór 13.30 uur en op die dag doorwerkt tot minimaal 20.00 uur en niet thuis eet, dan heb je recht op verstrekking of vergoeding van een avondmaaltijd. Omdat wij geen maaltijd verstrekken dan heb je recht op een maaltijdvergoeding vanaf 1 januari 2023 van € 4,50 (was € 4,30). Toon je een kassabon van een genoten maaltijd op die dag met een hoger bedrag, dan ontvang je 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. 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.*