**Conceptbericht medewerker met loon in de loonschaal**

Beste collega,

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 kort ingaan op 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%. Verdien je meer dan het oude maximum van de schaal, maar minder dan het nieuwe, dan wordt jouw 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 voor jou geldende loonschaal afhankelijk is van de functiegroep waarin je functie is ingedeeld.

*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 de loonsverhoging van 1 januari 2023.*

**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 je 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, dan 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]