

[Typ hier]

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO 2024-20256

De huidige CAO voor de Boekhandel & Kantoorvakhandel (CAO) loopt formeel tot en met 30 september 2024. Partijen betrokken bij de totstandkoming van de CAO, te weten de Coöperatieve Koninklijke Boekverkopersbond U.A.(KBb), Novaka Organisatie Kantoorvakhandel (Novaka) en CNV hebben overleg gepleegd over het tot stand brengen van een nieuwe CAO. Dit overleg heeft tot onderstaand onderhandelingsresultaat op hoofdlijnen geleid. Om de status van cao-akkoord te verkrijgen en om bindend te zijn, verlangt dit resultaat instemming van de achterbannen van CAO-partijen. KBb, Novaka en CNV zullen dit dan ook ter goedkeuring aan hun respectievelijke achterbannen voorleggen.

Looptijd

De CAO voor de Boekhandel & Kantoorvakhandel 2024-2025 kent een looptijd van 1 oktober 2024 tot en met 30 september 2025.

Loonontwikkeling / salarissen

- De bestaande cao-loongrens van € 43.163,= bruto bedraagt per 1 januari 2025 € 44.026,= bruto.
- De cao-loongrens van € 44.026,= bruto bedraagt per 1 juli 2025 € 44.686,= bruto.
- De feitelijke salarissen en de salarisschalen tot en met een bedrag van bruto € 44.026,= (inclusief vakantietoeslag) op jaarbasis, worden, met inachtneming van art. 9 lid 9 van de CAO, verhoogd met 2% per 1 januari 2025.
- De feitelijke salarissen en de salarisschalen tot en met een bedrag van bruto € 44.686,= (inclusief vakantietoeslag) op jaarbasis, worden, met inachtneming van art. 9 lid 9 van de CAO, verhoogd met 1,5% per 1 juli 2025.

Begrip uurloon

In de definities die in de CAO zijn opgenomen wordt he begrip uurloon als volgt opgenomen/ gewijzigd: “het uurloon is gelijk aan 12 maal het maandsalaris op fulltime basis gedeeld door het aantal werkbare uren in het betreffende jaar (2025: 1.983,60).”

Rouwverlof

Met ingang van 1 oktober 2024 krijgen werknemers recht op 6 dagen betaald rouwverlof in een periode van 12 maanden bij het overlijden van een ouder, partner en/of kind. Werkt de werknemer in deeltijd dan is het recht op het aantal dagen rouwverlof naar rato van de duur van het dienstverband.

Fiscale uitruil reiskosten

Per 1 oktober biedt de cao aan werkgevers de mogelijkheid om – naast de bestaande regeling inzake vergoeding per kilometer – de regeling fiscale uitruil van reiskosten toe te passen als zij daarover met de individuele werknemer afspraken maken die schriftelijk worden vastgelegd en door beide partijen ondertekend in bijvoorbeeld een addendum bij de arbeidsovereenkomst. Zie ook de bijlage met meer informatie over de regeling>

Opschoning CAO

De integrale tekst van de CAO wordt zoveel als mogelijk geschoond en ontdaan van gedateerde of in onbruik geraakte bepalingen.

Protocollaire bepalingen

Functiehuis: CAO-partijen zijn van oordeel dat het is aangewezen de looptijd van de CAO te benutten voor een (extern begeleid) onderzoek naar het functiehuis in de CAO en nemen zich voor dienaangaande vast te stellen wat onder meer de reikwijdte, de uitgangspunten en doelstelling van het onderzoek zullen zijn, welke externe partij het onderzoek zal begeleiden en/of verrichten en hoe het onderzoek zal worden gefinancierd.

Opleiding/ontwikkeling: CAO-partijen nemen zich voor om tijdens de looptijd van de CAO te onderzoeken of, en zo ja, bestaande of bij werkgeverspartijen in ontwikkeling zijnde opleidingsfaciliteiten kunnen worden versterkt dan wel verdiept moeten worden. Dit alles om de ontwikkeling van medewerkers en leidinggevenden te stimuleren

Aldus door CAO-partijen vastgesteld op 18 september 2024.

Bijlage Fiscale uitruil reiskosten en berekeningsmethodiek

Fiscale uitruil: Binnen de Werkkostenregeling geldt een gerichte vrijstelling voor zakelijke ritten, waaronder woon-werkverkeer, van € 0,23 per kilometer.

In de praktijk spreken werkgever en werknemer vaak een vaste, maandelijkse reiskostenvergoeding af. Als de werknemer op tenminste 128 dagen naar het werk reist, dan mag de werkgever een vaste, maandelijkse reiskostenvergoeding betalen op basis van 214 werkdagen per jaar. Als de werkgever niet alle reiskosten vergoedt, bijvoorbeeld omdat hij minder dan € 0,23 betaalt of omdat de kilometers woon-werkverkeer boven 30 kilometer enkele reis niet worden vergoed, dan ontstaat fiscale ruimte. Deze fiscale ruimte kan worden ingezet in een zogenaamde cafetarieregeling. De werknemer kan dan brutoloon uitruilen voor een (aanvullende) reiskostenvergoeding.

Cafetarieregelingen voorzien in het algemeen in een ruil van belaste loonbestanddelen met loonbestanddelen die onder de Werkkostenregeling gericht zijn vrijgesteld, zoals reiskosten. Door middel van een cafetarieregeling kan de werknemer bijvoorbeeld loon uitruilen tegen een aanvullende reiskostenvergoeding. Het brutoloon wordt dan arbeidsrechtelijk verlaagd in ruil voor een vrijgestelde vergoeding voor reiskosten. Deze uitruil vindt plaats tot de werknemer € 0,23 of voor alle zakelijke kilometers een reiskostenvergoeding heeft ontvangen. Uitrui van reiskosten is alleen mogelijk voor de werkelijk gereden kilometers waarvoor de werknemer geen vergoeding ontvangt.

De werknemer moet het verlagen van het loon en de mogelijke doorwerking naar bijvoorbeeld de grondslag voor sociale verzekeringen, bewust aanvaarden. Dat kan door bij de arbeidsovereenkomst een addendum op te stellen waarin daarop wordt gewezen. De werknemer moet het addendum ondertekenen. Ook mag het loon na de uitruil niet lager zijn dan het voor de werknemer geldende [wettelijke minimumloon](#).