

CAO

voor de
Boekhandel
& Kantoor-
vakhandel
2025-2027



De ondergetekenden:

De **Coöperatieve Koninklijke Boekverkoopersbond U.A. (KBb)** uit Amsterdam



en **Novaka Organisatie Kantoorvakhandel (Novaka)** uit Almere, samengenoemd “werkgeverspartijen” enerzijds

en



CNV uit Utrecht, genoemd “de vakvereniging” anderzijds, verklaren dat zij de volgende collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan.

INHOUDSOPGAVE



INHOUDSOPGAVE

Ga direct naar pagina



Artikel 1.	<u>Definities</u>	6
Artikel 2.	<u>Werkings sfeer</u>	8
Artikel 3.	<u>Algemene verplichtingen van de werkgever</u>	10
Artikel 4.	<u>Algemene verplichtingen van de vakvereniging</u>	10
Artikel 5.	<u>Verplichtingen van de werknemer</u>	10
Artikel 6.	<u>Arbeidstijd, werkweek & Roosters</u>	11
Artikel 7.	<u>Meerwerk en arbeid op inconvenient uren</u>	13
Artikel 7a.	<u>Loon bij sluiting op feestdag</u>	13
Artikel 8.	<u>Vergoeding meerwerk en arbeid op inconvenient uren</u>	15
Artikel 9.	<u>Salarisbepalingen</u>	16
Artikel 9a.	<u>Salarismaatregelen</u>	18
Artikel 10.	<u>Vakantie & vakantiebijslag</u>	18
Artikel 11.	<u>Buitengewoon verlof</u>	19
Artikel 12.	<u>Waarneming & promotie</u>	21
Artikel 13.	<u>Plaatsing in een lager ingedeelde functie</u>	22
Artikel 14.	<u>Reiskosten- en thuiswerkvergoeding</u>	22
Artikel 15.	<u>Maaltijdvergoeding</u>	23
Artikel 16.	<u>Arbeidsongeschiktheid</u>	23
Artikel 17.	<u>Uitkering bij overlijden</u>	26
Artikel 18.	<u>Beëindiging dienstverband AOW-gerechtigde leeftijd</u>	27

Artikel 19.	<u>Pensioenvoorziening</u>	27
Artikel 20.	<u>Proeftijd</u>	29
Artikel 21.	<u>Opzegtermijn</u>	29
Artikel 22.	<u>Branche RI&E Boekhandel en Kantoorvakhandel</u>	30
Artikel 23.	<u>Vakbondsrechten bij fusie en reorganisatie</u>	30
Artikel 24.	<u>Dispensatie</u>	31
Artikel 25.	<u>Duur van de cao</u>	31
Artikel 26.	<u>Vaste Commissie</u>	31
Artikel 27.	<u>Tussentijdse wijzigingen</u>	32
Artikel 28.	<u>Bedrijfstakoverleg</u>	32
Artikel 29.	<u>Slotbepaling</u>	32

<u>Protocolaire bepalingen</u>	32
--------------------------------	----

Bijlage I :	<u>Salaristabellen</u>	34
Bijlage II:	<u>Reglement van de Vaste Commissie</u>	36
Bijlage III:	<u>Fiscale uitrail reiskosten en berekeningsmethodiek</u>	40

Waar in de tekst van deze CAO de woorden 'hij', 'werkgever' en 'werknemer' worden gebruikt, worden hieronder mede begrepen 'zij', 'werkgeefster', 'werkneemster' en 'diegene', 'werkgever' en 'werknemer'.

Artikel 1. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. Werkgever:

1. iedere (rechts)persoon, wiens onderneming een detailhandelsbedrijf is. Het detailhandelsbedrijf is de distributeur die producten, meestal in kleinverpakking, aan de finale afnemer (eindgebruiker en eindverbruiker) levert en de laatste schakel in het distributiekanaal is, veelal leverend aan de consument. De omzet in het detailhandelsbedrijf wordt in hoofdzaak (voor 50% of meer) gerealiseerd door de verkoop/exploitatie van boeken en/of tijdschriften en/of de non-folio producten bestaande uit digitale gegevensdragers en/of kantoorbenodigdheden en/of kantoorinrichting en/of kantoormeubelen en/of kantoor machines en/of automatiseringsproducten (exclusief hardware- en softwareservices) en/of school-, schrijf- en tekenbehoeften en/of kunst schildersartikelen en/of papierwaren en/of papeterie-artikelen. Het begrip “boeken” wordt verstaan in ruime betekenis. Zowel de papieren als de elektronische c.q. digitale variant, met inbegrip van het luisterboek, is daaronder begrepen.
2. iedere (rechts)persoon, in wiens onderneming de omzet in hoofdzaak gerealiseerd wordt door de verkoop-/exploitatie van producten uit groep a in combinatie met producten uit groep b aan/ten behoeve van nagenoeg uitsluitend de bedrijfsmatige eindgebruiker:
 - groep a.** kantoorbenodigdheden en/of kantoorinrichting en/of kantoormeubelen en/of kantoor machines en/of automatiseringsproducten (exclusief hardware- en softwareservices)
 - groep b.** school-, schrijf- en tekenbehoeften en/of kunstschilderartikelen en/of papierwaren en/of papeterieartikelen.

b. Werknemer:

de natuurlijke persoon die werkzaam is voor de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 e.v. van het Burgerlijk Wetboek.

c. Fulltimer:

de werknemer, wiens overeengekomen normale wekelijkse arbeidstijd gemiddeld 38 uren bedraagt, berekend over een periode van 26 aaneengesloten weken.

d. Parttimer:

de werknemer, wiens overeengekomen normale wekelijkse arbeidstijd minder dan gemiddeld 38 uren bedraagt, berekend over een periode van 26 aangesloten weken.

e. Vakantiekraacht:

degene die zich bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur van maximaal 2 maanden verbindt tot het verrichten van niet-beroepsmatige arbeid bij een werkgever.

f. Afroepkraacht:

degene die een dienstverband is aangegaan voor een, per afroep, telkens door de werkgever nader te bepalen aantal uren.

g. Stagiaire:

degene die op basis van een stageovereenkomst onbetaalde arbeid (m.u.v. kostenvergoeding) ten behoeve van een werkgever verricht die geheel of nagenoeg geheel gericht is op scholing en/of vorming.

h. Feestdag:

Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van Z.M. de Koning wordt gevierd, alsmede 5 mei in een lustrumjaar, voor het eerst in het jaar 2005.

i. Schaalsalaris:

het salaris als geregeld in bijlage I.

j. Salaris:

het maandsalaris, vastgesteld overeenkomstig artikel 9 van deze CAO.

k. Uurloon:

het uurloon is gelijk aan 12 maal het maandsalaris op fulltime basis* gedeeld door het aantal werkbare uren** in het betreffende jaar.

**fulltime basis = 38 uur per week, = 7,6 uur per dag*

***het aantal werkbare uren fulltime in 2026 en 2027 bedraagt: 7,6 uur x 261 werkbare dagen = 1.983,60 uren*



I. Week:

een tijdseenheid van 7 opeenvolgende etmalen, waarvan het eerste aanvangt op maandagochtend 0:00 uur.

m. Functie:

het geheel van werkzaamheden op grond waarvan de werknemer op basis van de functiewaarderingsystematiek is ingedeeld.

n. Ondernemingsraad:

een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

o. Vaste Commissie:

de commissie als bedoeld in artikel 26 van deze cao.

p. Boekhandel:

werkgevers als bedoeld in sub a, zijnde leden van de KBb.

q. Kantoorvakhandel:

werkgevers als bedoeld in sub a, zijnde leden van Novaka.

Artikel 2. Werkingssfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op alle werkgevers en werknemers, met uitzondering van:

- a. werkgevers/werknemers op wie de AUDAX-cao of de cao VanDijk van toepassing is;
- b. werknemers zijnde:
 - (statutair) directeur;
 - vakantiekracht;
- c. stagiaires.



Artikel 3. Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze cao te goeder trouw na te komen en tijdens de duur van deze overeenkomst generlei actie te voeren of te steunen, die ten doel heeft deze cao te wijzigen.
2. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan en daarin verwijzen naar deze cao.
3. De werkgever zal ervoor zorgdragen dat deze cao voor zijn werknemers beschikbaar is.

Artikel 4. Algemene verplichtingen van de vakvereniging

1. De vakvereniging verplicht zich deze cao te goeder trouw na te komen en tijdens de duur van deze overeenkomst generlei actie te voeren of te bevorderen, die beoogt deze cao te wijzigen.
2. De vakvereniging staat er tegenover de werkgever voor in, dat zij met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden zal bevorderen.

Artikel 5. Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstreckte aanwijzingen en voorschriften, ook ten aanzien van tijd en plaats waarop de werkzaamheden moeten worden verricht, in acht te nemen.
2. De werknemer moet vooraf aan de werkgever schriftelijk mededeling doen van de door hem te verrichten betaalde arbeid voor derden, het zaken voor eigen rekening doen of het als agent voor derden optreden. Tegen nevenfuncties als hier bedoeld, zal de werkgever geen bezwaar maken zolang deze naar het oordeel van de werkgever niet door omvang en/of aard een beletsel dreigen te vormen voor het naar behoren (kunnen blijven) vervullen van de eigen functie. Het is de werknemer, als de werkgever binnen 14 dagen na ontvangst van de schriftelijke mededeling van de werknemer schriftelijk bezwaar heeft gemaakt, niet toegestaan bedoelde arbeid te verrichten. Het is de werkgever toegestaan de toestemming aan bepaalde

voorwaarden te verbinden.

3. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid als in het vorige lid bedoeld, terwijl deze arbeid niet door de werkgever was toegestaan, ofwel niet aan de werkgever was medegedeeld, verliest elke aanspraak op de in artikel 16 geregelde aanvulling op de wettelijke vergoeding in geval van arbeidsongeschiktheid.
4. De werknemer is gehouden tot geheimhouding van al hetgeen hem over of in verband met de onderneming van de werkgever bekend is geworden en waarover hem geheimhouding is opgelegd en/of hij het vertrouwelijk karakter redelijkerwijze kon vermoeden, zulks ook na beëindiging van het dienstverband.

Artikel 6. Arbeidstijd, werkweek & roosters

1. De fulltime arbeidstijd bedraagt gemiddeld 38 uren per week, berekend per periode van 26 aaneengesloten weken, waarbij deze perioden elkaar niet mogen overlappen.
2. De werkgever kan kiezen voor het hanteren van zogenaamde flexibele roosters. In dat geval vangt de eerste 26-weeks periode aan op de eerste dag van een kalenderkwartaal naar keuze van de werkgever.
3. In geval van hantering van flexibele roosters inventariseert de werkgever vóór elk kwartaal de roosterbehoeften. De werkgever stelt vóór elke deelperiode van 4 aaneengesloten weken een rooster vast voor het aantal in elk van de vier weken te werken uren en de momenten waarop arbeid dient te worden verricht.
4. De vaststelling van het rooster door de werkgever vindt tijdig en na overleg met betrokken werknemer(s) plaats.
5. Het is niet geoorloofd de werknemer voor meer dan de roostermaxima van 10 uren per dag respectievelijk 50 uren per week in te roosteren. Het is daarnaast niet geoorloofd om de werknemer, berekend over een 26-weeks periode, meer dan 260 uren bovenop of minder dan het gemiddeld overeengekomen aantal uren in te roosteren. Voor werknemers jonger dan 18 jaar gelden wettelijke afwijkende roostermaxima, te weten 9 uren per dienst en 45 uren per week.
6. De hoofdregel is dat het arbeidspatroon zodanig wordt vastgesteld dat de gemiddelde arbeidstijd over de 26-weeks periode gelijk zal zijn aan de



gemiddeld overeengekomen arbeidstijd.

7. In het uitzonderingsgeval dat meer of minder arbeid wordt verricht dan in het voorgaande lid bedoeld, moet de werkgever de meer gewerkte uren respectievelijk de werknemer de te weinig gewerkte uren in het op de 26-weeks periode aansluitende kwartaal in vrije tijd compenseren respectievelijk extra werken, met dien verstande dat werkgever en werknemer in onderling overleg ook kunnen besluiten tot financiële afwikkeling per het einde van de 26-weeks periode.
8. Als de werknemer arbeidsongeschikt wordt binnen de periode van vier aangesloten weken waarvoor een rooster geldt, wordt de werknemer geacht het ingeroosterde aantal uren arbeid te hebben verricht.
9. In geval van voortdurende van de arbeidsongeschiktheid na afloop van de periode van vier aaneengesloten weken waarvoor een rooster geldt, daaronder begrepen de periode van gedeeltelijke re-integratie, wordt de werknemer geacht arbeid te hebben verricht overeenkomstig de overeengekomen gemiddelde arbeidstijd.
10. In afwijking op het bepaalde in lid 7 wordt een mogelijk tekort of overschot aan uren gecompenseerd binnen het eerste kwartaal waarin niet langer sprake is van arbeidsongeschiktheid.
11. In het geval per het moment van beëindiging van het dienstverband een overschot respectievelijk een tekort aan gewerkte uren resteert, zal het overschot aan uren aan de werknemer dienen te worden uitbetaald respectievelijk het tekort aan gewerkte uren aan de werkgever dienen te worden vergoed. In geval van een tekort aan gewerkte uren is de werkgever gerechtigd te verrekenen met al datgene dat de werknemer uit welken hoofde dan ook van de werkgever te vorderen heeft of mocht krijgen, niets uitgezonderd.
12. Tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen of zijn overeengekomen, kan de werknemer niet worden verplicht:
 - Tot het verrichten van arbeid op zondag;
 - op meer dan twee avonden per week, dan wel meer dan 26 zaterdagen per jaar arbeid te verrichten;
 - op meer dan vijf dagen per week arbeid te verrichten.

Artikel 7. Meerwerk en arbeid op inconveniente uren

1. Onder meerwerk wordt verstaan: arbeid verricht buiten het aantal uren waarvoor een werknemer in een week op basis van het vierweksrooster is ingeroosterd, mits ook in de betreffende week meer dan 40 uren arbeid is verricht.
2. Meerwerk zal zo min mogelijk worden opgedragen.
3. Onder meerwerk wordt niet verstaan:
 - a. de arbeid verricht door een werknemer die een salaris geniet hoger dan (per 1 januari 2026) € 45.669,= (per 1 juli 2026 € 46.126,=, per 1 januari 2027 € 46.956,= en per 1 juli 2027: € 47.426,=) inclusief vakantiebijslag bruto per jaar;
 - b. de arbeid verricht door in- en verkooppersoneel in de buitendienst.
4. Arbeid op de volgende uren wordt geacht inconvenient te zijn:
 - a. de uren, liggende voor 7:00 uur en na 21:00 uur op maandag tot en met vrijdag, respectievelijk na 18:00 uur op de zaterdag;
 - b. de uren op zondagen en feestdagen, als bedoeld in artikel 1 sub h.

7a. Loon bij sluiting op feestdag

De werknemer heeft recht op doorbetaling van loon (zonder toeslag), als de werkgever de onderneming sluit op een feestdag, terwijl de werknemer volgens zijn vaste arbeidspatroon dan wel een tevoren vastgesteld rooster op die dag arbeid zou moeten verrichten.





Artikel 8. Vergoeding arbeid op inconveniënte uren en meerwerk

A. Inconveniënte uren

De vergoeding voor arbeid op inconveniënte uren als bedoeld in artikel 7 lid 4, bedraagt het uurloon vermeerderd met de volgende toeslagen

Dag	Tijd	Vergoeding per gewerkt uur in tijd of geld
Ma-vr	21:00 – 07:00	50%
Zaterdag	00:00 – 07:00	50%
Zaterdag	18:00 – 24:00	100%
Zon-feestdag	00:00 – 19:00	50%*
Zon-feestdag	19:00 – 21:00	125%
Zon-feestdag	21:00 – 24:00	150%

*Ingaande 1 september 2019 bedraagt de toeslag voor het werken op de zondag tussen 00:00 en 19:00 voor werknemers in de Boekhandel 50%, onder de verplichting voor de werkgever werknemers in dienst op 31 augustus 2019 te compenseren voor het verschil tussen 100%- en 50%-zondagtoeslag.

Ingaande 1 oktober 2018 bedraagt de toeslag voor het werken op de zondag tussen 00:00 en 19:00 voor werknemers in de Kantoorvakhandel 50%, onder de verplichting voor de werkgever werknemers in dienst op 30 september 2018 te compenseren voor het verschil tussen 100%- en 50%-zondagtoeslag.

De compensatie van de werknemer in zowel de Boekhandel als de Kantoorvakhandel voor de verlaagde zondagstoeslag 00:00 – 19:00 kan plaatsvinden via ‘maatwerkafspraken’ op bedrijfsniveau. De vorm waarin dit gebeurt, is een zaak tussen werkgever en werknemer.

Als de werkgever en de werknemer er niet in slagen overeenstemming te bereiken over de vorm van compensatie, zal de compensatie voor de verlaagde toeslag maandelijks in geld worden uitgekeerd.



B. Meerwerk

1. De vergoeding voor meerwerk als bedoeld in artikel 7 lid 1 bedraagt:
 - a. voor de eerste twee uur meerwerk: het uurloon vermeerderd met een toeslag ter grootte van 25% in tijd of geld;
 - b. voor het derde en volgende uren: het uurloon vermeerderd met een toeslag ter grootte van 50% in tijd of geld.
2. Als op grond van het bepaalde in de artikelen 7 en 8 recht op verschillende toeslagen bestaat, kan uitsluitend aanspraak worden gemaakt op één toeslag, te weten de hoogste.
3. De toeslag voor meerwerk en/of arbeid op inconveniente uren wordt door de werkgever uitgekeerd in vrije tijd, tenzij werkgever en werknemer vergoeding in geld overeenkomen. De opgebouwde extra vrije tijd zal in principe binnen uiterlijk 6 maanden na het ontstaan van de aanspraak daarop dienen te worden gegeven, bij gebreke waarvan vervangende vergoeding in geld dient plaats te hebben.
4. De extra vrije tijd kan eventueel in combinatie met aan de werknemer uit anderen hoofde toekomende vrije tijd worden gegeven, waarbij de werkgever rekening houdt met de wensen van de werknemer.
5. Als de toeslag in geld wordt verstrekt, dan dient dit specifiek uit de loonspecificatie opgemaakt te kunnen worden. Verstrekking toeslag in geld geschiedt per het einde van de 26-weeks periode als bedoeld in artikel 6 lid 7.
6. De werknemer die een salaris geniet hoger dan (per 1 januari 2026) € 45.669,= (per 1 juli 2026 € 46.126,=, per 1 januari 2027 € 46.956,= en per 1 juli 2027: € 47.426,=) inclusief vakantiebijslag bruto per jaar heeft geen aanspraak op de toeslag voor het werken op inconveniente uren.

Artikel 9. Salarisbepalingen

1. Met inachtneming van het bepaalde in het Handboek Functie-indeling Boekhandel & Kantoorvakhandel, als behorend bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, stelt de werkgever de functie van werknemer vast en deelt deze in een functiegroep in.
2. Iedere werknemer ontvangt in de regel bij aanstelling, maar in elk geval uiterlijk binnen 1 maand na zijn aanstelling schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van zijn schaaalsalaris en eventueel van het aantal schaaaltreden waarop zijn salaris is gebaseerd. Voor

zover de indeling niet bij aanstelling is medegedeeld, zal de indeling met terugwerkende kracht gelden vanaf datum indiensttreding.

3. De salarisschalen voor de functiegroepen 1 tot en met 9 staan in bijlage I. Tot en met 21 jaar is het salaris gebaseerd op de leeftijd van de werknemer. Vanaf 22 jaar wordt het salaris bepaald door het aantal toegekende schaaaltreden in de voor de werknemer geldende functiegroep.
4. De werknemer die bij aanstelling in een leeftijdsschaal is ingedeeld, heeft, uiterlijk op de eerste dag van de maand waarin hij jarig is, recht op het salaris dat op grond van de geldende functiegroep met zijn leeftijd overeenstemt, onverminderd hetgeen hierover in de Wet Minimumloon en Minimum Vakantiebijslag is en wordt bepaald.
5. Aan de werknemer die 21 jaar is geworden en voor wie één of meer schaaaltrede(n) is/zijn vastgesteld, zal/zullen een of meer schaaaltrede(n) worden toegekend, als dit naar het oordeel van de werkgever op grond van “normaal goed” functioneren gerechtvaardigd is, met dien verstande dat toekenning slechts mogelijk is voor zover het maximum aantal schaaaltreden in de geldende functiegroep nog niet is toegekend. Voor zoveel mogelijk zal de werknemer voor het einde van het kalenderjaar schriftelijk worden meegedeeld hoeveel schaaaltreden zijn toegekend.
Als één of meer schaaaltrede(n) is/zijn toegekend, zal het salaris met ingang van de eerste dag van het nieuwe kalenderjaar worden verhoogd met de toegekende schaaaltrede(n). De werknemer aan wie geen schaaaltrede wordt toegekend, wordt hiervan tijdig voor het einde van het kalenderjaar of, als lid 6 van toepassing is, vóór 1 juli en onder vermelding van de redenen daarvoor, schriftelijk op de hoogte gesteld.
6. In afwijking van het in lid 5 bepaalde, zal de werknemer die in de periode juli tot en met december van enig kalenderjaar in dienst is getreden, een eventuele schaaaltredeverhoging eerst worden toegekend per 1 juli in het opvolgende jaar.
7. Als op basis van het in artikel 6 bepaalde door de werkgever flexibele roosters worden gehanteerd en de werknemer als gevolg daarvan, gemeten over een kalendermaand, meer respectievelijk minder uren arbeid heeft verricht dan de overeengekomen arbeidsduur, wordt de werknemer niettemin beloond op basis van de overeengekomen arbeidsduur.
8. Van een wijziging van zijn functie respectievelijk functiegroep ontvangt de werknemer van de werkgever schriftelijk mededeling, onder vermelding van zijn nieuwe indeling.



9. In functiegroep 1 gelden steeds de wettelijke minimum(jeugd)lonen tot en met de 21-jarige leeftijd.
10. Van parttimers wordt het (schaal)salaris naar evenredigheid van de omvang van het dienstverband vastgesteld.
11. Een werknemer die een hoger salaris ontvangt dan (vanaf 1 januari 2026) € 45.669,= per jaar (inclusief vakantiegeld) heeft geen aanspraak op de cao-loonsverhogingen over het bedrag dat boven deze grens ligt. Vanaf 1 juli 2026 is deze grens € 46.126,=, vanaf 1 januari 2027 is deze grens € 46.956,= en vanaf 1 juli 2027 is het grensbedrag € 47.426,=.

9a. Salarismaatregelen

1. Met inachtneming van het in artikel 9, lid 9 en 11 bepaalde, worden de feitelijke salarissen en de salarisschalen per 1 januari 2026 met 2,2% verhoogd.
2. Met inachtneming van het in artikel 9, lid 9 en 11 bepaalde worden de feitelijke salarissen en de salarisschalen per 1 juli 2026 met 1% verhoogd.
3. Met inachtneming van het in artikel 9, lid 9 en 11 bepaalde worden de feitelijke salarissen en de salarisschalen per 1 januari 2027 met 1,8% verhoogd.
4. Met inachtneming van het in artikel 9, lid 9 en 11 bepaalde worden de feitelijke salarissen en de salarisschalen per 1 juli 2027 met 1% verhoogd.

Artikel 10. Vakantie & vakantiebijslag

1. Het vakantiejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De fulltimer heeft over elk heel vakantiejaar aanspraak op 182 vakantie-uren. De werkgever is verplicht een zodanige registratie van vakantie-uren te voeren, dat daaruit te allen tijde blijkt over welk saldo aan vakantie-uren de werknemer beschikt.
3. De fulltimer die tenminste 25 jaar, dan wel 40 jaar bij dezelfde onderneming werkzaam is geweest, heeft recht op 15, onderscheidenlijk 30 extra vakantie-uren per vakantiejaar.
4. De fulltimer die de leeftijd van 50, 55, dan wel 60 jaar heeft bereikt, heeft recht op 8, 15, onderscheidenlijk 22 extra vakantie-uren per vakantiejaar.

- In geval van samenloop van aanspraken op grond van het derde en vierde lid, heeft de werknemer uitsluitend aanspraak op extra vakantie-uren op grond van het lid dat hem het meest verstrekkende recht toekent.
5. De aanspraak op vakantie-uren van de parttimer wordt naar evenredigheid van de omvang van het dienstverband verminderd.
 6. De aanspraak op vakantie-uren van de werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst is (geweest), wordt naar evenredigheid verminderd.
 8. De werkgever stelt de tijdvakken van de vakantie tijdig en zoveel mogelijk rekening houdende met de wensen van de werknemer vast, maar in ieder geval zodanig dat de werknemer, wiens aanspraken daartoe toereikend zijn, in een vakantiejaar tenminste eenmaal gedurende twee opeenvolgende weken geen arbeid behoeft te verrichten;
 9. Als voor een onderneming een vakantiesluitingsregeling geldt, kan de werkgever de aaneengesloten vakantie geheel of gedeeltelijk met de in deze regeling vastgestelde periode laten samenvallen.
 10. De werkgever kan maximaal 23 vakantie-uren, verdeeld over maximaal 3 dagen, als verplichte uren vrijaf aanwijzen. Collectieve aanwijzing van verplichte uren vrijaf moet vóór aanvang van het kalenderjaar plaats hebben en in overleg met de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of werknemers.
 11. Een vakantiedag waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, geldt niet als een vakantiedag.
 12. De vakantiebijslag bedraagt volgens de Wet Minimumloon en Vakantiebijslag 8% van het (bruto-)loon over het vakantiejaar en wordt uiterlijk voldaan met de salarisbetaling over de maand mei.

Artikel 11. Buitengewoon verlof

1. Een werknemer heeft in onderstaande gevallen recht op buitengewoon verlof met behoud van loon gedurende de daarbij aangegeven tijd:
 - a. bij eigen huwelijk: de dag van het huwelijk en de daaropvolgende dag;
 - b. bij eigen 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest, dan wel dienstjubileum: de desbetreffende dag;



- c. na de bevalling van zijn echtgenote: geboorteverlof gedurende eenmaal de arbeidsduur per week, op te nemen binnen 4 weken te rekenen vanaf de dag van de bevalling;
- d. het huwelijk van een kind, broer of zus: de dag van het huwelijk;
- e. bij het overlijden van de echtgenote/echtgenoot, eigen of aangehuwd kind, kleinkind: een korte naar billijkheid te berekenen tijd, maar maximaal de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie;
- f. bij het overlijden van een (schoon)ouder, grootouder, broer, zuster, zwager of schoonzuster: de dag daaraan voorafgaande en de dag van de begrafenis/crematie zelf;
- g. in geval van eigen verhuizing: de dag van verhuizing, maar maximaal 1 dag per kalenderjaar.
- h. In geval van overlijden van een ouder, partner en/ of kind: 6 (werk-)dagen rouwverlof in een periode van 12 maanden na het overlijden. Werkt de werknemer in deeltijd dan is dit recht gelijk aan het aantal dagen rouwverlof naar rato van de omvang van het dienstverband.

Onder ouder, kind, broer of zuster worden mede begrepen stiefouder, stiefkind en stiefbroer of -zuster, dan wel pleegouder, pleegkind, pleegbroer of -zuster.

- 2. Met echtgenoten of gehuwden worden gelijkgesteld, ongehuwden die zich blijvend hebben gevestigd in een woonsituatie, die vergelijkbaar is met die van gehuwden, dit aan de werkgever kenbaar hebben gemaakt en bedoelde situatie tenminste zes maanden heeft geduurd én op het moment van het zich beroepen op het in dit artikel bepaalde nog steeds voortduurt.
- 3. Daarnaast wordt aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:
 - a. voor het bijwonen van vergaderingen van werknemersorganisaties als kaderlid of afgevaardigde: gedurende ten hoogste in totaal drie dagen per kalenderjaar;
 - b. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever voor het solliciteren of voor het op uitnodiging mondeling toelichten van een sollicitatie: de daarvoor benodigde tijd.

Artikel 12. Waarneming & promotie

1. Waarneming:

- a. Werknemers die tijdelijk een functie volledig waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en behouden het salaris dat met hun eigen functie overeenkomt.
- b. Als de waarneming tenminste zes weken aaneengesloten heeft geduurd, ontvangt de werknemer met ingang van de zevende week voor deze waarneming een toeslag. Deze toeslag bedraagt 50% van het verschil tussen het salaris behorende bij de hogere functiegroep en het feitelijke salaris van de waarnemer. Hierbij wordt uitgegaan van een voor de waarnemer gelijk aantal schaaltraden.
- c. Als de waarneming twaalf weken aaneengesloten heeft geduurd, ontvangt de werknemer met ingang van de dertiende week een toeslag van 100% van het in sub b bedoelde verschil.
- d. Aan de werknemer die in een kalenderjaar eenzelfde hoger ingedeelde functie al tweemaal heeft waargenomen, telkens voor een periode van tenminste zes weken aaneengesloten, zal voor de duur van de volgende waarneming van deze functie in dat jaar een toeslag worden toegekend van 100% van het in sub b bedoelde verschil.
- e. Een toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie rekening is gehouden.

2. Promotie:

- a. Werknemers die definitief in een hoger ingedeelde functie worden aangesteld, worden, tenzij in deze overeenkomst anderszins is bepaald, in de regel in de overeenkomende hogere functiegroep ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de promotie heeft plaatsgevonden.
- b. Als een werknemer promoveert van een lagere naar een hogere functiegroep, dan wordt hem eerst een schaaltrrede toegekend van de oorspronkelijke functiegroep, of, als het maximum in deze groep al is bereikt, een theoretische schaaltrrede gelijk aan de laatste schaaltrrede, waarna de werknemer wordt ingeschaald op het naasthogere salaris van de hogere functiegroep.



Artikel 13. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

1. De werknemer die wegens functionele ongeschiktheid of met zijn instemming op voorstel van de werkgever wordt geplaatst in een lagere functiegroep ingedeelde functie, wordt, met in gang van de betaalperiode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied, ingedeeld in de met de functie overeenkomende lagere functiegroep.
2. Het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het nieuwe salaris zal worden toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag zal worden afgebouwd in een periode van ten hoogste vier jaren, maar met tenminste 2% van het oorspronkelijke salaris per jaar.

Artikel 14. Reiskosten- en thuiswerkvergoeding

1. De reiskosten* woon-werkverkeer worden door de werkgever op declaratiebasis vergoed, als de afstand tussen het woon- en werkadres meer dan 10 kilometer bedraagt, met dien verstande dat de reiskosten woon-werk slechts tot een afstand van maximaal 30 kilometer tussen het woon- en werkadres** worden vergoed en overigens tot een maximum van de kosten openbaar vervoer tweede klasse.
2. Als de werknemer in opdracht van de werkgever reist, worden de reiskosten op declaratiebasis vergoed op basis van de kosten openbaar vervoer tweede klasse, dan wel op basis van het fiscaal onbelast te vergoeden bedrag per kilometer, indien sprake is van gemotoriseerd afgelegde kilometers, anders dan met openbaar vervoer.
3. Er bestaat geen recht op vergoeding van reiskosten, als en voor zover de werkgever in (de kosten van) vervoer heeft voorzien.
4. Werkgevers hebben de mogelijkheid om – naast de bestaande regeling inzake de 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 worden ondertekend in bijvoorbeeld een addendum bij de arbeidsovereenkomst. Bijlage III bevat een uitleg van de regeling.

** Als anders dan met vervoer tegen (betalings-)bewijs wordt gereisd, is de reiskostenvergoeding gelijk aan het maximaal fiscaal onbelast te vergoeden bedrag per kilometer. In het kalenderjaar 2026 is dat € 0,23 per kilometer.*

*** Hiermee is een afstand enkele reis van maximaal 30 kilometer bedoeld.*

5. Thuiswerk is geen recht en vereist de nadrukkelijke instemming van de werkgever. Als de werknemer de bedongen arbeid thuis verricht in plaats van op de overeengekomen c.q. reguliere werkplek, heeft de werknemer maximaal recht op de fiscaal onbelaste thuiswerkvergoeding. Deze bedraagt voor 2026 € 2,45 per thuis gewerkte dag of gedeelte daarvan. Voor de dag dat de werknemer thuiswerkvergoeding ontvangt, bestaat niet eveneens aanspraak op (onbelaste) reiskostenvergoeding.

Artikel 15. Maaltijdvergoeding

Met ingang van 1 januari 2026 heeft de werknemer recht op een maaltijdvergoeding ter grootte van € 9,70 bruto, als de werkzaamheden vóór of op 13:00 uur aanvangen en voortduren tot 21:00 uur of later, een en ander tenzij de werkgever zelf een maaltijd verstrekt. Deze vergoeding bedraagt vanaf 1 juli 2026 € 9,80 bruto, vanaf 1 januari 2027 € 9,98 bruto en vanaf 1 juli 2027 € 10,08 bruto.

Artikel 16. Arbeidsongeschiktheid

1. Als de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht, omdat hij daartoe in verband met arbeidsongeschiktheid wegens ziekte verhinderd was, behoudt hij gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid aanspraak op doorbetaling van het volle loon, zulks evenwel onder aftrek van ten hoogste één wachtdag. Met ingang van de 53e week tot en met uiterlijk de 104e week van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer zijn aanspraak op doorbetaling van 70% van dat loon.
2. Het loon, bedoeld in lid 1, wordt verminderd met:
 - a. het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt op grond van enige wettelijk voorgeschreven verzekering of op grond van enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voor zover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit loon wordt genoten.
 - b. het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten





- c. inhoudingen op basis van de bepalingen van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel, dan wel andere overeengekomen of reguliere inhoudingen.
3. Voor het bepalen van het tijdvak van 104 weken, bedoeld in het eerste lid, worden ziekteperiodes samengeteld, als deze elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
4. De werknemer heeft het in het eerste lid bedoelde recht niet, althans voor zover de wet zulks toelaat:
 - a. als de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijk grond passende arbeid, als bedoeld in artikel 7:658a lid 4 BW, voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a lid 4 BW te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:658a lid 3 BW;
 - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag voor een uitkering als bedoeld in artikel 64 lid 1 van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen later indient dan aldaar is voorgeschreven.
5. In afwijking van lid 1 geldt het in dat lid bedoelde recht voor een tijdvak van 13 weken (een tijdvak van 6 weken geldt per het bij een Koninklijk Besluit te bepalen tijdstip) voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Als de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen



vóór de datum waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum voornoemd tijdvak voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.

6. Als het bedrag dat op grond van lid 1 wordt doorbetaald aan de werknemer lager zou zijn dan het bedrag waarop de werknemer recht heeft op grond van artikel 7:629 BW, dan moet voor de doorbetaling worden uitgegaan van het laatstgenoemde bedrag.

Toelichting bij lid 1:

Op grond van dwingende bepalingen in het Burgerlijk Wetboek (artikel 7: 629) behoudt de werknemer in geval van ziekte minimaal recht op het wettelijk minimum (jeugd-)loon gedurende de eerste 52 weken van ziekte.

Artikel 17. Uitkering bij overlijden

1. De werkgever is verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die, waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende van de echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij afwezigheid van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij afwezigheid van deze laatsten degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde mensen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake als de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

3. De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en op basis van de Toeslagenwet.
4. Het bepaalde in lid 1 geldt niet als de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW/ artikel 16 lid 1 of als tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de Ziektewet of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Artikel 18. Beëindiging dienstverband bij AOW-gerechtigde leeftijd

De dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege uiterlijk op de dag, waarop door de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, tenzij werkgever en werknemer anders zijn overeengekomen.

Artikel 19. Pensioenvoorziening

1. Voor wat betreft eventuele pensioenrechten gelden de bepalingen van het pensioenreglement van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel.
2. Het in het eerste lid bepaalde is niet van toepassing als de werkgever niet gehouden is aan de Bedrijfstakpensioenregeling voor de Detailhandel, dan wel daarvan is vrijgesteld. In geval van vrijstelling geldt de pensioenregeling die tot de vrijstelling heeft geleid.
3. In geval de werkgever niet gehouden is aan de Bedrijfstakpensioenregeling voor de Detailhandel gelden de bepalingen van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Metaalnijverheid, althans als de werkgever onder de werkingssfeer van bedoeld pensioenfonds valt en overigens uitsluitend voor zover bepalingen verplicht zijn gesteld.





Artikel 20. Proeftijd

De eerste twee maanden van de dienstbetrekking zullen, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen, als proeftijd gelden. Dit geldt ook voor overeenkomsten voor bepaalde duur voor korter dan twee jaren, maar langer dan zes maanden, en voor overeenkomsten voor bepaalde duur waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld. Een proeftijd van meer dan twee maanden mag niet worden overeengekomen.

Artikel 21. Opzegtermijn

1. Opzegging moet tegen het einde van een kalendermaand plaats vinden.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
 - b. 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: 2 maanden;
 - c. 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
 - d. 15 jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden.
3. De door werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt 1 maand.
4. Werknemer en werkgever kunnen schriftelijk van het in het vorige lid bepaalde afwijken, met dien verstande dat de termijn van opzegging voor de werknemer niet langer mag zijn dan drie maanden en niet langer dan die voor de werkgever geldt.
5. Als wordt overeengekomen dat de termijn van opzegging voor de werknemer meer dan 1 maand zal bedragen, zal de werkgever eenzelfde opzegtermijn in acht moeten nemen als de werknemer in acht moet nemen. Mocht de werkgever op grond van het in het tweede lid bepaalde evenwel een langere termijn van opzegging moeten hanteren dan is overeengekomen, dan moet werkgever de in het tweede lid genoemde langere termijn in acht nemen.
6. In afwijking van lid 2 bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging 1 maand als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
7. Als toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst door het



Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met de duur van de periode die aanvangt op de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en eindigt op de datum van dagtekening van de beslissing op het verzoek om toestemming, met dien verstande dat een termijn van ten minste 1 maand resteert.

Artikel 22. Branche RI&E Boekhandel en Kantoorvakhandel

Cao-partijen hebben de digitale branche-RI&E voor de Boekhandel en Kantoorvakhandel doen ontwikkelen. Deze geldt als instrument dat de goedkeuring en instemming heeft van de bij deze cao betrokken vakbonden en zal als zodanig door werkgevers kunnen worden gehanteerd.

Artikel 23. Vakbondsrechten bij fusie en reorganisatie

1. Als er sprake is van beleidsvoornemens ten gevolge van fusie of reorganisatie, die de werkgelegenheid binnen de onderneming substantieel zal beïnvloeden, wordt de werkgever dringend aanbevolen om:
 - * tijdig (in een stadium waarin de besluitvorming nog kan worden beïnvloed), de bij de totstandkoming van deze CAO betrokken vakvereniging informatie ter zake te verschaffen;
 - * en, indien en voor zover betrokken werkgever bekend is dat één of meer van zijn werknemers lid is van de vakvereniging, in overleg met de vakvereniging te treden.
2. Als een voorgenomen besluit leidt tot ontslag en/of overplaatsing van tenminste vijf werknemers, dan wel – als dit aantal werknemers groter is – 2,5% van het totaal aantal werknemers, is de werkgever gehouden de bij de totstandkoming van deze cao betrokken vakvereniging zo spoedig mogelijk te informeren en in overleg met deze te treden.
3. Door de werkgever, dan wel één van de partijen in het kader van dit artikel beschikbaar gestelde informatie zal, als de inbrenger daarom verzoekt, onder geheimhouding worden behandeld, in die zin dat deze slechts met instemming van de inbrenger op enigerlei wijze naar buiten mag worden gebracht.

4. Om de nadelige gevolgen voor werknemers van een besluit als bedoeld in het tweede lid zoveel mogelijk te beperken, zal de werkgever in overleg met bedoelde vakvereniging een sociaal plan opstellen.

Artikel 24. Dispensatie

1. Aan de werkgever kan op diens verzoek voor maximaal de duur van deze cao vergunning worden verleend om geheel of gedeeltelijk af te wijken van de bepalingen van deze overeenkomst of van haar bijlagen. Een verleende vergunning kan te allen tijde worden ingetrokken of gewijzigd. Aan de vergunning kunnen voorwaarden worden verbonden.
2. Een verzoek tot vergunning moet worden ingediend bij de “Vaste Commissie” als bedoeld in artikel 26 van deze cao.

Artikel 25. Duur van de CAO

1. Deze cao treedt in werking op 1 oktober 2025 en eindigt op 31 december 2027.
2. Als geen der partijen de cao uiterlijk 3 maanden voor het einde van de contractperiode aan alle overige partijen heeft opgezegd, wordt deze overeenkomst geacht met één jaar te zijn verlengd, en zo vervolgens.
3. Opzegging dient te geschieden per aangetekend schrijven.
4. De opzegging als bedoeld in het vorige lid, heeft geen betrekking op de geldigheidsduur van artikel 26 van deze cao. Bij de opzegging zal de geldigheidsduur van dit artikel stilzwijgend worden verlengd tot het moment waarop een nieuwe cao tot stand is gekomen, tenzij partijen anderszins overeenkomen.

Artikel 26. Vaste Commissie

Partijen stellen een commissie van goede diensten in, nader te noemen “Vaste Commissie”, waarvan de samenstelling, taken, bevoegdheden en de werkwijze zijn geregeld in bijlage II.



Artikel 27. Tussentijdse wijzigingen

Indien bindende voorschriften van overheidswege op bijvoorbeeld gebieden als arbeidsmarktbeleid, loonvorming, sociale verzekering en arbeidsduur wijzigen, dan zullen partijen zo spoedig mogelijk met elkaar in overleg treden, met dien verstande dat wijzigingen in de loon- en inkomstenbelasting als een kwestie tussen overheid en burger worden beschouwd, waarvan de eventueel nadelige gevolgen daarom voor rekening en risico van de werknemer blijven.

Artikel 28. Bedrijfstakoverleg

Eénmaal per kalenderjaar zal tussen cao-partijen overleg plaatshebben over de economische situatie binnen en de vooruitzichten van de branche.

Artikel 29. Slotbepaling

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen voor zover in deze collectieve arbeidsovereenkomst op die onderwerpen nieuwe afspraken zijn gemaakt. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst(en).

Individuele afspraken die niet uit een eerdere collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien blijven van kracht.

Protocolaire bepalingen:

- a. Cao-partijen zullen tijdens de looptijd afspraken maken over vernieuwing van de cao, zowel qua inhoud als qua vorm, om toekomstbestendig te zijn. Bij deze vernieuwing betrekken partijen de volgende onderwerpen:
 - Inhoudelijk; actualisatie van bepalingen zodat deze aansluiten bij moderne arbeidsverhoudingen, flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid.
 - Vorm; heldere, toegankelijke taal en digitale beschikbaarheid, zodat werknemers en werkgevers de cao eenvoudig kunnen raadplegen.

- Toekomstgericht; ruimte voor periodieke evaluatie en aanpassing op basis van technologische, maatschappelijke en wetgevende ontwikkelingen.
- b. Cao-partijen zullen gedurende de looptijd van de cao gezamenlijk een benchmarkonderzoek uitvoeren naar de cao-beloning van vergelijkbare bedrijfstakken
 - c. Gedurende de looptijd van deze cao zullen partijen overleggen over de volgende onderwerpen:, invloed van werknemers op arbeidstijden en functioneringsgerichte beloning.
 - d. Partijen zullen gedurende de looptijd van deze cao onderzoeken of de compensatieregeling in het kader van het werken op zondag kan worden herzien. Hierbij spelen de volgende overwegingen: de administratieve belasting en het verschil tussen huidige en nieuwe medewerkers.
 - e. Partijen zullen gedurende de looptijd van deze cao een studie uitvoeren naar de seniorendagen zoals nu in de cao opgenomen. Deze studie zal zich richten op de juridische aspecten van toepassing van seniorendagen en een verkenning bevatten naar een mogelijke herinrichting van de regeling in het licht van de doelstelling van de regeling; bijdragend aan de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers.
 - f. Cao-partijen zullen de looptijd van de cao benutten voor een gezamenlijk onderzoek naar en afspraken over actualisering van het functiehandboek in de cao.
 - g. Cao-partijen nemen zich voor om tijdens de looptijd van de cao te onderzoeken of, en zo ja, hoe bestaande of bij werkgeverspartijen in ontwikkeling zijnde opleidingsfaciliteiten kunnen worden versterkt dan wel verdiept. Dit alles om de ontwikkeling van medewerkers en leidinggevenden te stimuleren.



Bijlage I

Salaristabel per 1 januari 2026 (+2,2%)

Functieniveau/groep		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Leeftijdsschalen	15	728,97	729,81	729,81						
	16	838,07	839,61	839,61	839,61					
	17	960,39	961,25	961,25	961,25	961,25				
	18	1.216,61	1.216,61	1.216,61	1.216,61	1.216,61	1.216,61			
	19	1.459,60	1.459,61	1.459,61	1.459,61	1.459,61	1.459,61	1.721,97		
	20	1.945,58	1.946,15	1.946,15	1.946,15	1.946,15	1.946,15	2.094,14		
	21	2.431,56	2.432,69	2.432,69	2.432,69	2.432,69	2.432,69	2.432,69		
Schaaltreden	0	2.432,69	2.432,69	2.432,69	2.432,69	2.434,86	2.481,16	2.527,46	2.573,76	2.620,06
	1	2.432,69	2.432,69	2.432,69	2.432,69	2.478,05	2.528,38	2.578,45	2.631,95	2.696,49
	2	2.432,69	2.432,69	2.432,69	2.468,84	2.521,23	2.575,61	2.629,44	2.678,86	2.772,92
	3		2.432,69	2.453,21	2.508,99	2.564,42	2.622,83	2.680,44	2.737,04	2.849,37
	4		2.432,69	2.490,20	2.549,13	2.607,61	2.670,06	2.731,43	2.795,23	2.925,79
	5			2.527,19	2.589,28	2.650,80	2.717,29	2.782,42	2.853,42	3.002,22
	6			2.564,17	2.629,42	2.693,99	2.764,51	2.833,41	2.911,60	3.078,66
	7				2.669,56	2.737,18	2.811,74	2.884,40	2.969,79	3.155,08
	8					2.780,37	2.858,96	2.935,40	3.027,98	3.231,53
	9						2.906,19	2.986,39	3.086,16	3.307,96
	10							3.037,38	3.144,35	3.384,38
	11								3.202,53	3.460,81
	12								3.260,72	3.523,85



Bijlage II

Reglement van de Vaste Commissie.

Artikel 1. Samenstelling

1. De Vaste Commissie bestaat uit evenveel werkgeversleden als er werkgeversorganisaties partij zijn bij deze overeenkomst en een gelijk aantal werknemersleden. Voor elk lid van de Commissie wijst de desbetreffende partij een plaatsvervanger aan.
2. De werknemersleden en hun plaatsvervangers worden benoemd door de vakvereniging. De werkgeversleden en hun plaatsvervangers worden benoemd door de Koninklijke Boekverkopersbond en Novaka Organisatie Kantoorvakhandel.
3. Indien er een vacature ontstaat, dient hierin zo spoedig mogelijk te worden voorzien door de partij welke het lid of de plaatsvervanger, wiens plaats is opengevallen, heeft benoemd.
4. De commissie benoemt uit de werkgeversleden een voorzitter en uit de werknemersleden een vicevoorzitter. De commissie kiest uit haar midden twee secretarissen, één aangewezen door de werkgeversleden en één aangewezen door de werknemersleden. Deze secretarissen vormen het secretariaat en zijn belast met alle secretariaatswerkzaamheden die uit het werk van de commissie voortvloeien.
5. Het secretariaat is gevestigd aan de Corantijn 63-b, 1689 AN Zwaag.
6. Voor het voeren van het secretariaat van de Vaste Commissie ontvangt de betreffende organisatie een vergoeding.
7. De commissieleden en hun plaatsvervangers ontvangen een vacatievergoeding voor het deelnemen aan vergaderingen. De omvang van deze vergoedingen wordt vastgesteld naar analogie van de “Verordening vergoedingen aan leden van de raad, het dagelijks bestuur en de commissies 2011 – 2012” bij de SER.

Artikel 2. Taken en bevoegdheden

De commissie heeft tot taak en is bevoegd om:

- a. het op verzoek geven van een bindend advies over de gevolgde procedure ter zake van functie-indeling en/of de door de werkgever vastgestelde functiefamilie en/of de indeling in de salaristabel door werkgever, ingeval hierover geen overeenstemming is bereikt tussen werkgever en werknemer;
- b. verzoeken tot dispensatie te behandelen als bedoeld in artikel 24 en het afgeven van vergunningen daaromtrent;
- c. het op verzoek uitleggen c.q. interpreteren van bepalingen van deze overeenkomst en bijlagen.

Artikel 3. Verzoek functie-indeling

1. Alvorens een verzoek bij de Vaste Commissie kan worden ingediend, dient werknemer een schriftelijk, gedagtekend, ondertekend en met redenen omkleed bezwaar te hebben ingediend bij de werkgever c.q. degene die ter zake namens de werkgever optreedt tegen de gevolgde procedure en/of de vaststelling van de functiefamilie en/of de indeling in de salaristabel.
2. Werkgever besluit schriftelijk, gedagtekend, ondertekend en gemotiveerd op het bezwaar van werknemer binnen een termijn van 30 dagen, ingaande op de datum dagtekening van het bezwaarschrift. Verzuimt werkgever binnen deze termijn te besluiten, dan staat voor de werknemer beroep open bij de Vaste Commissie, zo ook in het geval de werkgever binnen de termijn een besluit neemt waar de werknemer zich niet in kan vinden. In het geval binnen de onderneming een Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, kan de werkgever besluiten deze voor advies te consulteren. Een verzoek bij de Vaste Commissie dient schriftelijk te worden ingesteld
3. binnen 30 dagen, ingaande op de datum van het besluit op bezwaar van de werkgever, dan wel, indien de werkgever verzuimt binnen de gestelde termijn te besluiten, ingaande op de laatste dag van de termijn waarbinnen op het bezwaar diende te worden beslist.



4. Het beroepschrift is alleen dan ontvankelijk als het tijdig en schriftelijk is ingediend bij het secretariaat van de Vaste Commissie, gedagtekend en ondertekend is, voldoende gemotiveerd is en daarenboven bevat:
 - a. de volledige naam en het volledige adres van de werknemer;
 - b. naam en adres van de werkgever;
 - c. een afschrift van de brief van de werkgever inhoudende de vaststelling van de functie, de functiefamilie en het functieniveau;
 - d. een afschrift van het bezwaarschrift en, indien aanwezig, een afschrift van het besluit op bezwaar van de werkgever;
 - e. een zo nauwkeurig mogelijke omschrijving van het geschil en de vordering van de werknemer.
5. Als de Vaste Commissie daartoe termen aanwezig acht, kan de Vaste Commissie besluiten een ingesteld beroep dat niet aan alle vereisten voldoet ontvankelijk te verklaren, al dan niet onder gehoudenheid binnen een door de Vaste Commissie te stellen termijn alsnog adequate invulling aan alle vereisten te geven.

Artikel 4. Dispensatieverzoek en verzoek om uitleg/interpretatie

Verzoeken tot dispensatie of uitleg/interpretatie worden schriftelijk ingediend bij het secretariaat van de commissie. Het verzoek dient gedagtekend, ondertekend en gemotiveerd te zijn en een duidelijke omschrijving te bevatten van de beslissing die de indien er wenst.

Artikel 5. Werkwijze Vaste Commissie

1. Als de Vaste Commissie daartoe termen aanwezig acht, zal de Vaste Commissie geen beslissing nemen dan nadat partijen die zijn betrokken bij het verzoek of het geschil in de gelegenheid zijn gesteld te worden gehoord door hetzij de Vaste Commissie, hetzij de secretarissen gezamenlijk. Men kan zich daarbij laten bijstaan door een deskundige.
2. De Vaste Commissie mag alleen een beslissing nemen in een vergadering waarbij ten minste één werkgeverslid en ten minste één werknemerslid of hun respectievelijke plaatsvervangers aanwezig zijn. Is daaraan niet voldaan,

dan wordt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 14 dagen een nieuwe vergadering gehouden. Alle beslissingen worden met gewone meerderheid van stemmen genomen.

3. Als de commissie wegens staking der stemmen niet tot een beslissing kan komen, houdt zij zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 14 dagen, een tweede vergadering. Als de stemmen opnieuw staken, zal de Vaste Commissie geen uitspraak kunnen doen en betrokkenen hiervan in kennis stellen.
4. In verzoeken met betrekking tot de functie-indeling kan de Vaste Commissie zich laten bijstaan door deskundigen. Voor het overige regelt de commissie voor zover nodig zelf de wijze van de behandeling van aan haar oordeel onderworpen verzoeken, alsook de termijn waarop wordt beslist.

Artikel 6. Bijzondere bepaling

De werkgever is verplicht de werknemer, die als partij door de Vaste Commissie wordt opgeroepen, in de gelegenheid te stellen om met behoud van salaris aan deze oproeping te voldoen.



Bijlage III

Fiscale uitruil reiskosten en berekeningsmethodiek.

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.

Colofon

Dit is een uitgave van Novaka en de Coöperatieve Koninklijke Boekverkopersbond U.A.

DTP: Nadine Campman
Fotografie: Mick van Hesteren