



## ADDENDUM

### Partijen:

#### **Werkgever:**

<Naam werkgever>, hierna te noemen "**Werkgever**", gevestigd aan de <adres>, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door <functie> <naam>,

#### **Werknemer:**

<aanhef> <voorletters> <achternaam>, geboren op <geboortedatum>, hierna te noemen "**Werknemer**", wonende te (<postcode>) <woonplaats> aan de <straat en huisnummer>

*Werkgever en Werknemer worden hierna tevens "**Partijen**" genoemd.*

Daar waar in deze overeenkomst gesproken wordt van "Werknemer", "hij", "zijn", etc. wordt steeds ook bedoeld "Werkneemster", "zij", "haar", "hen" etc.

**Datum:** <datum verstrekking Addendum>

### Overwegen:

- A. Werknemer is per <datum in dienst> bij Werkgever in dienst getreden en is thans werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (hierna: "**de Arbeidsovereenkomst**").
- B. Werknemer vervult de functie van <naam functie>, schaal <nummer>, trede <nummer> tegen een salaris van <salaris> EUR bruto per maand op basis van een <uren>-urige werkweek, te vermeerderen met 8% vakantiegeld en overige emolumenten.
- C. Op de Arbeidsovereenkomst is de cao Contractcatering van toepassing.
- D. De vakbonden CNV Vakmensen, FNV Catering en De Unie en werkgeversorganisaties VENECA en VOCC hebben in april 2022 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao: de '**cao Contractcatering waaronder een B-deel Hospitality**'.
- E. De cao Contractcatering bestaat uit drie delen (1) Deel A: huidige medewerkers die nu vallen onder de cao Contractcatering, (2) Deel B: nieuwe medewerkers en medewerkers die nu onder de cao Horeca werken en (3) Inflight Medewerkers.
- F. Voor Werknemer bestaat de keuze om te blijven werken onder deel A, dat wil zeggen de bepalingen van de huidige cao Contractcatering, of om over te



stappen naar deel B van de cao Contractcatering. De waarde van de bestaande arbeidsvoorwaarden wordt gegarandeerd.

- G. Werknemer heeft vrijwillig gekozen om integraal over te stappen naar deel B van de cao Contractcatering.
- H. Werknemer is niet werkzaam in de Inflightcatering.
- I. Partijen leggen in deze overeenkomst (hierna: "**het Addendum**") de aan de overstap verbonden gevolgen en voorwaarden schriftelijk vast.

## 1. **Wijziging arbeidsvoorwaarden**

- 1.1. De Arbeidsovereenkomst wordt niet beëindigd, maar gewijzigd met wederzijds goedvinden per <datum overstap>. Vanaf dat moment is (met uitsluiting van andere cao's en met uitsluiting van voorwaarden uit eerdere cao's die van toepassing waren op de Arbeidsovereenkomst) deel B van de cao Hospitality zoals die dan luidt, en in de toekomst zal komen te luiden, op de Arbeidsovereenkomst van toepassing. De Arbeidsovereenkomst blijft voor het overige ongewijzigd in stand.
- 1.2. De vanaf <datum overstap> nieuwe toepasselijke arbeidsvoorwaarden zijn terug te vinden in deel B van de cao Hospitality, waarvan Werkgever aan Werknemer een kopie zal verstrekken.
- 1.3. Per <datum overstap> zullen eventuele plus- en minuren en/of ADV-uren met Werknemer worden afgerekend, alsof Werknemer uit dienst gaat met inachtneming van artikel 17a van de cao Contractcatering. Dit geldt niet voor de reguliere vakantieuuren, dat saldo blijft staan.
- 1.4. Per <datum overstap> geldt een uren aantal per kalenderjaar van <1.976 uren per jaar bij fulltime, bij parttime pro rata aantal uren invullen>, dat neerkomt op een gemiddeld aantal van <38 per week bij fulltime, bij parttime pro rata aantal uren invullen>. Binnen deel B van de cao Hospitality geldt een min- en overurensystematiek, zodat het aantal te werken uren per week kan wisselen. ADV-uren worden daardoor niet meer apart geregistreerd.
- 1.5. Werkgever behoudt zich het recht voor de plaats waar, de tijden en de dagen waarop de overeengekomen werkzaamheden moeten worden verricht te wijzigen, één en ander als de bedrijfsomstandigheden daartoe aanleiding geven.
- 1.6. Vanwege de overstap naar deel B van de cao Hospitality voor 1 oktober 2023 ontvangt Werknemer eenmalig een vergoeding van: <€ ..,..> (€ 325,-- bruto bij fulltime, naar rato bij parttime dienstverband). Het netto-equivalent daarvan wordt door Werkgever betaald in de maand <maand volgend op de overstap> op het bij Werkgever bekende bankrekeningnummer van Werk-



nemer. Deze vergoeding is eenmalig, dus Werknemer ontvangt deze niet nogmaals.

- 1.7. Werkgever zal een berekening maken van de waarde van het huidige arbeidsvoorwaardenpakket van Werknemer in vergelijking tot het arbeidsvoorwaardenpakket dat gaat gelden onder deel B van de cao Hospitality. Het verschil in reiskostenvergoeding wordt niet meegenomen in deze berekening. Vanaf de datum van overstap geldt de reiskostenregeling zoals opgenomen in deel B van de cao Hospitality.
- 1.8. Het toekomstige recht op de jubileumtoeslag als bedoeld in artikel 48 van de cao Contractcatering blijft bestaan. Dit is dus niet verdisconteerd in de persoonlijke toeslag.
- 1.9. Het verschil van de waarde van de arbeidsvoorwaardenpakketten wordt (voor het eerst) per <datum overstap> gecompenseerd door middel van een persoonlijke toeslag van: <bedrag> per maand, te indexeren met toekomstige cao-verhogingen. De senioredagen waarop iemand op het moment van overgang recht heeft, zijn onderdeel van deze toeslag tot aan het moment dat Werknemer gebruikmaakt van de 80/92,5/92,5 regeling zoals vermeld in de cao Hospitality. Daarna wordt de toeslag verlaagd met de waarde van de senioredagen.
- 1.10. Ten aanzien van de arbeidsvoorwaardenvergelijking wordt middels een reken-tool – die als bijlage aan de cao Hospitality is gehecht – gerekend met onder meer de volgende uitgangspunten:
  - De 40-urige werkweek met ADV-uren wordt vervangen voor een jaaruren systematiek gebaseerd op een 38-urige werkweek zonder ADV met behoud van het salaris (het uurloon stijgt hiermee in feite).
  - Omdat de uren van regio'ers binnen de catering flexibel zijn, wordt uitgegaan van een gemiddelde referteperiode van 12 maanden voorafgaand aan de overstap <01-09-2019 (of datum in dienst) tot en met 31-05-2022>. De periode 01-03-2020 tot en met 30-11-2021 wordt daarbij buiten beschouwing gelaten.
  - Ten aanzien van de ORT geldt dezelfde referteperiode als voornoemd. Over de referteperiode wordt berekend wat Werknemer aan ORT uitbetaald heeft gekregen en wat Werknemer aan ORT zou hebben gekregen na de overstap.
  - De pensioenopbouw blijft gelijk. Het aantal contracturen daalt, maar met een hoger uurloon.
  - Eventuele toekomstige rechten worden niet meegenomen in de berekening. Het gaat om een vergelijking van bestaande rechten.



- 1.11. Van alle vakantieuren die niet zijn genoten wordt op het moment van overgang de financiële waarde bepaald, zijnde het aantal vakantieuren maal het uurloon dat geldt bij een 40-urige werkweek. De waarde van deze vakantie-uren wordt gedeeld door het hogere uurloon dat hoort bij een 38-urige werkweek. De uitkomst hiervan is het nieuwe saldo aan vakantie-uren.
- 1.12. De werknemer heeft de mogelijkheid om conform artikel XX van de cao bezwaar aan te tekenen tegen de waardebepaling van de persoonlijke toeslag.

## 2. Vaststelling

- 2.1. Partijen hebben met het Addendum beoogd een vaststelling te treffen ter voorkoming van onzekerheid of een geschil op het gebied van arbeidsvoorwaarden uit de cao Contractcatering en de overstap van Werknemer naar deel B van de cao Hospitality. Werknemer is zich volledig bewust van de (juridische) consequenties van het Addendum en heeft deze uitdrukkelijk aanvaard.

## 3. Slotbepalingen

- 3.1. Mocht enige bepaling uit het Addendum niet (geheel) overeenstemmen met de bepaling op dat punt in deel B van de cao Hospitality of de aan de cao Hospitality gehechte rekentool, dan prevaleert de bepaling uit deel B van de cao dan wel de rekentool uit die cao.
- 3.2. Het Addendum moet worden gezien als een overeenkomst in de zin van artikel 7:900 BW.
- 3.3. Op het Addendum is Nederlands recht van toepassing.

**Aldus overeengekomen op ..... en opgemaakt in tweevoud te .....**

---

<Naam werkgever>

---

<aanhef> <voorletters> <achternaam>

Namens deze, <naam functionaris>