

Overgangsregeling

voor de overgang van het Spoorwegmuseum van de CAO Recreatie naar
de Museum-CAO

30 september 2026
Versie 1.0

Inleiding

Het Spoorwegmuseum heeft sinds 1 maart 2026 een andere organisatie. Deze heeft als doel de benodigde museumvernieuwing te realiseren binnen het financieel beschikbare kader. Het besluit tot organisatiewijziging is genomen door de bestuurder van het Spoorwegmuseum nadat positief advies van de Ondernemingsraad van het Spoorwegmuseum is ontvangen (adviesaanvraag d.d. 3 november 2025).

In het recente verleden heeft het Spoorwegmuseum zich gericht op de recreatieve zijde van de exploitatie. Vanuit deze focus is ca. 20 jaar geleden aansluiting gezocht bij de CAO Recreatie, met daarbij een eigen toeslag van 7,5% (hierna tezamen: “**CAO Recreatie**”). De ambitie van het Spoorwegmuseum is de komende jaren weer méér museum te worden en de museale functie te versterken.

Om de aansluiting met de museale wereld weer terug te krijgen, aantrekkelijk te zijn voor mensen die graag bij een museum willen werken en gebruik te maken van het functiehuis van de Museumvereniging, met daarin de functies die het Spoorwegmuseum nodig heeft, heeft het Spoorwegmuseum de wens om het CAO-regime per 1 januari 2027 te wijzigen naar de Museum-CAO.

Vanuit het perspectief van het Spoorwegmuseum is dit van belang, omdat zij door de museale functie te versterken, zich kan kwalificeren voor landelijke en lokale (overheids)subsidies, een vorm van financiering die zij naast andere derde geldstromen nodig heeft.

Vanuit het perspectief van de werknemers van het Spoorwegmuseum is deze aansluiting ook van belang. Hierdoor worden zij in staat gesteld ervaring op te doen binnen de voor de museale branche geldende functies. Eveneens komen hierdoor opleidingsmogelijkheden en doorgroeiperspectieven binnen de museale wereld beschikbaar en kunnen de collega's hun kennis, kunde en ervaring breed inzetten in de museumbranche.

De Ondernemingsraad van het Spoorwegmuseum heeft met deze voorgenomen wijziging ingestemd. Zodra er een overgangsregeling overeengekomen is, zal het besluit definitief worden genomen.

Deze (onderhavige) overgangsregeling faciliteert de overgang van de CAO Recreatie naar de Museum-CAO per 1 januari 2027 en beoogt de overgang soepel te laten verlopen. Deze regeling heeft daarbij mede als doel de nawerking van de CAO Recreatie uit te sluiten.

Ondergetekenden,

Stichting Nederlands Spoorwegmuseum, statutair gevestigd te Utrecht (Maliebaanstation 16, 3581 XW) rechtsgeldig vertegenwoordigd door de Directeur-Bestuurder, mevrouw I.P. Lems, hierna te noemen "SWM", dan wel: "Werkgever",

en

De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3543 AS) Utrecht, aan de Hertogswetering 159, vertegenwoordigd door mevrouw A. Ruiters, vakbondsbestuurder FNV Media en Cultuur, hierna te noemen: FNV, is gemandateerd door de vakorganisaties CNV en De Horecabond,

hebben op overeenstemming bereikt over de navolgende overgangsregeling.

Vanaf dit moment van ondertekenen is de overgangsregeling van kracht.

ONDERTEKENING

Namens het Spoorwegmuseum,

Namens de FNV en gemandateerd door
de vakorganisaties CNV en De
Horecabond,

L.P. Lems

A. Ruiters

Datum: 2026

Datum: 2026

1. Werkingsfeer

Deze overgangsregeling is van toepassing op alle Werknemers van het SWM die op Peildatum werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht voor onbepaalde of bepaalde tijd waarop de CAO Recreatie van toepassing is.

De overgangsregeling geldt zolang de Werknemer in dienst is in de functie zoals deze op de Peildatum is bepaald. Bij aanvaarden van een andere functie eindigen voor deze Werknemer de uit de overgangsregeling voortvloeiende rechten.

Eventuele nawerking van de CAO Recreatie wordt na 1 januari 2027 uitgesloten.

2. Overleg

Het SWM heeft overleg gevoerd met haar Ondernemingsraad (OR). De OR heeft ingestemd met de wijziging van CAO-regime, volgens artikel 27 WOR¹. De vakbond FNV is als sociale partner betrokken bij de opstelling van onderhavige overgangsregeling en vertegenwoordigt daarbij de andere vakbonden die hierbij betrokken zijn, welke bevoegdheid via mandatering door FNV verkregen is.

3. Definities

- Werkgever: Stichting Nederlands Spoorwegmuseum te Utrecht (SWM).
- Werknemer: De medewerker die op Peildatum op grond van een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd werkzaam is bij werkgever.
- Peildatum: 31 december 2026.
- Huidige Bruto Maandloon: Bruto maandloon van de werknemer op de Peildatum¹.
- Huidig Bruto Jaarloon: Het Bruto maandloon van de werknemer op de Peildatum vermenigvuldigd met 12 en vermeerderd met het vakantiegeld².
- Nieuw Bruto Maandloon: Bruto maandloon van de werknemer per 1 januari 2027, vastgesteld op basis van de inschaling onder de Museum cao, inclusief de eindejaarsuitkering³.
- Nieuw Bruto Jaarloon: Het Nieuw Bruto maandloon van de werknemer vermenigvuldigd met 12 en vermeerderd met het vakantiegeld.
- CAO Recreatie: de CAO die tot en met 31 december 2026 op de arbeidsovereenkomst tussen Werkgever en Werknemer van toepassing is.
- Museum-CAO: de CAO die vanaf 1 januari 2027 van toepassing is op de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.
- Overgangsregeling: De onderhavige regeling die op Peildatum bij Werkgever in dienst zijnde Werknemers van toepassing zal zijn, om de gevolgen van de overgang naar de Museum CAO op te vangen.

4. Algemene uitgangspunten

Voor Werknemers geldt dat:

¹ Zie salaristabellen in de bijlagen voor zowel het Huidige als het Nieuwe Bruto loon.

² Zie tabel 1 in de bijlage.

³ Zie tabel 2 in de bijlage.

- tot en met 31 december 2026 de CAO Recreatie van toepassing is.
- Vanaf 1 januari 2027 is de Museum-CAO op hen van toepassing evenals de rechten uit deze overgangsregeling. Deze werknemers ontvangen vóór 1 januari 2027 een nieuwe tekst waarin de afspraken omtrent de arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd of een addendum op de bestaande arbeidsovereenkomst waarop de Overgangsregeling van toepassing wordt verklaard.

5. Toepassing Museum-CAO, Overgang en Garanties

In de onderstaande artikelen worden de overgangsmaatregelen beschreven. Voor de Werknemers gelden deze als aanvullend op de afspraken uit de Museum-CAO.

5.1 Arbeidsomvang

De CAO Recreatie kent een 38-urige werkweek. Vanaf 1 januari 2027 volgt het SWM zoals gezegd de Museum-CAO. Deze kent een 36-urige werkweek.

Alle Werknemers behouden per 1 januari 2027 hun arbeidsfactor. Met als gevolg dat hun contracturen wijzigen:

- Werknemers met een fulltime contract werken vanaf 1 januari 2027: 36 uur per week.
- Werknemers met een deeltijdcontract werken vanaf 1 januari 2027: het(zelfde) deeltijdpercentage vermenigvuldigd met 36 uur i.p.v. 38 uur per week.

Dit betekent dus dat alle Werknemers per 1 januari 2027 minder zullen werken en meer vrije tijd zullen hebben, zonder achteruitgang in loon.

Deze bepalingen zijn uitsluitend van toepassing op Werknemers die voorafgaand aan 1 maart 2026 reeds in dienst waren bij SWM en waarvan het dienstverband na de reorganisatie wordt voortgezet. Voor Werknemers die na 1 maart 2026 voor het eerst in dienst zijn getreden bij SWM gelden deze bepalingen dus niet.

5.2 Functie- en salarisindeling

De nieuwe functies zijn ingedeeld en gekoppeld aan een salarisschaal van de Museum-CAO. In de Museum-CAO worden functies gewaardeerd met de methodiek RATO Pro®. Deze methodiek is door het SWM toegepast. Het proces is begeleid door Bureau Leeuwendaal, het adviesbureau dat de samen met de Museumvereniging het functieraamwerk en de weging heeft opgesteld.

De Werknemers die op 1 maart 2026 in dienst waren van het SWM hebben hun (nieuwe) functiebeschrijving ontvangen van hun leidinggevende. In de periode 1 maart tot en met 30 september 2026 doen Werknemer en het SWM ervaring op met de praktische uitoefening van de functie in de praktijk (de “Proefperiode”). Tijdens de Proefperiode blijven werknemer en SWM met elkaar in gesprek over de nieuwe functiebeschrijving en de feitelijke uitwerking daarvan in de praktijk. Het doel van de gesprekken is de functiebeschrijving eventueel aan te passen, als dat nodig blijkt. Per 1 oktober 2026 worden de nieuwe functiebeschrijvingen vastgesteld. Tegen deze vaststelling kunnen werknemers gedurende 7 dagen te rekenen vanaf de datum waarop het vaststellingsbesluit genomen is, bezwaar instellen conform de CAO Recreatie. Alle nadien ingestelde bezwaren zijn niet ontvankelijk.

Per 1 januari 2027 neemt Werkgever het formele indelingsbesluit voor alle functies volgens de Museum-CAO. Dit betekent dat per die datum de schalen van de Museum-CAO

van toepassing zijn. Mocht de werknemer het niet eens zijn met het definitieve indelingsbesluit, dan kan de werknemer bezwaar maken, schriftelijk binnen twee weken na de datum van het definitieve indelingsbesluit (i.c. 1 januari 2027). De bezwaarprocedure volgt uit de Museum-CAO (artikel 8 lid 1 sub f van de CAO).

In de Museum-CAO wordt in artikel 8 lid 1 gesproken over een ‘geschillencommissie’, hieronder wordt verstaan de bestaande Klachtencommissie van het SWM.

De ten gevolge van het definitieve indelingsbesluit d.d. 1 oktober 2026 (definitieve functiebeschrijvingen en bijbehorende salarisschalen) blijken personele bezetting (aantal Werknemers ingedeeld conform definitief indelingsbesluit, waarbij rekening gehouden wordt met mutaties in bezetting na 1 oktober 2026) wordt op 31 december 2026 vastgesteld. Vervolgens wordt deze personele bezetting per 1 januari 2027 ingeschaald onder de Museum-CAO.

Bij deze omzetting (31 december 2026, Recreatie CAO naar 1 januari 2027, Museum-CAO) worden de volgende richtlijnen aangehouden:

- a) Als het Huidig Bruto Maandloon lager is dan de laagste trede in zijn/haar salarisschaal in de Museum-CAO, wordt de Werknemer in de laagste trede van de salarisschaal ingedeeld.
- b) Als het Huidig Bruto Maandloon binnen de salarisschaal valt, dan wordt de Werknemer in de gelijke dan wel naast gelegen hogere trede ingedeeld.
- c) Als het Huidig Bruto Maandloon hoger is dan de hoogste trede in de nieuwe salarisschaal, wordt de Werknemer in de hoogste trede van de salarisschaal ingedeeld. Ook ontvangt de Werknemer een persoonlijke toeslag (PT) ter hoogte van het verschil tussen het Huidig Bruto Maandloon en het Nieuwe Bruto Maandloon. Deze persoonlijke toeslag is brutosalaris, en daarmee o.a. pensioengevend en er vindt opbouw van vakantiegeld en eindejaarsuitkering over plaats.
De persoonlijke toeslag volgt de cao-ontwikkeling niet. De Museum-CAO-verhoging wordt wel toegepast op het bruto maandloon (dus zonder persoonlijke toeslag) van deze Werknemer.
- d) Als het Huidig Bruto Maandloon lager is dan de hoogste trede in de nieuwe salarisschaal, en de Werknemer heeft in de CAO Recreatie méér salarissgroei (‘perspectief’) dan in de Museum-CAO, dan geldt voor deze Werknemer het ‘oude’ schaalmaximum volgens de CAO Recreatie die gold tot 1 januari 2027. Dit maximum wordt met een brief in het personeelsdossier vastgelegd. Voor deze Werknemer geldt dus dat hij of zij kan doorgroeien, in vergelijkbare stappen (gelijk aan de procentuele stap tussen de voorlaatste en de laatste trede) als de voorgaande jaren is gebeurd, tot dit maximum als hij of zij in deze functie werkzaam blijft bij het SWM.

5.3 Toelagen

De toelagen voor onregelmatige diensten en bereikbaarheidsdiensten worden tot 1 januari 2027 toegepast volgens de CAO Recreatie. Vanaf 1 januari 2027 geldt de toelage voor onregelmatige diensten en bereikbaarheidsdiensten zoals deze zijn beschreven in de Museum-CAO.

De Museum-CAO kent geen overwerktoeslag. Werknemers, ongeacht wanneer zij in dienst zijn getreden, kunnen niet verplicht worden tot overwerk.

Werknemers die op de Peildatum al een persoonlijke toelage hebben, bijvoorbeeld in de vorm van een functioneringstoelage, arbeidsmarkttoelage of waarnemingstoelage genieten, behouden deze toelage zolang er sprake is van de (gelijke) omstandigheden waaronder de toelage is toegekend.

Omdat de Museum CAO geen zondagstoeslag kent is er voor medewerkers die de laatste 36 maanden (gerekend vanaf de peildatum) een zondagstoeslag hebben ontvangen voor hun werk in het Spoorwegmuseum een compensatieregeling. Deze volgt de lijn van de Museum CAO (pagina 15, punt 3) en houdt in dat de gemiddeld ontvangen zondagstoeslag (bruto) wordt berekenend over de laatste 36 maanden, resulterend in een gemiddeld bedrag per maand (1/36ste deel van hetgeen de afgelopen 36 maanden ontvangen is). De medewerkers die dit betreft ontvangen (indien zij nog in dienst zijn): in 2027 maandelijks 75% van dit gemiddelde (dus 0,75 maal 1/36ste deel per maand bruto), in 2026 50% van dit gemiddelde (dus 0,5 maal 1/36ste deel per maand bruto) en in 2029 25% van het dit gemiddelde (dus 0,25 maal 1/36ste deel per maand bruto) - onafhankelijk of zij in 2027 en verder op zondag werken of niet. De compensatieregeling eindigt per 1 januari 2030.

5.4 Roosterreglement

Tot en met 31 december 2026 geldt het roosterreglement, zoals dat is overeengekomen met de OR. De OR en het SWM zullen tijdig (uiterlijk op 1 december 2026) zorgdragen voor een roosterreglement dat geldt vanaf 1 januari 2027.

5.5 Eindejaarsuitkering

De CAO Recreatie kent geen eindejaarsuitkering. De Museum-CAO kent een eindejaarsuitkering als onderdeel van het brutoloon. Deze uitkering wordt in principe maandelijks (1/12 deel per maand) uitbetaald. Als Werknemer het schriftelijk verzoekt, kan de uitkering ook conform de Museum-CAO in zijn geheel in december van het kalenderjaar worden uitgekeerd.

5.6 Pensioendeelname

Het SWM is aangesloten bij Rail&OV Pensioenfonds en is in overleg met het door de Museum-CAO voorgeschreven verplichte pensioenfonds om dispensatie te krijgen zodat de bestaande pensioenregeling bij Rail&OV voortgezet kan worden voor het gehele personeelsbestand.

Mocht de dispensatie niet worden verkregen, dan wordt voor de overgang van pensioen voor 1 januari 2027 een aparte overgangsregeling opgesteld tussen het SWM en de vakbonden zoals genoemd in de Inleiding.

5.7 Verlofuren en compensatie-uren

De verlofsaldi die de werknemer heeft op 31 december 2026 worden overgenomen naar 2027. Dit geldt voor alle opgebouwde uren: reguliere verlofuren en uren die middels verlofsparen zijn opgebouwd. Vanaf 1 januari 2027 geldt de verlofregeling volgens de Museum-CAO.

Werknemers die op Peildatum vergrijzingsuren hebben, behouden die ook na de transitie naar de Museum-CAO. Deze worden wel omgerekend naar de nieuwe arbeidsomvang. Dit betekent dat het aantal uur wordt vermenigvuldigd met 0,95 (=36/38).

5.8 Loondoorbetaling bij ziekte

De Werkgever hanteert per 1 januari 2027 de loondoorbetalingsregeling van de Museum-CAO.

Voor Werknemers die op Peildatum al langer dan 1 jaar ziek zijn, geldt dat zij recht houden op de loondoorbetalingsregeling die gold toen zij ziek werden en zoals deze is geformuleerd in de CAO Recreatie.

5.9 Reiskosten

Voor wat betreft de reiskostenvergoeding zal per 1 januari 2027 aangesloten worden bij de Museum-CAO. Dit is een reiskostenregeling die duurzaam reizen stimuleert (wandelen, fietsen en OV). De randvoorwaarden van de regeling worden, zoals aangegeven in de Museum-CAO, voor 1 januari 2027 overeengekomen met de OR.

Werknemers die op Peildatum met de auto naar hun werk bij het SWM komen en die daarvoor de autokostenvergoeding krijgen, zullen deze vergoeding na 1 januari 2027 nog een half jaar ontvangen in het kader van de afbouwregeling. Hierna sluiten zij ook aan bij de reiskostenregeling uit de Museum-CAO.

5.10 Jubileumgratificatie

De jubileumgratificatie wordt vanaf 1 januari 2027 toegekend volgens de regeling van de Museum-CAO. Tot 1 januari 2027 geldt de personeelsregeling die afgesproken is voor de werknemers van het SWM.

Iedereen die op Peildatum 35 jaar of langer in dienst is houdt recht op de jubileumgratificatie behorend bij 40 jaar in dienst uit de bestaande regeling.

5.11 Studie en ontwikkeling

Studie- en ontwikkelingsbudget wordt per 1 januari 2027 toegekend volgens de regeling van de Museum-CAO. Individueel gemaakte opleidingsafspraken die op Peildatum gelden en die zijn vastgelegd in het personeelsdossier zullen ook na Peildatum van toepassing blijven.

5.12 Derde jaar WW

Het SWM zal zich per 1 januari 2027 aansluiten bij SPAWW.

5.13 Overige regelingen

Voor alle overige reglementen en bepalingen volgt het SWM vanaf 1 januari 2027 de Museum-CAO en komen alle bij het SWM geldende regelingen te vervallen.

Voor de volledige vergelijking van de CAO Recreatie met de Museum-CAO zie: [CAO vergelijking 2025.docx](#).

Artikel 6. Peildatum periodieke verhoging

In 2026 wordt de jaarlijkse periodiek nog toegekend zoals geregeld is in de Recreatie-CAO. Vanaf 1 januari 2027 wordt de methodiek gevolgd van de Museum-CAO, rekeninghoudend met de bepaling in 5.2.d.

Artikel 7. Hardheidsclausule

In die gevallen waarin dit reglement leidt tot een onbillijke situatie voor de Werknemer, zal het SWM zoveel als mogelijk in voor de werknemer gunstige zin van het hier bepaalde afwijken.

In alle gevallen waarin deze overgangsregeling niet of niet in redelijkheid voorziet, zal het SWM na overleg met de OR en na het betrekken van extern deskundig advies een beslissing nemen.

Artikel 8. Gebondenheid

Deze overgangsregeling is na instemming door partijen bindend voor SWM en haar werknemers en zal worden toegepast op alle Werknemers zoals bedoeld in artikel 1 van deze overgangsregeling. Derhalve wordt deze regeling aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid als een CAO.