

## **Sociaal Plan**

behorend bij de herstructurering per 1 maart 2026 met oog op de benodigde  
museumvernieuwing van het Spoorwegmuseum.

11 februari 2026

Versie 1.0

**DEFINITIEF**

## 1. Inleiding

Dit Sociaal Plan is opgesteld omdat Het Spoorwegmuseum aan de vooravond staat van het doorvoeren van een herstructurering, welke noodzakelijk is om toekomstbestendig te worden en op langere termijn te blijven. De herstructurering heeft als doel om de benodigde museumvernieuwing realiseren binnen het financiële en operationele kader. Hiervoor is een adviesaanvraag ingediend bij de Ondernemingsraad op 3 november 2025 en zij hebben op 10 februari 2026 een positief advies afgegeven.

Als gevolg van de organisatiewijziging verdwijnen er functies bij het Spoorwegmuseum en worden werknemers boventallig. Het doel van dit Sociaal Plan is om zorgvuldig om te gaan met de belangen van de betrokken werknemers en de gevolgen van organisatiewijziging op een sociaal verantwoorde wijze op te vangen.

## 2. Algemene bepalingen

### 2.1 Definities

- **Adviesaanvraag:** een aanvraag tot advies aan de OR op grond van artikel 25 Wet op de ondernemingsraden (WOR).
- **Afspiegelingsbeginsel:** het afspiegelingsbeginsel zoals opgenomen in artikel 11 van de Ontslagregeling en nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregels Ontslag om Bedrijfseconomische redenen van UWV.  
Op grond van het afspiegelingsbeginsel komt per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies de werknemer met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt, voor zover mogelijk, overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. De leeftijdsgroepen zijn de groepen 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en vanaf 55 jaar.
- **Beëindigingsdatum:** de datum waarop de arbeidsovereenkomst van werknemer met werkgever zal eindigen.
- **CAO:** CAO Recreatie, inclusief arbeidsvoorwaardelijke afspraken die gelden binnen het spoorwegmuseum (o.a. verhoging van cao-salaristabellen met 7,5%)
- **Dienstjaren:** het aantal jaar dat de werknemer direct voorafgaand aan de datum waarop de arbeidsplaats vervalt op basis van een arbeidsovereenkomst of uitzendovereenkomst met werkgever werkzaam is geweest.
- **Herplaatsing:** het proces waarbij een boventallige werknemer wordt begeleid naar een passende functie binnen of buiten de organisatie.
- **Herplaatsingstermijn:** de door werkgever in acht te nemen termijn voor het onderzoeken van herplaatsing. Deze is gelijk aan de wettelijke opzegtermijn als bedoeld in artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek (BW).
- **Herstructurering:** het besluit van de werkgever om de organisatie, werkwijze of personele bezetting te wijzigen, met gevolgen voor functies of arbeidsplaatsen.
- **Geschikte functie:** een functie die niet een passende functie is, maar die de werknemer wel bereid is te vervullen.
- **Ongewijzigde functie (uitwisselbaar):** een ongewijzigde functie is een functie waarvan het takenpakket en de vereiste competenties na de herstructurering niet in belangrijke mate zijn veranderd, oftewel een uitwisselbare functie in de zin van artikel 13 van de Ontslagregeling.
- **Gewijzigde of nieuwe functie:** bij een gewijzigde functie is er sprake van een functie die inhoudelijk zodanig gewijzigd is dat de nieuwe functie niet onderling uitwisselbaar

is met de oude functie, maar waarbij wel (zij het ondergeschikt) werkzaamheden behorende tot de oude functie, terugkomen in de nieuwe functie. Bij een nieuwe functie is sprake van de introductie van een functie die thans niet voorkomt in het functiehuis van het Spoorwegmuseum.

- **OR:** de ondernemingsraad van werkgever zoals ingesteld op grond van de WOR.
- **Boventalligheid:** die situatie ontstaat wanneer:
  - de functie vervalt;
  - de arbeidsplaats vervalt doordat het aantal arbeidsplaatsen binnen jouw functie kleiner wordt;
  - er sprake is van een gewijzigde functie en de werknemer via omgekeerd afspiegelen niet wordt geplaatst.
- **Boventalligheidsverklaring:** de schriftelijke bevestiging van werkgever aan werknemer dat deze als gevolg van de herstructurering vanaf de dagtekening van de bevestiging boventallig zal worden, nadat werkgever een adviestraject bij de OR conform de WOR heeft doorlopen.
- **Passende functie:** van een passende functie is, in overeenstemming met artikel 9 van de Ontslagregeling, sprake wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten en mogelijkheden van de werknemer.
- **Peildatum:** de datum voor toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Deze wordt vastgesteld nadat het besluit tot herstructurering is genomen door het bestuur en is gelijk aan het moment waarop één of meer werknemers boventallig worden verklaard.
- **Sociaal Plan:** het onderhavige Sociaal Plan.
- **Transitievergoeding:** de transitievergoeding zoals vastgelegd in artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek (BW). De transitievergoeding wordt berekend volgens de wettelijke formule:  $A \times B \times C$  waarbij:
  - **A = bruto maandsalaris**, inclusief vaste looncomponenten (o.a. vakantiegeld, vaste toeslagen, vaste eindejaarsuitkering).
  - **B = duur van het dienstverband**, uitgedrukt in Dienstjaren (pro rata bij een deel van een jaar).
  - **C = 1/3**, het wettelijke deel voor de berekening van de transitievergoeding.
- **Uitwisselbare functie:** een functie is volgens artikel 13 van de Ontslagregeling uitwisselbaar met een andere functie, als de functies in onderlinge samenhang bezien, naar de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.
- **Werkgever:** Stichting Nederlands Spoorwegmuseum.
- **Werknemer:** de medewerker met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd met de werkgever.

## 2.2 Looptijd en werkingssfeer

Dit Sociaal Plan treedt in werking op datum van ondertekening (**11 februari 2026**) en geldt tot en met 31 december 2026. Het is van toepassing op alle werknemers die met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gevolgen ondervinden van het herstructureringsbesluit, waarover op 3 november 2025 advies is gevraagd aan de OR met de adviesaanvraag over het voorgenomen besluit de organisatie van het Spoorwegmuseum in te richten met oog op de benodigde museumvernieuwing.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers:

- met een contract voor bepaalde tijd;
- die incidenteel en op oproep werkzaamheden verrichten;
- die uitsluitend werkzaam zijn ter vervulling van een stage;

- die door derden zijn gedetacheerd (incl. uitzendkrachten);
- met wie om andere redenen dan de herstructurering (zoals disfunctioneren, (ernstig) verwijtbaar handelen, langdurige arbeidsongeschiktheid, het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd;
- die vrijwillig de arbeidsovereenkomst beëindigen;
- die voor de inwerkingtreding van dit Sociaal Plan al afspraken met betrekking tot het einde van de arbeidsovereenkomst hebben gemaakt.

### 2.3 Doel van het Sociaal Plan

Het Sociaal Plan beoogt:

- transparantie en duidelijkheid te bieden over rechten en plichten.
- de gevolgen van de herstructurering op een zorgvuldige en eerlijke manier op te vangen.
- werknemers die de organisatie moeten verlaten, te ondersteunen met passende maatregelen.

### 2.4 Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van dit Sociaal Plan tot een kennelijk onbillijke uitkomst leidt, zal de werkgever, na overleg met de ondernemingsraad, afwijken van de bepalingen ten gunste van de werknemer.

## 3. Besluitvorming

De werkgever heeft het definitieve besluit tot organisatiewijziging genomen na advies van de OR volgens artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Voor het opvangen van de gevolgen voor het personeel is onderhavig Sociaal Plan gesloten door partijen, dit na instemming door werknemers en afstemming met de OR.

## 4. Procedure boventallig verklaring

De werkgever bepaalt welke functies geraakt worden. De impact van de organisatiewijziging kan verschillend zijn. Hierbij kan sprake zijn van een van de volgende situaties:

- Er is voor de werknemer een zogenaamde ‘uitwisselbare functie’ in de nieuwe organisatie. Dit betekent dat de werknemer deze functie in de nieuwe organisatie vervult. Dit Sociaal Plan is daarmee niet op hem/haar van toepassing.
- De functie vervalst. De werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden boventallig;
- De formatie in de functie is kleiner in de nieuwe situatie. Door toepassing van het (al dan niet omgekeerd) afspiegelingsbeginsel wordt de boventalligheid van werknemer vastgesteld.

De werkgever zal de werknemer mondeling informeren over de gevolgen van de herstructurering. Als de werknemer boventallig wordt, zal dit schriftelijk worden bevestigd door middel van een boventalligheidsverklaring. De boventalligheidsverklaring gaat tezamen met een toelichting op het afspiegelingsbeginsel (indien van toepassing). Voor de werknemer die een Boventalligheidsverklaring heeft ontvangen, vangt het herplaatsingsproces aan.

## 5. Herplaatsing in een passende functie

Vanaf de datum van de Boventalligheidsverklaring tot de Beëindigingsdatum zal de werkgever met werknemer in gesprek gaan en blijven om de mogelijkheden te verkennen om werknemer in een passende functie te herplaatsen binnen de organisatie.

De werknemer die boventallig wordt, wordt uitgenodigd voor een herplaatsingsgesprek waarin o.a. de vacatures in de nieuwe organisatie worden besproken en de belangstelling van de werknemer voor deze functies wordt geïnventariseerd. Boventallige werknemers worden in de gelegenheid gesteld om hun interesse kenbaar te maken voor alle vacatures. Vindt de boventallige werknemer gedurende het herplaatsingsproces extern een andere werkgever, dan wordt werknemer niet aan de opzegtermijn gehouden.

## 6. Passende functie

Bij de beoordeling of een functie passend is, worden in ieder geval de volgende aspecten meegewogen:

- Functieniveau: het niveau van de functie wijkt niet meer dan één functieniveau af van de oorspronkelijke functie;
- Beloning en arbeidsduur: het salaris, de arbeidsduur en overige arbeidsvoorwaarden sluiten zoveel mogelijk aan bij de oorspronkelijke functie;
- Inhoud en aard van het werk: de taken en verantwoordelijkheden zijn in redelijke mate vergelijkbaar met of sluiten aan op de ervaring en bekwaamheden van de werknemer;
- Opleiding en competenties: de functie vereist kennis en vaardigheden die de werknemer bezit of binnen redelijke termijn door middel van scholing kan verwerven. De redelijke termijn is gelijk aan de voor werknemer geldende (fictieve) opzegtermijn.

Indien scholing of begeleiding (binnen de redelijke termijn) noodzakelijk is om de werknemer passend te maken voor een functie, zal de werkgever in redelijkheid voorzien in de benodigde ondersteuning.

Ten aanzien van de bij de passende functie behorende arbeidsvoorwaarden maken partijen de volgende afspraken/splitsing:

- Voor de werknemer die in de vervallen functie een bruto maandsalaris van minder dan of gelijk aan € 4.000,- per maand ontving, geldt dat deze werknemer (bij aanvaarding van de passende functie) het salaris en de salarisschaal zoals deze golden bij de vervallen functie, minimaal behoudt;
- Voor de medewerker die in de vervallen functie een bruto maandsalaris van meer dan € 4.000,- per maand ontving, geldt dat deze werknemer (bij aanvaarding van een passende functie) de arbeidsvoorwaarden accepteert zoals deze gelden voor de passende functie.

## 7. Bezwaarcommissie

Als een werknemer van mening is dat de werkgever het proces van het bepalen van boventalligheid niet correct heeft uitgevoerd of de aangeboden passende functie niet passend is, kan de werknemer bezwaar maken bij de bezwaarcommissie (hierna: de Commissie). De Commissie is een onafhankelijke commissie die bestaat uit drie leden:

- één lid aangewezen door de werkgever (niet in dienst zijnde bij werkgever);
- één lid aangewezen door de OR of de betrokken vakorganisatie;
- een onafhankelijk voorzitter, gezamenlijk aangewezen door beide partijen.

De werknemer dient het bezwaar schriftelijk en gemotiveerd in te dienen binnen zeven werkdagen na de boventalligheidsverklaring. De Commissie stelt daarna de werkgever in de gelegenheid haar standpunten (binnen dezelfde termijn) schriftelijk toe te lichten. Binnen vijf werkdagen na ontvangst van de schriftelijke toelichting van werkgever, zal de Commissie partijen horen op een hoorzitting waarbij werknemer en werkgever in de gelegenheid worden gesteld hun standpunten nader toe te lichten. De Commissie brengt binnen 5 werkdagen nadat de hoorzitting plaatsgevonden heeft, dan wel binnen 5 werkdagen na ontvangst van het schriftelijk stuk van werkgever in het geval partijen schriftelijk hebben aangegeven af te zien van een hoorzitting, een gemotiveerd schriftelijk advies uit aan zowel de werknemer als de werkgever. De werkgever neemt geen definitieve beslissing over de boventalligheid voordat de Commissie haar advies heeft uitgebracht. Het advies van de Commissie is zwaarwegend. Als de werkgever besluit hiervan af te wijken, dient hij dit schriftelijk en gemotiveerd toe te lichten aan de werknemer.

## **8. Plaatsmakersregeling**

De werkgever zal - op verzoek van een werknemer - een Plaatsmakersregeling overeenkomen als hij daarmee zijn arbeidsplaats beschikbaar stelt aan een boventallige werknemer, mits het een arbeidsplaats/functie betreft binnen een functiegroep waarin sprake is van afname in formatie en de boventallige werknemer direct inzetbaar is op de functie van de plaatsmaker. De plaatsmaker krijgt de status van boventallige en heeft alle rechten en plichten die een boventallige werknemer heeft.

## **9. Wederindiensttreding bij boventalligheid**

Voor werknemers die als gevolg van de herstructurering boventallig worden verklaard en van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd middels een ontslagvergunning van het UWV, dan wel middels wederzijdsgoedvinden (VSO) geldt gedurende een periode van zesentwintig (26) weken na de beëindigingsdatum een wederindiensttredingsvoorwaarde, zoals bedoeld in de wet.

De wettelijke wederindiensttredingsvoorwaarde houdt in dat de werkgever verplicht is de werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst door de organisatiewijziging is beëindigd, gedurende 26 weken na het ontslag als eerste een kans te bieden om terug te keren wanneer (alsnog) een functie vrijkomt voor dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden als die de werknemer verrichtte voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De wederindiensttreding vindt plaats onder gelijke arbeidsvoorwaarden als die welke golden op het moment van beëindiging, tenzij in overleg met de werknemer anders wordt overeengekomen. Als de werknemer gebruik wil maken van de mogelijkheid tot wederindiensttreding, dient hij of zij dit schriftelijk kenbaar te maken binnen 14 dagen na kennisgeving van de vacature. Werknemers wiens dienstverband is beëindigd, worden geïnformeerd over intern bekendgemaakte vacatures en kunnen solliciteren als interne kandidaat voordat de vacature extern wordt uitgezet. Dit geldt voor een periode van 26 weken nadat het dienstverband is beëindigd.

## **10. Faciliteiten vertrekregeling**

Indien boventalligheid is vastgesteld en herplaatsing (ook niet op één van de vacatures) mogelijk is, zal de werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de boventallig verklaarde werknemer.

De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met een vaststellingsovereenkomst onder de voorwaarden die vermeld zijn in dit Sociaal Plan (zie bijlage).

De werkgever zal de boventallig verklaarde werknemer voor wie geen herplaatsing is gerealiseerd (in een passende functie of nieuwe functie) een vaststellingsovereenkomst aanbieden. Werknemer krijgt 10 werkdagen waarbinnen tot ondertekening van de vaststellingsovereenkomst over dient te zijn gegaan. Op basis van dit Sociaal Plan heeft de boventallig verklaarde werknemer die overgaat tot ondertekening van de vaststellingsovereenkomst recht op:

- de voor de werknemer geldende (fictieve) opzegtermijn;
- een (bruto) beëindigingsvergoeding ter hoogte van 1,5 maal de wettelijke transitievergoeding;
- een budget in te zetten voor outplacement, opleiding en/of training, advies van € 5.000,- (excl. Btw) bij een bureau naar keuze van de werknemer.
- een budget in te zetten voor juridisch advies van € 1.000,- (excl. btw, incl. kantoorkosten).
- een budget in te zetten voor financieel of pensioenadvies van € 500,- (excl. Btw).

De betaling van de drie bovengenoemde faciliteiten vinden rechtstreeks plaats aan het advies- of begeleidingsbureau op basis van een factuur op naam van werkgever.

Met betrekking tot de beëindigingsvergoeding geldt dat deze niet hoger zal zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomensderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per de beëindigingsdatum. De inkomensderving is daarbij gedefinieerd als het verschil tussen de som van het bruto maandinkomen plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering vanaf de beëindigingsdatum tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en de te verwachten inkomsten van de werknemer na de beëindigingsdatum tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Ten aanzien van de verwachte inkomsten wordt daarbij uitgegaan van de te verkrijgen WW-uitkering en mogelijke daaropvolgende IOAW of IOW-uitkering. Hierbij geldt dat werknemer altijd minimaal de wettelijke transitievergoeding krijgt.

Als de werknemer besluit geen vaststellingsovereenkomst aan te gaan met de werkgever of de vaststellingsovereenkomst niet binnen de acceptatietermijn ondertekend retourneert, of wanneer werknemer besluit de vaststellingsovereenkomst binnen de bedenktijd te ontbinden, zal de werkgever de UWV-procedure in- c.q. voortzetten en het UWV verzoeken toestemming te verlenen voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische/organisatorische redenen. In dat geval zal de arbeidsovereenkomst worden opgezegd tegen de eerst mogelijke datum (opzegtermijn minus proceduretijd bij UWV) onder de voorwaarden zoals opgenomen in dit Sociaal Plan.

De beëindigingsvergoeding is niet beschikbaar voor de werknemer die niet boventallig is.

## 11. Vergoeding voor juridisch advies

Om werknemers te ondersteunen bij het maken van verantwoorde keuzes rondom de beëindiging van het dienstverband, verstrekt de werkgever een vergoeding voor het

inwinnen van onafhankelijk juridisch advies over de aangeboden vaststellingsovereenkomst.

De boventallige werknemer heeft, zoals beschreven in artikel 10, recht op een vergoeding van maximaal € 1.000,- (excl. btw, incl. kantoorkosten) voor het inschakelen van juridisch advies. Voor de leden van FNV of andere vakbond geldt dat hun vakbond de rekening direct doorstuurt aan werkgever.

## **12. Vergoeding voor financieel advies**

Om werknemers te ondersteunen bij het verkrijgen van inzicht met betrekking tot hun financiële situatie, verstrekt de werkgever een vergoeding voor het inwinnen van onafhankelijk financieel advies over de aangeboden vaststellingsovereenkomst.

De boventallige werknemer heeft, zoals beschreven in artikel 10, recht op een vergoeding van maximaal € 500,- (excl. btw) voor het inschakelen van een financieel of pensioenadviseur.

## **13. Bijzondere situaties: de zieke of arbeidsongeschikte boventallige werknemer**

Als de werknemer wiens arbeidsplaats komt te vervallen langdurig arbeidsongeschikt is, wordt deze werknemer (pas) boventallig per de datum dat de werknemer weer volledig hersteld is. Vanaf dat moment zijn de bepalingen uit dit Sociaal Plan onverkort van toepassing. Langdurig arbeidsongeschikt houdt in dat, op het moment van de besluitvorming over de herstructurering, geen zicht is op herstel binnen 4 maanden.

De werknemer neemt op dezelfde wijze als de arbeidsgeschikte werknemers deel aan het herplaatsingsproces, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werknemer kan worden verwacht.

Wanneer de langdurige arbeidsongeschikte werknemer niet kan worden herplaatst, wordt na herstel een voorstel gedaan voor een vaststellingsovereenkomst overeenkomstig hoofdstuk 10 van dit Sociaal Plan.

## **14. Aanvullende bepalingen**

Een boventallige werknemer wordt de gelegenheid geboden om tijdens werktijd te solliciteren naar een baan buiten de organisatie van de werkgever. De afstemming hierover vindt plaats met de direct leidinggevende. Als de boventallige werknemer een baan buiten de organisatie van de werkgever vindt, wordt hij/zij niet gehouden aan de opzegtermijn.

De boventallige werknemer wordt na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst en/of na aanvang van de ontslagprocedure bij het UWV vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van salaris tot de beëindigingsdatum.

Voor de boventallige werknemer vervallen de verplichtingen die voortvloeien uit eventuele postcontractuele bedingen (concurrentie- en/of relatiebeding).

Een overeengekomen geheimhoudingsbeding blijft van kracht.

De werkgever zal uiterlijk één maand na de Beëindigingsdatum een eindafrekening verstrekken. In de eindafrekening zal de werkgever de transitievergoeding en indien van toepassing de aanvullende beëindigingsvergoeding uitkeren. Als onderdeel van de

eindafrekening zal de werkgever aan de werknemer de eventuele opgebouwde en niet genoten vakantiedagen vergoeden. Ook zal de werkgever een evenredig deel van de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering uitkeren.

De deelname aan de pensioenregeling blijft van kracht tot de beëindigingsdatum. De werkgever zal de pensioenregeling in overeenstemming met de contractuele en/of wettelijke verplichtingen afwickelen. Voor zover werknemer wenst dat het pensioen vrijwillig wordt voortgezet, zal werkgever haar medewerking daaraan verlenen, mits de pensioenregeling hierin voorziet en dit budgettair neutraal plaats kan vinden.

De werknemer is gehouden alle bedrijfseigendommen van de werkgever uiterlijk op de beëindigingsdatum onbeschadigd en voorzien van eventuele toebehoren in te leveren.

## 15. Slotbepalingen

Op dit Sociaal Plan is Nederlands recht van toepassing.

Dit Sociaal Plan is tot stand gekomen met de vakbonden (De Horecabond, FNV en CNV)

Doet zich een specifieke situatie binnen de herstructurering voor waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, dan treedt de werkgever in overleg met de vakbonden.

## ONDERTEKENING

Namens het Spoorwegmuseum,

Namens Vakbonden,

L.P. Lems

Datum: 11 februari 2026

A. Ruiters

Datum: 11 februari 2026