

## VERGELIJKING SOCIAAL PLAN ASML 2026 – Vakbonden vs. ASML

ONDERWERP	WAT WILLEN DE VAKBONDEN?	WAT BIEDT ASML? (16 mrt 2026)	WAT BIEDT ASML? (13 apr 2026)	WAT IS HET VERSCHIL?
<b>◆ 1. VOOR WIE GELDT HET SOCIAAL PLAN?</b>				
<b>Vaste medewerkers</b>	Het plan geldt voor alle medewerkers met een vast contract die door de reorganisatie geraakt worden.	Het plan geldt alleen voor medewerkers met een vast contract die officieel boventallig worden verklaard.	Zelfde als maart: alleen vaste medewerkers die schriftelijk boventallig worden verklaard (salarisgroepen 1–16).	Kleine nuance: ASML geeft nu aan dat het gaat om salarisgroepen 1–16. Verder geen verschil met vakbonden op dit punt.
<b>Tijdelijke contracten &amp; uitzendkrachten</b>	Het plan geldt óók voor uitzendkrachten en medewerkers met een tijdelijk contract. Zij krijgen dezelfde rechten.	Tijdelijke contracten en uitzendkrachten vallen BUITEN het plan. Zij krijgen alleen de wettelijke transitievergoeding en toegang tot het Mobility Center.	Zelfde als maart: tijdelijke medewerkers in D&E en IT worden niet tussentijds ontslagen, maar hun contract loopt gewoon af. Alleen wettelijke transitievergoeding.	<b>Vakbonden:</b> iedereen valt onder het plan. ASML: tijdelijke medewerkers krijgen een stuk minder bescherming.
<b>Hoe lang loopt het sociaal plan?</b>	De looptijd wordt later ingevuld. Rechten die je opbouwt, blijven gelden ook nadat het plan eindigt.	Het plan loopt 2 jaar door en geldt ook voor toekomstige reorganisaties, niet alleen deze.	Het plan loopt van 1 juni 2026 tot en met 1 juni 2028. Het stopt automatisch. Opgebouwde rechten blijven daarna gelden.	ASML heeft nu concrete data gegeven. Vakbonden wilden een plan dat specifiek voor deze reorganisatie geldt, niet een doorlopend plan voor alle toekomstige reorganisaties.
<b>◆ 2. WANNEER BEN JE BOVENTALLIG EN HOE LANG KRIJG JE OM EEN NIEUWE BAAN TE VINDEN?</b>				
<b>Wanneer ben je officieel boventallig?</b>	Je bent boventallig als je functie verdwijnt, sterk verandert, of als er te veel mensen zijn voor dezelfde functie (dan bepaalt het afspiegelingsbeginsel wie moet vertrekken).	Potentieel boventallig = je functie vervalt. Definitief boventallig = er is geen nieuwe plek gevonden binnen je eigen afdeling.	Nu uitgebreid met 3 situaties: 1. Je unieke functie verdwijnt. 2. Er zijn minder plekken voor jouw soort functie (afspiegeling beslist wie). 3. Je functie verandert zo sterk dat het een andere functie wordt. Als jouw functie grotendeels hetzelfde blijft,	April-voorstel is duidelijker en gedetailleerder. Inhoudelijk in lijn met de vakbonden.
<b>Hoe lang heb je om een nieuwe baan te vinden (herplaatsingsperiode)?</b>	Je krijgt minimaal 12 maanden om een nieuwe functie te vinden, na het moment dat je officieel boventallig bent.	Je krijgt minimaal 6 maanden.	Nog steeds minimaal 6 maanden. Maar voor D&E en IT geldt dat de periode niet eerder eindigt dan 15 januari 2027.	<b>Vakbonden</b> willen 12 maanden. ASML biedt 6 maanden. Dat is de helft. De datum 15 januari 2027 is een concrete verbetering voor D&E/IT, maar de minimumperiode blijft lager.

<b>Wat is een 'passende functie'?</b>	Een passende functie mag maximaal 1 salarisschaal lager zijn. Je moet hem binnen 12 maanden volledig kunnen uitvoeren. De reistijd mag niet meer dan 1,5 uur enkele reis zijn.	Een passende functie mag maximaal 1 functieniveau lager zijn. Je moet hem binnen 6 maanden kunnen uitvoeren. Geen reistijdgrens.	Maximaal 1 functieniveau lager. Binnen 6 maanden te leren. Reistijdgrens toegevoegd: maximaal 1,5 uur enkele reis, tenzij je nu al langer reist.	ASML heeft de reistijdgrens toegevoegd, zoals de vakbonden wilden. Maar de inwerkperiode blijft 6 maanden (vakbonden wilden 12 maanden).
<b>Hoe vaak mag je een aangeboden functie weigeren?</b>	Je mag 2 keer 'nee' zeggen zonder gevolgen. Bij een 3e weigering beslist een onafhankelijke commissie. Die beslissing is bindend.	Je mag 1 keer 'nee' zeggen. Bij een 2e weigering vervalt het volledige sociaal plan voor jou. Je hebt 7 dagen om te beslissen.	Zelfde als maart: je mag 1 keer 'nee' zeggen. Bij een 2e weigering vervalt het sociaal plan. Je hebt 7 dagen om te beslissen.	Dit is een heel belangrijk punt. Vakbonden: 2 keer 'nee' mag, en daarna een bindende uitspraak. ASML: al bij de 2e weigering verlies je alle rechten uit het plan. ASML heeft hier niets aan veranderd.
<b>Hoe verloopt de selectie voor een nieuwe interne functie?</b>	ASML plaatst boventallige medewerkers direct in een nieuwe functie – zonder dat ze hoeven te solliciteren. Er worden geen externe mensen aangenomen zolang er boventalligen zijn.	Boventalligen hebben voorrang, maar moeten wél formeel solliciteren: motivatiebrief, CV en twee gesprekken.	Zelfde als maart: formeel sollicitatieproces (cv + 2 gesprekken). Boventalligen hebben wel voorrang boven niet-boventalligen en externen.	<b>Vakbonden</b> willen dat ASML jou actief een functie aanbiedt zonder dat je hoeft te solliciteren. ASML zegt: je moet zelf solliciteren, maar je gaat vóór anderen.
<b>Hoe lang duurt outplacement en wie kies je?</b>	Je krijgt maximaal 2 jaar begeleiding bij het vinden van een nieuwe baan buiten ASML. Je kiest zelf een bureau uit een goedgekeurde lijst. Ook begeleiding over de grens mogelijk.	Maximaal 6 maanden begeleiding via Randstad (door ASML gekozen).	Maximaal 6 maanden via Randstad. Ben je langer dan 20 jaar in dienst? Dan 12 maanden. Extra: je mag tot €5.000 besteden aan scholing of een cursus (binnen 6 maanden na einde dienstverband).	<b>Vakbonden</b> willen 2 jaar, vrije bureaukeuze. ASML biedt 6 maanden (12 voor langdienstverbanders) via een door ASML gekozen bureau. De €5.000 scholingsbudget is een nieuwe, positieve aanvulling.
<b>◆ 3. HOE HOOG IS DE ONTSLAGVERGOEDING?</b>				
<b>Berekeningsformule vergoeding</b>	Vergoeding = 2 maandsalarissen per gewerkt jaar. Minimum: 12 maandsalarissen. Geen maximum.	Vergoeding = wettelijke transitievergoeding × 2. Minimum: wettelijke transitievergoeding. Geen absoluut maximum (wel aftopping bij medewerkers vlak voor de AOW-leeftijd).	Vergoeding = wettelijke transitievergoeding × 2,5. Minimum: 2 maandsalarissen. Maximum: 24 maandsalarissen (of minder als je vlak voor je AOW zit).	ASML heeft de factor verhoogd van 2 naar 2,5. Maar het minimum is veel lager: 2 maandsalarissen (ASML) vs. 12 maandsalarissen (vakbonden). ASML stelt nu ook een maximum in van 24 maandsalarissen; vakbonden willen geen maximum.
<b>Minimumvergoeding</b>	Je krijgt altijd minstens 12 maandsalarissen, ook als je kort in dienst bent.	Je krijgt minimaal de wettelijke transitievergoeding (die is lager dan 12 maandsalarissen bij een kort dienstverband).	Je krijgt minimaal 2 maandsalarissen.	<b>Vakbonden:</b> minimaal 12 maandsalarissen. ASML: minimaal 2 maandsalarissen. Voor iemand die kort in dienst is, maakt dit een enorm verschil.

<b>Maximumvergoeding</b>	Geen maximum (behalve aftopping vlak voor AOW).	Geen absoluut maximum; alleen aftopping vlak voor AOW.	Maximaal 24 maandsalarissen. Als je vlak voor de AOW-leeftijd zit, wordt dit lager (je vergoeding dekt je inkomensverlies tot de AOW, niet meer).	<b>Vakbonden</b> willen geen maximum. ASML stelt een nieuw maximum in van 24 maandsalarissen. Voor mensen met een lang dienstverband kan dit een groot verschil maken.
<b>Extra voor medewerkers van 55 jaar en ouder</b>	Boven de 55 jaar krijg je 6 maandsalarissen extra bovenop je vergoeding.	Medewerkers vlak voor hun pensioen (36 maanden voor AOW) kunnen een aftopping krijgen: hun vergoeding dekt het inkomen tot aan de AOW.	Idem: aftopping tot de AOW-leeftijd. Geen extra maanden voor 55-plussers.	<b>Vakbonden</b> willen een concrete extra van +6 maandsalarissen voor 55-plussers. ASML biedt geen extra toeslag; alleen een aftopping-mechanisme voor mensen vlak voor hun pensioen.
<b>Wat telt mee voor de hoogte van je salaris (grondslag)?</b>	Vast salaris + vakantiegeld + 13e maand + winstdeling + persoonlijke toeslag + overwerk (gemiddeld over 3 jaar) + ploegentoeslag + BHV-toeslag + call-out toeslag.	Vast salaris + vakantiegeld + ploegentoeslag + consignatietoeslag + overwerk (gemiddeld over 12 maanden) + 13e maand + winstdeling (gemiddeld 3 jaar) + BHV-toeslag (gr. 1-9 niet vermeld in mrt-voorstel).	Vast salaris + vakantiegeld + vaste ploegentoeslag (incl. urenbanktoeslag) + consignatietoeslag + overwerk (gemiddeld over 12 maanden) + 13e maand + winstdeling (gemiddeld 3 uitkeringsperiodes) + BHV-toeslag. Voor gr. 10+: vast salaris + STI-bonus (gem.).	ASML heeft nu ook BHV-toeslag opgenomen Verschil: overwerk telt bij ASML mee over 12 maanden, bij vakbonden over 3 jaar (gunstiger voor medewerker). Call-out toeslag staat niet in ASML-voorstel
<b>Plaatsmakersregeling (niet-boventalligen die vrijwillig vertrekken)</b>	Medewerkers die vrijwillig vertrekken om plaats te maken voor een boventallige collega, krijgen 80% van de normale ontslagvergoeding.	ASML wil geen plaatsmakersregeling.	ASML heeft nu wél een plaatsmakersregeling: – Je mag alleen plaatsmaken als jouw functie uitwisselbaar is met die van een boventallige collega. – ASML beslist zelf of je verzoek wordt goedgekeurd.	ASML heeft de plaatsmakersregeling alsnog opgenomen, zoals de vakbonden wilden. Kanttekening: ASML houdt het recht om een verzoek te weigeren. Dat is minder sterk dan wat vakbonden willen.
<b>Tekenvergoeding: bonus als je snel tekent</b>	Als je de beëindigingsovereenkomst binnen 10 werkdagen tekent, krijg je €5.000 bruto extra.	Als je binnen 5 werkdagen tekent, krijg je €3.000 bruto extra.	Als je binnen 5 werkdagen tekent, krijg je €5.000 bruto extra.	ASML verhoogt het bedrag van €3.000 naar €5.000 – zoals vakbonden willen. De termijn blijft 5 werkdagen. Vakbonden wilden 10 werkdagen (meer bedenktijd).
<b>◆ 4. WAT GEBEURT ER MET JE SALARIS ALS JE EEN LAGERE FUNCTIE KRIJGT?</b>				
<b>Salaris bij een lagere functie (salarisgroep 1–9)</b>	Je houdt je oude salaris én je oude salarisgroep voor altijd. Ook toekomstige cao-verhogingen worden op je oude salaris berekend.	Je krijgt een persoonlijke toeslag zodat je je oude salaris houdt. Dit geldt gedurende 24 maanden. Daarna val je terug op het salaris van de nieuwe functie.	Je krijgt een persoonlijke toeslag voor het verschil. Maar: cao-verhogingen en merit-verhogingen worden verrekend met die toeslag, zodat de toeslag langzaam afneemt.	<b>Vakbonden:</b> je houdt je salaris voor altijd. ASML: je krijgt een toeslag, maar die wordt steeds kleiner door loonsverhogingen. Uiteindelijk val je terug op het lagere salaris.

<b>Salaris bij een lagere functie (salarisgroep 11+)</b>	Zelfde als gr. 1–9: salaris blijft permanent gelijk.	Je vaste salaris blijft gelijk. Variabele beloningen (bonus, LTI) worden aangepast aan de nieuwe functie.	Zelfde: vast salaris blijft gelijk. Variabele beloningen volgen de nieuwe functie.	Voor het vaste salaris zijn partijen het eens. Variabele beloningen worden wel lager als je een lagere functie krijgt.
<b>◆ 5. VERGOEDINGEN EN PRAKTISCHE REGELINGEN</b>				
<b>Vergoeding voor een advocaat of vakbondsadvies</b>	Je krijgt maximaal €1.234 incl. btw vergoed voor juridisch advies. Bovendien betaalt ASML 2 jaar jouw vakbondscontributie.	Je krijgt maximaal €750 excl. btw vergoed (voor juridisch én financieel advies samen).	Je krijgt maximaal €500 excl. btw voor juridisch advies. Los daarvan: maximaal €500 excl. btw voor financieel advies. Dit zijn twee aparte budgetten.	<b>Vakbonden</b> willen €1.234 + 2 jaar contributie. ASML biedt twee budgetten van elk €500 (totaal €1.000 excl. btw). Dat is beter dan het eerdere gecombineerde budget van €750, maar nog steeds minder dan de vakbonden willen.
<b>Vergoeding voor financieel advies</b>	Maximaal €1.234 incl. btw voor financieel advies (apart budget).	Gecombineerd met juridisch: totaal max. €750 excl. btw.	Maximaal €500 excl. btw (los van juridisch advies).	ASML heeft het gesplitst in twee aparte budgetten, wat beter is dan de vorige gecombineerde €750. Vakbonden willen €1.234 per onderdeel.
<b>Terugbetalen van studiekosten</b>	Als je een opleiding volgt voor je huidige functie, mag je die afmaken op kosten van ASML, ook als die functie verdwijnt.	Je hoeft studiekosten niet terug te betalen als je ontslag krijgt.	Zelfde: terugbetalingsverplichting studieovereenkomst vervalt bij ontslag.	Beide partijen zijn het eens: studiekosten hoeft je niet terug te betalen.
<b>Vrijaf voor sollicitatiegesprekken</b>	Je mag volledig vrijgesteld worden van werk zodra je bezig bent met outplacement.	Je mag vrijaf nemen voor sollicitatiegesprekken, in overleg met je leidinggevende. Je behoudt je salaris.	Zelfde, maar nu al geldig vanaf het moment dat je potentieel boventallig bent verklaard (dus eerder dan voorheen).	Beide partijen: sollicitatieverlof met behoud van salaris. ASML biedt dit nu eerder aan (al bij potentiële boventaligheid).
<b>◆ 6. WIE BESLIST BIJ GESCHILLEN?</b>				
<b>Samenstelling van de begeleidingscommissie</b>	De commissie bestaat uit 6 mensen: – 2 namens de werkgever – 2 namens de ondernemingsraad – 2 namens de vakbonden	De commissie bestaat uit 4 mensen: – 2 namens de werkgever – 1 namens de ondernemingsraad – 1 vakbondsbestuurder	Zelfde als maat: 4 mensen (2 werkgever + 1 OR + 1 vakbond).	<b>Vakbonden</b> willen meer invloed met 6 leden (gelijke vertegenwoordiging). ASML houdt het bij 4 leden.

<b>Heeft de commissie het laatste woord?</b>	Ja. Er is een aparte geschillencommissie met een onafhankelijk voorzitter. Het advies is bindend voor ASML.	Nee. De commissie geeft advies aan de directie van ASML. ASML beslist zelf.	Zelfde als maat: commissie adviseert, ASML beslist. Als ASML het advies niet opvolgt, moet ASML dat schriftelijk en gemotiveerd uitleggen.	<b>Vakbonden</b> willen een bindende uitspraak van een onafhankelijke commissie. ASML houdt het recht om zelf te beslissen, ook al moet het afwijken motiveren.
<b>Hardheidsclausule: wat als het plan onredelijk uitpakt?</b>	Als het plan in jouw geval oneerlijk uitpakt, wijkt ASML automatisch af ten gunste van jou.	Je kunt een verzoek indienen bij de commissie. De commissie adviseert ASML. ASML beslist.	Zelfde als maat: je dient een verzoek in, commissie adviseert, ASML beslist. ASML handelt 'in de geest van het plan' in gevallen die niet worden gedekt.	<b>Vakbonden:</b> automatisch voordeel voor de medewerker. ASML: commissie adviseert, maar de directie heeft het laatste woord.
<b>Concurrentiebeding: mag je bij een concurrent werken?</b>	Als je ontslagen wordt vanwege de reorganisatie, vervalt het concurrentiebeding automatisch. Je mag direct bij een concurrent gaan werken.	Het concurrentiebeding blijft gelden. Een relatiebeding wordt per persoon beoordeeld.	Zelfde als maat: concurrentie- en relatiebeding zijn maatwerk per situatie. Post-contractuele verplichtingen (geheimhouding, IE, niet-werving) blijven altijd gelden.	<b>Vakbonden:</b> beding vervalt automatisch bij reorganisatieontslag. ASML: maatwerk per persoon. Grote onzekerheid voor de medewerker.
<b>Als je opnieuw bij ASML in dienst treedt: moet je de vergoeding terugbetalen?</b>	Nee. Als je ex-werknemer bent en ASML biedt je opnieuw een baan aan, mag je de vergoeding houden.	Ja. Als je binnen 1 jaar terugkomt bij ASML, moet je de vergoeding terugbetalen. Je krijgt wel je oude dienstjaren terug voor de berekening van toekomstige vergoedingen.	Zelfde als maat: binnen 12 maanden terug = vergoeding terugbetalen. Wel behoud van oude anciënniteit voor transitievergoeding.	<b>Vakbonden:</b> vergoeding houden. ASML: vergoeding terugbetalen als je terugkomt.
<b>◆ 7. PENSOEN EN OVERIGE REGELINGEN</b>				
<b>Pensioen: mag je vrijwillig blijven opbouwen na ontslag?</b>	Je mag maximaal 3 jaar vrijwillig pensioen blijven opbouwen. ASML betaalt het werkgeversgedeelte van de premie volledig.	Vrijwillige voortzetting is mogelijk via de PME-regeling. Medewerkers van 38+ krijgen compensatie als zij op 31 december 2026 én 1 januari 2027 actief pensioen opbouwen.	Zelfde als maat: vrijwillige voortzetting via PME. Compensatie voor 38-plussers bij actieve opbouw op beide peildata.	<b>Vakbonden:</b> 3 jaar, werkgeversgedeelte betaald door ASML. ASML: afhankelijk van PME-regels en leeftijdscriterium. Minder zekerheid voor de medewerker.
<b>Jubileumuitkering</b>	Je ontvangt je jubileumuitkering als je jubileum valt binnen 6 maanden (bij 12,5 jaar) of 12 maanden (bij 25 of 40 jaar) na je ontslagdatum.	Zelfde.	Zelfde.	Partijen zijn het volledig eens.

<b>Aandelen en bonus (LTI/STI)</b>	Aandelen die je dat jaar krijgt, worden naar rato berekend (zoals bij pensionering). Je bonus wordt pro rata uitbetaald; als er geen beoordeling is, geldt 'Successful in role'.	Zelfde.	Zelfde. Aandelenkoopplan: je krijgt geen extra premie meer na je laatste werkdag.	Partijen zijn het eens.
<b>Vertrek uit Nederland (repatriëring)</b>	Volledig pakket: begeleiding IND, zoekperiode uitleg, vliegtickets voor jou en je gezin, verhuiskosten, tijdelijke huisvesting, opslag, verzekeringen, fiscale begeleiding.	Vergelijkbaar pakket: IND, zoekperiode, vliegticket gezin, inboedel of geldbedrag, opslag/bagage/verzekering, belastingaangifte.	Zelfde als maart.	Vrijwel gelijk. Vakbonden vermelden tijdelijke huisvesting expliciet; ASML niet.
<b>Getuigschrift en referentie</b>	Je krijgt een positief getuigschrift. De inhoud bespreek je vooraf samen.	Positief getuigschrift op verzoek + positieve referentie op verzoek.	Positief getuigschrift op verzoek. Positieve referentie op verzoek. De vaststellingsovereenkomst is beschikbaar in het Nederlands of Engels.	Partijen zijn het eens. ASML voegt taalloptie toe voor de VSO.