

Onderhandelingsresultaat Sociaal Plan ASML in NL

Inleiding

ASML en de Vakbonden FNV, CNV, De Unie en VHP2 hebben samen een onderhanduikelingsresultaat bereikt over een doorlopend Sociaal Plan voor ASML in Nederland. Uitgangspunt van het Sociaal Plan is dat zoveel mogelijk gedwongen ontslag wordt voorkomen. Wanneer herplaatsing binnen ASML desondanks niet lukt, worden medewerkers via outplacement begeleid van werk-naar-werk buiten ASML in combinatie met een beëindigingsvergoeding.

Op hoofdlijnen zijn partijen de volgende afspraken overeengekomen. Dit zal worden uitgewerkt in een Sociaal Plan.

Alle hierna genoemde bedragen en vergoedingen zijn bruto tenzij anders vermeld.

Werkingsduur en werkingssfeer

Looptijd

Het Sociaal Plan is afgesproken voor de duur van 2 jaar, vanaf 1 juni 2026. Voorafgaand aan het aflopen van dit Sociaal Plan, zullen partijen in overleg gaan over voorzetting van een Sociaal Plan in ASML in Nederland. Gedurende de looptijd van het Sociaal Plan, komt dit in de plaats van de 'Regeling herplaatsing vanwege bedrijfsorganisatorische en/of -economische omstandigheden'.

Werkingsfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op alle medewerkers die werkzaam zijn binnen ASML in Nederland met een vast dienstverband in de salarisschalen 1-16. Een aantal bepalingen zijn ook van toepassing op medewerkers met een tijdelijk dienstverband, dit is opgenomen in de overige bepalingen.

Voorkomen gedwongen ontslag

Potentiële boventalligheid

Een medewerker kan potentieel boventallig worden als gevolg van het:

1. Vervallen van functie
2. Verminderen van arbeidsplaatsen in een functie
3. Significant wijzigen van de functie

1. Bij het vervallen van een functie, zullen alle medewerkers die in deze functie zitten, potentieel boventallig worden. De functie bestaat niet meer in de nieuwe organisatie.
2. Bij het verminderen van de arbeidsplaatsen, blijft de functie bestaan maar met minder medewerkers in de nieuwe organisatie. In dit geval zal de potentieel boventallige medewerker worden bepaald via het afspiegelingsbeginsel.
3. De functie wijzigt significant en de wijziging is dusdanig dat de functie niet meer uitwisselbaar is met de oude functie. Bij een dusdanige wijziging van de functie, zal de functie in de nieuwe organisatie niet blijven bestaan, maar zal er een nieuwe functie ontstaan waar potentieel boventallige medewerkers geschikt voor kunnen zijn.

Aanzegging

Indien de medewerker als gevolg van een organisatiewijziging potentieel boventallig wordt, zal deze van die boventalligheid zowel mondeling, zo veel als mogelijk via een persoonlijk gesprek, als schriftelijk op de hoogte worden gesteld (aanzegging).

Plaatsmakersregeling

Medewerkers die na de afspiegeling niet boventallig zijn (zij behouden hun functie in de nieuwe organisatie) hebben 10 werkdagen de tijd om zich als 'plaatsmaker' aan te melden. De plaatsmaker voorkomt gedwongen ontslag door vrijwillig te vertrekken. Dit kan alleen als er ook een andere medewerker is die de plaats van de plaatsmaker inneemt. De plaatsmaker heeft recht op 80% van de eigen beëindigingsvergoeding.

Vrijwillig vertrek regeling

ASML kan een vrijwillig vertrekregeling conform dit artikel toepassen.

ASML kan daarbij de toepassing van deze regeling beperken in de tijd en ten aanzien van het maximaal aantal medewerkers dat binnen een functie categorie gebruik kan maken van deze regeling.

Met de medewerker die gebruik maakt van deze regeling, wordt een beëindigingsovereenkomst gesloten, op basis waarvan de arbeidsovereenkomst op korte termijn eindigt waarbij ten hoogste rekening wordt gehouden met de geldende opzegtermijn, te rekenen vanaf de indiening van het verzoek.

De medewerker die gebruik maakt van deze regeling heeft buiten de beëindigingsvergoeding geen aanspraak op de overige voorzieningen in dit Sociaal Plan.

Voor TT en IT zullen er criteria worden opgesteld voor de toepassing van de vrijwillige vertrekregeling.

Herplaatsingsactiviteiten

Wanneer er sprake is van potentiële boventaligheid als gevolg van een organisatiewijziging, wordt een medewerker eerst potentieel boventalig verklaard. Er wordt gekeken of voor medewerkers plek kan zijn in de nieuwe organisatie. ASML zal de mogelijkheden in de nieuwe organisatie kenbaar maken en wordt de medewerker gevraagd via 'interest mapping' voorkeuren aan te geven. ASML vergroot de mogelijkheden voor medewerkers door in het reorganisatiegebied tijdelijke contracten niet te verlengen en op deze manier 'landingsspots' te creëren. Potentieel boventalige medewerkers hebben voorrangspositie op alle vacatures binnen ASML.

Wanneer er geen passende functie is gevonden binnen het bedrijfsonderdeel, wordt de medewerker definitief boventalig.

Herplaatsingstermijn

Definitief boventalige medewerkers behouden zolang zij in dienst zijn van ASML de voorrangspositie bij vacatures.

De periode dat de medewerker in dienst kan blijven is 9 maanden vanaf het moment van potentiële boventaligheid. Voor de Tech en IT transitie is bepaald dat de medewerker in dienst kan blijven tot en met 30 april 2027.

Outplacement

Definitief boventallige medewerkers krijgen de mogelijkheid voor intensieve begeleiding van werk-naar-werk via het interne mobility center en met ondersteuning van Randstad RiseSmart (RR). Indien blijkt dat voor de medewerker training of scholing nodig is, zal hiervoor na advies van de mobility coach een budget beschikbaar zijn van maximaal € 5.000,- ex BTW.

Het recht op begeleiding via RR is maximaal 6 maanden. Voor medewerkers met een diensttijd van 20 jaar of langer is dat maximaal 12 maanden.

Beëindigingsvergoeding en post contractuele bedingen

Beëindigingsvergoeding

Voor medewerkers waar in de begeleidingsperiode geen (passende) functie binnen ASML is gevonden, zal het dienstverband op initiatief van ASML worden beëindigd volgens de afspraken die zijn vastgelegd in de VSO. Onderdeel daarvan zijn de afspraken rond de beëindigingsvergoeding. De beëindigingsvergoeding is gebaseerd op 1 maandsalaris per dienstjaar (bij ASML). Verder geldt:

- Onder dienstjaren wordt verstaan: de periode die de medewerker ononderbroken in dienst van ASML (en diens rechtsvoorganger) heeft gewerkt. Voor de bepaling van aaneengesloten dienstverbanden en dienstjaren haken we aan bij de geldende wet- en regelgeving.
- Onder maandsalaris wordt verstaan:
 - SG 1-9: Het vaste bruto maandsalaris, vermeerderd met uitsluitend de volgende loonbestanddelen:
 - vakantietoeslag;
 - vaste ploegentoeslag, inclusief urenbanktoeslag;
 - consignatietoeslag (standby-allowance); (gemiddelde over laatste 12 maanden);
 - overwerktoeslag (gemiddelde over laatste 12 maanden);
 - 13^e maand;
 - de uitgekeerde winstdelingsregeling (gemiddelde over laatste drie uitkeringsperiodes);
 - BHV-toeslag.
 - SG 10 en hoger: het vaste bruto maandsalaris, vermeerderd met uitsluitend de volgende loonbestanddelen:

- de uitgekeerde gemiddelde STI-bonus (short-term- incentive bonus) zoals in de drie voorafgaande jaren uitgekeerd;
 - BHV-toeslag.
- De beëindigingsvergoeding zal berekend worden per de einddatum van de arbeidsovereenkomst.
 - De minimumvergoeding zal altijd tenminste 4 maandsalarissen zijn.
 - Op basis van de leeftijd bij einde dienstverband, heeft de medewerker recht op extra maandsalarissen volgens onderstaand overzicht (niet cumulerend):
 - Vanaf 50 jaar: 1 maandsalaris
 - Vanaf 53 jaar: 2 maandsalarissen
 - Vanaf 56 jaar: 3 maandsalarissen
 - Vanaf 60 jaar: 4 maandsalarissen
 - De maximale vergoeding is € 400.000 bruto, of maximaal 24 bruto maandsalarissen als dat hoger is dan € 400.000 bruto.
 - Aftopping: wanneer de vergoeding hoger is dan het basissalaris over het aantal resterende maanden dat de medewerker verdiend zou hebben tot aan de AOW, zal de beëindigingsvergoeding worden afgetopt. De beëindigingsvergoeding die geldt zal echter nooit minder bedragen dan de hoogte van wettelijke transitievergoeding. Indien deze medewerker zijn deelname aan het PME pensioen vrijwillig voortzet, zal de door hem verschuldigde premie door ASML worden gecompenseerd. De medewerker dient hiervoor een declaratie in bij ASML.
 - De beëindigingsvergoeding wordt eenmalig uitbetaald uiterlijk 1 maand na de einddatum van de arbeidsovereenkomst en wordt berekend zoals weergegeven in het Sociaal Plan.
 - In voorkomende gevallen en/of indien de medewerker niet instemt met een beëindiging met wederzijds goedvinden, zal ASML bij het UWV een ontslagaanvraag indienen. In geval van een ontslagprocedure wordt de proceduredtijd conform de uitvoeringsregels van het UWV in mindering gebracht op de opzegtermijn, waarbij in elk geval minimaal een opzegtermijn van 1 maand zal resteren. In dat geval heeft de medewerker wel recht op de beëindigingsvergoeding, minus de bruto maandsalarissen na de einddatum zoals die in de aangeboden vaststellingsovereenkomst is bepaald. De medewerker heeft geen recht op de tekenvergoeding zoals omschreven in het Sociaal Plan.

Jubileumuitkering

De medewerker die binnen 6 maanden na het einde van het dienstverband recht gehad zou hebben op de jubileumuitkering bij 12,5 jaar dienstverband, ontvangt deze uitkering bij de

eindafrekening. Dat geldt ook voor de medewerker die binnen 12 maanden na het einde van het dienstverband recht gehad zou hebben op de bruto jubileumuitkering bij 25 of 40 jaar dienstverband.

Studieovereenkomst

ASML zal geen aanspraak maken op een eventuele terugbetalingsclausule in een studieovereenkomst.

Concurrentie- en relatiebeding

Partijen spreken af dat de hoofdregel is dat ASML de medewerker niet aan het concurrentie en relatiebeding zal houden (dit komt te vervallen). Voor medewerkers in 'core engineering competenties', sales en sourcing functies geldt er een uitzondering:

- ASML zal de medewerker aan het concurrentiebeding houden voor zover het gaat over bedrijven die als concurrent geclassificeerd zijn. Voor deze bedrijven geldt dat medewerkers alsnog toestemming kunnen krijgen om hier in dienst te treden. Dit ter beoordeling van ASML (legal).
- Het relatiebeding komt te vervallen voor zover het suppliers betreft. Voor concurrenten en klanten geldt dat medewerkers alsnog toestemming kunnen krijgen om hier in dienst te treden. Dit ter beoordeling van ASML (legal).
- Medewerkers kunnen een negatief oordeel van ASML (legal) ter toetsing voorleggen aan de begeleidingscommissie.
- Voor zover het concurrentie- en relatiebeding wordt gehandhaafd, wordt deze periode verlaagd van 12 naar 9 maanden te rekenen na einde dienstverband.
- Voor zover er een geheimhoudingsbeding geldt, blijft deze van toepassing.

Aandelen, LTI, STI en winstdelingsregeling

Aandelen koop programma: voor het aandelen koop programma gelden de bestaande regels. Dat wil zeggen dat de premie alleen wordt uitgekeerd wanneer de medewerker 12 maanden na aankoop nog in dienst is van ASML.

LTI: De LTI die in het jaar van vertrek wordt toegekend, wordt naar rato berekend, net als bij pensionering. Andere LTI-toekenningen worden definitief toegekend zoals aangegeven in de toekenningsbrief.

STI: Voor de medewerkers werkzaam in de salarisgroepen 10 en hoger geldt dat zij conform de geldende regeling (*Performance Related Variable Pay (STI) Plan Europe*) in aanmerking komen voor een (pro rata) STI. Indien geen individuele prestatiebeoordeling is vastgesteld, geldt 'Successful in role'. Uitbetaling zal plaatsvinden zoals omschreven in de regeling

(binnen drie maanden na de uitvoeringsperiode, derhalve uiterlijk in maart na het jaar van uitdiensttreding).

Winstdelingsregeling: Als de werkzaam is in de salarisgroepen 1 tot en met 9 geldt dat een eventuele uitkering op basis van de in de Personeelsgids opgenomen winstdelingsregeling op het gebruikelijke moment plaatsvindt (februari na het kalenderjaar waarin de medewerker uit dienst treedt).

Beëindiging van het dienstverband

Bij definitieve boventaligheid zal ASML aan de medewerker een vaststellingsovereenkomst aanbieden (VSO) waar de afspraken voor de beëindiging in worden opgenomen.

Juridisch, fiscaal en/of financieel advies

De medewerker krijgt een budget van in totaal € 1.250,- ex BTW voor juridisch, fiscaal en/of financieel advies.

Tekenvergoeding

Wanneer de medewerker de VSO binnen 10 werkdagen ondertekend geretourneerd heeft en niet herroept, heeft hij recht op een tekenvergoeding van 1 basismaandsalaris (tenminste € 5.000,- en maximaal € 10.000,- bruto) bij de eindafrekening.

Eerder dan einddatum andere functie gevonden

Als de medewerker voor de einddatum ergens anders gaat werken (buiten ASML) of voor zichzelf gaat werken en daar geld mee verdient, dan meld de medewerker dit direct schriftelijk aan ASML. Als deze datum ligt voor de datum start van de nieuwe organisatie, kan dit enkel na toestemming van ASML.

De arbeidsovereenkomst eindigt dan per deze eerdere datum met wederzijds goedvinden. De medewerker heeft dan vanaf die datum geen recht meer op salaris en andere (secundaire) arbeidsvoorwaarden. De medewerker heeft ook geen recht op de maandsalarissen van de resterende periode tot de nieuwe einddatum.

De medewerker houdt recht op de in de vaststellingsovereenkomst opgenomen beëindigingsvergoeding conform dit Sociaal Plan.

Internationals (ILH)

Onderstaand de ondersteuning die ASML biedt aan medewerkers die niet de EU nationaliteit hebben bij vertrek uit Nederland na het einde van het dienstverband. De repatriëringsondersteuning bestaat uit:

- begeleiding bij IND-regels en verblijfstermijnen;
- support bij verkrijgen Nederlandschap;
- uitleg over de drie maanden zoekperiode voor een nieuwe baan;
- ondersteuning bij de planning van vertrek;
- betaling van een vliegticket naar het land van herkomst voor medewerker en gezin;
- vergoeding voor het verhuizen van de inboedel of een alternatief geldbedrag;
- vergoeding voor opslag, extra bagage en verzekering;
- hulp bij de Nederlandse belastingaangifte in het laatste werkjaar.

Overige bepalingen en definities

Salaris bij indeling in een lagere functiegroep

Als de medewerker wordt ingedeeld in de salarisgroepen 1 t/m 9 geldt het volgende:

- Als het huidige salaris lager is dan het maximum salaris in de nieuwe schaal dat hoort bij de laatste formele beoordeling van de medewerker (hierbij wordt uitgegaan van tenminste een successful in role beoordeling), houdt de medewerker zijn huidige salaris. Dit zal leiden tot een hogere RSP in de nieuwe schaal.
- Als het huidige salaris hoger is dan het maximum salaris in de nieuwe schaal dat hoort bij de laatste formele beoordeling (hierbij wordt uitgegaan van tenminste een successful in role beoordeling) dan vindt inschaling (in de nieuwe schaal) plaats op het maximum salaris in de nieuwe schaal dat hoort bij de laatste formele beoordeling (hierbij wordt uitgegaan van tenminste een successful in role beoordeling). Alle andere emolumenten worden vanaf de datum van de indeling aangepast aan de nieuwe salarisschaal.
- Het verschil tussen het oude en nieuwe vaste inkomen (12 x maandsalaris, vakantiegeld, 13^e maand) wordt maandelijks uitbetaald als persoonlijke toeslag.
- Collectieve en individuele salarisverhogingen op grond van de Metalektro cao en merit verhogingen worden vastgesteld op het nieuwe basissalaris. Deze verhogingen worden in mindering gebracht op de persoonlijke toeslag.

Als de medewerker wordt ingedeeld in de salarisgroepen 10 en hoger geldt het volgende:

- Voor de medewerker werkzaam in salarisgroep 11 en hoger wordt ingedeeld in de salarisgroepen 10 en hoger geldt dat zijn basissalaris nominaal gelijk blijft in de nieuwe salarisschaal. STI, LTI en alle andere emolumenten worden vanaf de datum van de indeling aangepast aan de nieuwe salarisschaal.
- In elk van de hierboven beschreven gevallen gelden per direct de secundaire arbeidsvoorwaarden van de nieuwe functie.

Patent

Als een patent is aangevraagd op jouw uitvinding of een uitvinding waaraan de medewerker heeft bijgedragen, dan komt de medewerker in aanmerking voor de vergoeding op grond van het Invention award program, ook nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Dit geldt ook voor publicaties en trade secrets. De bepalingen van het Invention award Program zijn verder van toepassing.

Wederindiensttreding

Wanneer de medewerker na de beëindiging van het dienstverband, opnieuw in dienst treedt van ASML geldt het volgende:

- 6 maanden of korter: als de periode dat de medewerker uit dienst is geweest 6 maanden of korter is en de beëindigingsvergoeding hoger dan het aantal maanden dat de medewerker uit dienst is geweest, zal de medewerker het meerdere moeten terugbetalen. Tevens zal de diensttijd worden hersteld (deze is dan niet onderbroken geweest).
- Na 6 maanden: als de periode dat de medewerker uit dienst is geweest langer is dan 6 maanden, geldt er geen terugbetalingsregeling en zal de diensttijd niet worden hersteld (er start een nieuwe diensttijd).

Passende functie

Een passende functie in de zin van dit Sociaal Plan is gedefinieerd als een functie die:

- Een reistijd heeft van niet langer dan 1,5 uur (tenzij de medewerker nu al langer reist)
- Een functie die 1 functiegroep hoger of lager is ingedeeld
- Een medewerker de functie binnen 6 maanden kan uitvoeren

Aanbod passende functie

ASML doet een aanbod voor een passende functie nadat de medewerker na sollicitatie wordt geselecteerd voor de functie. Dit aanbod kan de medewerker desondanks zonder opgaaf van reden weigeren. Als een medewerker een tweede keer een aanbod van een passende functie weigert, zal ASML de beëindiging van het dienstverband initiëren zonder toepassing van het Sociaal Plan.

Tijdelijke dienstverbanden

Medewerkers met een dienstverband voor bepaalde tijd zijn uitgesloten van de voorzieningen in het Sociaal Plan, met uitzondering van het volgende:

- Gedurende het resterende dienstverband kan de medewerker gebruik maken van het mobility center.
- Medewerkers met een bepaalde tijd contract met een NON-EU nationaliteit hebben en vanwege het verlopen van een verblijfsvergunning Nederland moeten verlaten, kunnen eveneens gebruik maken van repatriëringsondersteuning.

Hardheidsclausule

Als toepassing van dit Sociaal Plan in de ogen van de medewerker tot een duidelijk in zijn individuele situatie, onredelijke uitkomst leidt, dan kan de medewerker, na eerst te hebben onderzocht of met de leidinggevende tot een oplossing gekomen kan komen, zo spoedig mogelijk na het ontstaan van het geschil dit geschil schriftelijk voorleggen bij de Begeleidingscommissie. De Begeleidingscommissie zal ASML een advies geven of zij moet afwijken van het Sociaal Plan of niet. ASML beslist binnen twee weken na ontvangst van het advies van de Begeleidingscommissie. ASML wijkt niet van het advies af tenzij hiervoor zwaarwegende redenen zijn en zal zijn besluit beargumenteerd meedelen aan de medewerker, de begeleidingscommissie, de leidinggevende van de medewerker en de afdeling HR. In alle gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, wordt gehandeld vanuit de geest en intentie van dit Sociaal Plan.

Begeleidingscommissie

In het kader van dit Sociaal Plan zal er een Begeleidingscommissie worden ingesteld. Deze commissie bestaat uit:

- Twee leden, te benoemen door de vakbonden
- Twee leden, te benoemen door de werkgever
- Onafhankelijke voorzitter

Als de medewerker van mening is dat een regeling uit dit Sociaal Plan niet correct is uitgevoerd, zal de medewerker zich eerst richten tot zijn leidinggevende en HR Business Partner.

Als de medewerker niet tot overeenstemming komt, wordt de eindverantwoordelijke HR Manager van de betreffende entiteit erbij betrokken.

In die gevallen waarin deze route volledig is gevolgd en er niet tot een passende interventie wordt gekomen en/of er ongenoegen ten aanzien van de uitvoering van een regeling blijft bestaan, kan de medewerker zich tot de Begeleidingscommissie wenden.

De Begeleidingscommissie kan besluiten een hoorzitting te houden.

In geval van verschil van mening over de toepasselijkheid, uitleg en/of uitvoering van dit Sociaal Plan (waaronder de toepassing van de hardheidsclausule), kan de Begeleidingscommissie een advies geven aan de Bestuurder van ASML.

Geschillen over 'uitwisselbaarheid', 'afspiegeling' en 'passendheid' liggen ter beoordeling door het UWV en zullen niet door de Begeleidingscommissie behandeld worden.

ASML beslist pas nadat zij een advies heeft ontvangen van de Begeleidingscommissie. ASML zal schriftelijk en gemotiveerd moeten uitleggen als zij afwijkt van het advies van de Begeleidingscommissie.

Het advies van de Begeleidingscommissie wordt in beginsel binnen 5 werkdagen na het verzoek daartoe gegeven.

De leden van de Begeleidingscommissie zijn tot geheimhouding verplicht met betrekking tot alle individuele en bedrijfsgegevens waarvan zij kennisnemen tijdens de uitoefening van hun werkzaamheden.

Eventuele kosten die de Begeleidingscommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak komen – binnen redelijke grenzen – voor rekening van ASML.

Indien een medewerker een verzoek bij de Begeleidingscommissie heeft ingediend, zullen acties van ASML niet uitgesteld worden en zullen aan medewerker gestelde termijnen niet verlengd worden.