

Vrijwillige vertrekregeling ASML Tech/IT Transformatie

Inleiding

In het Sociaal Plan ASML 2026-2028 (hierna: “Sociaal Plan”) is in artikel 3.2 overeengekomen dat er voor de Tech/IT Transformatie criteria worden opgesteld voor de toepassing van de vrijwillige vertrekregeling voor potentieel boventallige medewerkers. In deze vrijwillige vertrekregeling zijn nadere voorwaarden voor deelname aan deze regeling vastgelegd.

Wie komen in aanmerking voor de vrijwillige vertrekregeling:

Elke medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij ASML die op basis van zijn of haar opleidingsachtergrond en eerdere werkervaring van mening is dat hij/zij niet zal voldoen aan de minimumvereisten voor de functies in de nieuwe organisatie, kan een verzoek indienen voor vrijwillig vertrek.

Er kan uitsluitend gebruik worden gemaakt van deze vrijwillige vertrekregeling nadat een aanvraag daartoe is ingediend door de medewerker en er schriftelijke toestemming door het management van ASML is gegeven.

ASML kan toestemming onthouden, bijvoorbeeld (maar niet uitsluitend) omdat ASML meent dat het voortbestaan van de arbeidsovereenkomst noodzakelijk is in verband met de bedrijfsvoering en gewenste continuïteit. De definitieve beslissing of een medewerker in aanmerking komt voor de vrijwillige vertrekregeling is uitsluitend ter beoordeling aan ASML (EVP D&E of EVP IT & Data).

Wie komen niet in aanmerking voor de vrijwillige vertrekregeling:

- De medewerker die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft;
- De medewerker met wie om andere reden het dienstverband wordt beëindigd (waaronder onvoldoende functioneren, twee jaar aaneengesloten arbeidsongeschiktheid en/of dringende reden).
- De medewerker die reeds een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden is overeengekomen
- De medewerker die arbeidsongeschikt is, althans zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt.

De beëindigingsvergoeding

Als de arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden en op basis van de vrijwillige vertrekregeling, ontvangt de medewerker een beëindigingsvergoeding op grond van artikel 8.2 van het Sociaal Plan. De artikelen 8.3 t/m 8.6 van het Sociaal Plan zijn tevens van toepassing.

De keuze voor de vrijwillig vertrekregeling sluit toepassing van alle overige voorzieningen uit het Sociaal Plan uit.

Concurrentie- en relatiebeding

Het concurrentie- en relatiebeding worden in principe gehandhaafd. De medewerker kan wel een verzoek doen om hiervan vrijgesteld te worden bij zijn/haar HR manager die dit zal afstemmen met Legal & Compliance.

Uitdienst datum

Bij het vaststellen van de uitdienstdatum bij ASML wordt minimaal rekening gehouden met de wettelijke opzegtermijn. De medewerker kan echter niet vertrekken voor de Go Live datum.

Procedure vrijwillige vertrekregeling

Medewerkers die overwegen om deel te nemen aan deze regeling, moeten binnen 10 werkdagen na potentiële boventaligheid een schriftelijke aanvraag doen voor deze regeling. De medewerker kan het aanvraagformulier bij HR verkrijgen.

HR zal met de medewerker afstemmen binnen welke termijn aan de medewerker terugkoppeling wordt gegeven, de aanvraag wordt dan formeel in behandeling genomen.

Vaststellingsovereenkomst

Afspraken die in het kader van deze regeling met de medewerkers worden gemaakt, zullen schriftelijk in een vaststellingsovereenkomst worden vastgelegd en aan de medewerker worden vastgelegd. Na goedkeuring van de aanvraag door ASML wordt de medewerker door HR uitgenodigd en wordt de concept vaststellingsovereenkomst doorgenomen. Bij goedkeuring geeft de medewerker binnen 7 werkdagen aan schriftelijk wel of niet in te stemmen met beëindiging van de arbeidsovereenkomst,