



TATA STEEL NEDERLAND TUBES B.V

Sociaal Plan

JANUARI 2026

Algemeen

Het Sociaal Plan is opgesteld door Tata Steel Nederland Tubes B.V nader te noemen Tubes.

Considerans:

- I. Dit Sociaal Plan is van toepassing op organisatiewijzigingen en reorganisaties waarvoor bij de Ondernemingsraad een adviesaanvraag is ingediend.
- II. Dit Sociaal Plan is bedoeld om eventuele nadelige gevolgen voor betrokken Werknemers, in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden, zoveel mogelijk te beperken. Uitgangspunt van dit Sociaal Plan is het voorkomen van gedwongen ontslagen en begeleiding van "werk naar werk".
- III. Bij de uitvoering van dit Sociaal Plan zal de nodige zorgvuldigheid worden betracht door Tubes en zullen begeleidingsmogelijkheden van de betrokken Werknemers naar ander werk in acht worden genomen.
- IV. Bij het tot stand komen van het Sociaal Plan heeft Tubes beoogd om op een zorgvuldige wijze om te gaan met de gevolgen voor de betrokken Werknemers.
- V. Bij iedere verwijzing in dit Sociaal Plan naar Werknemer en naar hij/hem wordt uiteraard ook een Werkneemster en zij/haar bedoeld.

Inhoud

Hoofdstuk 1 Inleiding	3
Hoofdstuk 2 Definities/Begripsomschrijving.....	5
Hoofdstuk 3 Algemene Voorwaarden.....	8
Hoofdstuk 4 Herplaatsing	12
Hoofdstuk 5 Externe Bemiddeling.....	14
Hoofdstuk 6 Financiële Vergoeding	16
Handtekeningenblad	18
Bijlage 1 Begeleidingscommissie	19

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1. De directie van Tubes, verder te noemen Werkgever, en de vertegenwoordigers van de Vakverenigingen, (FNV, CNV en De Unie) hebben op 2026 overeenstemming bereikt over het Sociaal Plan. Dit Sociaal Plan is van toepassing op organisatiewijzigingen en reorganisaties waarvoor bij de Ondernemingsraad een adviesaanvraag is ingediend.

1.2. Toepassing

Het Sociaal Plan is binnen de werkingsfeer van de CAO Metalektro uitsluitend van toepassing op:

Werknemers van Werkgever die op datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan en op de aanzegdatum voor onbepaalde tijd in dienst zijn van Werkgever en waarvan als gevolg van een voorgenomen besluit waarvoor bij de Ondernemingsraad een adviesaanvraag is ingediend de arbeidsplaats bij Werkgever vervalt.

1.3. In afwijking van art. 1.2 is dit Sociaal Plan niet van toepassing op:

- Werknemers die zelf voorafgaand aan de aanzegdatum hun arbeidsovereenkomst hebben opgezegd;
- Werknemers die voorafgaand aan of tijdens de geldigheidsduur van het Sociaal Plan op staande voet worden of zijn ontslagen op grond van een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 BW;
- Werknemers tegen wie voorafgaand aan of tijdens de geldigheidsduur van het Sociaal Plan een beëindigingprocedure ter zake van hun arbeidsovereenkomst met Werkgever aanhangig is of wordt gemaakt op grond van redenen, die geen verband houden met een reorganisatie zoals bedoeld in artikel 1.1;
- Werknemers wier dienstverband door Werkgever wordt beëindigd vanwege arbeidsongeschiktheid van twee jaar of langer;
- Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- Vakantiewerkers, uitzendkrachten, gedetacheerden, opdrachtnemers (zzp'er), expats en stagiaires;
- Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd op de aanzegdatum hebben bereikt (werknemers nog werkzaam na het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd);
- Werknemers die een Passende Functie, die ook door de Begeleidingscommissie als passend is aangemerkt, aangeboden hebben gekregen, maar deze hebben geweigerd.

1.4. Datum inwerkingtreding en looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2026 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2030 en eindigt van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging nodig is. Rechten en plichten voortvloeiende uit de toepassing van dit Sociaal Plan die te maken hebben met de uitloop van termijnen en afhandeling van de in gang gezette procedures blijven van kracht voor Werknemer ten aanzien van wie dit Sociaal Plan tijdens de looptijd van toepassing was, ook nadat de looptijd is verstreken.

Dit Sociaal Plan heeft geen nawerking.

1.5. Begeleidingscommissie

Er zal met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan een begeleidingscommissie worden ingesteld. Dit onderwerp wordt nader geregeld in bijlage 1.

1.6. Overleg en kosten Sociaal Plan

Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regeling alsmede over die gevallen, waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zo nodig regelmatig overleg te plegen waarbij gestreefd zal worden tot een passende oplossing te komen.

Tussentijdse wijzigingen kunnen aanhangig gemaakt worden indien zich naar de mening van één der partijen wezenlijke veranderingen voordoen ten aanzien van een in dit Sociaal Plan geregeld onderwerp waarbij uitgegaan wordt van een kostenneutrale wijziging. Hieronder wordt mede verstaan veranderingen in wet- en regelgeving.

Indien tussen Werkgever en de Vakverenigingen verschil van mening ontstaat over toepassing van het Sociaal Plan zullen partijen dit geschil voorleggen aan de begeleidingscommissie. Over eventuele wijzigingen van het Sociaal Plan, wordt door Werkgever en de Vakverenigingen overleg gevoerd.

1.7. Hardheidsclausule

In gevallen, waarin toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, kan Werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor Werknemer gunstige zin.

1.8. Verstrekken van inlichtingen

Werknemer, die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit Sociaal Plan, verplicht zich aan Werkgever, de noodzakelijke inlichtingen en gegevens naar waarheid te verstrekken en kan bij het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen uitgesloten worden van dit Sociaal Plan.

Hoofdstuk 2 Definities/Begripsomschrijving

Aanzegdatum/Aanzegging De datum waarop Werknemer schriftelijk is geïnformeerd dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen

Afspiegelingsbeginsel Het Afspiegelingsbeginsel zoals bedoeld in artikel 11 Ontslagregeling.

Het Afspiegelingsbeginsel houdt, kort samengevat het volgende in. Bij een ontslag om bedrijfseconomische- of organisatorische redenen, wordt door middel van het Afspiegelingsbeginsel bepaald welke Werknemer binnen de categorie van uitwisselbare functies het eerst voor ontslag in aanmerking komt.

Het Afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. De Werknemers van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in leeftijdsgroepen, te weten

- Van 15 tot 25 jaar
- Van 25 tot 35 jaar
- Van 35 tot 45 jaar
- Van 45 tot 55 jaar
- En van 55 tot de AOW gerechtigde leeftijd.

De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen dient op een zodanige wijze plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de Werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voorgedragen.

Als alle arbeidsplaatsen binnen een functiegroep vervallen vindt geen afspiegeling plaats. Alle Werknemers binnen die functiegroep zijn dan immers boventallig.

Beëindigingsvergoeding De ontslagvergoeding berekend in overeenstemming met artikel 6.1. van dit Sociaal Plan. De vergoeding wordt berekend op basis van het salaris en de bijbehorende componenten op de Einddatum.

Begeleidingscommissie De op grond van bijlage 1 van dit Sociaal Plan ingestelde commissie.

<i>Werknemer</i>	De Werknemer die een arbeidsovereenkomst met Werkgever heeft voor onbepaalde tijd in de zin van artikel 7:610 BW van wie de arbeidsplaats als gevolg van de in dit Sociaal Plan omschreven Reorganisatie komt te vervallen en die in verband daarmee een Aanzegging heeft ontvangen.
<i>Bruto Maandsalaris</i>	Het kale Bruto Maandsalaris (op de einddatum) van Werknemer, uitsluitend te vermeerderen met voor zover aan de orde de looncomponenten conform de thans van toepassing zijnde regelgeving namelijk 8% bruto vakantietoeslag en indien van toepassing de vaste toeslagen; functietoeslag (vuilwerk), ploegentoeslag, persoonlijke toeslag, dienstjarentoeslag en indien van toepassing de variabele toeslagen; overwerktoeslag, winstuitkering. Voor de wijze waarop deze looncomponenten worden berekend gelden de referteperioden genoemd in het Besluit Loonbegrip aanzegtermijn en Transitievergoeding alsmede de Regeling looncomponenten en arbeidsduur. Hierbij wordt voor de berekening van de variabele looncomponenten een referteperiode van 36 maanden aangehouden.
<i>Dienstjaren</i>	Het aantal aaneengesloten dienstjaren dat Werknemer bij Werkgever op de Einddatum werkzaam is te berekenen conform art. 7: 673 lid 4 BW. Bij het vaststellen van het aantal dienstjaren wordt een onderbreking korter dan 7 maanden niet meegeteld
<i>Einddatum</i>	De datum met ingang waarvan de arbeidsovereenkomst tussen Werkgever en Werknemer eindigt door een vaststellings-overeenkomst dan wel door opzegging van de arbeidsovereenkomst door Werkgever na toestemming van het UWV.
<i>Vergoedingen</i>	Alle in dit Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn - tenzij uitdrukkelijk anders vermeld - bruto vergoedingen. Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet.
<i>Passende functie</i>	Een beschikbare functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van Werknemer zoals bedoeld in artikel 9 lid 3 van de ontslagregeling en waar nodig Werknemer binnen een redelijke termijn van 6 maanden geschikt te maken is. Hierbij kan een functie die maximaal een functiegroep lager of hoger

is ingedeeld dan de vervallen functie ook als passend worden beschouwd.

Indien de woon-werk reisafstand van Werknemer daardoor meer gaat bedragen dan 60 minuten (routeplanner 9292 /openbaar vervoer) enkele reis per dag wordt de functie niet als passend beschouwd.

<i>Peildatum</i>	De datum zoals bedoeld in artikel 12 van de Ontslagregeling.
<i>Sociaal Plan</i>	Het tussen Werkgever en de Vakverenigingen overeengekomen Sociaal Plan
<i>Transitievergoeding</i>	De wettelijke Transitievergoeding zoals deze anno 2024 van toepassing is en zoals beschreven in het huidige art. 673 e.v BW en berekend conform de artikelen 7:673 e.v BW.
<i>Vakverenigingen</i>	FNV, CNV, De Unie.
<i>Werkgever</i>	Tata Steel Nederland Tubes B.V.
<i>Werknemer</i>	De Werknemer die een arbeidsovereenkomst met Werkgever heeft voor onbepaalde tijd in de zin van artikel 7:610 BW.
<i>Vaststellingsovereenkomst</i>	De beëindigingsovereenkomst waarmee de arbeidsovereenkomst tussen Werkgever en Werknemer met wederzijds goedvinden op initiatief van Werkgever beëindigd, met inachtneming van de inhoud van dit Sociaal plan zoals bedoeld in artikel 7:670b BW.
<i>Opzegtermijn Werkgever</i>	De door Werkgever in acht te nemen opzegtermijn is opgenomen in de arbeidsovereenkomst of betreft de wettelijke opzegtermijn in de zin van artikel 7:672 BW.
<i>Uitwisselbare functie</i>	Functies die met elkaar vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie en de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en die gelijkwaardig zijn als het gaat om het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning, zoals beschreven in de uitvoeringsregels van het UWV, d.d. april 2023.

Hoofdstuk 3 Algemene Voorwaarden

3.1. Beëindiging arbeidsovereenkomst

Boventalligen

Werkgever streeft ernaar met Werknemer te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst op basis van wederzijds goedvinden. Hiertoe zal Werkgever bij de Aanzegging een Vaststellingsovereenkomst ter ondertekening voorleggen aan Werknemer.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden via een Vaststellingsovereenkomst zullen de beëindigingsafspraken in die overeenkomst worden vastgelegd waarin – onder meer - is opgenomen dat het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij Werkgever is gelegen, dat er geen sprake is van een dringende reden voor ontslag, dat de beëindiging geen verband houdt met een opzegverbod en Werknemer geen verwijt treft van de ontstane situatie en dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

Alle Werknemers zullen door Werkgever op één moment worden aangezegd (de Aanzegdatum). Bij het vaststellen van de Einddatum zal rekening gehouden worden met de opzegtermijn die Werkgever jegens Werknemer in acht had moeten nemen, indien Werkgever de arbeidsovereenkomst zou hebben opgezegd.

Werknemer zal bij Aanzegging worden geïnformeerd dat aan hem een Vaststellingsovereenkomst zal worden voorgelegd.

Werknemer zal bij Aanzegging worden verzocht de Vaststellingsovereenkomst na uiterlijk 14 kalenderdagen na datum van overhandiging van de Vaststellingsovereenkomst door Werkgever te ondertekenen en aan Werkgever te retourneren.

Werknemer heeft op grond van artikel 7:670bBW het recht de Vaststellingsovereenkomst binnen 14 kalenderdagen na het tot stand komen daarvan, zonder opgaaft van redenen te ontbinden door een schriftelijke aan Werkgever gerichte verklaring.

Indien Werknemer de aangeboden Vaststellingsovereenkomst niet binnen voormelde termijn van 14 kalenderdagen ondertekent en aan Werkgever retourneert of de Vaststellingsovereenkomst ondertekent, maar een beroep doet op de bedenktijd van artikel 7: 670b BW zal Werkgever overgaan tot het indienen van een ontslagaanvraag bij het UWV. Alsdan verliest Werknemer aanspraak op de eenmalige vergoeding van €750,- bruto voor het tijdig tekenen van de aangeboden Vaststellingsovereenkomst.

Na verkregen toestemming van het UWV zegt Werkgever met inachtneming van de Opzegtermijn de arbeidsovereenkomst met Werknemer op. Bij het bepalen van de duur van de Opzegtermijn zal de procedureduur bij het UWV in mindering worden gebracht op de Opzegtermijn, waarbij tenminste een maand Opzegtermijn resteert.

3.2. Pensioenverzekering

De deelneming in het Bedrijfstakpensioenfonds eindigt formeel bij het einde van de dienstbetrekking. Meer informatie omtrent het pensioen is te vinden op www.metalektropensioen.nl. Werkgever zal PME vragen informatiesessies over pensioen bij einde dienstbetrekking te verzorgen.

Per 1 januari 2027 gaat PME over naar het nieuwe pensioenstelsel. Voor sommige Werknemers pakt de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel nadelig uit. PME heeft voor deze situatie een compensatieregeling opgesteld. Om aanspraak te maken op deze compensatieregeling moet Werknemer of op 1 januari 2027 in dienst zijn bij Werkgever, of een WW-uitkering ontvangen en gebruik maken van de vrijwillige voortzetting pensioenopbouw bij PME.

Een Werknemer die in 2026 uit dienst treedt en waarop dit Sociaal Plan van toepassing is ex art.1.2, heeft recht op een compensatie voor de extra te betalen pensioenpremie benodigd voor de vrijwillige voortzetting pensioenopbouw tijdens WW. De compensatie is gebaseerd op het verschil tussen de te betalen pensioenpremie bij vrijwillige voortzetting pensioenopbouw en de tijdens het dienstverband laatst betaalde pensioenpremie, vermenigvuldigd met het aantal maanden vanaf de uitdienstdatum tot 1 februari 2027. **De netto te betalen pensioenpremie wordt gebruteerd en komt bovenop de beëindigingsvergoeding.**

3.3. Concurrentie- relatiebeding/geheimhoudingsplicht

Voor Werknemer geldt dat een eventueel overeengekomen concurrentie- c.q. relatiebeding na de Einddatum als vervallen zal worden beschouwd.

Voor Werknemer geldt dat de overeengekomen geheimhoudingsplicht (inclusief boetebeding) ten aanzien van alle daarvoor in aanmerking komende feiten en gegevens door Werknemer tijdens het dienstverband verkregen, onverminderd van toepassing blijft.

3.4. Bedrijfseigendommen

Alle bedrijfseigendommen van Werkgever dienen op uiterlijk de laatste werkdag voorafgaand aan de Beëindigingsdatum te worden ingeleverd bij Werkgever. De bedrijfseigendommen worden nader gespecificeerd in de Vaststellingsovereenkomst.

3.5. Getuigschrift

Bij het einde van het dienstverband zal Werkgever Werknemer van een positief getuigschrift voorzien.

3.6. Verzekeringen

Alle verzekeringen waaraan Werknemer uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst met Werkgever heeft deelgenomen nemen uiterlijk per de Einddatum een einde. Uitzondering is de collectieve verzekering bij CZ, welke tot en met het einde van het kalenderjaar kan worden voortgezet voor rekening en risico van Werknemer.

3.7 Vrijstelling van werk

Indien Werkgever dit gewenst acht, kan de voor ontslag voorgedragen Werknemer vrijgesteld worden van werk met behoud van de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden met uitzondering van reiskostenvergoeding en thuiswerkvergoeding.

Indien Werknemer gedurende de periode van vrijstelling van werk reeds een vakantie had gepland, worden de hiervoor benodigde vakantie- en/of ADV dagen wel afgeschreven.

3.8 Studiebedingen

Een eventueel lopend studiebeding op basis waarvan Werknemer een studieschuld aan Werkgever heeft, komt per einddatum te vervallen. Een eventuele studieschuld komt daarmee geheel te vervallen per de Beëindigingsdatum. Werknemer wordt desgewenst in de gelegenheid gesteld een lopende studie een kalenderjaar na Einddatum af te ronden.

3.9 Jubileumuitkering

Indien Werknemer binnen een jaar na Einddatum een jubileumuitkering conform de bij Werkgever geldende jubileumregeling zou hebben gehad, ontvangt Werknemer bij de eindafrekening de daarbij behorende jubileumuitkering.

3.10 Plaatsmakersregeling

De Werknemer die niet is aangezegd en tot een uitwisselbare functie behoort waarbinnen Werknemers zijn aangezegd, kan een beroep op de Plaatsmakersregeling doen zoals beschreven in dit artikel.

De Werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die gebruik wenst te maken van deze regeling dient een schriftelijk verzoek bij Werkgever in. De Werkgever beslist of het verzoek al dan niet wordt gehonoreerd. Een dergelijk verzoek kan uitsluitend worden gehonoreerd indien het vertrek van de desbetreffende Werknemer tot gevolg heeft dat een Werknemer behorend tot dezelfde uitwisselbare functie die is aangezegd zijn arbeidsplaats daardoor behoudt. Tevens geldt als voorwaarde dat de aangezegde Werknemer instemt met de voortzetting van zijn arbeidsovereenkomst met Werkgever.

Met de Werknemer wiens verzoek door Werkgever wordt gehonoreerd, wordt een Vaststellingsovereenkomst gesloten op basis waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt. Deze Werknemer ontvangt een beëindigingsvergoeding van 70% van de beëindigingsvergoeding ex art.6.1 waarop de aangezegde Werknemer recht zou hebben. Deze vergoeding, zal voor zover aan de orde, conform de inhoud van art.6.1 van dit Sociaal Plan worden afgetopt.

Toepassing van de Plaatsmakersregeling is uitsluitend mogelijk indien dit in voorkomende gevallen niet leidt tot strijd met de Wet en geldende regelgeving.

De Werknemer wiens aanspraak op de in dit artikel bedoelde regeling wordt gehoneerd, heeft geen aanspraak op de overige voorzieningen in dit Sociaal Plan.

Hoofdstuk 4 Herplaatsing

4.1 Herplaatsing

Werkgever zal onderzoeken of herplaatsing in een Passende Functie mogelijk is. Voor Werknemer die wordt herplaatst, zijn de voorzieningen opgenomen in hoofdstuk 5 en 6 niet van toepassing.

In het geval dat Werknemer reeds de Vaststellingsovereenkomst zoals in 3.1 beschreven heeft ondertekend en alsnog wordt herplaatst komt de Vaststellingsovereenkomst te vervallen en kan Werknemer hierop geen beroep meer doen.

4.2 Aanbod

Bij aanvaarding van een Passende functie wordt het salaris, zijnde het kale Bruto Maandsalaris, op de wijze zoals bij Werkgever gebruikelijk, van Werknemer ingeschaald in de nieuwe salarisschaal behorende bij de Passende Functie.

Indien er meerdere Boventallige Werknemers zijn voor een Passende Functie dan worden deze in de gelegenheid gesteld schriftelijk te solliciteren en vervolgens schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld van het resultaat. Werkgever zal beoordelen welke Werknemer het meest geschikt is voor de nieuwe functie aan de hand van de functieprofielen, functie-eisen en competenties.

Indien er sprake is van een voortzetting van een deel van de werkzaamheden van de vervallen functie van de Boventallige Werknemer in de Passende Functie én er sprake is van meerdere voor de functie direct geschikte kandidaten zal de kandidaat die op grond van het Afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking zou komen als eerste in de gelegenheid worden gesteld om die functie – na sollicitatie – te aanvaarden (terugspiegelen).

Overige plaatsingsmogelijkheden welke op een later tijdstip ontstaan, worden pas open gesteld voor andere Werknemers van Werkgever als is vastgesteld dat er geen Boventallige herplaatst kan worden.

Arbeidsvoorwaarden

Bij aanvaarding van een Passende Functie wordt het salaris, zijnde het kale Bruto Maandsalaris, op de wijze zoals bij Werkgever gebruikelijk, van Werknemer ingeschaald in de nieuwe salarisschaal behorende bij de Passende Functie.

Indien het salaris behorende bij de Passende Functie lager is dan het salaris, dat Werknemer direct voorafgaand aan de Aanzegging had, zal de hiervoor

van toepassing zijnde regeling uit de op dat moment geldende CAO Metalektro van toepassing zijn. Aansluitend op de periode gedefinieerd in de op dat moment geldende CAO Metalektro zal het verschil met het laatstgenoten salaris worden aangevuld met een warme persoonlijke toeslag d.w.z. dat deze persoonlijke toeslag zal worden geïndexeerd.

Bij een herplaatsing van Werknemer buiten de onderneming van Werkgever maar binnen een onderneming die behoort tot de groep waarvan Werkgever deel uitmaakt zullen vanaf het moment van indiensttreding de bij deze onderneming van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardelijke regelingen op Werknemer van toepassing zijn. In dit geval zijn de hoofdstukken 5 en 6 op deze Werknemer niet van toepassing. De bij Werkgever opgebouwde dienstjaren van Werknemer zullen door de nieuwe werkgever worden gerespecteerd.

4.3 Bedenktijd

Voor de herplaatsing in de Passende Functie ontvangt Werknemer een schriftelijke bevestiging van de herplaatsing onder vermelding van een omschrijving van de aangeboden Passende Functie en van de consequenties die voortvloeien uit deze herplaatsing. Werknemer heeft na dagtekening van het aanbod 14 kalenderdagen bedenktijd om op het aanbod in te gaan.

Indien Werknemer van mening is dat de aangeboden functie geen Passende Functie is, kan hij hierover advies vragen aan de Begeleidingscommissie. Werknemer geeft binnen 7 kalenderdagen na uitspraak van de Begeleidingscommissie aan of hij het aanbod aanvaardt. De uitleg over de Begeleidingscommissie is opgenomen in bijlage 1, behorend bij dit sociaal plan.

4.4 Afwijzen van het aanbod

Indien Werknemer het aanbod tot herplaatsing niet aanvaardt, zal Werkgever ex art. 3.1 overgaan tot het indienen van een ontslagaanvraag bij het UWV waarbij Werknemer, bij weigering van een Passende Functie, geen aanspraak heeft op de voorzieningen van dit Sociaal Plan. Werknemer heeft na toestemming van het UWV uitsluitend recht op de Transitievergoeding.

4.5 Scholing

Indien Werknemer in het kader van herplaatsing niet geheel aan de gestelde functie-eisen en competenties voldoet en scholing noodzakelijk is, zal Werkgever in overleg met Werknemer de noodzakelijke scholing vaststellen waarna Werkgever hierover besluit. Deze scholing zal voor rekening van Werkgever plaatsvinden.

Werknemer die ervoor kiest om herplaatst te worden heeft een inspanningsverplichting om mee te werken aan zijn/haar ontwikkeling om aan de gestelde functie-eisen en competenties te gaan voldoen.

Hoofdstuk 5 Externe Bemiddeling

5.1. Procedure

De in dit Sociaal Plan opgenomen maatregelen zijn erop gericht via bemiddeling Werknemers, die daarvoor kiezen, op een professionele, persoonlijke en efficiënte wijze te ondersteunen bij het zoeken van een nieuwe werkring.

De verantwoordelijkheid voor de bemiddeling berust bij Werkgever en Werknemer. Werkgever zal in samenwerking met de OR op haar locatie een mobiliteitscentrum inrichten.

De kosten van de bemiddeling komen voor rekening van Werkgever, indien en voor zover deze niet gedragen worden door andere instanties.

Werknemer kan er in geen geval voor kiezen het bedrag dat Werkgever voor outplacement en/of eventuele scholing ter beschikking stelt, uit te laten keren in geld.

Er zal door Werkgever een informatiebijeenkomst op de verschillende locaties worden georganiseerd waarbij deelname verplicht is. Werknemer dient zijn keuze of hij al dan niet verdere ondersteuning wenst te ontvangen schriftelijk aan Werkgever mede te delen binnen 10 kalenderdagen na de informatiebijeenkomst.

Deelname aan de bemiddeling betekent niet dat Werknemer instemt met het verlies van de arbeidsplaats.

5.2. Bemiddelingsduur

Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om gedurende een begeleidings-of bemiddelingstermijn van maximaal 6 maanden gebruik te maken van de diensten van het door Werkgever ingerichte mobiliteitscentrum. Voor zover noodzakelijk en ter goedkeuring door Werkgever zal voormelde termijn met maximaal 2 maanden worden verlengd. Om de noodzaak hiervoor aan te tonen zal door het mobiliteitscentrum een schriftelijk gemotiveerde rapportage aan Werkgever ter beschikking worden gesteld.

5.3. Kern van de activiteiten

Begeleiding /Trainingen

Werkgever zal alles doen wat redelijkerwijze kan worden gedaan om de bemiddeling te doen slagen. Door Werkgever zullen de benodigde faciliteiten waaronder voorlichting, tijd en ruimte geboden worden om de uitvoering van de bemiddelingsactiviteiten zo goed mogelijk te laten verlopen. Van Werknemer wordt verwacht dat hij zich actief zal inzetten om de bemiddeling te doen slagen.

De navolgende onderdelen zullen deel uitmaken van de externe bemiddeling; intake, opstellen van een persoonlijk outplacementplan,

verwerken van het baanverlies, loopbaanoriëntatie, opstellen CV, sollicitatietrainingen, social media, individuele job coaching.

Netwerken/ Werkgevers

Werkgever zal haar netwerken o.a. Vereniging FME, Regionetwerk Brabant, Werkgeversvereniging Zwijndrecht, Ondernemersvereniging Oosterhout /Zwijndrecht en de vacatures die klanten bij Werkgever hebben neergelegd inzetten om te trachten Werknemer van werk naar werk te begeleiden.

5.4 Scholing

Teneinde de kansen van bemiddeling te vergroten, kan een Werknemer (ook) worden ondersteund middels scholing. Wanneer (arbeidsmarkt gerelateerde) scholing noodzakelijk is om de arbeidsmarktpositie van Werknemer te bevorderen is dit mogelijk, mits door scholing de kansen op de arbeidsmarkt voor Werknemer daadwerkelijk toenemen.

Een scholingsverzoek van Werknemer dient gedurende de periode van outplacementbegeleiding door Werknemer binnen 3 maanden na Aanzegging schriftelijk te worden ingediend bij Werkgever. Werkgever zal het verzoek naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid beoordelen en zal bepalen of het verzoek voor Werknemer voor scholing zal worden ingewilligd.

Hoofdstuk 6 Financiële Vergoeding

6.1 Beëindigingsvergoeding

Werknemer van wie de arbeidsovereenkomst op basis van wederzijds goedvinden door middel van tijdige ondertekening van de aangeboden Vaststellingsovereenkomst is geëindigd op de Einddatum zoals opgenomen in door Werkgever aangeboden Vaststellingsovereenkomst komt in aanmerking voor de Beëindigingsvergoeding.

Werkgever zal aan voormelde Werknemer bij het einde van het dienstverband een eenmalige bruto Beëindigingsvergoeding toekennen, die is gebaseerd op onderstaande berekening.

Beëindigingsvergoeding = A x B x C

A	B	C
Weging 0 tot 15 Dienstjaren: 0,33 Weging 15 tot 25 Dienstjaren: 0,50 Weging vanaf 25 Dienstjaren: 0,83	Bruto Maandsalaris	1,9

Voor de berekening van het aantal Dienstjaren wordt afgerond op hele maanden. 15 dagen of minder worden naar beneden afgerond, 16 dagen of meer worden naar boven afgerond.

6.2 Aftopping Beëindigingsvergoeding

De Beëindigingsvergoeding genoemd in artikel 6.1. zal nooit meer bedragen dan de te verwachte inkomstenderving van Werknemer tot aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd zoals deze geldt ten tijde van de ondertekening van dit Sociaal Plan (zoals deze door de SVB wordt ingeschat) rekening houdende met de voor werknemer geldende (loongerelateerde, o.a WW, WIA en WAO) voorzieningen en IOW/IOAW.

Wijzigingen in de individuele AOW-datum na de Beëindigingsdatum van Werknemer zijn niet van invloed op de rechten die de Werknemer aan dit Sociaal Plan kan onttelen, noch op de verplichtingen van de Werkgever op grond van dit Sociaal Plan. Mogelijke wijzigingen in de AOW-datum kunnen dus geen extra financiële verplichtingen voor Werkgever opleveren.

De Beëindigingsvergoeding genoemd in artikel 6.1 zal in alle gevallen voorts nooit hoger zijn dan €150.000,- bruto. Bij part time functies wordt het maximum naar evenredigheid van de arbeidsduur berekend.

In de Beëindigingsvergoeding wordt geacht te zijn begrepen de eventueel verschuldigde Transitievergoeding.

Werknemer kan daarom, naast de Beëindigingsvergoeding op grond van dit Sociaal Plan, geen aanspraak maken op de Transitievergoeding evenmin op een eventuele contractuele Beëindigingsvergoeding. Het voorgaande zal ook worden vastgelegd in de Vaststellingsovereenkomst.

De Beëindigingsvergoeding kan nooit minder zijn dan de wettelijke Transitievergoeding.

Een eventuele wettelijke of door een rechter toegekende (billijke) vergoeding (hieronder mede begrepen doch niet beperkt tot een Transitievergoeding) in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, strekt in mindering op de aanspraken in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in dit Sociaal Plan. Ter zake vindt geen cumulatie plaats.

6.3 Tekenbonus

Wanneer Werknemer binnen de gestelde termijn van 14 kalenderdagen de Vaststellingsovereenkomst tekent en aan Werkgever retourneert en de arbeidsovereenkomst met Werknemer daardoor daadwerkelijk eindigt, ontvangt Werknemer hiervoor een eenmalige vergoeding van € 750,- bruto.

6.4 Kosten juridische bijstand/Financieel advies

Voor de kosten van juridische en/of financieel advies bij het beëindigen van het dienstverband door middel van een Vaststellingsovereenkomst, is een bedrag beschikbaar van maximaal €1.250,- exclusief btw voor het juridisch toetsen van de Vaststellingsovereenkomst (de beëindiging dient ook daadwerkelijk via een Vaststellingsovereenkomst te geschieden) en/of voor financieel advies over de Beëindigingsvergoeding.

De factuur voor het maximale bedrag van € 1.250,- bruto inclusief kantoorkosten, maar exclusief BTW, kan rechtstreeks bij Werkgever worden ingediend. De betreffende factuur dient op naam te worden gesteld van Werknemer en voorzien te zijn van een degelijke specificatie. Werkgever zal zorgdragen voor betaling van de declaratie binnen een termijn van 30 werkdagen.

6.5 Betaling van de Beëindigingsvergoeding

De uitkering zal plaatsvinden tegelijkertijd met de salarisbetalingen in de maand volgend op de datum van uitdiensttreding.

6.6 Overige bepalingen

Fiscale gevolgen

Alle bedragen/betalingen waarnaar dit Sociaal Plan verwijst zijn bruto bedragen, en zullen te allen tijde onderworpen zijn aan alle gebruikelijke inhoudingen, sociale zekerheidspremies en belastingen.

Toepasselijk recht en geschillen

Op dit Sociaal Plan is uitsluitend Nederlands recht van toepassing. Alle geschillen die verband houden met of voortvloeien uit dit Sociaal Plan zullen uitsluitend worden voorgelegd aan de bevoegde rechter.

Handtekeningenblad

Aldus overeengekomen en in vijfvoud ondertekend op2026

Tata Steel Nederland Tubes B.V.

Jacob Gerkema, Bestuurder

.....

FNV

Lennart Feijen

.....

CNV

Kathelijne van der Voort

.....

Vakbond De Unie

Suat Koetloe

.....

CNV

Piet Fortuin (Voorzitter)

.....

Vakbond De Unie

Reinier Castelein (Voorzitter)

NB: iedere pagina behoort van een paraaf te worden voorzien

Bijlage 1 Begeleidingscommissie

Regels betreffende de Begeleidingscommissie

1. De commissie is ingesteld om toe te zien op een juiste toepassing van het Sociaal Plan, hetgeen zijn uitdrukking vindt in de paritaire samenstelling.
2. De commissie heeft tot taak erop toe te zien en eraan mee te werken dat de belangen van de direct bij de reorganisatie betrokken Werknemers optimaal worden behartigd.
3. De Begeleidingscommissie adviseert desgevraagd of op eigen initiatief de directie met betrekking tot het uitvoeren van het Sociaal Plan.
 - De commissie brengt advies uit aan de directie. Een advies dat door de meerderheid van de commissie wordt gegeven, geldt als zwaarwegend advies, waarop Werkgever op basis van zwaarwegende gronden kan afwijken. Als wordt afgeweken dan dient Werkgever Werknemer hier schriftelijk en gemotiveerd van op de hoogte te brengen.
 - Indien de commissie eensluidend tot een oordeel is gekomen, dan zal de directie zich als regel bij dit oordeel aansluiten.

Adviezen respectievelijk beslissingen zullen binnen twee weken schriftelijk aan betrokkenen worden meegedeeld.
4. De commissie bestaat uit twee door Werkgever aangewezen Werknemers alsmede twee door de Vakverenigingen aangewezen Werknemers. Verder zal een voorzitter, die bij Werkgever werkzaam is, worden aangewezen die met unanimititeit is benoemd door de hiervoor benoemde leden.
5. Werknemers die een verzoek in willen dienen bij de Begeleidingscommissie, kunnen zich daarvoor wenden tot de afdeling Human Resources van Werkgever
6. De Begeleidingscommissie of leden daarvan kunnen zich laten bijstaan door interne of externe deskundigen. Indien hieraan kosten verbonden zijn, worden deze in redelijkheid door Werkgever vergoed, indien hierover vooraf overeenstemming is bereikt met Werkgever.
7. De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.
8. Indien tussen Werkgever en de Vakverenigingen verschil van mening ontstaat over toepassing van het Sociaal Plan zullen partijen dit geschil voorleggen aan de Begeleidingscommissie.