

FAQ Sociaal Plan Tata Steel

In dit document wordt antwoord gegeven op veelgestelde vragen over het Sociaal Plan inclusief de plaatsmakersregeling en het herplaatsingsproces. Dit document wordt regelmatig geupdate. Indien de tekst in het Sociaal Plan afwijkt van de antwoorden in deze FAQ, prevaleert de tekst in het Sociaal Plan.

Deelonderwerp	Hoe wordt de beëindigingsvergoeding uitbetaald?	Antwoord
3e WW-jaar	Kan ik ook aanspraak maken op een derde WW jaar?	Als je WW-uitkering is toegekend (zie vorige vraag) voor >24 maanden en je minimaal 10 jaar hebt gewerkt, dan zal ook de vervolguitkering zoals die via PAWW is verzekerd, over het algemeen worden toegekend. Kijk voor meer informatie ook op de website van de Stichting PAWW via deze link . Ook op de HR Portal is over dit onderwerp aanvullende informatie te vinden via deze link .
Algemeen	Wanneer ben je boventallig?	Wanneer je functie komt te vervallen of ingrijpend wijzigt als gevolg van het transformatieprogramma word je herplaatsingskandidaat en zal het herplaatsingsproces doorlopen. Als na het doorlopen van dit proces blijkt dat er voor jou in de organisatie geen passende functie beschikbaar is, word je boventallig.
Algemeen	Hoe word je geïnformeerd over de aanwijzing tot boventalligheid?	Dit gebeurt tijdens een persoonlijk gesprek na het doorlopen van het herplaatsingsproces (aanzeggesprek) en wordt bevestigd per brief.
Algemeen	Kom ik ook in aanmerking voor de regelingen uit het Sociaal Plan als ik pas later boventallig wordt?	Ook als je uitgesteld boventallig bent als gevolg van de Transformatieadviesaanvraag, komt je in aanmerking voor de regelingen uit het Sociaal Plan.
Baangarantie t/m fgr. 14	Kan ik er voor kiezen om weg te gaan en welke vergoeding geldt dan voor mij?	Medewerkers werkzaam in een functie t/m functiegroep 14 en werkzaam in onderhoud en productie, hebben een baangarantie. Zij kunnen zich aanmelden voor de plaatsmakersregeling (factor 2,4). Medewerkers werkzaam in een functie t/m functiegroep 14 en werkzaam in andere onderdelen van de organisatie, hebben een baangarantie maar krijgen ook de keuze om uit dienst te gaan met een vaststellingsovereenkomst (factor 2,55).
Baangarantie t/m fgr. 14	Heb ik recht op behoud van mijn huidige baan?	Baangarantie houdt in dat je garantie hebt op een functie binnen Tata Steel. Als je functie komt te vervallen of ingrijpend wijzigt, dan zal dit niet gaan om een baangarantie op je huidige functie.

Baangarantie t/m fgr. 14	Wat gebeurt er als er voor mij geen passende functie wordt gevonden	Mocht er voor medewerkers in een functie t/m functiegroep 14 en werkzaam in andere afdelingen van de organisatie buiten productie en onderhoud in het herplaatsingsproces geen passende functie worden gevonden, dan word je boven formatie geplaatst totdat er een passende functie voor je is gevonden.
Beëindigingsvergoeding	Ik ben het afgelopen jaar meer/minder uren gaan werken. Op basis van welk salaris wordt mijn beëindigingsvergoeding berekend?	Je beëindigingsvergoeding wordt berekend op basis van je huidige jaarsalaris.
Beëindigingsvergoeding	Hoe wordt de beëindigingsvergoeding uitbetaald?	Deze beëindigingsvergoeding zal aan het eind van de maand volgende op de beëindiging van het dienstverband aan de medewerker worden uitbetaald, onder inhouding van de verschuldigde loonbelasting. Een specificatie van deze betaling is opgenomen in de salarisstroom die de medewerker ook aan het eind van die maand ontvangt.
Beëindigingsvergoeding	Is de beëindigingsvergoeding gemaximeerd?	De vergoeding is nooit hoger dan het verwachte inkomensverlies tot je AOW-leeftijd en heeft een maximum van €300.000,- bruto (op basis van een fulltime dienstverband, pro rata bij parttime dienstverband).
Beëindigingsvergoeding	Heeft de uitbetaling van een beëindigingsvergoeding invloed op toeslagen vanuit de overheid?	Dit is afhankelijk van jouw persoonlijke situatie. Het advies is om je hierover goed te laten informeren.
Beëindigingsvergoeding	Kan ik mijn vergoeding in mijn pensioen storten?	Tata Steel en de vakverenigingen zullen aan het pensioenfonds vragen deze mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting binnen de wettelijke kaders mogelijk te maken. Je kan er dan voor kiezen na einde dienstverband je deelname aan de toepasselijke pensioenregeling bij de Stichting Pensioenfonds Hoogovens (SPH) vrijwillig voort te zetten conform de voorwaarden die hiervoor door het SPH zullen worden vastgesteld. Tata Steel verwacht in januari meer duidelijkheid over de mogelijkheden en eventuele voorwaarden en zal hierover dan meer informatie geven.
Beëindigingsvergoeding	Op welk salaris wordt mijn beëindigingsvergoeding gebaseerd?	Bij de berekening van de beëindigingsvergoeding wordt gekeken naar het huidige salaris. Eventuele toekomstige (CAO-)verhogingen worden hierin niet meegenomen.
Beëindigingsvergoeding	Op welk salaris wordt de eindafrekening van mijn verlof gebaseerd?	Bij de eindafrekening wordt voor het uitbetalen van verlof gekeken naar het salaris dat geldt in de laatste maand van het dienstverband. Een eventuele (CAO-)verhoging tussen het moment van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst en het uitbetalen van het verlof, wordt dan dus wel meegenomen.

Begeleidingscommissie	Ik wil meer weten over de bezwaarprocedure, waar kan ik terecht?	Medewerkers vanaf functiegroep 15 kunnen advies vragen bij de Begeleidingscommissie. Informatie over de Begeleidingscommissie, zoals over welke onderwerpen je bij de Begeleidingscommissie advies kunt vragen, is te vinden op de HR portal. Je kunt de informatie vinden via deze link .
Generatiepact	Op basis van wel bedrag wordt mijn beëindigingsvergoeding berekend?	Plaatsmaker: Als je gebruik maakt van het Generatiepact dan wordt de vergoeding gebaseerd op het doorbetalingspercentage (77%-89%) inclusief de eventuele aanvulling uit het gespaarde verlofsaldo met het vaste percentage per jaar (zoals opgenomen in het individuele Generatiepact-contract). Boventallige: Als je gebruik maakt van het Generatiepact dan wordt de vergoeding gebaseerd op het parttime/fulltime percentage dat de je werkzaam was voorafgaand aan de deelname aan het Generatiepact.
Herplaatsing	Wat wordt onder een passende functie verstaan?	Een passende functie is een functie dat qua functieloon, zwaarte, vereist opleidings- en ervaringsniveau en arbeidsduur vergelijkbaar is met de huidige functie van de medewerker. Een Passende Functie kan maximaal één functiegroep hoger of lager zijn dan de functie waarop de medewerker werkzaam is. Indien een medewerker al op basis van een inkomensgarantie werkzaam is en op een nieuwe functie wordt geplaatst, dan wordt deze inkomensgarantie ook bij een verschil van twee functiegroepen gehandhaafd.
Herplaatsing	Moet je een aangeboden passende functie accepteren?	Als een passende functie wordt aangeboden, geldt als uitgangspunt dat de medewerker deze accepteert. Een medewerker kan in stap 3 van het herplaatsingsproces één keer een aangeboden passende functie weigeren. Hij moet dit dan wel schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken.

Herplaatsingsproces	Ik ben herplaatsingskandidaat en heb mij er mee verzoend dat mijn dienstverband bij Tata Steel eindigt. Kan het dan zijn dat er zich een plaatsmakers meldt waardoor ik alsnog moet blijven?	Dat hangt er van af wanneer in het herplaatsingsproces dit speelt. In de eerste fase wordt gekeken naar herplaatsingsmogelijkheid op grond van overlap/geschiktheid. Meldt zich in de eerste fase een plaatsmaker (die door het bedrijf wordt goedgekeurd), dan kan hierdoor de medewerker waarvan de functie komt te vervallen blijven en is een vso en de beëindigingsvergoeding met factor 2,55 niet aan de orde. Dat is ook het doel van de inzet van de plaatsmakersregeling. Als in die eerste fase een medewerker echter niet kan worden herplaatst en er meldt zich in de tweede (matchingsfase) of derde (plaatsingscommissie) fase een plaatsmaker waardoor de medewerker kan blijven, dan is de keuze van de medewerker die potentieel boventallig is, leidend. Hij kan dan kiezen tussen dan wel de positie van de plaatsmaker accepteren, dan wel de vso tekenen en de beëindigingsvergoeding accepteren (met beëindigingsvergoeding factor 2,55).
Herplaatsingsproces	Heb ik recht op compensatie als ik in een lagere functie wordt geplaatst?	Het herplaatsingsproces heeft tot doel om zo veel mogelijk medewerkers te herplaatsen in een passende functie. Een Passende Functie kan maximaal één functiegroep hoger of lager zijn dan de functie waarop je nu werkzaam bent. Indien je al op basis van een inkomensgarantie werkzaam bent en op een nieuwe functie wordt geplaatst, dan wordt deze inkomensgarantie ook bij een verschil van twee functiegroepen gehandhaafd.
Herplaatsingsproces	Wordt er in het aantal mensen die uiteindelijk boventallig zullen worden, rekening gehouden met het aantal mensen dat de afgelopen maanden is vertrokken?	Ja, dit wordt meegenomen. We proberen de reducties zoveel mogelijk op te lossen door middel van "natuurlijk verloop", waarvan mensen die de organisatie in de afgelopen maanden hebben verlaten onderdeel zijn van de oplossing.

Herplaatsingsproces	Wat is het Plaatsingsproces en hoe werkt het?	<p>Het Plaatsingsproces verwijst naar de stappen die TSN volgt om medewerkers in de nieuwe organisatie te plaatsen. Het proces bestaat uit drie fasen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (Directe) Plaatsing: <ol style="list-style-type: none"> a) Medewerkers van wie de huidige functie behouden blijft of nauw aansluit bij functies in de nieuwe organisatie, worden direct geplaatst in geschikte functies binnen de nieuwe organisatie. Als er minder posities beschikbaar zijn dan kandidaten, wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast b) medewerkers van wie de functie ingrijpend wijzigt of komt te vervallen, maar waarvan een deel van hun huidige taken naar andere (nieuwe) functie verhuist, worden op basis van functiespecifieke criteria en voorkeuren op geschikte functies geplaatst 2. Matching: Kandidaten die niet in Fase 1 zijn geplaatst – en ook medewerkers in functiegroep tot en met 14 die niet binnen het formatieplan konden worden geplaatst, evenals boventallige medewerkers uit eerdere reorganisaties – komen in aanmerking voor de resterende functies. Een lijst van beschikbare functies wordt gedeeld met deze medewerkers en de voorkeuren van de kandidaten voor openstaande functies worden geregistreerd. De meest geschikte kandidaten worden gekoppeld aan openstaande functies op basis van hun kennis, ervaring en voorkeuren. Er zullen gesprekken worden gehouden om de geschiktheid te beoordelen en bij de herplaatsing wordt rekening gehouden met een opleidings- of aanleerperiode van maximaal zes maanden. 3. Plaatsingscommissie: medewerkers die niet in Fase 1 en 2 zijn geplaatst, gaan naar de laatste fase. In deze fase beoordeelt een commissie de resterende functies en medewerkers die niet eerder konden worden overgeplaatst. Waar mogelijk wordt een match gemaakt (zonder sollicitaties). Als een medewerker niet in deze stap geplaatst kan worden, wordt hij of zij boventallig.
---------------------	---	---

Herplaatsingsproces	Minder mensen, betekent dat ook minder installaties?	Nee, de reorganisatie betekent niet dat er minder productie-installaties zullen zijn. De veranderingen zijn gericht op het transformeren van de organisatie en de structuur van het werk, niet op het verminderen van de fysieke productiecapaciteit. Het doel is om een efficiëntere, gestroomlijnde organisatie te creëren die hetzelfde aantal installaties effectiever bedient.
Herplaatsingsproces	Waarom is het Werkgelegenheidspact (WGP) niet van toepassing?	In het WGP staat dat vakbonden en TSN het eens kunnen worden over een Sociaal Plan (SP) als het WGP onvoldoende toereikend is. Dit is het geval bij deze reorganisatie, waardoor is afgesproken dat een SP op deze reorganisatie zal worden toegepast in plaats van het WGP.
Herplaatsingsproces	Houden we rekening met mensen die de komende jaren met pensioen gaan? M.a.w., sturen we mensen niet te vroeg weg?	Ja, hiermee wordt rekening gehouden. We proberen boventaligheden zoveel mogelijk op te lossen door middel van "natuurlijk verloop", waarbij pensioen één van de oplossingen is.
Herplaatsingsproces	Wat doen we om te voorkomen dat goede mensen met specifieke kennis de organisatie verlaten?	We werken actief aan het behouden van mensen met specifieke kennis. In de meeste gevallen overlapt hun expertise sterk met de functies binnen de nieuwe organisatie, waardoor ze worden geplaatst in functies waar hun vaardigheden essentieel blijven. Bovendien geven we alle medewerkers tot en met functiegroep 14 met vaste contracten baangarantie. Daarnaast is er een overdrachtsprogramma opgesteld voor het geval medewerkers toch vertrekken.
Herplaatsingsproces	Afgezien van personeelsreducties, waar komt de rest van de kostenbesparingen vandaan?	Het verlagen van personeelskosten is slechts één van de 7 focusgebieden van ons SCALE Transformatieprogramma. Andere gebieden zijn bijvoorbeeld verbeteringen in de brutomarge en Downstream.
Herplaatsingsproces	Gaan we op 1 april in één keer overstappen naar de nieuwe organisatie?	Alle afdelingen (behalve R&D/PQI) zullen vanaf 1 april beginnen met werken in het nieuwe operationele model, om meer duidelijkheid te krijgen over de nieuwe werkwijze en operationele risico's zoveel mogelijk te minimaliseren. Er zijn echter afdelingen die in fases overstappen naar de nieuwe organisatie, evenals verschillende automatiseringsprojecten die later zullen plaatsvinden.

Herplaatsingsproces	Komt er een vrijwillige vertrekregeling?	Nee, maar er is wel een Plaatsmakersregeling. De Plaatsmakersregeling bestaat uit een vrijwillig beloningspakket voor medewerkers die bereid zijn hun contract te beëindigen ("plaatsmakers") om plaats te maken voor een collega, die anders zijn/haar baan zou verliezen ("herplaatsingskandidaten"). Meer informatie over de Plaatsmakersregeling, kunt u vinden op de HR-portal.
Herplaatsingsproces	Wat is de peildatum voor afspiegelen?	De datum is vastgesteld in het Ondernemingsbesluit op 1 december 2025 (voor medewerkers binnen PQI: 1 mei 2026).
Herplaatsingsproces	Zijn de functiebeschrijvingen al beschikbaar?	Ja, de nieuwe functiebeschrijvingen en functiegroepen zijn sinds maandag 15 december 2025 te vinden op het intranet.
Herplaatsingsproces	Ben je niet bang dat er een nog grotere uittocht zal zijn omdat mensen die intern moeten solliciteren voor hun "eigen baan" ook extern zullen solliciteren?	Dit is een risico waarvan we ons bewust zijn. We willen daarom het plaatsingsproces zo snel mogelijk afronden na het Ondernemingsbesluit om duidelijkheid te bieden aan de betrokken medewerkers. Soms zullen er geen interne sollicitaties zijn, herplaatsingskandidaten worden zo veel mogelijk in een beschikbare geschikte positie geplaatst. Bovendien bieden we al baanzekerheid aan meer dan 6.000 medewerkers tot en met functiegroep 14.
Herplaatsingsproces	Naar verluidt zijn er afdelingen waar reducties pas later zullen plaatsvinden, bijvoorbeeld op 1 april 2027. Waarom zijn er deze verschillen?	Sommige afdelingen zullen in fasen overgaan zoals beschreven in de Adviesaanvraag, ingediend op 8 juli 2025. Bovendien zullen reducties door automatiserings- en digitaliseringsprojecten pas van kracht worden zodra deze projecten zijn gerealiseerd, wat tijd kost.
Herplaatsingsproces	Wat kun je doen als het Plaatsingsproces voor jou verkeerd is uitgevoerd en je vindt dat het besluit verkeerd was?	Er wordt een begeleidingscommissie ingesteld om toezicht te houden op de correcte uitvoering van het herplaatsingsproces en het Sociaal Plan. Meer details kunt u binnenkort vinden op het HR-portaal, waaronder: <ul style="list-style-type: none"> - Over welke onderwerpen de begeleidingscommissie advies kan geven - Wie advies kan vragen - Hoe u een advies kunt vragen
Plaatsmakersregeling	Wat houdt de plaatsmakersregeling in?	Een plaatsmaker is een medewerker die vrijwillig diens functie opgeeft, zodat een herplaatsingskandidaat (iemand van wie de functie vervalt) deze plek kan innemen. De beëindigingsvergoeding voor een plaatsmaker bedraagt 2,4 x de wettelijke transitievergoeding. Je kunt alleen plaatsmaken voor iemand in dezelfde of een vergelijkbare functie.

Plaatsmakersregeling	Is de plaatsmakersregeling gemaximeerd?	De vergoeding is nooit hoger dan het verwachte inkomensverlies tot je AOW-leeftijd en heeft een maximum van €300.000,- bruto (op basis van een fulltime dienstverband, pro rata bij parttime dienstverband). Als je gebruik maakt van het Generatiepact dan wordt de vergoeding gebaseerd op het doorbetalingspercentage (77%-89%) inclusief de eventuele aanvulling uit het gespaarde verlofsaldo met het vaste percentage per jaar (zoals opgenomen in het individuele Generatiepact-contract), met een maximum van €300.000,- bruto.
Plaatsmakersregeling	Kan je een berekening opvragen van de plaatsmakerspremie?	Je kan je berekening van je beëindigingsvergoeding opvragen via de HR Portal - Plaatsmakersregeling.
Plaatsmakersregeling	Waar moet je je aanmelden als je voor de plaatsmakersregeling in aanmerking wil komen?	Je kunt je hiervoor aanmelden via de HR Portal - Plaatsmakersregeling. Het formulier wordt na verzending gedeeld met je leidinggevende en met HR.
Plaatsmakersregeling	Voor wie geldt de plaatsmakersregeling?	De plaatsmakersregeling geldt voor alle medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd. Je kunt ook geen plaatsmaker worden als je al hebt gehoord dat jouw dienstverband om een andere reden eindigt.
Plaatsmakersregeling	Kunnen medewerkers tot en met functiegroep 14 plaatsmaker worden?	Ja, ook medewerkers tot en met functiegroep 14 kunnen plaatsmaker worden mits een herplaatsingskandidaat (iemand van wie de functie vervalt) of boventallige deze plek kan innemen.
Plaatsmakersregeling	Kan is als deelnemer aan het Generatiepact deelnemen aan de Plaatsmakersregeling?	Ja dit kan. Echter als je uiterlijk 31 december 2026 (voor medewerkers binnen PQI: 31 maart 2027) met pensioen/ AOW of VVP gaat kun je geen gebruik maken van de plaatsmakersregeling. Jouw vertrek is namelijk al meegenomen bij het opstellen van de nieuwe formatieplannen.
Plaatsmakersregeling	Kunnen medewerkers buiten CAO (NI) plaatsmaker worden?	Nee, medewerkers met een individuele arbeidsovereenkomst kunnen geen plaatsmaker worden.
Plaatsmakersregeling	Geldt de plaatsmakersregeling ook voor medewerkers die al een pensioendatum hebben afgesproken?	Medewerkers die uiterlijk 31 december 2026 (voor medewerkers binnen PQI: 31 maart 2027) met pensioen/ AOW of VVP gaan kunnen geen gebruik maken van de plaatsmakersregeling. Hun vertrek is namelijk al meegenomen bij het opstellen van de nieuwe formatieplannen.
Plaatsmakersregeling	Wat gebeurt er als meerdere medewerkers binnen dezelfde functie zich aanmelden als plaatsmaker?	Als er meerdere collega's zich aanmelden als plaatsmaker voor dezelfde functie, kiest de bedrijfsleiding wie daadwerkelijk plaatsmaker wordt.

Plaatsmakersregeling	Moet de bedrijfsleiding instemmen met een verzoek om in aanmerking te komen voor de plaatsmakersregeling?	Aanmeldingen voor de Plaatsmakersregeling worden door de bedrijfsleiding ook beoordeeld op basis van bedrijfsmatige belangen, zoals behoud en borging van kennis, continuïteit in het werk en of sprake is van een goede vervanging gezien gevraagde werkervaring. Niet elke aanmelding zal dus worden gehonoreerd. De beslissing van de bedrijfsleiding is bindend.
Plaatsmakersregeling	Kan ik me nog terugtrekken als plaatsmaker?	Jezelf aanmelden als plaatsmaker is niet vrijblijvend. Nadat je aanvraag is geaccepteerd en de vaststellingsovereenkomst (VSO) is ondertekend wordt jouw functie meegenomen in het herplaatsingsproces en kan er een collega die herplaatsingskandidaat wordt, op worden geplaatst.
Plaatsmakersregeling	Heeft het aanmelden voor deze regeling gevolgen voor mijn loopbaan, wanneer de bedrijfsleiding niet instemt met mijn verzoek om plaatsmaker te worden?	Nee. Aanmelden voor deze regeling heeft geen enkele invloed op je loopbaan. Jouw aanvraag heeft geen impact op je beoordeling, doorgroeimogelijkheden of toekomstige kansen binnen de organisatie.
Plaatsmakersregeling	Tot wanneer kan ik mij aanmelden voor de Plaatsmakersregeling?	Aanmelden kon tot medio februari 2026 (voor medewerkers binnen PQI: tot 22 mei 2026). We proberen echter zo veel mogelijk herplaatsingskandidaten zo vroeg mogelijk in het proces te herplaatsen. Je hebt daarom als plaatsmaker de grootste kans dat je verzoek wordt gehonoreerd, als je je zo vroeg mogelijk in het proces als plaatsmaker aanmeldt.
Plaatsmakersregeling	Krijg ik ook een budget voor outplacement of opleiding?	Nee, dat is geen onderdeel van de plaatsmakersregeling.
Plaatsmakersregeling	Bouw ik verlof op tijdens mijn opzegtermijn?	Plaatsmaker: Tijdens de eerste helft van jouw opzegtermijn bouw je op de gebruikelijke wijze verlof op. Tijdens de tweede helft van jouw opzegtermijn wordt het verlof dat je opbouwt direct opgenomen en zal dus niet worden uitgekeerd. Boventallige: Als boventallige medewerker bouw je gedurende de volledige opzegtermijn verlof op.
Plaatsmakersregeling	Op welke wijze eindigt mijn dienstverband met Tata Steel als ik plaatsmaker word?	Je sluit een vaststellingsovereenkomst (VSO), waarin de afspraken staan over het einde van je dienstverband.
Plaatsmakersregeling	Kan ik eerder uit dienst dan de einddatum uit mijn VSO?	Ja dat kan met onmiddellijke ingang. Je krijgt dan, naast de overeengekomen beëindigingsvergoeding, als plaatsmaker 75% en als boventallige 100% van het resterende salaris over de opzegtermijn uitgekeerd.
Plaatsmakersregeling	Is TSN verplicht mijn aanmelding als plaatsmaker te accepteren?	De werkgever is vrij om het verzoek om deelname aan de Plaatsmakersregeling toe te wijzen of gemotiveerd af te wijzen. Werkgever is in geen geval verplicht een verzoek om deelname aan de Plaatsmakersregeling toe te wijzen.

Plaatsmakersregeling	Kan ik bezwaar maken als mijn verzoek om plaatsmaker te worden wordt afgewezen?	Tegen de beslissing van werkgever op het verzoek om Plaatsmaker te worden kan geen bezwaar of beroep worden ingesteld bij werkgever. De Begeleidingscommissie kan worden gevraagd om te beoordelen of bij de afwijzing het juiste proces is doorlopen, maar heeft niet de bevoegdheid de grond van de afwijzing inhoudelijk te beoordelen.
Vaststellingsovereenkomst	Wat gebeurt er met het in de CAO opgenomen geheimhoudingsbeding als ik uit dienst ga met een vaststellingsovereenkomst?	Dit beding blijft van kracht.
Vaststellingsovereenkomst	Kan ik als boventallige een deel van mijn outplacement/opleidingbudget gebruiken en een deel laten uitbetalen?	Als je als boventallige een VSO hebt getekend en niet het volledige budget van €4.000,- aan scholing of outplacement hebt besteed, dan zal het resterende bedrag (bruto) bij de eindafrekening worden uitbetaald.
Vaststellingsovereenkomst	Heb je na einde dienstverband nog aanspraak op RAU?	De medewerker heeft bij einde dienstverband aanspraak op een eventuele vastgestelde Resultaatsafhankelijke uitkering (RAU) conform Bijlage III van de CAO over de periode van het desbetreffende boekjaar dat hij bij Tata Steel in dienst is geweest.
Vaststellingsovereenkomst	Krijg je een beëindigingsvergoeding ook als je een externe baan heb gevonden?	Als je een vaststellingsovereenkomst (VSO) hebt getekend en je dienstverband eerder dan de in deze VSO afgesproken einddatum wilt beëindigen, dan ontvang je de volledige overeengekomen beëindigingsvergoeding.
Vaststellingsovereenkomst	Wat houdt de Transitievergoeding in?	De Transitievergoeding is een ontslagvergoeding die wordt berekend op grond van de wet (artikel 7:673 e.v. BW). De hoogte van de Transitievergoeding verschilt per medewerker en is afhankelijk van het maandsalaris en de duur van het dienstverband van de medewerker. In 2026 is de maximale Transitievergoeding €102.000,- bruto
Vaststellingsovereenkomst	Wat gebeurt er na einde dienstverband met mijn ziektekostenverzekering?	De bijdrage van Tata Steel aan de ziektekostenverzekering stopt bij het einde van het dienstverband. De ziektekostenverzekering zelf wordt wel voortgezet, dit betreft een individuele afspraak tussen de medewerker en de zorgverzekeraar.
Vaststellingsovereenkomst	Wat gebeurt er na einde dienstverband met mijn onkostenvergoeding?	De onkostenvergoeding stopt bij het einde van het dienstverband.

Vaststellingsovereenkomst	Welke datum in dienst geldt voor mij voor het berekenen van de opzegtermijn en de beëindigingsvergoeding?	Voor de berekening van de opzegtermijn wordt gekeken naar de datum waarop je bij Tata Steel in dienst bent getreden. Daarbij wordt op grond van artikel 2.4.2 van de CAO gekeken naar een ononderbroken dienstverband. Als je dus eerder in dienst bent geweest en vervolgens een periode niet, dan wordt dit eerdere dienstverband voor het berekenen van de toepasselijke opzegtermijn niet meegenomen. Ben je niet meteen bij Tata Steel in dienst bent getreden maar eerst ingehuurd door Tata Steel, dan wordt de periode van inhuur meegenomen bij het bepalen van de duur van je dienstverband wanneer sprake is van opvolgend werkgeverschap (zie vraag over opvolgend werkgeverschap). Voor het berekenen van de beëindigingsvergoeding wordt in eerste instantie gekeken naar het ononderbroken dienstverband bij TSN. Als je eerder bij TSN hebt gewerkt en de tussenliggende periode is korter dan 12 maanden, dan zal dit eerdere dienstverband worden meegenomen bij de berekening van de beëindigings-vergoeding. Wanneer je voorafgaand aan je dienstverband bij TSN bent ingehuurd en er sprake is van opvolgend werkgeverschap (zie vraag over opvolgend werkgeverschap), dan wordt bij het bepalen van de datum rekening gehouden met je dienstverband bij de voorgaande werkgever.
Vaststellingsovereenkomst	Wanneer is sprake van opvolgend werkgeverschap?	Van opvolgend werkgeverschap is sprake bij opvolgende arbeidsovereenkomsten bij verschillende werkgevers die 'redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn'. Het moet gaan om: - twee verschillende werkgevers, - zelfde functie (althans, een nieuwe functie die dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden eist als de vorige arbeidsovereenkomst), - het initiatief van de overgang van de ene naar de andere werkgever moet uitgegaan zijn van de (oude) werkgever, en - als er meer dan zes maanden zit tussen de oude en nieuwe arbeidsovereenkomst is er geen sprake van opvolgend werkgeverschap.

Vaststellingsovereenkomst	Kan ik kosten voor financieel of juridisch advies declareren?	Plaatsmaker: Je kan maximaal €1000,- excl. BTW, incl. kantoorkosten declareren voor juridisch of financieel advies. Je kan van deze mogelijkheid gebruik maken als je verzoek om plaatsmaker te worden is geaccepteerd, de vaststellingsovereenkomst (VSO) is ondertekend en je geen gebruik hebt gemaakt van de bedenkttermijn in de VSO. Instructies over hoe te declareren zullen in de VSO staan en in een VSO gesprek worden toegelicht. Boventallige: je kan er voor kiezen om maximaal €1000,- excl. BTW, incl. kantoorkosten declareren voor juridisch of financieel advies. Als je hiervan geen gebruik maakt, dan zal bij de eindafrekening €1000,- bruto extra worden uitgekeerd.
Vaststellingsovereenkomst	Wat gebeurt er met lopende opleidingskosten?	Plaatsmaker: Deze worden afgewikkeld zoals afgesproken in jouw opleidingsovereenkomst. De kosten worden niet kwijtgescholden, maar worden verrekend bij de eindafrekening. Mocht daarna nog een bedrag resterende dan zal dit in rekening worden gebracht. Boventallige: jouw opleidingskosten worden kwijtgescholden als onderdeel van de vaststellingsovereenkomst.
Vaststellingsovereenkomst	Wat wordt er naast de beëindigingsvergoeding uitgekeerd bij de eindafrekening?	Opgebouwd verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere verlofuren), opgebouwde vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Alles pro rata. Voor medewerkers die deelnemen aan het Generatiepact geldt, dat ook de resterende verlofdagen die zijn ingezet als aanvulling op het doorbetalingspercentage in het Generatiepact, bij de eindafrekening (dus pro rata) zullen worden uitgekeerd. Daarnaast ontvang je bij de eindafrekening EUR 650 netto uit het fonds collegiaal gebruik.
Vaststellingsovereenkomst	Krijg ik een afscheidsgroeficatie?	De afscheidsgroeficatie wordt uitgekeerd bij wanneer het dienstverband eindigt vanwege pensionering. Bij het beëindigen van het dienstverband met een VSO vanwege deelname aan de plaatsmakersregeling of vanwege boventalligheid wordt dan ook geen afscheidsgroeficatie uitgekeerd.
Vaststellingsovereenkomst	Heb ik na het tekenen van een VSO nog recht op de Resultaatsafhankelijke Uitkering (RAU)?	Een eventuele Resultaatsafhankelijke Uitkering (RAU) over de boekjaren 2025 / 2026 en/of 2026 / 2027 wordt, conform de voorwaarden zoals opgenomen in Bijlage III bij de CAO uitbetaald in de maand juli 2026 en/of juli 2027.

Vaststellingsovereenkomst	Krijg ik een jubileumuitkering?	Als het jubileum voor de einddatum van het dienstverband valt, ontvang je de jubileumuitkering met eventuele emolumenten op gebruikelijke wijze. Ook is het dan mogelijk op gebruikelijke wijze het jubileum te vieren en declareren. Als je binnen één jaar na het einde van je dienstverband een jubileumuitkering conform de bij TSN geldende jubileumregeling zou hebben ontvangen, ontvang je bij de eindafrekening de betreffende jubileumuitkering. De jubileumuitkering wordt als bruto bedrag (dat wil zeggen: onder inhouding van loonheffing) uitbetaald. In dat geval ontvang je geen emolumenten en is het niet mogelijk kosten voor het jubileum te declareren.
Vaststellingsovereenkomst	Wanneer eindigt mijn dienstverband met Tata Steel?	Plaatsmaker: Bij het bepalen van de einddatum wordt rekening gehouden met de vanuit TSN voor jou geldende opzegtermijn. De eerste helft van je opzegtermijn blijf je werken (of neem je in overleg met je leidinggevende verlof op). De tweede helft van je opzegtermijn word je vrijgesteld van werk. Boventallige: jouw dienstverband eindigt na afloop van 6 maanden zoals opgenomen in de vaststellingsovereenkomst, dit is inclusief de toepasselijke opzegtermijn.
Vaststellingsovereenkomst	Welke opzegtermijn geldt voor mij?	Voor plaatsmakers geldt de opzegtermijn voor TSN uit de CAO (artikel 2.4.2), met een minimumtermijn van 3 maanden. Voor boventallige medewerkers wordt altijd een opzegtermijn van 6 maanden gehanteerd.
Vaststellingsovereenkomst	Wat als ik voor de einddatum uit mijn VSO elders aan de slag kan of als ZZP'er wil beginnen?	Dit kan niet zolang je nog een dienstverband bij TSN hebt. Je dient in dat geval eerst je arbeidsovereenkomst op te zeggen. Dit kan met onmiddellijke ingang.
Vaststellingsovereenkomst	Wanneer moet ik mijn spullen inleveren?	Uiterlijk de laatste werkdag voor vrijstelling van werk. Dit overleg je met jouw leidinggevende.
Vaststellingsovereenkomst	Wordt mijn beëindigingsvergoeding uitgekeerd aan mijn nabestaanden als ik overlijdt tussen het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst en het eindigen van mijn dienstverband?	Ja, in dat geval wordt de beëindigingsvergoeding uitgekeerd aan je nabestaanden.
Vaststellingsovereenkomst	Geldt er een speciale regeling wanneer mijn partner en ik allebei boventallig worden als gevolg van het Transformatieprogramma?	In dat geval wordt voor jullie beide een opzegtermijn van 9 (in plaats van 6) maanden gehanteerd.
Vaststellingsovereenkomst	Hoe ontvang ik mijn salarisspecificatie nadat ik ben vrijgesteld van werk?	Als je geen toegang meer hebt tot je digitale salarisspecificatie, ontvang je deze per post.

Vaststellingsovereenkomst	Wat gebeurt er als ik boventallig ben maar geen vaststellingsovereenkomst tekenen?	In dat geval wordt door TSN een ontslagaanvraag ingediend bij UWV.
Vaststellingsovereenkomst	Kan ik nog een rekening indienen voor een afscheidsetentje?	Nee, hiervoor is geen mogelijkheid.
WGP	Ik ben boventallig naar aanleiding van een eerdere reorganisatie. Wat houdt de pauzering van het WGP voor mij in?	Medewerkers die boventallig zijn als gevolg van een eerdere reorganisatie en op wie het WGP van toepassing is, worden op de gebruikelijke wijze begeleid binnen het WGP. Zij zullen vanaf stap 2 in het herplaatsingsproces worden meegenomen om na te gaan of voor hen in de nieuwe organisatie een passende functie beschikbaar is. Als zij in stap 2 en 3 van het herplaatsingsproces geen passende functie hebben gevonden, stromen zij opnieuw in het WGP.