

Voorbeeldreglement levensloop

2007

Attentie

De grijs gearceerde teksten/artikelen zijn facultatief. Deze dienen of verder gespecificeerd te worden, bijvoorbeeld aan de hand van de van toepassing zijnde CAO of in overleg met de Ondernemingsraad, of door de instelling geschrapt te worden.

Werknemers van sportorganisaties kunnen in het kader van het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden in de Sport deelnemen aan de Levensloopregeling. Deze regeling is gebaseerd op de artikelen 11, 13a, 19b, 19g, 21c, 21 ca, 22d, 32 en 36a van de Wet op de Loonbelasting 1964 en op hoofdstuk 7 van de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 1 Strekking

- 1.1 De werknemer heeft het recht om deel te nemen van de wettelijke levensloopregeling.
- 1.2 Deelname aan de levensloopregeling is alleen mogelijk indien de werknemer in het zelfde kalenderjaar niet deelneemt aan een spaarloonregeling bij (één van) zijn werkgever(s).
- 1.3 Sparen in het kader van de levensloopregeling kan door stortingen op een levensloop spaarrekening, premie inleg in een levensloopverzekering of door inleg in een beleggingsrekening. De uiteindelijke opbouw van het levenslooptegoed is afhankelijk van het rendement op sparen of beleggen.
- 1.4 De werknemer is vrij in de keuze van de spaarinstelling, in deze regeling "levenslooptuitvoerder" genoemd.
- 1.5 Als toegestane levenslooptuitvoerders van een levensloopregeling zijn aangewezen: spaarinstellingen, verzekeraars, dochters van pensioenfondsen of voor de uitvoering van de levensloopregeling door sociale partners opgerichte stichtingen.
- 1.6 In te leggen spaarbedragen worden door de werkgever gestort op een geblokkeerde rekening of polis op naam van de werknemer bij de door de werknemer aangewezen levenslooptuitvoerder.
- 1.7 Over de inleg in de levensloopregeling zijn geen loonbelasting en premies volksverzekeringen en geen premies Zorgverzekeringswet verschuldigd, over de uitkering van levenslooptegoed wel.
- 1.8 Over de inleg in de levensloopregeling zijn premies werknemersverzekeringen verschuldigd, over de uitkering van levenslooptegoed niet.
- 1.9 Deelname aan de levensloopregeling heeft tijdens de inlegfase geen gevolgen voor het recht op of de hoogte van een eventuele uitkering WW, WAO/WIA of ZW.
- 1.10 Deelname aan de levensloopregeling heeft tijdens de inlegfase geen gevolgen voor de hoogte van loongerelateerde uitkeringen en/of vergoedingen.
- 1.11 Deelname aan de levensloopregeling heeft tijdens de inlegfase geen gevolgen voor de pensioenopbouw.
- 1.12 Deelname aan de levensloopregeling is mogelijk zolang als het dienstverband met de werkgever voortduurt tot uiterlijk tot de maand waarin het vroeg- of ouderdomspensioen ingaat

Artikel 2 Deelname

Deelname aan deze regeling staat open voor alle werknemers die een actief dienstverband hebben met de werkgever, daaruit loon uit tegenwoordige dienstbetrekking genieten en voldoen aan de voorwaarden van deze regeling.

Artikel 3 Bronnen

- 3.1 De werknemer kan zijn inleg in de levensloopregeling financieren uit de volgende arbeidsvoorwaarden (bronnen):
- bovenwettelijke vakantie-uren
 - leeftijduren
 - adv-uren (indien van toepassing)
 - salaris
 - vakantiebijslag
 - 13^e maand (indien van toepassing)
 - eindejaarsuitkering (indien van toepassing)
 - **werkgeversbijdrage levensloop**
- 3.2 Voor inleg in de levensloopregeling uit de bruto loonwaarde van verlof wordt de waarde van 1 verlofuur berekend tegen het actuele bruto uurloon op het vaste keuzemoment.
- 3.3 Een deelname aan de levensloopregeling waarbij de inleg wordt gefinancierd uit bruto loon (zie de onder artikel 3 genoemde geldbronnen) kan eens per kalenderkwartaal ingaan.
- 3.4 Een deelname aan de levensloopregeling waarbij de inleg wordt gefinancierd uit de bruto loonwaarde van verlof (zie de onder artikel 3 genoemde tijdbronnen) kan alleen op het vaste keuzemoment van het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden in de Sport ingaan.
- 3.5 Deelname aan de levensloop wordt standaard voor (de resterende duur van) een kalenderjaar overeengekomen.
- 3.6 Op verzoek van de werknemer kan deelname aan de levensloopregeling tot wederopzegging overeengekomen worden. Dit is alleen mogelijk als de inleg wordt gefinancierd uit bruto loon.
- 3.7 Reeds opgebouwde tegoeden in het kader van een Spaarverlofregeling mogen door de werknemer worden overgezet naar een levenslooprekening op zijn naam. De omzetting telt niet mee voor de bepaling van de maximale jaarlijkse inleg van 12% van het jaarsalaris noch voor het aantal gespaarde jaren voor berekening van de loonheffingskorting. De omzetting telt wel mee voor de bepaling van het maximaal toegestane levenslooptegoed van 210% van het jaarsalaris (zie artikel 4).
- 3.8 Bij zijn keuze voor de inzet van bronnen is de werknemer verder gehouden aan de spelregels van het actuele Reglement Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden voor de Sport.

Artikel 4 Levenslooptegoed & maximale spaartermijn

- 4.1 De inleg in de levensloopregeling mag per jaar niet meer zijn dan 12% van het bruto jaarsalaris van de werknemer in datzelfde jaar.
- 4.2 Voor werknemers die op 1 januari 2006 51 jaar of ouder zijn maar de leeftijd van 56 jaar nog niet hebben bereikt, geldt het in lid 1 genoemde maximum niet.
- 4.3 De in lid 1 bedoelde toets van 12% van het loon baseert de werkgever op het loon als bedoeld in kolom 6 van de loonstaat, herleid naar een loonbedrag op jaarbasis.
- 4.4 De werknemer mag inleggen in de levensloopregeling tot maximaal 210% van zijn jaarsalaris over het voorafgaande kalenderjaarjaar. Dit is inclusief tegoeden elders, reeds opgebouwde tegoeden in het kader van een Spaarverlofregeling, eventuele bijdragen van de werkgever, rente of beleggingsrendement (al dan niet reeds bijgeschreven).
- 4.5 Als het levenslooptegoed (inclusief rente of beleggingsrendementen, al dan niet bijgeschreven) op 1 januari meer bedraagt dan 210% van jaarsalaris van de werknemer, over het voorafgaande jaar, dan kan de werknemer in het betreffende kalenderjaar niet meer inleggen in de levensloopregeling. Dit is ook niet mogelijk indien het levenslooptegoed door opname gedurende het kalenderjaar onder de 210% daalt.

- 4.6 In geval van demotie binnen 10 jaar voorafgaande aan de pensioendatum mag voor de vaststelling van het jaarmaximum (zie lid 1) en het spaarmaximum (zie lid 4) worden uitgegaan van het salaris vóór demotie onder voorwaarde dat de omvang van het dienstverband bij het aanvaarden van een eventuele deeltijdfunctie niet lager is dan 50% van de omvang van het dienstverband direct voorafgaande aan de demotie.
- 4.7 De werknemer die deelneemt aan de levensloopregeling en bij een of meer (gewezen) werkgevers levensloopaanspraken opbouwt of heeft opgebouwd, is verplicht om jaarlijks, voordat de eerste inleg in dat jaar plaatsvindt, zijn actuele tegoeden die zijn opgebouwd onder elders lopende of voorgaande dienstverbanden, schriftelijk aan de werkgever op te geven. De werknemer is verantwoordelijk voor een tijdige en correcte opgave en is aansprakelijk voor alle eventuele gevolgen die voortvloeien uit een niet-tijdige of niet-correcte opgave aan de werkgever. De schriftelijke verklaring dient in ieder geval voor de eerste inleg van het betreffende kalenderjaar in bezit te zijn van de werkgever.

Artikel 5 Uitvoering

- 5.1 De werknemer kan ieder jaar opnieuw kiezen om aan de levensloopregeling deel te nemen.
- 5.2 Een werknemer die wil gaan deelnemen aan de levensloopregeling meldt zich als deelnemer aan bij de levensloopuitvoerder van zijn keuze.
- 5.3 De werknemer vult het Deelnameformulier Levensloop van de werkgever in en legt dit ter goedkeuring voor aan de werkgever.
- 5.4 Werknemer en werkgever ondertekenen samen het Deelnameformulier Levensloop en de Overeenkomst Levensloop van de levensloopuitvoerder. De werknemer ontvangt een kopie en de werkgever archiveert het origineel in het persoonsdossier.
- 5.5 De werkgever maakt volgens instructies van de levensloopuitvoerder de ingehouden spaarbedragen over aan de levensloopuitvoerder.
- 5.6 Het inzetten van geldbronnen voor levensloop kan doorlopend gedurende het hele jaar plaatsvinden.
- 5.7 Het inzetten van tijdcomponenten voor levensloop kan plaatsvinden op het vaste keuzemoment van het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden voor de Sport.
- 5.8 Deelname aan de levensloop wordt standaard voor (de resterende duur van) een kalenderjaar overeengekomen.
- 5.9 De periode waarop de inleg van tijdbronnen betrekking heeft, is standaard één kalenderjaar. Bij inleg van geldbronnen kan overeengekomen worden dat de werknemer tot wederopzegging, conform vastgelegde afspraken, inlegt in de levensloopregeling.
- 5.10 Voor de werknemer die gedurende 26 weken aaneengesloten geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, geldt dat het sparen uit tijdcomponenten wordt opgeschort tot het moment dat de werknemer volledig hersteld is.
- 5.11 Voor de toets aan het jaarinkomen van 12% van het loon in het kalenderjaar gaat de werkgever uit van het loon als bedoeld in kolom 6 van de loonstaat, te weten het loon in geld, het loon in natura en de waarde van fooien en uitkeringen uit fondsen.
- 5.12 De werknemer is verplicht om een reglement van de door hem gekozen levensloopuitvoerder ter beschikking te stellen aan de werkgever en wijzigingen in dit reglement direct aan de werkgever te melden.
- 5.13 Na ondertekening van de Overeenkomst Levensloop tussen werkgever en werknemer worden de inhoudingen ten gunste van de levensloopregeling via de salarisstrook uitgevoerd.
- 5.14 Wijzigingen met betrekking tot de in te leggen bronnen of de hoogte van de inleg worden op dezelfde wijze als genoemd in lid 1 t/m 3 met het Wijzigingsformulier Levensloop ter ondertekening aan de werkgever voorgelegd.

Artikel 6 Beschikken over Levenslooptegoed

- 6.1 De werknemer die deelneemt aan de levensloopregeling kan alleen over zijn levenslooptegoed beschikken voor de hierna genoemde opnamedoelen:
- Langdurig onbetaald verlof (artikel 7)
 - Studieverlof (artikel 8)
 - Verlof in het kader van de Wet Arbeid & Zorg (artikel 9)
 - Minder werken (artikel 10)
 - Extra Pensioen (artikel 11)
 - Eerder stoppen met werken (artikel 12)
- 6.2 Het levenslooptegoed mag niet worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven of voorwerp zijn van zekerheid.
- 6.3 Bij overtreding van het gestelde in lid 2 wordt het volledige levenslooptegoed ineens tot het loon gerekend en zijn over het volledige levenslooptegoed loonbelastingheffing en premie Zorgverzekeringswet verschuldigd.
- 6.4 In afwijking van het bepaalde in lid 1 t/m 3 mag de werknemer het opgebouwde levenslooptegoed bij beëindiging van het dienstverband geheel of gedeeltelijk opnemen. Dit is alleen mogelijk indien het levensloopreglement van de levenslooptuitvoerder hierin voorziet. De werknemer is echter vrij om het tegoed te laten staan en de inleg bij een volgende werkgever voort te zetten.
- 6.5 Indien de werknemer in de situatie als omschreven in lid 4 kiest voor afkoop van zijn levenslooptegoed, wordt het levenslooptegoed als loon uit vroegere dienstbetrekking door de werkgever aan de werknemer uitgekeerd onder inhouding van inkomensafhankelijke premie Zorgverzekeringswet en loonbelasting en premies volksverzekeringen. De werknemer heeft in dat geval geen recht op de levensloopverlofkorting.
- 6.6 De in lid 4 omschreven afkoop kan uiterlijk tot 6 maanden na het beëindigen van de dienstbetrekking worden toegestaan.
- 6.7 Op de dag voordat de werknemer de leeftijd van 65 bereikt of op de dag voordat het voltijds vroeg- of ouderdomspensioen van de werknemer in gaat, kan het resterende levenslooptegoed als een bedrag ineens aan de werknemer worden uitgekeerd. In het reglement van de levenslooptuitvoerder kunnen hierover nadere bepalingen zijn opgenomen.
- 6.8 In de situatie als omschreven in lid 7 wordt het levenslooptegoed als loon uit vroegere dienstbetrekking door de werkgever aan de werknemer uitgekeerd onder inhouding van inkomensafhankelijke premie Zorgverzekeringswet en loonbelasting en premies volksverzekeringen. De werknemer heeft in dat geval wel recht op de levensloopverlofkorting.
- 6.9 Op de dag voordat de werknemer de leeftijd van 65 bereikt of op de dag voordat het voltijds vroeg- of ouderdomspensioen van de werknemer in gaat, kan het resterende levenslooptegoed worden ingebracht in de ouderdomspensioenregeling van de werknemer, mist daarvoor voldoende fiscale ruimte is. In het reglement van de levenslooptuitvoerder en het pensioenreglement van PGGM kunnen hierover nadere bepalingen zijn opgenomen.
- 6.10 In de situatie als omschreven in lid 9 vindt geen loon- en premieheffing plaats. De werknemer heeft in dat geval geen recht op de levensloopverlofkorting.
- 6.11 Bij overlijden van de werknemer komt het levenslooptegoed ter beschikking aan de erfgenamen van de werknemer. De erfgenamen hebben de keuze om het tegoed te betrekken in de aangifte van de overleden werknemer als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van de werknemer of in hun eigen aangifte te betrekken als loon uit een vroegere dienstbetrekking van een ander.
- 6.12 Indien sprake is van een levensloopverzekering, is het ter beschikking komen van het levenslooptegoed c.q. de waarde van de polis of de uitkering afhankelijk van de

betreffende polisvoorwaarden.

Artikel 7 Opname van Levenslooptegoed

- 7.1 Als de werknemer verlof op wil nemen ten laste van zijn levenslooptegoed dan dient hij dit tijdig schriftelijk bij de werkgever aan te vragen onder opgave van de gewenste periode van verlof en het aantal verlofuren per week.
- 7.2 De werkgever beoordeelt het verzoek op organisatorische en financiële mogelijkheden en maakt zijn beslissing binnen 1 maand aan de werknemer kenbaar.
- 7.3 De werkgever kan een verzoek tot opname van levenslooptegoed ten gunste van één van de in artikel 8 t/m 13 genoemde opnamedoelen afwijzen dan wel de duur daarvan beperken als daarvoor aanleiding bestaat om reden van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Daarbij is de werkgever gehouden aan de wettelijke regels zoals die hieromtrent zijn vastgelegd in de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Aanpassing Arbeidsduur.
- 7.4 De werkgever is verplicht de afwijzing respectievelijk wijziging schriftelijk te motiveren onder het gelijktijdig aanbieden van een alternatieve periode waarin het verlof opgenomen kan worden.
- 7.5 Als de werknemer verlof op wil nemen ten laste van zijn levenslooptegoed moet hij zelf het daarvoor benodigde (deel van het) saldo opvragen bij de levenslooptuitvoerder. De werkgever moet mee tekenen voor akkoord.
- 7.6 De werknemer kan voor opname van verlof gebruik maken van het Opnameformulier Levensloop van de werkgever. Na ondertekening door de werkgever ontvangt de werknemer een kopie.
- 7.7 De werkgever stuurt het origineel uit naam van de werknemer aan de levenslooptuitvoerder en archiveert een kopie in het persoonsdossier.
- 7.8 Bij opname van (een deel van) het levenslooptegoed keert de levenslooptuitvoerder de betreffende bedragen uit aan de werkgever.
- 7.9 De werkgever betaalt het vrijgefallen levenslooptegoed op de overeengekomen wijze uit aan de werknemer.
- 7.10 De som van de uitkering van levenslooptegoed en loon samen is maximaal gelijk aan het laatstgenoten loon.
- 7.11 Over de uitkering van levenslooptegoed is loonbelastingheffing en premie Zorgverzekering verschuldigd.
- 7.12 Over de uitkering van levenslooptegoed zijn geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd.
- 7.13 Op de uitkering van levenslooptegoed mogen eventueel levensloopbijdragen van de werknemer worden ingehouden.

Artikel 8 Levensloopverlofkorting

- 8.1 Werknemers die deelnemen aan de Levensloopregeling hebben recht op levensloopverlofkorting. Deze korting bedraagt € 188,- (2007) per deelnamejaar en mag bij opname van levenslooptegoed als een extra heffingskorting op de verschuldigde loonbelastingheffing in mindering worden gebracht.
- 8.2 De opgebouwde levensloopverlofkorting wordt op verzoek van de werknemer verrekend met de loonbelastingheffing die verschuldigd is over alle belastbare loonbestanddelen die later in het betreffende kalenderjaar tot uitbetaling komen.
- 8.3 is gelijk aan de som van de opgebouwde levensloopverlofkorting indien dit lager is dan het uit te keren levenslooptegoed.
- 8.4 Indien de te verrekenen levensloopverlofkorting niet volledig kan worden verrekend met de verschuldigde loonheffing van het betreffende kalenderjaar, dan het meerdere worden verrekend met de inkomstenbelasting die de werknemer over het betreffende kalenderjaar verschuldigd is.

- 8.5 De opgebouwde levensloopverlofkorting kan niet worden verrekend bij uitkering van het levenslooptegoed in geval van overlijden van de werknemer.
- 8.6 De opgebouwde levensloopverlofkorting kan worden verrekend bij uitkering van het levenslooptegoed bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd van de werknemer of bij de ingang van het voltijds vroeg- of ouderdomspensioen van de werknemer.
- 8.7 De levensloopverlofkorting kan niet worden verrekend bij uitkering van het levenslooptegoed in geval van afkoop van het levenslooptegoed wegens einde van de dienstbetrekking. Het recht op de opgebouwde levensloopverlofkorting blijft echter bestaan.
- 8.8 De opgebouwde levensloopverlofkorting kan niet worden verrekend bij opname van levenslooptegoed voor de inkoop van aanvullende pensioenrechten. Het recht op de opgebouwde levensloopverlofkorting blijft echter bestaan.
- 8.9 Een eventueel resterend deel van de opgebouwde levensloopverlofkorting vervalt op de dag de werknemer 65 jaar wordt indien het niet meer kan worden verrekend met de uitkering van levenslooptegoed van de werknemer.
- 8.10 Werknemers die deelnemen aan de Levensloopregeling en gebruik maken van hun wettelijk recht op ouderschapsverlof, hebben recht op een extra heffingskorting in de vorm van de ouderschapsverlofkorting. Deze ouderschapskorting bedraagt € 650 (2007) bij een voltijds ouderschapsverlof en kan via de Aangifte Inkomstenbelasting worden verrekend met de te betalen Inkomensbelasting.

Artikel 9 Rechtspositie & arbeidsvoorwaarden tijdens opname van Levenslooptegoed

- 9.1 De werknemer die levenslooptegoed opneemt, heeft na het verstrijken van het verlof in beginsel recht op terugkeer in de functie die hij vervulde op het moment dat de verlofperiode een aanvang nam.
- 9.2 De bepaling van lid 1 laat onverlet dat de functie van de werknemer kan wijzigen als die wijziging het gevolg is van een reorganisatie of andere ontwikkelingen van organisatorische of bedrijfseconomische aard.
- 9.3 Het is de werknemer niet toegestaan om zonder uitdrukkelijke schriftelijk toestemming van de werkgever tijdens de overeengekomen verlofperiode betaald of onbetaald werk voor derden te verrichten. Eventueel betaald of onbetaald werk voor derden tijdens de verlofperiode dient de werknemer te vermelden op het Opnameformulier.
- 9.4 De werknemer die levenslooptegoed opneemt, behoudt in beginsel de arbeidsvoorwaarden zoals die gelden op het moment dat het verlof ingaat met in achtmening van het hetgeen hierna is bepaald.
- 9.5 De bepaling van lid 4 laat onverlet dat de arbeidsvoorwaarden van de werknemer kunnen wijzigen als die voortvloeien uit wijzigingen in de CAO, in wet- en regelgeving of in de eigen arbeidsvoorwaardenregelingen van de werkgever.
- 9.6 De werknemer die onbetaald verlof opneemt is niet verplicht om daarvoor (een deel van) zijn levenslooptegoed op te nemen.
- 9.7 Tijdens een periode van onbetaald verlof bouwt de werknemer alleen vakantiedagen op over de uren waarover hij loon ontvangt behoudens de uitzonderingen die hierover in de in de Wet Arbeid & Zorg zijn vastgelegd.
- 9.8 In geval van ziekte tijdens een periode van onbetaald verlof loopt het verlof gedurende de overeengekomen verlofperiode door. Het recht op loondoorbetaling of uitkering uit de Ziektewet ontstaat direct na beëindiging van de overeengekomen verlofperiode. De werknemer dient zich wel op de eerste ziektedag op de gebruikelijke wijze ziek te melden bij de werkgever.
- 9.9 Tijdens een periode van onbetaald verlof blijft de werknemer verzekerd voor de ZW, de WW, de WAO en de WIA indien het onbetaalde verlof niet langer duurt dan 18 maanden, de beoogde datum van volledige werkhervatting schriftelijk is overeengekomen en de arbeidsovereenkomst met de werkgever tijdens de verlofperiode in stand blijft.

- 9.10 Voor de WW geldt dat het verlof niet meetelt als gewerkte periode voor de zogenaamde wekeneis maar wel meetelt voor de arbeidsverledeneis.
- 9.11 Tijdens een periode van onbetaald verlof blijft de werknemer verzekerd voor de Zorgverzekeringswet. De betaling van de verschuldigde nominale premie aan de Zorgverzekeraar blijft op de reguliere wijze doorlopen.
- 9.12 Tijdens een periode van onbetaald verlof blijft de werkgever op de overeengekomen wijze bijdragen in de kosten van de ziektekostenverzekering.
- 9.13 Tijdens een periode van onbetaald verlof worden salarisafhankelijke uitkeringen berekend over het salaris dat tijdens de verlofperiode nog wel wordt genoten.
- 9.14 Tijdens een periode van onbetaald verlof wordt een algemene of collectieve loonsverhoging opgeschort tot het moment dat de werknemer zijn werkzaamheden heeft hervat.
- 9.15 Tijdens een periode van onbetaald verlof wordt in beginsel geen pensioen opgebouwd over de uren c.q. het loon waarvoor de werknemer onbetaald verlof opneemt. De werknemer heeft wel het recht om zijn of haar pensioenopbouw tijdens de verlofperiode vrijwillig voorzetten.
- 9.16 In geval van levensloopverlof mag de pensioenopbouw tijdens het levensloopverlof vrijwillig worden voortgezet over het volledige oorspronkelijke inkomen als het inkomen uit loon en levenslooptegoed tezamen tenminste 70% van het oorspronkelijke inkomen bedraagt.
- 9.17 In geval van wettelijk ouderschapsverlof, sabbatsverlof gedurende ten hoogste 12 maanden of studieverlof mag de pensioenopbouw tijdens het levensloopverlof vrijwillig worden voortgezet over het volledige oorspronkelijke inkomen, ook als het inkomen uit loon en levenslooptegoed tezamen minder bedraagt dan 70% van het oorspronkelijke inkomen of zelfs nihil is.
- 9.18 Indien de werknemer kiest voor vrijwillige voorzetting van de pensioenopbouw tijdens het verlof geldt, dat de werkgever het reguliere werkgeversdeel en de werknemer het reguliere werknemersdeel van de daarvoor verschuldigde pensioenpremie betalen indien de werknemer tijdens de verlofperiode tenminste een inkomen uit de levensloop heeft van 70% van het laatstgenoten salaris.
- 9.19 Tijdens een periode van onbetaald verlof worden vaste onbelaste vergoedingen waarop de medewerker uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst recht heeft, binnen de fiscale grenzen worden doorbetaald indien en voor zover de kosten waarop de vergoeding betrekking heeft, tijdens de verlofperiode door de werknemer gemaakt blijven worden en een (nagenoeg) volledig zakelijk karakter hebben.
- 9.20 Tijdens een periode van onbetaald verlof zal een eventuele vaste vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer waarop de werknemer uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst recht heeft voor de duur van het overeengekomen verlof evenredig met de omvang van het verlof verlaagd.
- 9.21 Bij volledig onbetaald verlof zal een eventuele vaste vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer na 6 weken worden beëindigd.
- 9.22 Het opnemen van onbetaald (levensloop)verlof kan invloed hebben op eerder gekozen doelen in het kader van het MKA van de werkgever. Indien tijdens een periode van onbetaald verlof niet meer (in voldoende mate) wordt voldaan aan de fiscale vereisten voor het toekennen van de betreffende vergoeding of verstrekking, zal het resterende deel van de overeengekomen vergoeding of verstrekking worden stopgezet of verrekend met het netto loon van de werknemer. In dat geval herleeft de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst van de werknemer.

Artikel 10 Opname voor sabbatsverlof

- 10.1 De werknemer die deelneemt aan de levensloopregeling kan het tegoed aan levenslooptegoed of een deel daarvan opnemen voor een periode van langdurig betaald verlof.
- 10.2 Voor de opname van het levenslooptegoed voor langdurig betaald verlof geldt een minimale opname van 3 maanden.
- 10.3 Langdurig betaald verlof moet in een aaneengesloten periode opgenomen worden.
- 10.4 Een werknemer kan langdurig betaald verlof opnemen om eerder te stoppen met werken. Als de werknemer na het verlof met pensioen gaat, dan kan hij maximaal drie jaar verlof opnemen.
- 10.5 Voor de opname van het levenslooptegoed voor langdurig betaald verlof, geldt een minimale aanvraagtermijn van 6 maanden.

Artikel 11 Opname voor Studieverlof

- 11.1 De werknemer die deelneemt aan de levensloopregeling kan (een deel van) het levenslooptegoed opnemen voor een periode betaald studieverlof.
- 11.2 Voor de opname van het Levenslooptegoed voor studieverlof geldt een maximale opname van 3 maanden.
- 11.3 Bij opname van het levenslooptegoed voor studieverlof moet het verzoek tot verlof minimaal 3 maanden voor de beoogde verlofperiode zijn ingediend bij de bevoegd leidinggevende.

Artikel 12 Opname voor verlof uit de Wet Arbeid & Zorg

- 12.1 De werknemer die deelneemt aan de levensloopregeling kan het tegoed aan levenslooptegoed (of een deel daarvan) opnemen voor verlof in het kader van de Wet Arbeid & Zorg.
- 12.2 Het op te nemen verlof kan dienen om dat gedeelte van het wettelijke verlof dat niet of niet volledig wordt doorbetaald, om te zetten in betaald verlof. De werknemer mag het levenslooptegoed bovendien gebruiken om het verlof uit de wettelijke regeling te verlengen.
- 12.3 Voor de opname van het levenslooptegoed voor verlof in het kader van de Wet Arbeid & Zorg geldt in principe geen minimale opname. De maximale opname wordt bepaald door dat deel van het wettelijke verlof waarvoor geen loondoorbetaling plaatsvindt.
- 12.4 Voor de opname van het levenslooptegoed voor verlof in het kader van de Wet Arbeid & Zorg zijn verder de bepalingen van artikel 21 en 22 van de CAO van toepassing.
- 12.5 Als de werknemer het levenslooptegoed opneemt voor betaald ouderschapsverlof, heeft hij recht op de ouderschapsverlofkorting. Dit is een extra heffingskorting van 50% van het minimumloon per werkdag dat verlof opgenomen is. Dit heeft een maximum van het verschil tussen het loon van voorgaand jaar en het loon van het lopende jaar. De ouderschapsverlofkorting is overdraagbaar aan de partner.

Artikel 13 Opname voor minder werken

- 13.1 De werknemer die deelneemt aan de levensloopregeling kan het saldo (of een deel daarvan) opnemen voor een periode van 'minder werken' door het wekelijks inplannen en opnemen van verlof.
- 13.2 Voor de opname van het levenslooptegoed voor 'minder werken' geldt een maximale opname die overeenkomt met het afgestemde aantal uren dat per week minder gewerkt gaat worden en de periode waarover deze vermindering overeengekomen is.
- 13.3 Voor de opname van het levenslooptegoed voor 'minder werken' geldt een minimale aanvraagtermijn van 3 maanden.

Artikel 14 Opname voor Extra Pensioen

- 14.1 De werknemer die deelneemt aan de levensloopregeling kan (een deel van) zijn levenslooptegoed aanwenden voor het opbouwen van extra ouderdomspensioen.
- 14.2 Opbouw van extra ouderdomspensioen gebeurt door storting van extra pensioenpremie ten laste van het levenslooptegoed.
- 14.3 Opname van levenslooptegoed voor extra pensioenopbouw is mogelijk totdat de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
- 14.4 Voor de opname van het levenslooptegoed voor 'extra pensioen' geldt een minimale aanvraagtermijn van 1 maand.
- 14.5 De maximale opname wordt bepaald door het tegoed aan levenslooptegoed en begrensd door de wettelijke bepalingen voor (bovenmatige) pensioenopbouw.

Artikel 15 Opname voor Eerder stoppen met werken

- 15.1 De werknemer die deelneemt aan de levensloopregeling kan het tegoed (of een deel daarvan) opnemen om voorafgaande aan de datum waarop zijn vroegpensioen of ouderdomspensioen in gaat, te stoppen met werken.
- 15.2 Voor de opname van het levenslooptegoed voor 'eerder stoppen werken' geldt een maximale opname die overeenkomt met het afgestemde aantal uren dat per week minder gewerkt gaat worden en de periode waarover deze vermindering overeengekomen is.
- 15.3 Voor de opname van het Levenslooptegoed voor 'eerder stoppen met werken' geldt een minimale aanvraagtermijn van 6 maanden.

Artikel 16 Beëindiging van het deelnemerschap

In de volgende situaties eindigt het deelnemerschap van de werknemer aan de levensloopregeling van de werkgever:

- door opzegging van deelname aan de regeling door de werknemer;
- op de dag dat de deelnemer 65 jaar wordt;
- op de dag dat het voltijds pensioen van deelnemer ingaat;
- bij overlijden van de deelnemer;
- bij beëindiging van het dienstverband van de deelnemer met de werkgever;
- bij handelingen van de deelnemer in strijd met de bepalingen van deze regeling.

Artikel 17 Overige bepalingen

- 17.1 De levensloopregeling treedt in werking op 1 januari 2006.
- 17.2 De levensloopregeling kan door de werkgever, na overleg met de Ondernemingsraad, worden aangevuld, gewijzigd of opgeheven als bepalingen in de CAO of wetgeving hiervoor aanleiding geven.
- 17.3 De werkgever behoudt zich het recht voor dit levensloopreglement eenzijdig te wijzigen indien zij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daardoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
- 17.4 In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever.