

# **Levensloopregeling Universiteit Utrecht**

## **Artikel 1 Definities**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. werkgever: het College van Bestuur van de Universiteit Utrecht
- b. werknemer: degene die een dienstverband heeft bij de werkgever;
- c. deelnemer: de werknemer die deelneemt aan de levensloopregeling;
- d. doelen: de in artikel 7 van de Regeling Keuzemodel arbeidsvoorwaarden Universiteit Utrecht bedoelde doelen;
- e. bronnen: de in artikel 2 tot en met 5 van de Regeling Keuzemodel arbeidsvoorwaarden Universiteit Utrecht genoemde bronnen;
- f. levensloopvoorziening: de voorziening ingevolge de levensloopregeling als bedoeld in artikel 2;
- g. instelling: de door de werknemer aan te wijzen instelling waarbij de levensloopvoorziening wordt aangehouden en die voldoet aan de voorwaarden zoals opgenomen in artikel 19g van de Wet op de Loonbelasting 1964;
- h. levenslooprekening: een bij de instelling ten name van de deelnemer geopende geblokkeerde levenslooprekening, waarop het ingehouden loon wordt gestort;
- i. levensloopverzekering: een bij de instelling ten name van de deelnemer afgesloten levensloopverzekering, waarop het ingehouden loon wordt gestort;
- j. levenslooploon: het ingehouden loon vermeerderd met de daarop gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen bij een levenslooprekening onderscheidenlijk de waarde van de polis bij een levensloopverzekering;
- k. levenslooptegoed: het tegoed op een levenslooprekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal.

## **Artikel 2 Doel**

Deze levensloopregeling heeft ten doel het treffen van een voorziening ten behoeve van het opnemen van een periode van extra verlof binnen de in artikel 19g van de Wet op de Loonbelasting gestelde voorwaarden, dan wel het binnen de fiscale grenzen verhogen van het ouderdomspensioen.

## **Artikel 3 Deelname**

1. Iedere werknemer in dienst van de werkgever als genoemd in artikel 1 sub a heeft het recht deel te nemen aan de levensloopregeling;
2. De deelname geschiedt door invulling en ondertekening van het aanmeldingsformulier. Op dit aanmeldingsformulier geeft de werknemer aan welke inleg door middel van inzet van de bronnen op de levenslooprekening of levensloopverzekering moet worden gestort. Over de inleg is geen loonheffing en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet verschuldigd, maar wel de gebruikelijke premies voor de werknemersverzekeringen.
3. De deelnemer kan de in het tweede lid bedoelde inhouding tijdelijk doen stopzetten. Een verzoek tot stopzetting dient schriftelijk te worden gedaan ten minste twee maanden voor de gewenste ingangsdatum. Hervatting is mogelijk. Daarbij is het bepaalde in het tweede lid van overeenkomstige toepassing.

## **Artikel 4 Voorwaarden deelname**

1. De deelnemer verklaart zich door de ondertekening van het aanmeldingsformulier akkoord met de bepalingen van deze regeling.

2. De deelnemer verklaart op het aanmeldingsformulier bij welke instelling de voorziening wordt aangehouden en dat hij uitsluitend spaart ten behoeve van het opnemen van een periode van onbetaald verlof.  
De deelnemer verklaart op het aanmeldingsformulier dat hij geen aanspraken ingevolge een levensloopregeling heeft bij een of meer vorige werkgevers. Indien de deelnemer wel aanspraken heeft bij een of meer vorige werkgevers verklaart hij jaarlijks schriftelijk aan de werkgever wat de omvang daarvan op 1 januari van het betreffende kalenderjaar is en hoeveel jaar hij deelgenomen heeft.
3. De deelnemer verklaart op het aanmeldingsformulier dat hij geen voorziening ingevolge een levensloopregeling opbouwt in het kalenderjaar waarin hij bij de werkgever of een andere werkgever loon spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964.
4. Het is de deelnemer niet toegestaan gelden rechtstreeks op zijn levenslooprekening of levensloopverzekering te storten of te doen storten
5. Onverminderd het bepaalde in artikel 13 kan de opgebouwde aanspraak ingevolge deze regeling niet worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven, dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding bij een aangewezen buitenlandse aanbieder.

## **Artikel 5 Maximale inleg**

1. De inleg per kalenderjaar ingevolge de levensloopregeling bedraagt maximaal 12% van het bruto loon. Het totale levenslooptegoed (inclusief rendement) mag aan het begin van het kalenderjaar maximaal 210% van het bruto jaarloon van het voorgaande kalenderjaar bedragen.
2. Voor deelnemers geboren tussen 1 januari 1950 en 1 januari 1955 geldt het in de vorige lid genoemde percentage voor de inleg niet. Zij mogen per kalenderjaar meer dan 12% van het loon inleggen
3. Voor de werknemer die vooruitlopend op zijn pensioen, in deeltijd gaat werken of een functie met een lager salaris accepteert, mag bij de bepaling van het maximum in lid 2 worden uitgegaan van zijn eerdere hogere loon, mits hij voor ten minste 50% van de voorafgaande arbeidsduur blijft werken en de loonsverlaging in verband met deeltijd of demotie plaats vindt binnen 10 jaar voorafgaand aan de pensionering bij het bereiken van 65 jaar.

## **Artikel 6 Opname van het levenslooptegoed voor verlof**

De deelnemer kan vanaf één jaar na indiensttreding het levenslooptegoed benutten voor de volgende onbetaalde verlofdoelen:

- a. Langdurig (deeltijd) verlof.  
De werknemer kan met de werkgever schriftelijk overeenkomen dat hij onbetaald (deeltijd) verlof opneemt. De duur van dit onbetaald (deeltijd) verlof bedraagt minimaal 2 maanden en maximaal 18 maanden. Het onbetaalde verlof kan, gecombineerd met andere vormen van betaald verlof, worden opgenomen. Indien daarvan sprake is geldt daarvoor ook in totaal de maximale termijn van 18 maanden.
- b. Vervroegde uittreding  
De werknemer kan met de werkgever schriftelijk overeenkomen dat hij voordat hij met pensioen gaat (deels) vervroegd uittreedt middels het opnemen van (deeltijd) verlof. Indien de werknemer het voornemen tot (gedeeltelijk) vervroegde uittreding minimaal 6 maanden voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof meldt, zal de werkgever met dit verzoek instemmen.

## **Artikel 7 Opname van het levenslooptegoed ter aanvulling van het inkomen**

- a. Zorgverlof  
Bij opname van het zorgverlof kan het levenslooptegoed worden aangewend om te voorzien in een aanvulling op het (niet of gedeeltelijk) conform de CAO NU doorbetaalde loon.
- b. Ouderschapsverlof  
CAO partijen hebben afgesproken dat er een nieuwe regeling ouderschapsverlof zal zijn per 1 januari 2007. Tot die tijd blijft de huidige regeling ouderschapsverlof Universiteit Utrecht (1-1-2005) van toepassing en kan voor het onbetaalde deel van het verlof uit het levenslooptegoed worden opgenomen.

## **Artikel 8 Arbeidsvoorwaarden tijdens het levensloopverlof**

1. Gedurende het levensloopverlof wordt (naar evenredigheid) de betaling van het salaris stopgezet almede de opbouw van vakantierechten (als bedoeld in 4.7 CAO NU) en eindejaarsuitkering. Vaste onbelaste vergoedingen worden doorbetaald voor zover dat binnen de fiscale grenzen mogelijk is, en onder voorwaarde dat de kosten daadwerkelijk gemaakt worden en een grotendeels zakelijk karakter dragen.
2. Tijdens een periode van volledig verlof wordt de werkgeversbijdrage aan kinderopvang voortgezet.
3. Wanneer het levensloopverlof langer dan drie maanden duurt, wordt - indien en voor zover de werknemer het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt -, de periodiekdatum opgeschoven met het aantal maanden dat het verlof langer duurt dan drie maanden. Bij levensloopverlof korter dan of gelijk aan drie maanden blijft de oude periodiekdatum gehandhaafd.
4. Een werknemer blijft tijdens het verlof gedurende 18 maanden verzekerd voor werknemersverzekeringen.
5. Bij opname van het levensloopverlof vindt gedurende maximaal één jaar pensioenopbouw OP/NP (Ouderdomspensioen/Nabestaandenpensioen) plaats. In deze periode is de doorsneepremie van toepassing. De werkgever betaalt eenmaal per acht kalenderjaren over een periode van maximaal negen maanden, het reguliere werkgeversdeel (70%) van de pensioenpremie. Als de duur van het levensloopverlof langer is dan negen maanden, dan komt de volledige pensioenpremie voor de 10<sup>e</sup> tot en met de 12<sup>e</sup> maand voor rekening van de medewerker. De volledige pensioenpremie is ook voor rekening van de medewerker als die binnen acht jaar nogmaals levensloop opneemt.
6. Naast de bij punt 5. genoemde pensioenpremie OP/NP is de werknemer gedurende het levensloopverlof ook premies Algemene Nabestaandenwet (ANW), Arbeidsongeschiktheidspensioen(AAOP) en VUT/Basis verschuldigd. De premie ANW bedraagt 0,3% van het salaris voorafgaand aan het levensloopverlof (premie per 1.1.2010), de premieverdeling werkgever/werknemer is dezelfde als bij punt 5. De premie AAOP bedraagt 0,4% en de premie VUT/Basis 4% van het salaris voorafgaand aan het levensloopverlof (premies per 1.1.2010). De premieverdeling werkgever/werknemer blijft ook hier zoals die was voor het levensloopverlof d.w.z. premie AAOP 75% werkgever en 25% werknemer en bij VUT/Basis komt van de 4% premie 40% voor rekening werkgever en 60% voor rekening werknemer. Als het levensloopverlof langer duurt dan 12 maanden en betrokkene afziet van verdere pensioenopbouw (OP/NP) dan blijft hij wel vanaf maand 13 premie ANW, AAOP en VUT/basis verschuldigd.
7. Voor opname van ouderschapsverlof, zorgverlof of sabbatical leave binnen de levensloopregeling gelden de afspraken van lid 5 niet. Bestaande afspraken over pensioenopbouw en sociale zekerheid (artikelen 12 en 15 regeling Ouderschapsverlof) blijven in stand.
8. Indien de opname uit het levensloop spaartegoed tenminste 70% bedraagt van het pensioengevend inkomen voorafgaand aan het verlof, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het pensioengevend inkomen voorafgaand aan het verlof. Indien de

opname uit het levensloop spaartegoed minder dan 70% van het pensioengevend inkomen voorafgaand aan het verlof bedraagt, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het feitelijk inkomen uit levensloop.

### **Artikel 9 Ziek tijdens verlof**

1. Ingeval de deelnemer gedurende de voltijd verlofperiode ziek of arbeidsongeschikt wordt, loopt het verlof gewoon door en blijft hij zijn opgenomen levenslooptegoed als inkomen genieten.
2. Ingeval de deelnemer gedurende de deeltijd verlofperiode ziek of arbeidsongeschikt wordt, loopt het deeltijd verlof gewoon door, blijft hij zijn opgenomen levenslooptegoed als inkomsten genieten en bestaat recht op doorbetaling van zijn deeltijdsalaris krachtens de CAO Nederlandse Universiteiten.
3. Als de deelnemer na afloop van de overeengekomen verlofperiode nog steeds ziek is, heeft hij vanaf dat moment weer recht op doorbetaling van zijn salaris, zoals dat gold voor ingang van het verlof.

### **Artikel 10 Aanvraagprocedure verlof**

1. De aanvraag om langdurig (deeltijd)verlof als bedoeld in artikel 6, onder a op te nemen dient ten minste 4 maanden van tevoren schriftelijk bij de werkgever ingediend te worden. Deze termijn is niet van toepassing wanneer er sprake is van aanwending van het verlof voor zorgdoeleinden en als het moment van aanvang van het verlof niet in redelijkheid kon worden voorzien. Het voornemen ouderschapsverlof te nemen meldt de werknemer ten minste 2 maanden voor de gewenste ingangsdatum aan de werkgever.
2. De werkgever stemt in met de verlofaanvraag, tenzij bedrijfsbelangen opname van het verlof in de weg staan. Dan mag de werkgever het verlof uitstellen of in bijzondere gevallen afwijzen. Onder bedrijfsbelangen kan onder andere worden verstaan:
  - ernstige personele (her)bezettingsproblemen
  - ernstige roostertechnische redenen
  - ernstige redenen op het gebied van veiligheid
3. Ingeval de werkgever niet instemt met de verlofaanvraag, deelt de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd binnen één maand na ontvangst van het verzoek mee. De werkgever stelt gelijktijdig een alternatieve periode voor.
4. De werkgever stelt geen eisen aan de invulling van het verlof. Tijdens het verlof is de universitaire Regeling Nevenwerkzaamheden van toepassing.

### **Artikel 11 Opname en uitbetaling levenslooptegoed**

1. Over het levenslooptegoed mag tijdens het bestaan van de dienstbetrekking worden beschikt ten behoeve van loon gedurende een periode van extra onbetaald verlof.
2. Voor het opnemen van levenslooptegoed, zoals bedoeld in lid 1 doen de deelnemer en de werkgever een gezamenlijk schriftelijk verzoek aan de instelling waar het levenslooptegoed wordt aangehouden middels het formulier "Opname levenslooptegoed".
3. De instelling zal het tegoed overboeken naar de werkgever, die het levenslooptegoed onder inhouding van de verschuldigde loonheffing, de bijdrage Zorgverzekeringswet (met vergoeding van deze bijdrage door de werkgever) en de pensioenpremie - met inachtneming van artikel 7 lid 5 - doorstort op de betaalrekening van de werknemer.
4. Gedurende het levensloopverlof bedraagt het opgenomen levenslooptegoed tezamen met het mogelijk daarnaast van de werkgever genoten loon, niet meer dan het laatstgenoten loon van de deelnemer.

## **Artikel 12 Samenloop levensloopverlof en meerjaren spaarvariant**

1. Bij gecombineerd sparen voor levensloop en de meerjaren spaarvariant wordt de levensloop inleg van dagen (5.4 lid 1 sub d CAO NU) in mindering gebracht op het maximaal aantal te sparen verlofdagen uit het meerjaren spaarmodel (artikel 5.5 CAO.NU).
2. Bij de opname van de tegoeden (doorbetaalde verlofdagen van de meerjaren spaarvariant en het onbetaalde levensloopverlof) worden beide regelingen naast elkaar opgenomen. De afspraken uit deze regelingen over het op te nemen verlof blijven daarbij onverkort gelden.

## **Artikel 13 Afloop levensloopverlof**

1. Na afloop van het levensloopverlof keert de medewerker in beginsel terug in de oude functie. Wanneer het levensloopverlof langer dan 12 maanden duurt, moeten afspraken over terugkeer vooraf schriftelijk worden vastgelegd.
2. Wanneer tijdens de opname van het levensloopverlof een reorganisatie wordt aangekondigd, wordt contact met de medewerker opgenomen. De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld om het levensloopverlof te beëindigen. Als in redelijkheid blijkt dat de medewerker het levensloopverlof niet kan onderbreken wordt een maatwerkafpraak gemaakt. Bij de uitvoering van de reorganisatie zal de medewerker op gelijke wijze worden behandeld als de andere bij de reorganisatie betrokken medewerkers.

## **Artikel 14 Einde deelname**

1. Indien de deelname eindigt wegens beëindiging van het dienstverband tussen de werkgever en de deelnemer, zal ter keuze van de deelnemer:
  - a. de levenslooprekening of -verzekering worden aangehouden mits de voorwaarden van de instelling hierin voorzien, ofwel
  - b. het levenslooptegoed worden ingebracht in de levensloopregeling van de nieuwe werkgever mits de voorwaarden van de nieuwe instelling hierin voorzien, ofwel
  - c. het levenslooptegoed worden afgekocht, waardoor het gehele tegoed in één keer in de belastingheffing wordt betrokken als loon uit vroegere dienstbetrekking, mits de voorwaarden van de instelling hierin voorzien.
2. Indien de deelname eindigt wegens overlijden van de werknemer, zal het levenslooptegoed conform de voorwaarden van de instelling worden afgehandeld.

## **Artikel 15 Hardheidsclausule**

Bij de uitvoering van de levensloopregeling zal een mandataris in bijzondere gevallen afwijken van deze regeling als door de mandataris is vastgesteld dat onverkorte toepassing van de bepalingen van deze regeling zal leiden tot onredelijke of onbillijke gevolgen voor de betrokken medewerker.

## **Artikel 16 Inwerkingtreding**

*Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juni 2006.*