

LEVENSLLOOPREGELING TU/e

Pre-ambule

Het College van Bestuur heeft op (datum) overeenstemming bereikt met werknemersorganisaties over een Levensloopregeling voor de TU/e. Hiermee is invulling gegeven aan het gestelde in art. 4.16b lid 2 van de CAO Nederlandse Universiteiten.

De levensloopregeling maakt integraal deel uit van het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden TU/e.

De mogelijkheid van sparen voor betaald verlof via de meerjarensparvariant zal blijven bestaan naast de mogelijkheid van sparen voor onbetaald verlof via de levensloopregeling.

Partijen zijn hierbij overeengekomen dat werknemers die gebruik maken van levensloopverlof gedurende de verlofperiode dezelfde rechten behouden als werknemers die niet van levensloopverlof gebruik maken. Uitgezonderd zijn alleen de zaken die in de levensloopregeling aangeduid worden. De tijd gedurende welke van levensloopverlof gebruik wordt gemaakt zal worden aangemerkt als diensttijd en dus meetellen voor bijvoorbeeld een ambtsjubileum (gratificatie).

Op werknemers met levensloopverlof van wie de werkplek bij een reorganisatie is betrokken, zijn het Sociaal Statuut en een eventueel Sociaal Plan van toepassing als voor degenen die niet met verlof zijn. Het ligt voor de hand om bij een samenloop van opname van levensloopverlof en een reorganisatie te kijken of er aanleiding is om de afspraken aan te passen of om het verlof tussentijds te beëindigen.

Een hardheidsclausule is in de levensloopregeling opgenomen om zowel werkgever als werknemer een gelegenheid te geven om in overleg te treden bij situaties waarin de regeling niet voorziet en/of waarbij strikte toepassing zou leiden tot kennelijk onredelijke uitkomsten. Denk hierbij aan onvoorziene ingrijpende veranderingen in de persoonlijke levenssfeer die tot heroverweging van het levensloopverlof leiden, zoals b.v. plotseling optredende ernstige ziekte van werknemer e.d.

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. werkgever: het College van Bestuur van de Technische Universiteit Eindhoven
- b. werknemer: degene die een aanstelling heeft bij de werkgever en voldoet aan de deelnamevoorwaarden van het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden TU/e
- c. deelnemer: de werknemer die deelneemt aan de levensloopregeling;
- d. bronnen: de in de Regeling Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden TU/e bedoelde bronnen;
- e. levensloopvoorziening: de voorziening volgens de levensloopregeling als bedoeld in artikel 2;
- f. 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;
- g. levenslooptekening: een bij de instelling ten name van de deelnemer geopende geblokkeerde levenslooptekening, waarop het ingehouden loon wordt gestort;
- h. levenslooptekening: een bij de instelling ten name van de deelnemer afgesloten levenslooptekening, waarop het ingehouden loon wordt gestort;
- i. levenslooptekening: het ingehouden loon vermeerderd met de daarop gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen bij een levenslooptekening onderscheidenlijk de waarde van de polis bij een levenslooptekening;
- j. levenslooptekening: het tegoed op een levenslooptekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal.

Artikel 2 Doel

Deze levensloopregeling heeft ten doel het treffen van een voorziening voor het sparen van geld uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van onbetaald verlof binnen de in artikel 19g van de Wet op de Loonbelasting gestelde voorwaarden.

Artikel 3 Deelname

1. Iedere werknemer als genoemd in artikel 1 sub b 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, via inzet van de bronnen, op de levenslooprekening of levensloopverzekering moet worden gestort. Over de inleg is geen loonheffing en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet verschuldigd.
3. De werknemer kan het verzoek tot inhouding van loon als bedoeld in het tweede lid slechts eenmaal per jaar doen.
4. De deelnemer kan de in het tweede lid bedoelde inhouding tijdelijk doen stopzetten. Een verzoek tot stopzetting dient schriftelijk te worden gedaan minstens 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 extra verlof.
3. De deelnemer verklaart op het aanmeldingsformulier dat hij geen aanspraken volgens 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.
4. De deelnemer verklaart op het aanmeldingsformulier dat hij geen voorziening volgens een levensloopregeling opbouwt in het kalenderjaar waarin hij bij de werkgever of een andere werkgever loon spaart volgens een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964.
5. Het is de deelnemer niet toegestaan gelden rechtstreeks op zijn levenslooprekening of levensloopverzekering te storten of te doen storten
6. De opgebouwde aanspraak volgens deze regeling kan 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 volgens 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 het vorige lid genoemde percentage 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 ten behoeve van loopbaanonderbreking.**

De werknemer kan met de werkgever schriftelijk overeenkomen dat hij onbetaald (deeltijd) verlof opneemt ten behoeve van een loopbaanonderbreking. De duur van dit onbetaald (deeltijd) verlof bedraagt 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 de werkgever schriftelijk verzoeken om (deels) vervroegd uit te treden via het opnemen van (deeltijd) verlof. Een verzoek om voltijd verlof wordt in principe gehonoreerd. Een verzoek om deeltijd verlof, evenals de duur ervan, is onderwerp van overleg en overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer.

Volgorde opname verlof vóór (pre-)pensionering: eerst levensloopverlof; daarna gespaard verlof via meerjarensparvariant.

Ter informatie: voor de volgende verlofvormen bestaat een wettelijk basisrecht op grond van de Wet Arbeid en Zorg. Dit basisverlof kan eventueel worden aangevuld met verlof dat wordt gefinancierd uit een levenslooptegoed

1. **Kortdurend zorgverlof**

De werknemer heeft bij ziekte van de partner, ouders of kinderen (stief-, schoon- of pleegfamilielieden daaronder begrepen) recht op zorgverlof. De duur van het verlof is onderwerp van overleg tussen de werkgever en de werknemer.

Basisrecht op grond van de Wet Arbeid en Zorg: In elke periode van 12 achtereenvolgende maanden heeft de werknemer gedurende de eerste twee weken van het verlof recht op 70% van het loon voor zover dit loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon als bedoeld in de Coördinatiewet Sociale verzekering, maar minstens op het voor hem geldende wettelijk minimumloon.

Vanaf twee weken verlof is sprake van onbetaald zorgverlof. Het bepaalde in de artikelen 4.14 en 4.18 van de CAO NU is onverminderd van toepassing.

2. **Langdurend zorgverlof**

De werknemer heeft bij levensbedreigende ziekte van de partner, ouders of kinderen (schoon- of pleegkind daaronder begrepen) recht op zorgverlof zonder behoud van loon. De duur van het verlof is onderwerp van overleg tussen de werkgever en de werknemer.

Basisrecht op grond van de Wet Arbeid en Zorg: In elke periode van 12 achtereenvolgende maanden heeft de werknemer voor in totaal ten hoogste zes maal de wekelijkse arbeidsduur recht op onbetaald verlof, op te nemen gedurende een periode van maximaal 12 weken voor maximaal de helft van zijn wekelijkse arbeidsduur.

In overleg kan daarom gekozen worden voor een andere spreiding van het verlof over de week, liggend tussen 6 weken voltijds verlof en 18 weken deeltijds verlof. Het bepaalde in artikel 4.18 van de CAO NU is onverminderd van toepassing.

3. **Ouderschapsverlof**

Basisrecht op grond van de Wet Arbeid en Zorg: De werknemer die minstens één jaar bij de werkgever in dienst is heeft voor de verzorging van een tot het gezin behorende kind in de leeftijd van 0 tot 8 jaar recht op ouderschapsverlof. Het aantal uren verlof waarop de deelnemer recht heeft bedraagt dertien maal de arbeidsduur per week. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden. De

deelnemer kan de werkgever verzoeken om:

- i. verlof voor een langere periode dan 6 maanden, of
- ii. het verlof op te delen in maximaal 3 perioden, waarbij iedere periode minstens een maand bedraagt, of
- iii. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week

(Zie voor nadere voorwaarden de Regeling Ouderschapsverlof Nederlandse Universiteiten).

Artikel 7 Arbeidsvoorwaarden tijdens het levensloopverlof.

1. Gedurende het levensloopverlof worden (naar evenredigheid) de betaling van het salaris, de eventuele toelagen, de reiskostenvergoeding, eventuele andere onkostenvergoedingen en verstrekkingen stopgezet en stopt de opbouw van vakantiedagen, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.
2. Tijdens een periode van volledig verlof wordt de werkgeversbijdrage aan kinderopvang stopgezet.
3. Indien en voorzover de werknemer het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, wordt de jaarlijkse periodieke verhoging opgeschoven met het aantal volledige maanden dat het verlof langer duurt dan drie maanden. Hetzelfde principe wordt gehanteerd voor het opschuiven van termijnen van functioneringsgesprekken en/of beoordelingen.
4. De werknemer is gedurende de verlofperiode maximaal 18 maanden verzekerd voor de werknemersverzekeringen (ZW, WIA, WW) krachtens de Wet Onbetaald Verlof (Staatsblad 412, 1998).
5. Bestaande afspraken over pensioenopbouw en sociale zekerheid bij sabbatical leave, ouderschapsverlof en zorgverlof blijven in stand. Bij dit soort verlof vindt geen opschorten van periodiekdatum van salaris plaats.
6. Over de premieverdeling tussen werkgever en werknemer is in het kader van de CAO Nederlandse Universiteiten afgesproken dat de werkgever tijdens levensloopverlof met ingang van 1 januari 2006 (of vanaf datum indiensttreding daarna) éénmaal per acht kalenderjaren, over een periode van maximaal negen maanden, het voor het ouderdomspensioen normale werkgeversdeel van de pensioenpremie betaalt. Bij een levensloopverlof langer dan negen maanden betaalt de werknemer zelf de volledige pensioenpremie voor de periode na die eerste 9 maanden. Tevens betaalt de werknemer zelf de volledige pensioenpremie bij elk volgend verlof binnen 8 jaar.
Voor de hoogte van de pensioenpremie (los van de verdeling) en de grootte van het pensioengevend inkomen gelden de afspraken die in de Pensioenkamer zijn gemaakt:
 - o doorsneepremie gedurende maximaal één jaar levensloopverlof;
 - o indien de opname uit het levensloop spaartegoed tenminste 70% bedraagt van het inkomen voorafgaand aan het verlof, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het pensioengevend inkomen voorafgaand aan het verlof;
 - o indien de opname uit het levensloop spaartegoed minder dan 70% van het pensioengevend inkomen voorafgaand aan verlof bedraagt, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het feitelijk inkomen uit levensloop.
7. De werknemer keert na afloop van het levensloopverlof in principe terug in de oude functie.
8. Wanneer er tijdens het levensloopverlof van de werknemer een reorganisatie plaats vindt waarbij de (voormalige) functie van de werknemer betrokken is, wordt de werknemer op gelijke wijze behandeld als de andere bij de reorganisatie betrokken werknemers.

Artikel 8 Ziek tijdens verlof

1. Als de deelnemer gedurende de voltijd verlofperiode ziek wordt, loopt het verlof gewoon door en blijft hij zijn opgenomen levenslooptegoed als inkomen genieten.

2. Als de deelnemer gedurende de deeltijd verlofperiode ziek wordt, loopt het 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. Vanaf dat moment gaan ook de regelingen en termijnen gelden zoals bepaald door de CAO Nederlandse Universiteiten / ZANU, de Wet verbetering Poortwachter en de Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen.

Artikel 9 Aanvraagprocedure verlof

1. De aanvraag om langdurig (deeltijd)verlof als bedoeld in artikel 6, onder a en b op te nemen dient minstens 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 tenminste 2 maanden voor de gewenste ingangsdatum aan de werkgever.
2. De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in het eerste lid, uitstellen of in bijzondere gevallen afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
Onder zwaarwegende bedrijfsbelangen worden onder andere verstaan ernstige structurele problemen:
 - a. voor de bedrijfsvoering bij de personele bezetting c.q. herbezetting;
 - b. van roostertechnische aard;
 - c. op het gebied van de veiligheid.
 Ingeval de werkgever niet instemt met de verlofaanvraag, deelt de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd binnen één maand na ontvangst van het verzoek mee. Er wordt dan in onderling overleg naar een alternatief gezocht.
3. De werkgever stelt geen eisen aan de invulling van het verlof.
Indien de deelnemer tijdens de verlofperiode arbeid wenst te verrichten voor een andere werkgever, dient de deelnemer vooraf schriftelijk toestemming te vragen aan de werkgever. De regeling Nevenwerkzaamheden blijft van toepassing.

Artikel 10 Opname en uitbetaling levenslooptegoed

1. De deelnemer kan het levenslooptegoed opnemen vanaf een jaar na indiensttreding bij de werkgever.
2. Over het levenslooptegoed mag tijdens het bestaan van de dienstbetrekking worden beschikt ten behoeve van loon gedurende een periode van extra onbetaald verlof. 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 via het formulier "Opname levenslooptegoed".
Ter info: *De instelling zal het tegoed overboeken naar de werkgever, die het levenslooptegoed onder inhouding van de verschuldigde loonheffing, de bijdrage Zorgverzekeringswet en de pensioenpremie doorstort op de betaalrekening van werknemer.*
3. Gedurende het levensloopverlof bedraagt het opgenomen levenslooptegoed samen met het mogelijk daarnaast van de werkgever genoten loon, niet meer dan het laatstgenoten loon van de deelnemer.

Artikel 11 Einde dienstverband/deelname levensloop

1. Eenmaal begonnen Levensloopverlof dient te worden opgenomen voor einde dienstverband van rechtswege.
2. De deelname eindigt per datum beëindiging dienstverband, al dan niet op eigen verzoek, en bij overlijden
3. Indien de deelname eindigt wegens overlijden van de werknemer:

- a. Bestaat recht op een overlijdensuitkering als bedoeld in art. 7.6 CAO Nederlandse Universiteiten en
 - b. Recht op uitbetaling van eventuele verloftegoeden volgens de daarvoor geldende TU/e-regeling
4. Een levensloopsaldo mag worden meegenomen naar een volgende werkgever.

Artikel 12 Hardheidsclausule

In situaties waarin deze regeling niet voorziet of leidt tot kennelijk onredelijke uitkomsten, zullen werkgever en werknemer in overleg treden om tot een voor beide partijen aanvaardbare oplossing te komen.

Artikel 13 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2006.

Datum:

Eindhoven, 4 oktober 2006.

Namens het College van Bestuur TU/e,
Mw. drs. A.J. Klomps

Werknemersorganisaties TU/e,
CNV-Publieke Zaa
Ing. M.A.H. van Gessel

ABVAKABO/FNV
Mw. M.J.P.J. van der Valk-Kuijpers

CMHF/VAWO
Ir. P.A.F.M. Goemans

AC/AFZ-HOP
C.S.M. Heijmans