

Levensloopregeling

Levensloopregeling tussen werkgever en werknemer Arduin

Artikel 1

TOEPASSING

Arduin wil bevorderen dat de medewerkers hun werk- en privésituatie zo goed mogelijk op elkaar af kunnen stemmen. Hiervoor biedt zij de medewerkers de mogelijkheid om een tegoed in geld op te bouwen voor diverse verlofdoelen tijdens of na beëindiging van de dienstbetrekking.

Artikel 2

DEELNAME

Elke werknemer met een arbeidsovereenkomst heeft het recht op deelname en inleg in de Levensloopregeling. Voor deelname bij PGGM fondsenbeheer is verplicht dat de werknemer werkzaam is in de sector zorg en welzijn en dat hij actief deelneemt in de collectieve pensioenregeling van PFZW.

Artikel 3

INLEG

3.1

De werknemer heeft met ingang van 1 januari 2006 de mogelijkheid en het recht om bruto loon in te leggen voor het opbouwen van een Levenslooptegoed.

3.2

Het op te bouwen tegoed kan op een spaarrekening worden gezet of ingelegd worden in een beleggingsrekening. De uiteindelijke opbouw van het Levenslooptegoed is afhankelijk van het gekozen Levenslooppproduct, sparen en/of beleggen. Voorwaarden voor beide varianten zijn opgenomen in het reglement van PGGM fondsenbeheer of de levensloop- uitvoerder.

3.3

De werknemer mag zijn inleg in Levensloop financieren uit één of meer van de navolgende arbeidsvoorwaarden (bronnen):

- Meer gewerkte uren
- Bovenwettelijke verlofuren (boven 20 dagen)
- Resterende verlofuren uit voorgaande jaren
- Seniorenverlofuren
- Bruto salaris
- Bruto vakantietoeslag
- Bruto eindejaarsuitkering

3.4

De werknemer is vrij in de keuze van de Levenslooptuitvoerder. Als toegestane uitvoerder van een levensloopregeling zijn aangewezen: spaarinstellingen, verzekeraars, dochters van pensioenfondsen of speciaal voor de uitvoering van de Levensloopregeling door sociale partners opgerichte stichtingen.

3.5

In te leggen gelden worden door de werkgever gestort op een externe geblokkeerde rekening op naam van de werknemer, bij de door de werknemer aangewezen Levenslooptuitvoerder.

3.6

Over de eigen inleg van de werknemer in Levensloop wordt pensioen opgebouwd. Daar tegenover wordt tijdens een verlofperiode géén pensioen opgebouwd.

3.7

Over de inleg worden door de werkgever uitsluitend premies werknemersverzekeringen ingehouden. Deze inhoudingen worden verrekend met het uit te keren salaris in dezelfde periode. Het in te leggen bedrag in Levensloop wordt niet verlaagd door de premie-inhoudingen.

3.8

Inleg in Levensloop heeft geen nadelige gevolgen voor de Pensioengrondslag, noch voor daglonen WW, WAO, ZW of voor de hoogte van loongerelateerde uitkeringen en/of vergoedingen.

3.9

De werknemer mag in één jaar niet tegelijkertijd in de levensloopregeling én de spaarloonregeling inleggen.

3.10

Opgebouwde saldi in het kader van Spaarverlof mogen worden overgezet in de levensloopregeling. De werkgever stort dan, op verzoek van de werknemer, de waarde van de uren (tegen het actuele uurloon) of de door de werknemer aangewezen geblokkeerde rekening bij een Levenslooptuitvoerder, op naam van de werknemer. De omzetting van spaarverlof in Levensloop telt niet mee voor de bepaling van de maximale jaarlijkse inleg van 12% van het jaarsalaris (zie artikel 4), noch voor het aantal gespaarde jaren voor berekening van de loonheffingskorting. De waarde van het spaarverlofsaldo telt, al dan niet omgezet in Levensloop, mee voor de bepaling van de maximale inleg van 210% van het jaarsalaris.

Artikel 4

LEVENSLOOPSALDO & MAXIMALE SPAARTERMIJN

4.1

De inleg mag per jaar niet meer zijn dan 12% van het bruto jaarsalaris in datzelfde jaar.

4.2

Het in lid 1 genoemde maximum geldt niet voor de werknemer die op 1 januari 2005 50 jaar of ouder, maar niet ouder dan 55 jaar, was.

4.3

Maximaal kan de werknemer 210% van zijn jaarsalaris van het voorafgaande jaar opbouwen. Dit is inclusief tegoeden elders, gespaarde tegoeden in het kader van een regeling voor Spaarverlof, rente of belegging- rendement (al dan niet reeds bijgeschreven).

4.4

Het in lid 3 genoemde maximum geldt ook voor de in lid 4.2 genoemde werknemer.

4.5

In geval van demotie wordt voor de vaststelling van beide maxima uitgegaan van het salaris voor demotie.

4.6

Indien het saldo van de werknemer op 1 januari van enig jaar het maximum van 210% van zijn loon in het jaar daaraan voorafgaande overstijgt, mag hij dat jaar niet meer inleggen.

4.7

Als door (gedeeltelijke) opname het saldo weer onder de 210% komt, mag de werknemer in datzelfde jaar weer inleggen.

4.8

De werknemer is verplicht om jaarlijks, voordat de eerste inleg in dat jaar plaatsvindt, eventuele nog uitstaande Levensloopsaldi die onder voorgaande en/of andere gelijktijdige dienstverbanden zijn opgebouwd, aan de werkgever te melden. Dit geldt ook voor het saldo.

4.9

Voor de deelname aan de Levensloopregeling geldt een maximale spaartermijn tot de ingangsdatum van het Ouderdomspensioen.

Artikel 5

UITVOERING

5.1

Een werknemer die wil gaan deelnemen aan Levensloop vult een Deelnameformulier in en legt dit ter goedkeuring voor aan de werkgever.

5.2

Werknemer en werkgever ondertekenen samen het Deelnameformulier. De werknemer ontvangt een kopie en de werkgever archiveert het origineel in het persoonsdossier.

5.3

De werkgever maakt volgens overeengekomen betaalafspraken geld over aan de levenslooptuitvoerder.

5.4

Het inzetten van geldbronnen voor Levensloop kan doorlopend gedurende het hele jaar plaatsvinden.

5.5.

Bij inleg van geldbronnen kan overeengekomen worden dat de werknemer tot wederopzegging, conform vastgelegde afspraken, inlegt in Levensloop.

5.6

Voor de toets aan het jaarinkomen van 12% van het loon in het kalenderjaar gaat de werkgever uit van het loon volgens de jaaropgave.

5.7

De werkgever is inhoudingsplichtige en zal tegenover de Belastingdienst aannemelijk moeten maken dat de regeling voldoet aan de wettelijke voorwaarden. Hierbij zal hij toetsen of de uitvoerder wettelijk toegelaten is en of de inleg binnen de gestelde maxima blijven.

5.8

De werknemer is verplicht om een levensloopreglement van de uitvoerder ter beschikking te stellen aan de werkgever en aanpassingen van de regeling direct aan de werkgever te melden.

5.9

Binnen 4 weken na ondertekening van het deelnameformulier (c.q. de overeenkomst) voor Levensloop tussen werkgever en werknemer, wordt de inleg in de levensloop- regeling via de salarisstrook uitgevoerd.

5.10

Mutaties m.b.t. in te leggen bronnen, de hoogte van de inleg of de verdeling over beleggingsdoelen, worden op dezelfde wijze als genoemd in lid 1 t/m 3 middels een mutatieformulier ter ondertekening aan de werkgever voorgelegd.

Artikel 6

BESCHIKKEN OVER LEVENSLOOPSALDO

6.1

Het levensloopsaldo mag niet worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven of voorwerp zijn van zekerheid. Bij overtreding wordt het volledige saldo ineens tot het loon gerekend en vindt loon- en premieheffing over het volledige tegoed plaats.

6.2

Levensloopsaldo kan gebruikt worden voor alle vormen van verlof en bovendien voor verlof voorafgaand aan, en in aanvulling op, het pensioen. Aanvullende voorwaarden die door de werkgever worden gesteld, zijn afhankelijk van het soort Levensloopdoel:

- Langdurig betaald verlof (artikel 7)
- Studieverlof (artikel 8)
- Verlof en het kader van de wet Arbeid & Zorg (artikel 9)
- Minder werken (artikel 10)
- Aanvullend pensioen (artikel 11)

6.3

De werknemer die deelneemt aan de regeling Levensloop kan alleen over zijn Levensloopsaldo beschikken voor de in lid 2 van dit artikel genoemde doelen.

6.4

Als de werknemer tijdens zijn onbetaalde verlof aanspraak wil maken op diens Levensloopsaldo, moet hij zelf het benodigde (deel van het) saldo opvragen bij PGGM fondsenbeheer of de Levensloopuitvoerder. De werkgever moet mee tekenen voor akkoord.

6.5

De bevoegd leidinggevende beoordeelt het verzoek op de organisatorische en financiële mogelijkheden (i.v.m. vervangingskosten etc.)

6.6.

De werknemer kan voor opname van verlof gebruik maken van een Opnameformulier Levensloop (te vinden op www.pggm.nl). Na ondertekening door de werkgever ontvangt de werknemer een kopie. De werkgever stuurt het origineel uit naam van de werknemer door aan de levensloopuitvoerder en archiveert een kopie in het personeelsdossier.

6.7

Bij opname van (een deel van) het Levensloopsaldo keert de Levensloopuitvoerder uit aan de werkgever.

6.8

Bij opname van het verlof keert de werkgever een uitkering uit aan de werknemer ten laste van de Levensloopregeling en wordt loonbelasting ingehouden.

6.9

Werknemers die sparen op grond van de Levensloopregeling krijgen recht op Levensloopkorting. Bij opname van het Levensloopsaldo (voor de 65-jarige leeftijd) geldt een

Levensloopverlofkorting conform de dan geldende regeling van de belastingdienst, ongeacht de hoogte van de inleg in dat betreffende jaar.

6.10

De korting kan gebruikt worden, zodra het Levensloopsaldo wordt aangewend voor de doorbetaling van onbetaald verlof, dan wel belast worden uitgekeerd op de dag voorafgaande aan de dag dat de werknemer 65 jaar wordt. Ook bestaat recht op korting bij overlijden en bij afkoop wegens einde van de dienstbetrekking. Alleen bij aanwending voor verhoging van het Ouderdomspensioen bestaat het recht op loonheffingskorting niet.

6.11

De werknemer die Levensloopsaldo opneemt, behoudt de arbeidsvoorwaarden zoals die gelden op het moment dat het verlof ingaat.

6.12

Tijdens een periode van verlof is de som van de uitkering uit de levensloopregeling tezamen met een eventuele loondoorbetaling maximaal gelijk aan het laatstgenoten loon.

6.13

Tijdens een periode van verlof bouwt de werknemer gewoon vakantiedagen op.

6.14

Tijdens een periode van verlof wordt bij ziekte het verlof niet verlengd. De werknemer moet zich op gebruikelijke wijze ziekmelden en de niet opgenomen uren blijven gereserveerd staan. In geval van een kortdurende ziekte gaat de verlofperiode weer lopen nadat de werknemer zich weer beter heeft gemeld. De Ziektewetuitkering gaat in na afloop van de verlofperiode.

6.15

Tijdens een periode van verlof is de werknemer verzekerd voor de WW en de WAO. De uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden van de werknemer, waarbij de periode van verlof niet meetelt als gewerkte tijd.

6.16

Tijdens een periode van verlof blijft de werkgever op de overeengekomen wijze bijdragen in de kosten van de ziektekostenverzekering van de werknemer.

6.17

Uitbetaling van kostenvergoedingen wordt tijdens opname van Levensloop stopgezet, omdat de werknemer geen kosten meer maakt

6.18

Tijdens een verlofperiode wordt geen pensioen opgebouwd. De werknemer kan de pensioenopbouw wel, onder bepaalde voorwaarden, vrijwillig voortzetten.

6.19

Bij beëindiging van het dienstverband kan/mag de werknemer het Levensloopsaldo (geheel of gedeeltelijk) afkopen. Hij is echter vrij om het saldo te laten staan en bij een volgende werkgever de inleg voort te zetten.

6.20

Na beëindiging van het dienstverband is de Levensloopuitvoerder verantwoordelijk voor de uitkering van het opgebouwde saldo en voor de inhouding en afdracht van loonbelasting en premies volksverzekeringen over het opgenomen tegoed.

6.21

De werknemer heeft na het verstrijken van het verlof recht op terugkeer in de functie die hij vervulde op het moment dat hij de verlofperiode begon.

Artikel 7

DOEL LANGDURIG BETAALD VERLOF (SABBATICAL)

7.1

De werknemer die deelneemt aan de regeling Levensloop kan het tegoed aan Levensloopsaldo (of een deel daarvan) opnemen voor een periode van langdurig betaald verlof.

7.2

Voor de opname van het Levensloopsaldo voor langdurig betaald verlof geldt een richtlijn voor een termijn van minimaal 1 maand en een maximale opname welke in goed overleg tussen werkgever en werknemer wordt bepaald. Dit verlof moet in een aaneengesloten periode opgenomen worden.

7.3

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 3 jaar verlof opnemen (70% salaris).

7.4

Voor de opname van het Levensloopsaldo voor langdurig betaald verlof geldt dat dit uiterlijk aangevraagd moet worden op 15 november voorafgaand aan het kalenderjaar van opname.

7.5

Als daarvoor aanleiding bestaat om redenen van zwaarwegende bedrijfsbelangen, kan de bevoegd leidinggevende een verzoek tot Langdurig betaald verlof niet afwijzen, doch wel de duur daarvan beperken of de aanvangsdatum in overleg wijzigen. De bevoegd leidinggevende is verplicht een afwijzing respectievelijk wijziging schriftelijk te motiveren onder het gelijktijdig aanbieden van een alternatieve periode waarin het verlof opgenomen kan worden.

Artikel 8

DOEL STUDIEVERLOF

8.1

De werknemer die deelneemt aan de regeling Levensloop kan (een deel van het) Levensloopsaldo opnemen voor een periode betaald studieverlof.

8.2

Voor de opname van het Levensloopsaldo voor studieverlof geldt een termijn van minimaal 1 maand en een maximale opname welke in goed overleg tussen werkgever en werknemer wordt bepaald.

8.3

Bij opname van het Levensloopsaldo voor studieverlof moet het verzoek tot verlof minimaal 6 maanden voor de beoogde verlofperiode zijn ingediend bij de bevoegd leidinggevende.

8.4

De bevoegd leidinggevende kan een verzoek tot opname van Levensloopsaldo ten gunste van studieverlof afwijzen dan wel de duur daarvan beperken als daarvoor aanleiding bestaat om redenen van zwaarwegende bedrijfsbelangen. De bevoegd leidinggevende is verplicht de afwijzing respectievelijk wijziging schriftelijk te motiveren onder het gelijktijdig aanbieden van een alternatieve periode waarin het verlof opgenomen kan worden.

Artikel 9

DOEL VERLOF WET ARBEID EN ZORG

9.1

De werknemer die deelneemt aan de regeling Levensloop kan het tegoed een Levensloopsaldo (of een deel daarvan) opnemen voor het verlof in het kader van de Wet Arbeid & Zorg.

9.2

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 Levensloopsaldo bovendien gebruiken om het verlof uit de wettelijke regeling te verlengen.

9.3

Voor de opname van het Levensloopsaldo 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.

9.4

Voor de opname van het Levensloopsaldo voor verlof in het kader van de Wet Arbeid & Zorg zijn verder de betreffende bepalingen in de CAO van toepassing.

9.5

Als de werknemer het Levensloopsaldo 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 10

DOEL MINDER WERKEN

10.1

De werknemer die deelneemt aan de regeling Levensloop kan het saldo (of een deel daarvan) opnemen voor een periode van 'minder werken' door het wekelijks inplannen en opnemen van verlof.

10.2

Voor de opname van het Levensloopsaldo 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.

10.3

Voor de opname van het Levensloopsaldo voor 'minder werken' geldt een minimale aanvraagtermijn van 6 maanden.

10.4

De bevoegd leidinggevende kan een verzoek tot opname van verlof ten gunste van het doel 'minder werken' afwijzen dan wel de omvang en of duur daarvan beperken als daarvoor aanleiding bestaat om redenen van zwaarwegende bedrijfsbelangen. De bevoegd leidinggevende is gehouden een afwijzing respectievelijk wijziging schriftelijk te motiveren onder het gelijktijdig aanbieden van een alternatieve omgang en of periode waarin het verlof kan worden opgenomen.

Artikel 11

DOEL AANVULLEND PENSIOEN

11.1

De werknemer die deelneemt aan de regeling Levensloop kan het Levensloopsaldo (of een deel daarvan) aanwenden voor aanvullend (Ouderdoms-)pensioen

11.2

Opname voor aanvullend pensioen is mogelijk totdat de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

11.3

De maximale opname wordt bepaald door het tegoed aan Levensloopsaldo en begrensd door de wettelijke bepalingen voor bovenmatige pensioensopbouw.

Artikel 12

BEEÏNDIGING DEELNEMERSCHAP

12.1

Als het dienstverband van de werknemer (voortijdig) wordt beëindigd, hoeft de werknemer niet te kiezen om af te kopen. Aangezien het een individuele regeling betreft en het Levensloopsaldo bij de door hem aangewezen instelling op zijn naam is ondergebracht, kan hij bij een nieuwe werkgever doorgaan met inleggen in dezelfde regeling. De werknemer kan ook kiezen voor het overdragen van de waarde naar de Levensloopuitvoerder van de nieuwe werkgever.

12.2

Bij overlijden van de medewerker maakt het Levensloopsaldo, na loonheffing, deel uit van de nalatenschap.

Artikel 13

OVERIGE BEPALINGEN

13.1

De regeling Levensloop treedt in werking op 1 januari 2006.

13.2

De regeling Levensloop kan door de werkgever worden aangevuld, gewijzigd of opgeheven als bepalingen in de CAO of wetgeving hiervoor aanleiding geven.

13.3

In alle gevallen waarin het reglement niet voorziet, beslist de werkgever.

PO&O, mei 2009