

Het reglement levensloop hbo is vervallen. Het reglement staat alleen nog open voor de werknemers die onder de volgende overgangsregeling vallen.

Overgangsregeling levensloop

De overgangsregeling levensloop maakt onderscheid tussen deelnemers die meer of minder dan €3000,- gespaard hebben. De tekst van de overgangsregeling staat gepubliceerd op de website van de Belastingdienst

https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/personeel_en_loon/aangifte-doen-eerdere-jaren/2013/veranderingen_2013/overgangsrecht_levensloopregeling_verbeteringen_en_aanullingen

De tekst van het vervallen reglement luidt als volgt:

Levensloopregeling HBO

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst hoger beroepsonderwijs;
2. Werkgever: de hogeschool;
3. Werknemer: persoon die een dienstverband heeft met een instelling als bedoeld onder 2;
4. Arbeidsovereenkomst: arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer;
5. Levensloopregeling: Een door de werkgever gefaciliteerde regeling die ten doel heeft het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van onbetaald verlof;
6. Bron: het loon als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 dan wel tijdbronnen die conform de CAO als inlegbron ingezet kunnen worden;
7. Kalenderjaar: Het tijdvak van 1 januari van enig jaar tot en met 31 december van enig jaar;
8. Levensloopinstelling: een door de werknemer gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, derde lid van de Wet op de Loonbelasting 1964;
9. Levenslooprekening: een geblokkeerde rekening op naam van de werknemer bij een levensloopinstelling waarmee een levenslooptegoed wordt opgebouwd;
10. Levensloopverzekering : een verzekering op naam van de werknemer bij een levensloopinstelling waarmee een levenslooptegoed wordt opgebouwd;
11. Inlegperiode: de periode waarin in het kader van deze levensloopregeling de voorziening in geld wordt opgebouwd;
12. Opnameperiode: de periode waarin onbetaald verlof wordt genoten en levenslooploon wordt verkregen;
13. Levenslooptegoed: de ingevolge een levensloopregeling opgebouwde voorziening in geld, vermeerderd met de daarop gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen, waarover mag worden beschikt ten behoeve van levenslooploon tijdens onbetaald verlof;
14. Levenslooploon: het loon afkomstig uit het levenslooptegoed dat via de werkgever aan de werknemer op diens verzoek tijdens onbetaald verlof wordt uitgekeerd;
15. Loon: loon als bedoeld in artikel 19g, eerste lid, onder b, van de Wet op de loonbelasting 1964;
16. Uurloon: 1/1659 deel van het jaarkomen zoals bedoeld in artikel A-1, onder j van de CAO.
17. Peildatum: de eerste dag van de maand waarin de werknemer een aanvraag heeft ingediend.
18. Berekeningsgrondslag van het levenslooploon: het salaris, vermeerderd met de vakantiewuitkering over dat salaris, de eindejaarsuitkering en de structurele uitkeringen;
19. Cursusjaar: periode van 1 september tot 31 augustus;

Artikel 2 Werkings sfeer

De levensloopregeling staat per 1 januari 2006 open voor alle werknemers die een dienstverband met de werkgever hebben.

Artikel 3 Aanvraag opbouw levensloopte goed

1. De werknemer kan eenmaal per jaar een aanvraag indienen om uit een of meer bronnen als genoemd in artikel 4 het levenslooploon op te bouwen.
2. De per kalenderjaar te sparen voorziening in geld bedraagt ten hoogste 12 procent van het loon van dat jaar.
3. Het in het tweede lid bedoelde maximumpercentage geldt niet voor de werknemer die is geboren tussen 1 januari 1950 en 1 januari 1955.
4. De werknemer kan het levensloopte goed dat is opgebouwd in een of meer inmiddels beëindigde arbeidsverhoudingen geheel of gedeeltelijk overboeken naar een op grond van deze regeling geopende levensloopte goed.

Artikel 4 Bronnen

Ten behoeve van de opbouw van het levensloopte goed kan de werknemer de volgende bronnen inzetten:

1. Geldbronnen:

Alle beloningscomponenten uit hoofdstuk H van de cao-hbo De werknemer kan het levensloopte goed dat is opgebouwd in één of meer beëindigde dienstbetrekkingen geheel of gedeeltelijk overboeken naar een op grond van deze regeling geopende levensloopte goed.

2. Tijdbronnen:

- a. Vakantiedagen: De werknemer heeft de mogelijkheid om maximaal 90 verlofuren per jaar, in combinatie met de verlofuren uit het keuzemenu, in te zetten voor de levensloopregeling. Indien de werknemer meer verlofuren in wil zetten dient hierover moet overeenstemming te worden bereikt met de werkgever.
- b. Vergoeding in tijd voor overwerk: maximaal de in de keuzeperiode ontvangen vergoeding in tijd;
3. De bronnen genoemd in het tweede lid worden omgezet in een geldbedrag, berekend op basis van het uurloon dat de werknemer geniet op de peildatum.

Artikel 5 Procedurele afspraken omtrent levensloopte goed

1. De in artikel 3 genoemde aanvraag dient de volgende gegevens te bevatten:

- a. de levensloopte goedinstelling;
- b. het nummer van de levensloopte goedrekening of het (polis)nummer van de levensloopte goedverzekering;
- c. tot welke bedragen uit de in artikel 4 genoemde bronnen wordt ingelegd;
- d. of vorengenoemd bedrag eenmalig dan wel maandelijks moet worden ingelegd;
- e. de begin en einddatum van de inlegperiode indien gekozen is voor de maandelijks inleg;
- f. een verklaring van de werknemer waaruit blijkt:
 - dat hij bekend is met de inhoud van deze Levensloopregeling;
 - of hij in een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen een levensloopte goed heeft opgebouwd en wat de omvang daarvan is op 1 januari van het kalenderjaar van de ondertekening van deze verklaring;
 - of hij een verloopspaarrekening heeft en wat het laatst bekende saldo van die rekening is;
 - dat hij geen voorziening ingevolge deze regeling opbouwt in het kalenderjaar waarin hij bij een inhoudingsplichtige loon spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964, Voor het jaar 2006 geldt dat de werknemer die deelneemt aan de spaarloonregeling tot 1 juli 2006 mag overstappen naar levensloopregeling.
 - dat hij ermee instemt dat zijn hele of gedeeltelijke levensloopte goed aan de werkgever wordt uitgekeerd in situaties als bedoeld in artikel 6, zesde lid van deze regeling;
 - dat hij ermee instemt dat de levensloopte goedinstelling aan de werkgever informatie over de omvang van het levensloopte goed verstrekt.
 - dat de werknemer ermee instemt dat de werkgever persoonsgegevens verstrekt aan de levensloopte goedinstelling zoals bepaald in de Wet Financiële Dienstverlening.

2. Indien het een eerste aanvraag betreft dan gaat deze vergezeld van een verklaring van de levensloopinstelling waaruit blijkt dat deze instelling:
 - a. ten aanzien van de levenslooprekening of de levensloopverzekering conform het gestelde in deze regeling en de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 en de Wet Financiële Dienstverlening zal handelen;
 - b. de werkgever binnen 4 weken na afloop van elk kalenderjaar een opgave zal verstrekken van het levenslooptegoed op 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.
3. Indien in een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen een levenslooptegoed is opgebouwd: een verklaring van de levensloopinstelling waar dat tegoed is opgebouwd, waarin wordt aangegeven hoeveel kalenderjaren de werknemer heeft gespaard, het saldo aan nog op te nemen levensloopheffingskorting en het saldo aan opgebouwde levenslooptegoed op 1 januari van het lopende kalenderjaar.
4. De aanvraag wordt minimaal twee kalendermaanden voorafgaand aan de maand waarin het met levenslooploon te financieren onbetaald verlof als bedoeld in artikel 8 moet ingaan ingediend.

Artikel 6 Specifieke bepalingen omtrent levenslopinleg

1. De werkgever kent op basis van de hem bekende gegevens binnen 30 kalenderdagen na datum van indiening de in artikel 3 bedoelde aanvraag toe, tenzij het levenslooptegoed, vermeerderd met:
 - a. het levenslooptegoed uit een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen; en/of
 - b. het saldo van de verloopspaarregeling als bedoeld in artikel L van de cao;op 1 januari gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon over het voorafgaande kalenderjaar.
2. Voor de toepassing van het eerste lid mag een salarisvermindering buiten beschouwing blijven, voor zover deze het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie of een lager gekwalificeerde functie in het kader van demotie in de periode die aanvangt tien jaar direct voorafgaand aan de pensioendatum. De omvang van het dienstverband mag in geval van het aanvaarden van een deeltijdfunctie dan niet met meer dan 50% verminderen.
3. Een toegekende aanvraag kan, met uitzondering van het moment van de jaarlijkse bevestiging door de werknemer, uitsluitend worden gewijzigd na instemming van de werkgever.
4. De inleg als bedoeld in artikel 5 wordt door de werkgever gestort op de levenslooprekening dan wel overgemaakt als premie voor de levensloopverzekering, zoveel mogelijk in de maand waarin de door de werknemer aangewezen bronnen zouden zijn uitbetaald.
5. Het is de werknemer niet toegestaan gelden rechtstreeks op zijn levenslooprekening of levensloopverzekering te storten of te doen storten.
6. Indien in een kalenderjaar het geld dat gedurende dat kalenderjaar is ingelegd meer bedraagt dan 12 procent van het loon, wordt het bovenmatige gedeelte door de levensloopinstelling aan de werkgever uitgekeerd en vervolgens door de werkgever als salaris aan de werknemer uitgekeerd.

Artikel 7 Einde spaarperiode

De spaarperiode wordt beëindigd uiterlijk met ingang van de tweede maand volgende op die waarin de werknemer dit aan de werkgever schriftelijk heeft verzocht.

Artikel 8 Het levenslooptegoed

1. Over het levenslooptegoed wordt uitsluitend beschikt:
 - a. ten behoeve van de uitbetaling van levenslooploon,
 - b. ten behoeve van het levenslooptegoed in een aanspraak als bedoeld in artikel 16.6 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, mits na de omzetting de aanspraak nog blijft binnen de in of krachtens hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 gestelde grenzen.
2. Het levenslooptegoed mag op geen enkele wijze worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk als voorwerp van zekerheid anders dan ten behoeve van de in artikel 61k van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding worden aangeboden.

Artikel 9 Met levenslooploon te financieren periode van onbetaald verlof

1. De werknemer kan levenslooploon benutten voor de volgende onbetaald verlofdoelen:
 - a. Langdurig voltijdsverlof ten behoeve van loopbaanonderbreking.

De duur van dit onbetaald verlof bedraagt maximaal één cursusjaar. Het onbetaalde verlof kan, gecombineerd met andere vormen van betaald verlof, worden opgenomen. Indien sprake van een combinatie met langdurig deeltijdverlof, zoals bedoeld onder e, is geldt daarvoor ook in totaal de maximale termijn van één cursusjaar. De werkgever kan in overleg met de werknemer toestaan dat er een andere aaneengesloten periode van 12 maanden levensloopverlof wordt opgenomen.

Over de aanvraag voor opname alsmede de minimumtermijn van het verlof worden in het lokale overleg afspraken gemaakt. Bij het maken van deze afspraken worden de bedrijfsprocessen van de hogeschool gerespecteerd. De uitkomsten van het lokale overleg over de aanvraag voor opname en de minimumtermijnen zullen door de werkgever worden aangemeld als cao-afpraak bij de Arbeidsinspectie. De werkgever kan het verzoek afwijzen indien zwaarwegende bedrijfsbelangen, zich hiertegen verzetten.

b. Onbetaald verlof voorafgaand aan pensionering

De werknemer heeft het recht om, direct voorafgaand aan zijn pensioen onbetaald verlof op te nemen. Indien de werknemer gebruik maakt van deeltijdverlof is de invulling onderwerp van overleg tussen de werkgever en de werknemer conform de wettelijke bepalingen

c. Zorgverlof

De werknemer heeft recht op zorgverlof conform de wettelijke bepalingen. De vorm van het verlof is onderwerp van overleg tussen de werkgever en de werknemer. Op grond van artikel J-12 van de cao heeft de werknemer recht op betaald zorgverlof voor een beperkte periode. Na deze periode is er sprake van onbetaald zorgverlof.

d. Ouderschapsverlof

De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof conform de wettelijke bepalingen. Werkgever en werknemer maken afspraken over de invulling van het verlof.

De werkgever kan het verzoek afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

e. Langdurig deeltijdverlof

De termijnen als bedoeld in lid 1 a zijn van toepassing.

Artikel 10 Procedurele afspraken omtrent aanvraag levensloopopname

1. De aanvraag om toekenning van levensloopverlof bevat de volgende gegevens:

- a. de datum waarop de levensloopverlofperiode ingaat;
- b. het aantal uren levensloopverlof dat wordt opgenomen;
- c. de verdeling van de uren levensloopverlof over de weken in geval van deeltijdverlof;
- d. het percentage van de berekeningsgrondslag dat als uitkering moet worden uitbetaald;
- e. een machtiging van de werknemer om een eenmalige of maandelijkse uitkering ter grootte van het in de aanvraag aangegeven bedrag ten laste van diens levenslooptegoed aan de werkgever te verstrekken op een door de werkgever aangegeven wijze.

2. De werkgever stemt in met de verlof aanvraag, tenzij deze te laat is ingediend of zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen het voorgestelde tijdstip en/of de vorm van het verlof verzetten.

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. Er wordt dan in onderling overleg naar een alternatief gezocht.

4. De werkgever stelt geen eisen aan de invulling van het verlof mits tijdens de verlofperiode geen arbeid wordt verricht voor een andere werkgever, behoudens goedkeuring van werkgever.

5. Indien de werknemer na toekenning van het levensloopverlof doch voor de datum waarop de levensloopverlofperiode ingaat ziek wordt, kan de werkgever de toekenning intrekken en het levensloopverlof geen doorgang laten vinden.

6 De termijnen als bedoeld in het artikel 9, lid 1a en lid 1e zijn niet van toepassing wanneer er sprake is van aanwending van het verlof voor zorgdoeleinden en het moment van aanvang niet in redelijkheid kan worden voorzien.

Artikel 11 Uitkeringen en aanspraken tijdens het levensloopverlof

1. Gedurende het levensloopverlof wordt door de werkgever aan de werknemer maandelijks een uitkering als bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, verstrekt op basis van de berekeningsgrondslag over de maand direct voorafgaande aan de datum van ingang van het levensloopverlof. De uitkering is ten hoogste gelijk aan die berekeningsgrondslag.

2. Indien het levensloopverlof voor een deel geldende arbeidsduur wordt toegekend is de uitkering samen met het salaris en andere toegekende beloningen, toelagen en uitkeringen niet hoger dan de berekeningsgrondslag, bedoeld in het eerste lid.

Artikel 12 Gevolgen voor arbeidsvoorwaarden werknemer

1. Pensioenregeling

a. De werknemer blijft gedurende de voltijd/deeltijd verlofperiode deelnemer aan de bij werkgever geldende pensioenvoorziening waarbij de verlofperiode geldt als diensttijd voor de pensioenopbouw.

b. De standaard werkgeversbijdrage aan de pensioenopbouw tegen de doorsneepremie is beperkt tot een periode van maximaal 12 maanden levensloopverlof en wordt verstrekt bij:

- Levensloopverlof opgenomen in verband met een door werkgever en werknemer gezamenlijk geprefereerd doel dat bijdraagt aan het in stand houden c.q. verbeteren van de functieervulling van de werknemer. Het moet hierbij gaan om levensloopverlof dat niet aansluit op de datum dat de werknemer ontslag neemt in verband met (vervroegd) ouderdomspensioen. Onder gezamenlijk geprefereerd doel wordt ten minste verstaan de opname van levensloopverlof in verband met ouderschaps- of zorgverlof, scholing en opfrisverlof (sabbatical).

- Deeltijds levensloopverlof dat aansluit op de datum dat de werknemer ontslag neemt in verband met (vervroegd) ouderdomspensioen voor zover dat niet meer dan 20% van de betrekkingsomvang beslaat. Bij opname van levensloopverlof voor een groter deel van de betrekkingsomvang blijft de werkgeversbijdrage aan de pensioenopbouw beperkt tot de bijdrage die bij 20% verstrekt zou worden. In verband met de gemaakte afspraken in de Pensioenkamer op 10 maart 2006 is hierbij verondersteld dat het levenslooploon tenminste 70% van de grondslag (naar rato van de omvang van het levensloopverlof) betreft. Indien het levenslooploon lager is wordt de werkgeversbijdrage naar rato neerwaarts bijgesteld.

2. Indien de afspraken onder lid 1b door de rechter als fiscaal onzuiver worden aangemerkt, zal er over de werkgeversbijdrage aan de pensioenopbouw opnieuw overleg tussen de partijen worden gevoerd.

3. Onkostenvergoedingen

Ten aanzien van de aan aanwezigheid gerelateerde (on)kostenvergoedingen, zoals tegemoetkoming woon-werkverkeer, reiskostenvergoedingen, vergoeding werkgeversbijdrage kinderopvang, en incidentele toeslagen worden tijdens de voltijds verlofperiode dezelfde regels toegepast als bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid. De werkgever kan betaling van deze vergoedingen (gedeeltelijk) stopzetten wanneer (deeltijd)levensloopverlof wordt opgenomen. Hij zal daarbij de invulling van het verlof alsmede de redelijkheid en billijkheid in acht nemen.

4. De werknemer is gedurende de verlofperiode verzekerd krachtens de werknemersverzekeringen (ZW, WIA, WW).

5. Tijdens het verlof stopt de opbouw van vakantiedagen en vakantietoeslag.

Artikel 13 Ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof tijdens de verlofperiode

1. Ingeval van ziekte gedurende een aaneengesloten periode van 4 of meer weken wordt het levensloopverlof opgeschort.

2. Voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt het levensloopverlof opgeschort.

Artikel 14 Terugkeer in de functie

1. Voor zover het levensloopverlof niet wordt opgenomen direct voorafgaande aan het pensioen heeft de werknemer na terugkeer van het verlof een functiegarantie, d.w.z. recht op de functie die de werknemer bekleedde bij aanvang van de verlofperiode.

2. De werknemer heeft recht op voortzetting van alle arbeidsvoorwaarden zoals die golden bij aanvang van de verlofperiode. Werkgever maakt over deze zaken met de werknemer voorafgaand aan het levensloopverlof afspraken en draagt zorg voor de uitvoering hiervan.

Artikel 15 Ontslag

1. In geval van ontslag blijft het levenslooptegoed bij de levensloopinstelling staan, tenzij de werknemer door middel van een aanvraag aan de werkgever kenbaar maakt wat er met het levenslooptegoed moet gebeuren. In de aanvraag vermeldt de werknemer:

a. het bedrag uit het levenslooptegoed waarover hij wenst te beschikken;

- b. het bedrag dat naar de nieuwe levensloopinstelling moet worden overgemaakt indien hij het levenslooptegoed geheel of gedeeltelijk wil inbrengen in de levensloopregeling van de werkgever bij wie hij in dienst zal treden;
 - c. indien van toepassing, de gegevens van de nieuwe levensloopinstelling;
 - d. indien van toepassing, het nummer van de nieuwe levenslooptekening of het (polis)nummer van de nieuwe levens loopverzekering.
2. Indien de werknemer geheel of gedeeltelijk over het levenslooptegoed wenst te beschikken, bevat de aanvraag een machtiging van de werknemer om een uitkering ter grootte van het in de aanvraag aangegeven bedrag ten laste van diens levenslooptegoed aan de werkgever te verstrekken op een door de werkgever aangegeven wijze.
 3. De werkgever kent de aanvraag toe binnen 30 dagen na de datum waarop deze is ontvangen en maakt het besluit op de aanvraag binnen 14 dagen bekend aan de werknemer en de levensloopinstelling.
 4. Na ontvangst van de uitkering, bedoeld in het tweede lid, wordt deze na inhouding van loonheffing door de werkgever uitgekeerd aan de werknemer.
 5. De levensloopinstelling maakt het in het eerste lid, onder b, bedoelde bedrag rechtstreeks over naar de nieuwe levensloopinstelling.