

Tekstwijzigingen PGGM CAO 1 januari 2005 - 31 december 2006

Hoofdstuk 1

- 1.3.1. -1 **Wijziging:** Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2005 en eindigt per 1 januari 2007 tenzij partijen overeenkomen op een eerdere datum wijzigingen in de overeenkomst aan te brengen. Indien geen der partijen vóór 1 oktober 2006 aan de andere partijen aangetekend schriftelijk te kennen heeft gegeven dat zij de overeenkomst wenst te doen eindigen, of in één of meer bepalingen wijzigingen wenst, zodat alsdan een gewijzigde overeenkomst tot stand komt, zal deze geacht worden voor één jaar stilzwijgend te zijn verlengd.

Opmerking: indien een partij de CAO tussentijds wenst op te zeggen, dan geldt, overeenkomstig artikel 21 Wet CAO, dat die opzegging conform artikel 20 Wet CAO dient te geschieden en dat die opzegging voor alle partijen verbonden aan de CAO gevolgen (= hoofdregel) heeft, tenzij anders in de betreffende CAO is overeengekomen. Zoals de huidige bepaling luidt in artikel 1.3.1 lid 2 zou een opzegging aldus gevolgen hebben voor alle partijen verbonden aan de CAO. Indien dat niet de intentie is, dan dient daarvoor expliciet een bepaling te worden opgenomen.

Hoofdstuk 2

2.1.1. **Tekst wijzigen van lid 2**

Een tijdelijke arbeidsovereenkomst conform lid a en lid b kan maximaal twee maal worden verlengd, waarbij de totale duur van alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd tezamen genomen, inclusief eventuele tussenperioden van niet meer dan 3 maanden, niet meer bedraagt dan maximaal 3 jaren. Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is verlengd, is voor haar beëindiging geen voorafgaande opzegging nodig.

2.6. **Toevoegen na 2.6.8.**

Na het verstrijken van de geldigheidsduur waartegen deze CAO is aangegaan, zal tussen PGGM en de CAO-partijen een overleg starten over het wijzigen van de wachtgeldregeling zoals opgenomen in dit artikel.

- 2.6.2. lid 1 **Toevoegen bij het ‘laatstgenoten salaris’:** ‘het laatst genoten bruto salaris per maand voorafgaand aan de opzegging’.

Hoofdstuk 3

3.1.1. -1 **Wijzigen**

Met ingang van 1 juni 2005 worden de per 31 mei 2005 geldende salarissen en salarisschalen met 1,25 % verhoogd.

Met ingang van 1 januari 2006 worden de per 31 december 2005 geldende salarissen en salarisschalen met 1 % verhoogd.

3.2 **Aanpassen salaristabel (zie bijlage)**

“Aanvaardbaar” wordt overal vervangen door *voldoende*

3.3.1 Wijzigen lid 1 minimum vakantietoeslag in € 1696

Toevoegen lid 8

De vakantie en – eindejaarstoeslag van de werknemer die in enig jaar het fonds verlaat wegens pensionering dan wel wiens dienstverband beëindigt op grond van het bepaalde in art 2.5.2. lid b en c en in datzelfde jaar opnieuw in dienst treedt, wordt verrekend met de vakantie en – eindejaarstoeslag die de medewerker ex lid 6 en 7 van dit artikel reeds heeft ontvangen.

3.4.1 **Toevoegen:**

Deze eindejaarsuitkering bedraagt 6,5 % en in 2005 een incidentele eindejaarsuitkering die éénmalig wordt voldaan van 0,25%.

3.4.2. Wijzigen minimum eindejaarsuitkering in € 1272

Hoofdstuk 4

4.1.1. **Wijzigen**, dagen worden uren

Lid 1 24 roostervrije dagen wordt 192 uur.

Lid 2 3 dagen wordt 24 uur

Lid 3 5 dagen wordt 40 uur

1 dag wordt 8 uur

½ dag wordt 4 uur

4.1.2. **Wijzigen**, dagen worden uren

Lid 1 24 roostervrije dagen wordt 192 uur

Lid 2 12 dagen wordt 96 uur

4.2.3. 24 roostervrije dagen wordt *192 uur*

4.5.3. t/m 4.5.5 **Komen te vervallen**

4.5.6 - 2 wordt als volgt vervangen

Vanaf 1 juni 2005 bedraagt de bruto-vergoeding voor werknemers die volgens een vast dienstrooster bereikbaarheidsdiensten verrichten € 172 per week van 7 dagen.

Vanaf 1 juni 2005 bedraagt de bruto-vergoeding voor werknemers die volgens een vast dienstrooster bereikbaarheidsdiensten verrichten € 174 per week van 7 dagen.

De bruto-vergoeding wordt jaarlijks aangepast aan de tussen de partijen overeen te komen CAO-index.

Vervallen

PGGM wenst deze bereikbaarheidsregeling te wijzigen. Gedurende de looptijd van deze CAO zullen partijen in overleg een nieuwe regeling nader uitwerken. Onderdeel van deze uitwerking zal ook het opstellen van een overgangsregeling zijn om, daar waar nodig, de nadelige gevolgen van de gewijzigde regeling op te vangen.

4.6 **Wijzigen lid 1**, dagen worden overal *uren*

- a. 200 uren*
- b. 208 uren*
- c. 216 uren*
- d. 224 uren*

Lid 2, 10 en 11, dagen worden overal *uren*

4.7. **Toevoegen**

Deze regelingen dienen om arbeidsongeschiktheid te voorkomen.

4.7.1 **Wijzigen**, dagen worden overal *uren*

- 58 40 uren*
- 59 80 uren*
- 60 120 uren*
- 61 240 uren*
- 62 360 uren*
- 63 480 uren*
- 64 600 uren*

4.7.2.2 **Wijzigen**

Dagen worden overal *uren*

Lid 2 5 vakantie-dagen worden *40 uren*

3 extra leeftijdsdagen worden *24 extra leeftijdsuren*

23 vakantie-dagen worden *184 uren*

4.8. **Toevoegen voorafgaand aan artikel 4.8.1 en onder 4.8**

Definitie van een dag = het aantal uren dat een medewerker per dag werkt volgens zijn arbeidsovereenkomst.

Onder de verwijzing naar ‘een dag’ in het gehele artikel 4.8 dient te worden verstaan het aantal uren dat een werknemer per dag werkt volgens zijn arbeidsovereenkomst’.

Na sub f ‘calamiteiten- en ander kort verzuimverlof’ vermelden:

Gedurende de looptijd van deze CAO zullen de CAO-partijen de mogelijkheden bezien voor het vertalen van (collectief) buitengewoon verlof naar een individuele bijdrage in de levensloopregeling.

Invoegen

4.9 *Levensloopregeling*

Voor de werknemer geldt een levensloopregeling volgens de bepalingen van het reglement “Levensloopregeling tussen werkgever en werknemer PGGM”.

De bronnen voor inleg in de levensloopregeling zijn conform het PGGM cafetariaplan, waarbij ook het opgespaarde spaarverlof kan worden ingebracht. De volgende doelen zijn toegestaan:

- *studieverlof,*
- *verlof in het kader van Wet Arbeid en Zorg (zoals bijvoorbeeld ouderschapsverlof),*
- *minder werken,*
- *aanvullend pensioen en*
- *langdurig betaald verlof*

De structurele werkgeversbijdrage voor levensloop is 1% van het salaris dat als volgt wordt gedefinieerd:

- *vast bruto salaris*
- *vakantietoeslag*
- *eindejaarsuitkering*
- *vaste toeslag(en)*
- *overwerk van parttimers voorzover dit niet uitkomt boven het aantal uren dat hoort bij een 100% van de dienstbetrekking.*

De werkgeversbijdrage wordt ook betaald aan werknemers die niet meedoen aan de levensloopregeling. Het is mogelijk om de structurele werkgeversbijdrage als salaris te laten uitbetalen. Deze werkgeversbijdrage zal maandelijks worden betaald.

De structurele werkgeversbijdrage van 1% voor levensloop is direct pensioengevend. Indien dit om wat voor reden dan ook niet mogelijk is, dan zal dit door PGGM kostenneutraal worden gecompenseerd. Er wordt dan gezocht naar een oplossing zodat er wel sprake is van pensioenopbouw of een daaraan gelijkwaardige oplossing. Dit alles in overleg tussen partijen overeen te komen.

*Tijdens opname levensloop betaalt PGGM het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie door.
CAO partijen bevelen Careon Levensloop aan als uitvoerder.*

Hoofdstuk 5

5.2.3. lid 1 wordt als volgt gewijzigd

Indien de werknemer door arbeidsongeschiktheid of door zwangerschap en bevalling verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid, maar uiterlijk tot het einde van de arbeidsovereenkomst, recht op een bovenwettelijke aanvulling op hetgeen is vermeld in artikel 7: 629 lid 1 BW en wel tot 100% van zijn laatstgenoten brutosalaris, zoals dat gold in de periode direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid, inclusief de toeslagen vermeld in lid 4 van dit artikel. Gedurende de eerste 52 weken heeft de werknemer tenminste recht op het voor hem geldende wettelijk minimum loon.

Gedurende week 53 tot en met week 104 van de arbeidsongeschiktheid, maar uiterlijk tot het einde van de arbeidsovereenkomst, heeft de werknemer, indien hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en (passende) werkzaamheden verricht, recht op een bovenwettelijke aanvulling op hetgeen is vermeld in artikel 7: 629 lid 1 BW tot maximaal 30% met als maximum 100% van het laatstgenoten brutosalaris zoals dat gold in de periode direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid, inclusief de toeslagen vermeld in lid 4 van dit artikel.

Gedurende week 53 tot week 104 van de arbeidsongeschiktheid, maar uiterlijk tot het einde van de arbeidsovereenkomst, heeft de werknemer, die volledig arbeidsongeschikt is en door de bedrijfsarts c.q. UWV is vastgesteld dat de werknemer niet in staat wordt geacht om de eigen functie of passende werkzaamheden te verrichten, recht op een bovenwettelijke aanvulling op de regeling zoals vermeld in artikel 7: 629 lid 1 BW en wel tot maximum 100% van het laatstgenoten brutosalaris, zoals dat gold in de periode direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid, inclusief de toeslagen vermeld in lid 4 van dit

artikel.

Op het door PGGM verschuldigde loon wordt in mindering gebracht:

- a. het bedrag van een uitkering in geld dat een werknemer toekomt op grond van een verzekering krachtens de wet of uit andere hoofde, of uit enig (sociaal) fonds waarin de deelneming is bedongen of voortvloeit uit deze arbeidsovereenkomst;*
- b. het bedrag van inkomsten uit arbeid, die de werknemer ondanks zijn ziekte, elders dan wel bij het fonds en met toestemming van het fonds heeft verricht, zowel in als buiten dienstbetrekking.*

Op de hierboven vermelde loondoorbetalingsverplichting en de aanvulling zijn van toepassing de voorwaarden zoals opgenomen in artikel 7:629 BW.

Indien de werknemer na ommekomst van 104 weken arbeidsongeschiktheid een loonverlies heeft van 80% of meer en er geen of slechts een geringe kans op herstel bestaat, dan zal die werknemer in aanmerking kunnen komen voor de IVA-uitkering, mits de werknemer aan alle voorwaarden voor toekenning voldoet.

Indien de werknemer na ommekomst van 104 weken arbeidsongeschiktheid een loonverlies heeft van minder dan 35%, dan ontvangt de werknemer over de gewerkte uren salaris, vermeerderd met 70% van het verschil van salaris dat werd verdiend door de werknemer vóór arbeidsongeschiktheid en het salaris dat verdiend wordt met werkhervatting gedurende een periode van 18 maanden rekenend vanaf de eerste dag na ommekomst van 104 weken arbeidsongeschiktheid. Gedurende die periode van 18 maanden rust op PGGM de verplichting om maatregelen te nemen om de werknemer intern dan wel extern te herplaatsen.

Hoofdstuk 8

8.2.2. lid 7 wordt toegevoegd

De werknemer die niet in aanmerking komt voor de leaseregeling en niet valt onder de overgangsmaatregel van artikel 8.9.2 en die jaarlijks meer dan 2500 zakelijke kilometers met zijn eigen auto rijdt, ontvangt voor elke zakelijke kilometer gelegen boven de 2500 kilometers per jaar bruto € 0,24 per kilometer. Het gedeelte gelegen boven de € 0,19 bruto is fiscaal belast. De werknemer dient zelf lopende het betreffende jaar de overschrijding van de 2500 zakelijke kilometers aan PGGM aan te geven. Daarvoor dient de werknemer jaarlijks bescheiden te overleggen waaruit volgt dat een overschrijding van 2500 zakelijke kilometers heeft plaatsgevonden alsmede de hoogte van die overschrijding. PGGM is gehouden tot vergoeding over te gaan, indien en voor zover de werknemer daarvoor deugdelijke bescheiden, naar het oordeel van PGGM, heeft overgelegd. PGGM behoudt zich het recht voor om bij een wijziging in de fiscale facilitering, voornoemde vergoedingen te wijzigen.

Kilometers woon- werkverkeer worden niet als zakelijke kilometers geteld.

8.4.7 Toevoegen

Indien de werknemer op aan hem verwijtbare gronden een studie voortijdig beëindigt, is hij verplicht tot terugbetaling van de reeds gedeclareerde kosten *binnen 12 maanden in 12 gelijke delen per maand.*

8.5.1. Wordt als volgt gewijzigd

Vergoeding voor kosten geneeskundige hulp

-1 De werknemer, die in het kader van de door het fonds ten behoeve van zijn werknemers gesloten collectieve verzekering tegen ziektekosten voor zichzelf en eventueel zijn gezinsleden een aanvullende verzekering heeft afgesloten, wordt een bedrag vergoed ter grootte van 60% van de premie van deze aanvullende verzekering.

-2 Het in het eerste lid van dit artikel bepaalde vindt geen toepassing ten aanzien van die gezinsleden, die uit ander hoofde in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de door hen verschuldigde premie voor de ziektekostenverzekering. De werknemer heeft in deze mededelingsplicht naar PGGM. Eventuele onverschuldigde betaalde premie, is PGGM gerechtigd maandelijks te verrekenen met het salaris van de werknemer.

- 3.1 Werknemers zoals bedoeld in lid 1, die tevens "aanvullend" zijn verzekerd, kunnen in het geval van bijzondere ziektekosten die niet worden gedekt door een ziektekostenverzekering een vergoeding voor deze kosten aanvragen. Dit is bedoeld voor schrijnende gevallen. De criteria ter beoordeling hiervoor zijn de gezinssituatie en het (gezins)inkomen van de medewerker, omvang en redelijkheid van de gemaakte kosten.

- 3.2 De volgens dit artikel gemaakte kosten voor gezinsleden worden alleen vergoed voorzover deze zijn gemaakt voor gezinsleden voor wie de werknemer kostwinner is. Onder gezinsleden wordt in dit artikel verstaan de partner van de werknemer, de kinderen en pleegkinderen, voor wie kinderbijslag wordt genoten ingevolge de wettelijke regelingen inzake kinderbijslag en (een) ander(en) voor wie de werknemer kostwinner is.

- 4 Ten aanzien van de in lid 3 genoemde bijzondere ziektekosten zal jaarlijks door PGGM ter beschikking worden gesteld een maximale vergoeding van totaal € 15.000,-. De werknemer dient om in aanmerking te komen voor een deel van die vergoeding een gemotiveerde aanvraag in te dienen. Op die aanvraag wordt beslist door PGGM en de overige CAO-partijen. Voornoemde vergoeding kan alleen worden toegekend ter dekking van bijzondere ziektekosten die niet worden gedekt door een (ziektekosten)verzekering.

8.6. **Wordt in zijn geheel als volgt gewijzigd**

Conform de uitgangspunten van de Wet Kinderopvang betaalt PGGM als werkgever 1/6 van de werkelijke kosten van kinderopvang. Indien de werkgever van de partner van de werkgever niet meebetaalt, dan zal PGGM maximaal 1/3 van de werkelijke kosten van kinderopvang betalen.

PGGM stimuleert het aanbod van betaalbare kinderopvang door het ondersteunen van kinderopvang op het eigen terrein.

8.7.1 **Wordt als volgt gewijzigd**

Artikel 3 **Toevoegen**

Deelname aan spaarloon is niet mogelijk indien een medewerker eveneens deelneemt aan de levensloopregeling uit artikel 4.9.

Artikel 6 **Wijzigen lid 1 als volgt**

Alle op de spaarloonrekening gestorte bedragen dienen gedurende 48 maanden op deze spaarloonrekening te blijven staan, dan wel te worden aangewend voor de in de wet Inkomstenbelasting 2001 opgenomen bestedingsdoelen.

Artikelen 7 tot en met 11 komen te vervallen

8.9.2.1. lid 5 aangepast in € 0,19 en 2006

8.9.2.4. lid 2 **Wordt als volgt gewijzigd**

De waarde van de referentie auto wordt verhoogd naar € 27.000 per 1 januari 2005 en naar € 28.080 per 1 januari 2005.

De waarde zal elk kalenderjaar worden geïndexeerd met de indexering die op de leaseregeling van PGGM wordt toegepast.

Er wordt vanaf heden geen enkele wijziging meer aangebracht in deze overgangsmaatregel.

*** Gedragscode verdwijnt uit de CAO en is instemmingsplichtig voor de OR**

Levensloopregeling tussen werkgever en werknemer

PGGM

2006

Versie 3.0
December 2005

PGGM, statutair gevestigd te Zeist, biedt onder de navolgende voorwaarden een regeling voor levensloop aan haar werknemers aan.

ARTIKEL 1 TOEPASSING

De werkgever wil bevorderen dat de medewerkers hun werk- en privé-situatie zo goed mogelijk op elkaar af kunnen stemmen door hen de mogelijkheid te bieden om een tegoed op te bouwen in geld voor diverse verlofdoelen tijdens of na beëindiging van de dienstbetrekking.

ARTIKEL 2 STREKKING

- 2.1 De werknemer heeft met ingang van 1 januari 2006 de mogelijkheid en het recht om zijn geld en (de waarde van) tijd in te leggen voor opbouw van een levenslooptegoed in het kader van het cafetariaplan van de werkgever.
- 2.2 Het op te bouwen tegoed kan op een spaarrekening 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 de gekozen levenslooptuitvoerder.
- 2.3 Over de inleg in levensloop wordt pensioen opgebouwd. Tijdens de opname van levenslooptegoed betaalt PGGM het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie door. De werknemer kan de pensioenopbouw wel, onder bepaalde voorwaarden, vrijwillig voortzetten.
- 2.4 De werkgeversbijdrage in levensloop bedraagt 1 % van het bruto jaarsalaris. Deze bijdrage is niet pensioengevend.
- 2.5 Aan de inleg zijn de minima verbonden die door de aanbieder van de levenslooptregeling worden gehanteerd.
- 2.6 Voor inleg van (de geldelijke waarde van) tijdcomponenten geldt hetzelfde minimum als genoemd in lid 5.
- 2.7 Over de inleg worden door de werkgever uitsluitend premies werknemers-verzekeringen ingehouden. Deze inhouding wordt verrekend met het uit te keren salaris in dezelfde periode. Het in te leggen bedrag in levensloop wordt niet verlaagd door de premie-inhoudingen.
- 2.8 In te leggen gelden worden door de werkgever gestort op een externe geblokkeerde rekening op naam van de werknemer.
- 2.9 De werknemer is vrij in de keuze van de levenslooptuitvoerder. Als toegestane uitvoerder van een levenslooptregeling zijn aangewezen: spaarinstellingen, verzekeraars, bedrijfstak- of ondernemingsfondsen, uitvoeringsinstellingen of dochters van pensioenfondsen, of speciaal voor de uitvoering van de levenslooptregeling opgerichte stichtingen.
- 2.10 Bij opname van (een deel van) het levenslooptsaldo keert de levenslooptuitvoerder uit aan de werkgever.
- 2.11 Bij opname van het verlof keert de werkgever een uitkering uit aan de werknemer ten laste van de levenslooptregeling en worden premies volksverzekeringen en loonheffing ingehouden.
- 2.12 De verlofaanspraken (het levenslooptsaldo) mogen niet worden afgekocht, vervreemd of prijsgegeven of voorwerp zijn van zekerheid. Bij overtreding wordt het volledige saldo *ineens* tot het loon gerekend (i.p.v. periodiek zoals bij opname van het verlof).
- 2.13 Bij beëindiging van het dienstverband kan/mag de werknemer het levenslooptsaldo afkopen. Hij is echter vrij om het saldo te laten staan en bij een volgende werkgever inleg voort te zetten.
- 2.14 In ruil voor een bruto inleg in levensloop kan de werknemer afzien van een of meer van de navolgende arbeidsvoorwaarden (bronnen) vermeld in het cafetariaplan PGGM in artikel 1 tijdbronnen en artikel 2 geldbronnen (met uitzondering van spaarloon).

- 2.15 De werknemer mag niet in één jaar zowel in de levensloopregeling als in de spaarloonregeling inleggen.

ARTIKEL 3 DEELNAME

Elke werknemer met een arbeidsovereenkomst heeft het recht op deelname en inleg in de levensloopregeling als onderdeel van het cafetariaplan.

De werknemer heeft *geen recht* op verlof. Daarvoor heeft hij instemming nodig van de werkgever.

Werknemers met een loonbeslag zijn uitgesloten van deelname.

Werknemers die langer dan 6 maanden volledig arbeidsongeschikt zijn, mogen slechts deelnemen uit hun bruto loon en niet uit verlof.

ARTIKEL 4 UITVOERING

- 4.1 Een werknemer kan in het kader van het cafetariaplan gedurende het gehele jaar middels het formulier levensloop aangeven dat deze wenst deel te nemen aan de regeling levensloop.
- 4.2 Het inzetten van tijdcomponenten ten behoeve van levensloop kan in het kader van het cafetariaplan middels het formulier levensloop aangegeven worden.
- 4.3 De periode waarop de keuze betrekking heeft is standaard 1 kalenderjaar.
- 4.4 Voor inleg in levensloop uit de waarde van tijdbronnen wordt de waarde van een dag berekend tegen het actuele dagloon op het moment van uitruil.
- 4.5 Voor het uitruilen van uren ten behoeve van levensloop geldt een minimum van 4 uur.
- 4.6 Voor werknemers die gedurende 26 weken aaneengesloten geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, geldt dat het sparen uit tijdcomponenten wordt opgeschort tot het moment dat de werknemer volledig hersteld is.
- 4.7 De werkgever zal jegens 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 blijft.
- 4.8 De werkgever kan de werkgeversbijdrage alleen onbelast verstrekken indien de werknemer aan de werkgever een afschrift van de regeling ter beschikking stelt.
- 4.9 De werknemer is verplicht om een afschrift van de regeling ter beschikking te stellen aan de werkgever en aanpassingen van de regeling terstond aan de werkgever te melden.

ARTIKEL 5 LEVENSLOOPSALDO & MAXIMALE SPAARTERMIJN

- 5.1 De inleg mag per jaar, inclusief de werkgeversbijdrage, niet meer zijn dan 12% van het bruto jaarsalaris in datzelfde jaar.
- 5.2 Het in lid 1 genoemde maximum geldt niet voor de werknemer die op 1 januari 2005 reeds 50 jaar maar nog niet 55 jaar is, zodat die versneld kan opbouwen.
- 5.3 Maximaal kan de werknemer 210% van zijn jaarsalaris opbouwen. Dit is inclusief tegoeden elders, de bijdragen van de werkgever, rente of beleggingsrendement.
- 5.4 Het in lid 3 genoemde maximum geldt ook voor de werknemer die 1 januari 2005 reeds 50 jaar maar nog niet 55 jaar is.
- 5.5 In geval van demotie wordt voor de vaststelling van het maximum uitgegaan van het salaris vóór demotie.
- 5.6 Indien het saldo van de werknemer op 1 januari van het jaar het maximum van 210% van zijn loon in het jaar daaraan voorafgaand overstijgt, mag hij dat jaar niet meer inleggen.
- 5.7 Indien, door (gedeeltelijke) opname, het saldo weer onder de 210% komt, mag de werknemer in datzelfde jaar weer inleggen.
- 5.8 De werknemer is bij toetreding tot deze levensloopregeling verplicht om eventuele nog uitstaande levensloopsaldi, die onder voorgaande en of andere gelijktijdige dienstverbanden zijn opgebouwd, aan de werkgever te melden.
- 5.9 Voor de deelname aan de levensloopregeling geldt een maximale spaartermijn tot ingangsdatum ouderdomspensioen.

- 5.10 De werknemer die voor 1 januari 2006 heeft deelgenomen aan de verlofspaarregeling, mag zijn opgebouwde waarde in de verlofspaarregeling inleggen in de levensloopregeling.

ARTIKEL 6 BESCHIKKEN OVER LEVENSLOOPSALDO

- 6.1 Het is de werknemer niet toegestaan het tegoed levensloop af te kopen, te vervreemden of aan derden prijs te geven, dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid te maken.
- 6.2 De werknemer die deelneemt aan de levensloopregeling kan (een deel van) het tegoed laten uitkeren tijdens de opname van onbetaald verlof.
- 6.3 Blijft het dienstverband in stand, dan is de werkgever verantwoordelijk voor de uitkering en de inhouding van loonheffing en premies volksverzekeringen.
- 6.4 Indien de werknemer onbetaald verlof wil opnemen dient hij een opnameformulier onbetaald verlof in te vullen en te laten ondertekenen door zijn direct leidinggevende.
- 6.5 De bevoegd leidinggevende beoordeelt het verzoek op de organisatorische en bedrijfseconomische mogelijkheden.
- 6.6 Indien de werknemer tijdens zijn onbetaalde verlof aanspraak wil maken op diens levensloopsaldo, dient hij zelf het benodigde (deel van het) saldo op te vragen bij de levenslooptuitvoerder. De werkgever moet mee tekenen voor akkoord.
- 6.7 Na beëindiging van het dienstverband is de levenslooptuitvoerder verantwoordelijk voor de uitkering en de inhouding van loonheffing en premies volksverzekeringen.
- 6.8 Levensloopsaldo kan gebruikt worden voor alle wettelijke vormen van verlof en bovendien voor aanvulling op het pensioen. Aanvullende voorwaarden die door de werkgever worden gesteld, zijn afhankelijk van het soort levensloopdoel:
- Studieverlof (artikel 7);
 - Verlof in het kader van de Wet Arbeid & Zorg (artikel 8);
 - Minder werken (artikel 9)
 - Aanvullend Pensioen (artikel 10);
 - Langdurig betaald verlof (artikel 11).
- 6.9 De werknemer die deelneemt aan de regeling levensloop kan over zijn levensloopsaldo niet anders beschikken dan de in lid 8 van dit artikel genoemde doelen.
- 6.10 Het is de werknemer toegestaan om het onder deze regeling gespaarde saldo op te nemen direct voorafgaand aan de ingang van het ouderdomspensioen of het ingaan van een regeling voor vervroegde uittreding.
- 6.11 De werknemer die levensloopsaldo opneemt behoudt de arbeidsvoorwaarden zoals die gelden op het moment dat het ingaat met uitzondering van vergoeding telefoonkosten, onkosten en lease auto. Hiervoor gelden de bepalingen zoals deze bij ziekte gehanteerd worden.
- 6.12 Tijdens een periode van verlof is de uitkering maximaal gelijk aan het laatstgenoten loon.
- 6.13 Tijdens een periode van verlof bouwt de werknemer geen vakantiedagen op voor het gedeelte dat als onbetaald verlof wordt opgenomen.
- 6.14 Tijdens een periode van verlof wordt bij ziekte het verlof niet verlengd. De werknemer moet zich op de 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.
- 6.15 Tijdens een periode van verlof is de werknemer verzekerd voor de WW. De uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden van de werknemer, waarbij de periode van verlof niet meetelt als gewerkte tijd.

ARTIKEL 7 DOEL STUDIEVERLOF

- 7.1 De werknemer die deelneemt aan de regeling levensloop kan (een deel van) het tegoed aan levensloopsaldo opnemen ten behoeve van een periode betaald studieverlof.
- 7.2 Voor de opname van levensloopsaldo ten behoeve van full time studieverlof geldt een maximale opname van 3 maanden.

- 7.3 Bij opname van levensloopsaldo, ten behoeve van studieverlof, dient het verzoek tot verlof minimaal 3 maanden voor de beoogde verlofperiode te zijn ingediend bij de bevoegd leidinggevende.
- 7.4 De bevoegd leidinggevende kan een verzoek tot opname van levensloopsaldo, ten gunste van studieverlof, afwijzen dan wel de duur daarvan beperken indien daartoe aanleiding bestaat om redenen van zwaarwegende bedrijfsbelangen. De bevoegd leidinggevende is gehouden de afwijzing respectievelijk wijziging schriftelijk te motiveren.
- 7.5 De werknemer heeft na het verstrijken van het verlof recht op terugkeer in de functie die deze vervulde op het moment dat de verlofperiode een aanvang nam.

ARTIKEL 8 DOEL VERLOF WET ARBEID & ZORG

- 8.1 De werknemer die deelneemt aan de regeling levensloop kan het tegoed aan levensloopsaldo(of een deel daarvan) opnemen ten behoeve van verlof in het kader van de Wet Arbeid & Zorg.
- 8.2 Het op te nemen verlof dient 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 niet aanwenden om de periode van het verlof uit de wettelijke regeling te verlengen.
- 8.3 Het levensloopsaldo kan opgenomen worden volgens de bepalingen uit de Wet Arbeid & Zorg, tenzij er uit hoofde van de CAO afwijkende bepalingen gelden.
- 8.4 Voor de opname van levensloopsaldo ten behoeve van 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.
- 8.5 De werknemer dient het verzoek tot opname van het tegoed levensloop, conform de aanvraagtermijn van het betreffende verlof in de wet of CAO, door middel van het formulier opname levensloop kenbaar te maken bij de werkgever.
- 8.6 Voor de opname van levensloopsaldo ten behoeve van verlof in het kader van de Wet Arbeid & Zorg zijn verder de betreffende bepalingen in de CAO van toepassing.
- 8.7 De werknemer heeft na het verstrijken van het verlof recht op terugkeer in de functie die hij vervulde op het moment dat de verlofperiode een aanvang nam.

ARTIKEL 9 DOEL MINDER WERKEN

- 9.1 De werknemer die deelneemt aan de regeling levensloop kan het saldo (of een deel daarvan) opnemen ten behoeve van een periode van 'minder werken' door het wekelijks inplannen en opnemen van betaald verlof.
- 9.2 Voor de opname van levensloopsaldo ten behoeve van 'minder werken' geldt een maximale opname overeenkomstig het afgestemde aantal uren dat per week minder gewerkt gaat worden en de periode waarover deze vermindering overeengekomen is.
- 9.3 Voor de opname van levensloopsaldo ten behoeve van 'minder werken' geldt een minimale aanvraagtermijn van 3 maanden.
- 9.4 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 indien daartoe aanleiding bestaat om redenen van zwaarwegende bedrijfsbelangen. De bevoegd leidinggevende is gehouden een afwijzing respectievelijk wijziging schriftelijk te motiveren.
- 9.5 De werknemer behoudt tijdens dit verlof de functie die hij vervulde op het moment dat de periode van minder werken een aanvang nam.

ARTIKEL 10 DOEL AANVULLEND PENSIOEN

- 10.1 De werknemer die deelneemt aan de regeling levensloop kan het tegoed aan levensloopsaldo(of een deel daarvan) opnemen ten behoeve van aanvullend pensioen.
- 10.2 De maximale opname wordt bepaald door tegoed aan levensloopsaldo en begrensd door de wettelijke bepalingen ten aanzien van bovenmatige pensioenopbouw.

- 10.3 Voor de opname van levensloopsaldo ten behoeve van 'minder werken' geldt een minimale aanvraagtermijn van 6 maanden.
- 10.4 Indien de werknemer na het verlof met pensioen gaat, dan kan hij maximaal 3 jaar verlof opnemen tegen 70% van het laatstgenoten loon.

ARTIKEL 11 DOEL LANGDURIG BETAALD VERLOF

- 11.1 De werknemer die deelneemt aan de regeling levensloop kan het tegoed aan levensloopsaldo (of een deel daarvan) opnemen ten behoeve van een periode van langdurig betaald verlof.
- 11.2 Voor de opname van levensloopsaldo ten behoeve van langdurig betaald verlof geldt een minimale opname van 2 maanden en een maximale opname van 6 maanden (parttimers naar rato). Dit verlof dient in een aaneengesloten periode opgenomen te worden.
- 11.3 Voor de opname van levensloopsaldo ten behoeve van 'langdurig betaald verlof', geldt een minimale aanvraagtermijn van 6 maanden.
- 11.4 De bevoegd leidinggevende kan een verzoek tot langdurig betaald verlof afwijzen, dan wel de duur daarvan beperken, indien daartoe aanleiding bestaat om redenen van zwaarwegende bedrijfsbelangen. De bevoegd leidinggevende is gehouden een afwijzing respectievelijk wijziging schriftelijk te motiveren.
- 11.5 Opname van levensloopsaldo ten behoeve van een periode van langdurig betaald verlof is éénmaal in de 3 kalenderjaren mogelijk.
- 11.6 De werknemer heeft na het verstrijken van het verlof recht op terugkeer in de functie die hij vervulde op het moment dat de verlofperiode een aanvang nam.

ARTIKEL 12 BEËINDIGING DEELNEMERSCHAP

- 12.1 Indien 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.
- 12.2 Bij overlijden van de medewerker maakt het levensloopsaldo, tenzij anders geregeld, na loonheffing, deel uit van de nalatenschap.
- 12.3 Het deelnemerschap aan de levensloopregeling eindigt door:
- overlijden van de deelnemer
 - roeyement van de deelnemer door de werkgever wegens handelingen die in strijd zijn met de bepalingen van dit reglement.

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 indien bepalingen in de CAO of wetgeving daartoe aanleiding geven.
- 13.3 In bijzondere gevallen waarin dit reglement niet voorziet kan de werknemer verzoeken om uitbreiding van het verlof. De bevoegd leidinggevende beslist vervolgens.
- 13.4 In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet beslist de werkgever.