

Levensloopregeling (instroom niet meer mogelijk)

Overgangsrecht Levensloop

Sinds 1 januari 2012 is de wettelijke levensloopregeling afgeschaft en geldt overgangsrecht. Onder het overgangsrecht vallen personeelsleden die op 31 december 2011 een levenslooptegoed hadden van € 3.000 (inclusief het rendement over 2011) of meer. Zij mogen nog tot 1 januari 2022 gebruik blijven maken van de levensloopregeling. Vanaf 2013 tot 1 januari 2022 mag het personeelslid zelf bepalen waarvoor hij het spaartegoed wilt inzetten. Hij hoeft het dus niet meer per se te gebruiken om een periode van onbetaald verlof te bekostigen. Is er op 31-12-2021 nog een levensloopsaldo dan valt dit verplicht (belast) vrij.

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *Beheerder*: degene die volgens het Bestuurs- en beheersreglement van de universiteit is belast met het beheer van een eenheid.
- b. *Bronnen*: de in artikel 5.3 lid 1 van de cao Nederlandse Universiteiten genoemde bronnen, rekening houdend met de afspraken die in het Lokaal Overleg (OPUT) zijn gemaakt over het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden.
- c. *College*: het College van Bestuur van de universiteit.
- d. *Eenheid*: een beheerseenheid volgens het Bestuurs- en beheersreglement van de universiteit.
- e. *Levenslooptelling*: een door het personeelslid aan te wijzen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964.
- f. *Levenslooptelling*: een geblokkeerde rekening op naam van het personeelslid bij een levenslooptelling waarmee een levenslooptegoed wordt opgebouwd.
- g. *Levenslooptegoed*: een bij een levenslooptelling opgebouwde voorziening in geld, vermeerderd met de daarop gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen, die is bestemd voor een uitkering gedurende een levensloopverlofperiode.
- h. *Levensloopverzekering*: een verzekering op naam van het personeelslid bij een levenslooptelling waarmee een levenslooptegoed wordt opgebouwd.
- i. *Levensloopverlof*: verlof zonder behoud van bezoldiging waarvoor een uitkering uit het levenslooptegoed wordt toegekend.
- j. *Levensloopverlofkorting*: een korting op de loonbelasting die het personeelslid opbouwt bij deelname aan de levensloopregeling en onder voorwaarden ontvangt bij opname van het levenslooptegoed.
- k. *Levensloopverlofperiode*: het tijdvak waarin het personeelslid voor de volledige arbeidsduur of een deel daarvan levensloopverlof geniet.
- l. *Loon*: loon als bedoeld in artikel 10 van de Wet op de loonbelasting 1964.
- m. *Personeelslid*: degene die een dienstverband heeft met de universiteit.

- n. *Spaarperiode*: de periode gedurende welke het personeelslid een voorziening in geld spaart voor de financiering van levensloopverlof.
- o. *Universiteit*: de Universiteit Twente.

Artikel 2 Doel

De Levenslooplegeling Universiteit Twente heeft tot doel het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van onbetaald verlof binnen de voorwaarden die artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964 stelt.

Artikel 3 Deelname

1. Ieder personeelslid¹ heeft het recht deel te nemen aan de Levenslooplegeling Universiteit Twente.
2. Deelname geschiedt door invulling en ondertekening van het aanmeldingsformulier. Op dit aanmeldingsformulier geeft het personeelslid aan welke inleg de universiteit door de inzet van bronnen moet storten op zijn levenslooplegeling of levensloopverzekering. Over de inleg is het personeelslid geen loonheffing en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet verschuldigd.
3. De in lid 2 bedoelde inleg kan eenmalig of maandelijks worden gestort.
4. Het is het personeelslid niet toegestaan rechtstreeks geld te storten of te doen storten op zijn levenslooplegeling of levensloopverzekering, anders dan door de werkgever.
5. Het personeelslid dient het aanmeldingsformulier uiterlijk twee maanden voor de gewenste ingangsdatum van de spaarperiode in bij de salarisadministratie van de universiteit.
6. Als de in lid 2 bedoelde inleg maandelijks wordt gestort, dan kan het personeelslid de inleg (tijdelijk) doen stopzetten. Een verzoek hiertoe wordt uiterlijk twee maanden voor de gewenste einddatum van de spaarperiode schriftelijk ingediend bij de salarisadministratie van de universiteit. Hervatting van de inleg op een later tijdstip is mogelijk. Daarbij is het bepaalde in lid 2 en 3 van overeenkomstige toepassing.
7. Desgewenst kan het personeelslid een levenslooptegoed dat is opgebouwd in een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen geheel of gedeeltelijk overboeken naar een op grond van deze regeling geopende levenslooplegeling of afgesloten levensloopverzekering.

Artikel 4 Voorwaarden deelname

1. Door ondertekening van het aanmeldingsformulier verklaart het personeelslid zich akkoord met de bepalingen van deze regeling.
2. Het personeelslid vermeldt op het aanmeldingsformulier bij welke levenslooplegeling de levenslooplegeling of levensloopverzekering wordt aangehouden en verklaart dat hij uitsluitend spaart ten behoeve van levensloopverlof.
3. Het personeelslid verklaart op het aanmeldingsformulier dat hij de universiteit desgevraagd jaarlijks schriftelijk informeert over de hoogte van het tegoed dat hij op de in lid 2 bedoelde levenslooplegeling of levensloopverzekering heeft opgebouwd per 1 januari van het betreffende kalenderjaar.
4. Het personeelslid verklaart op het aanmeldingsformulier dat hij geen levenslooptegoed opbouwt en/of heeft opgebouwd bij een andere werkgever. Als het personeelslid wel levenslooptegoed opbouwt en/of heeft opgebouwd bij een andere werkgever, dan doet hij jaarlijks schriftelijk opgave van de hoogte van dit tegoed per 1 januari van het betreffende kalenderjaar, onder vermelding van het aantal jaren dat hij heeft deelgenomen.
5. Het personeelslid verklaart op het aanmeldingsformulier dat hij geen voorziening ingevolge een levenslooplegeling opbouwt in het kalenderjaar waarin hij bij de universiteit of een andere werkgever loon spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting.
6. Onverminderd het bepaalde in artikel 12 van deze regeling, kan het levenslooptegoed dat op grond van deze regeling is opgebouwd 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.

¹ Ieder personeelslid dat mag deelnemen volgens het overgangsrecht. Zie kader bovenin deze regeling.

Artikel 5 Minimale en maximale inleg

1. De inleg in de Levensloopteregeling Universiteit Twente bedraagt per kalenderjaar minimaal € 180.
2. Per kalenderjaar kan het personeelslid maximaal 12 procent van zijn loon over dat jaar inleggen.
3. Voor personeelsleden 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 procent van het jaarloon inleggen.
4. Als het totale levenslooptegoed (inclusief rendement) van het personeelslid aan het begin van enig kalenderjaar 210 procent of meer bedraagt van het loon over het voorafgaande kalenderjaar, dan mag het personeelslid in dat kalenderjaar geen geld inleggen.
5. Voor het personeelslid dat vooruitlopend op zijn pensionering in deeltijd gaat werken of een functie accepteert met een lager salaris, mag bij de bepaling van het maximum in lid 2 worden uitgegaan van zijn eerdere hogere loon, mits hij voor ten minste 50 procent van de voorafgaande arbeidsduur blijft werken en de loonsverlaging in verband met deeltijd of demotie plaats vindt binnen tien jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 6 Opname levenslooptverlof

1. Het personeelslid kan vanaf één jaar na zijn indiensttreding levenslooptverlof opnemen.
2. De duur van de levenslooptverlofperiode bedraagt minimaal twee maanden en maximaal 18 maanden.
3. De in het vorige lid genoemde maximale duur van de levenslooptverlofperiode is niet van toepassing indien het personeelslid het levenslooptverlof opneemt direct voorafgaand aan de ingang van het ouderdomspensioen.
4. Het levenslooptverlof kan zowel voor de volledige als voor een deel van de voor het personeelslid geldende arbeidsduur worden opgenomen. Het levenslooptverlof wordt opgenomen in hele uren.
5. Uitgangspunt is dat het dienstverband met de universiteit tijdens de levenslooptverlofperiode in stand blijft en dat het personeelslid na afloop van de levenslooptverlofperiode terugkeert in de functie die hij bij aanvang van het verlof bekleedde. Van dit uitgangspunt kan alleen worden afgeweken als zwaarwegende bedrijfsbelangen terugkeer in de oude functie in de weg staan of er voor aanvang van het levenslooptverlof andere afspraken met het personeelslid zijn gemaakt.
6. In geval van (onvrijwillig) ontslag tijdens de levenslooptverlofperiode, eindigt het levenslooptverlof op de datum van ontslag.

Artikel 7 Aanvraag levenslooptverlof

1. Onverminderd het bepaalde in lid 2 en 3, dient het personeelslid zijn aanvraag voor levenslooptverlof uiterlijk vier maanden voor de gewenste ingangsdatum van het verlof schriftelijk in bij de beheerder.
 2. Als het personeelslid zijn levensloopttegoed wil aanwenden voor wettelijk zorgverlof op grond van artikel 5.9 van de Wet arbeid en zorg, dan moet de aanvraag uiterlijk twee weken voor de gewenste ingangsdatum van dit verlof worden ingediend bij de beheerder.
 3. Als het personeelslid zijn levensloopttegoed wil aanwenden voor gedeeltelijk betaald verlof op grond van de vigerende ouderschapsverlofregeling, dan moet de aanvraag uiterlijk twee maanden voor de gewenste ingangsdatum van dit verlof worden ingediend bij de beheerder.
 4. In de aanvraag voor levenslooptverlof vermeldt het personeelslid:
 - a. de datum waarop het levenslooptverlof moet ingaan;
 - b. het aantal uren levenslooptverlof dat hij wil opnemen;
 - c. de spreiding van de verlofuren over de week.
-

Artikel 8 Toekenning levensloopverlof

1. De beheerder stemt in met de aanvraag voor levensloopverlof, tenzij;
 - a. de aanvraag niet voldoet aan de bepalingen van deze regeling of in strijd is met enig wettelijk voorschrift;
 - b. een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich verzet tegen het voorgestelde tijdstip, de duur en/of de vorm van het verlof.
2. De beheerder stelt geen eisen aan de invulling van het verlof. Als het personeelslid tijdens de levensloopverlofperiode arbeid wenst te verrichten voor een andere werkgever, dan moet het personeelslid hiervoor vooraf schriftelijk toestemming vragen aan de beheerder. De beheerder verleent toestemming, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
3. De beheerder deelt zijn beslissing op de aanvraag voor levensloopverlof binnen één maand na ontvangst van de aanvraag schriftelijk mee aan het personeelslid.

Als het personeelslid levensloopverlof wil opnemen ten behoeve van wettelijk zorgverlof op grond van artikel 5.9 van de Wet arbeid en zorg, dan deelt de beheerder zijn beslissing binnen twee weken na ontvangst van de aanvraag schriftelijk mee aan het personeelslid. In geval de beheerder niet instemt met de aanvraag voor levensloopverlof, dan wordt in onderling overleg naar een alternatief gezocht.

Artikel 9 Opname en uitbetaling levenslooptegoed

1. Met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 6, 7 en 8 van deze regeling, mag het personeelslid tijdens het bestaan van een dienstverband met de universiteit beschikken over zijn levenslooptegoed ten behoeve van de financiering van levensloopverlof.
 2. Nadat de beheerder heeft ingestemd met een aanvraag voor het levensloopverlof, dienen het personeelslid en de universiteit middels het opnameformulier gezamenlijk een schriftelijk verzoek in bij de levensloopinstelling voor de opname van geld uit het levenslooptegoed.
 3. De levensloopinstelling keert het opgenomen levenslooptegoed (periodiek) uit aan de universiteit. De universiteit houdt op het opgenomen tegoed de verschuldigde loonheffing, inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet en pensioenpremie in. Hierbij wordt rekening gehouden met de eventuele levensloopverlofkorting. Het resterende bedrag wordt (periodiek) uitgekeerd aan het personeelslid.
 4. Tijdens een levensloopverlofperiode mag het bedrag dat aan het personeelslid wordt uitgekeerd uit zijn levenslooptegoed samen met de eventuele loondoorbetaling door de universiteit, niet meer bedragen dan het loon in het loonbetalingstijdvak direct voorafgaand aan het levensloopverlof.
-

Artikel 10 Arbeidsvoorwaarden tijdens levensloopverlof

1. Over de opgenomen uren levensloopverlof heeft het personeelslid geen aanspraak op doorbetaling van bezoldiging, toeslagen, toelagen, tegemoetkomingen, uitkeringen en vergoedingen.
2. Het personeelslid bouwt over de opgenomen uren levensloopverlof geen vakantieverlof op. Hierbij geldt een uitzondering voor levensloopverlof dat wordt opgenomen in het kader van wettelijk zorgverlof op grond van artikel 5.9 van de Wet arbeid en zorg.
3. Tijdens de levensloopverlofperiode heeft het personeelslid geen aanspraak op een flexibele werkduur als bedoeld in artikel 5.6 van de CAO Nederlandse Universiteiten.
4. Tijdens de uren waarop het personeelslid levensloopverlof geniet, heeft het personeelslid geen recht op verlof als bedoeld in artikel 6 tot en met 11 van de Verlofregeling Universiteit Twente.
5. Als het personeelslid gedurende een aaneengesloten tijdvak van meer dan drie maanden levensloopverlof geniet en het maximum van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, dan wordt de jaarlijkse periodieke verhoging opgeschoven met het aantal volledige maanden dat de levensloopverlofperiode langer duurt dan drie maanden .
6. In geval het ambtsjubileum of UT-jubileum van het personeelslid in de levensloopverlofperiode valt, wordt de in verband daarmee toe te kennen gratificatie uitbetaald na afloop van het verlof.
7. Tijdens het levensloopverlof worden de dan geldende wettelijk vastgelegde regelingen m.b.t. de sociale zekerheid gevolgd.
8. //In geval het personeelslid na het levensloopverlof een uitkering moet aanvragen, dan heeft de verlofperiode – mits die niet langer was dan 18 maanden – geen invloed op de uitkering.
9. Tijdens de eerste 12 maanden van het levensloopverlof vindt de pensioenopbouw plaats op collectieve basis, tegen de op dat moment geldende premiesystematiek.
10. De universiteit draagt éénmaal per acht kalenderjaren tijdens levensloopverlof gedurende een tijdvak van maximaal negen maanden het normale werkgeversdeel van de pensioenpremie af. Hierbij geldt een uitzondering voor levensloopverlof dat wordt opgenomen in het kader van gedeeltelijk betaald verlof op grond van de van vigerende ouderschapsverlofregeling.

Artikel 11 Ziekte, zwangerschap en bevalling tijdens levensloopverlof

1. Wanneer het personeelslid tijdens het levensloopverlof ziek wordt, loopt het verlof gewoon door en blijft hij zijn opgenomen levenslooptegoed als inkomen genieten. Bij levensloopverlof voor een deel van de voor het personeelslid geldende arbeidsduur, bestaat bij ziekte over de resterende arbeidsduur recht op loondoorbetaling krachtens de Ziekte en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten.
2. Als het personeelslid na afloop van de levensloopverlofperiode nog steeds ziek is, heeft hij vanaf dat moment recht op loondoorbetaling krachtens de Ziekte en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten.
3. In geval het personeelslid tijdens het levensloopverlof aanspraak heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof, wordt het levensloopverlof opgeschort voor de duur van dit verlof.

Artikel 12 Einde deelname

1. Indien de deelname aan de Levensloopregeling Universiteit Twente eindigt door ontslag, zal ter keuze van het personeelslid:
 - a. de levenslooptekening of -verzekering worden aangehouden, mits de voorwaarden van de levenslooptekening hierin voorzien, ofwel
 - b. het levenslooptegoed worden ingebracht in de levensloopregeling van een nieuwe werkgever, mits de voorwaarden van de nieuwe levenslooptekening hierin voorzien, ofwel
 - c. het levenslooptegoed wordt afgekocht, waardoor het gehele tegoed in één keer in de belastingheffing wordt betrokken als loon uit vroegere dienstbetrekking, mits de voorwaarden van de levenslooptekening hierin voorzien.
 2. Indien de deelname aan de Levensloopregeling Universiteit Twente eindigt door overlijden, dan stelt de universiteit het levenslooptegoed ter beschikking van de erfgenamen van het personeelslid, mits de voorwaarden van de levenslooptekening hierin voorzien. Op het levenslooptegoed wordt in dat geval de verschuldigde loonheffing en inkomensafhankelijk bijdrage Zorgverzekeringswet ingehouden.
-

Artikel 13 Slotbepalingen

1. Voor die gevallen waarin deze regeling niet voorziet of kennelijk onredelijk uitwerkt, kan het College van Bestuur een bijzondere regeling treffen met het personeelslid.
 2. Deze regeling treedt in werking op 31-12-2019 en eindigt per 1 januari 2022.
-

Toelichting Levensloopregeling Universiteit Twente Algemeen Inleiding

Op 1 januari 2006 is de wettelijke levensloopregeling van start gegaan. Deze regeling geeft iedere werknemer² het recht om op individuele basis geld te sparen om een periode van onbetaald verlof te overbruggen of eerder te stoppen met werken. Het recht op deelname aan een levensloopregeling is neergelegd in artikel 7:2 van de Wet arbeid en zorg. De fiscale kaders van een levensloopregeling zijn opgenomen in hoofdstuk IIC van de Wet op de loonbelasting 1964. Hoofdstuk 5A van van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bevat nadere uitvoeringsvoorschriften. In het navolgende wordt kort ingegaan op de belangrijkste elementen van een levensloopregeling.

Sparen voor levensloopverlof

Sparen in een levensloopregeling is geen verplichting, maar een keuze. De werknemer bepaalt zelf of en hoeveel hij gaat sparen en bij welke bank of verzekeringsmaatschappij (levensloopinstelling) hij een *levenslooprekening* opent of een *levensloopverzekering* afsluit. Een levenslooprekening heeft het karakter van een spaar- en/of beleggingsrekening. Een levensloopverzekering heeft in de regel het karakter van een levensverzekering.

De werkgever kan een *collectief contract* afsluiten met een levensloopinstelling. Deelname aan een dergelijk collectief contract kan voor de werknemer bepaalde voordelen hebben, maar is niet verplicht. De UT heeft collectieve contracten afgesloten met twee levensloopinstellingen: Loyalis en ABN AMRO.

Als een werknemer wil sparen voor levensloopverlof, dan verzoekt hij de werkgever om (periodiek) een bedrag te storten op een geblokkeerde levenslooprekening of –verzekering. Over deze inleg is de werknemer geen loonbelasting, premie volksverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet verschuldigd. Deze heffingen worden uitgesteld tot het moment van opname van het levenslooptegoed.

Een werknemer mag per kalenderjaar maximaal 12% van het in dat jaar daadwerkelijk genoten brutoloon inleggen in een levensloopregeling. Hierbij geldt een uitzondering voor werknemers geboren ná 1949 en vóór 1955. Om hen de kans te geven in een korte periode toch een behoorlijk levenslooptegoed op te bouwen, mogen zij meer inleggen. Desnoods hun hele jaarloon.

Het levenslooptegoed is gebonden aan een maximum. Als het levenslooptegoed (inclusief behaalde rendementen) op 1 januari van een kalenderjaar 210% of meer is van het jaarloon over het voorgaande kalenderjaar, mag een werknemer in dat kalenderjaar niet meer sparen. Het levenslooptegoed kan wel verder renderen. Bovendien is het tegoed hervulbaar. Als het tegoed op 1 januari van een kalenderjaar door een opname minder dan het toegestane maximum bedraagt, mag de werknemer in dat kalenderjaar weer 12% van zijn brutoloon sparen. Ook een salarisstijging kan ertoe leiden dat de werknemer weer mag gaan sparen.

Opnemen van levensloopverlof en levenslooptegoed

Het opnemen van levensloopverlof is geen recht. Het recht op verlof moet zijn vastgelegd in een wet, bijvoorbeeld ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof in de Wet arbeid en zorg, of in het verlofbeleid van de werkgever. De opname van levensloopverlof vindt altijd plaats in goed overleg tussen werknemer en werkgever.

Als een werknemer *onbetaald verlof* opneemt, kan hij zijn levenslooptegoed aanspreken. Daarmee mag hij zijn loon aanvullen tot maximaal 100% van het loon dat hij direct voorafgaand aan de verlofperiode ontving. Binnen deze grens bepaalt de werknemer zelf de hoogte van de aanvulling. Hoe lager de aanvulling, des te langer kan de werknemer met een bepaald levenslooptegoed een periode van onbetaald verlof overbruggen.

² Ieder personeelslid dat mag deelnemen volgens het overgangsrecht. Zie kader bovenin deze regeling.

Zowel de werknemer als de werkgever moeten hun goedkeuring geven aan de deblokkering van het levenslooptegoed. De levensloopinstelling stort het gedeblokkeerde geld in principe altijd naar de werkgever. De werkgever verzorgt de inhouding van loonbelasting, premie volksverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet. Alleen bij faillissement van de werkgever zal de levensloopinstelling het geld rechtstreeks aan de werknemer uitbetalen. De levensloopinstelling is in dat geval inhoudingsplichtig.

Om met levensloopverlof te kunnen gaan, moet sprake zijn van een dienstbetrekking. Tussen twee banen door kan de werknemer dus niet met levensloopverlof. Ook kan het levenslooptegoed niet worden gebruikt als aanvulling op een werkloosheidsuitkering. Opname van het levenslooptegoed bij *ontslag* is wel mogelijk. De werkgever keert het tegoed dan in één keer uit, waarbij ook in één keer loonheffing over het totale bedrag wordt ingehouden. De werknemer heeft dan geen recht op de levensloopverlofkorting (zie fiscale aspecten). Verder kan het levenslooptegoed bij ontslag (gedeeltelijk) worden overgeboekt naar een andere levensloopinstelling.

Is het levenslooptegoed nog niet (volledig) opgenomen als de werknemer met *pensioen* gaat, dan wordt het resterende tegoed op de dag voordat het pensioen ingaat als bedrag ineens uitgekeerd aan de werknemer. Het bedrag wordt in dat geval belast als loon uit vroegere dienstbetrekking. De werkgever houdt over het volledige tegoed loonbelasting, premie volksverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet in. De werknemer heeft in deze situatie wel recht op de opgebouwde levensloopverlofkorting (zie fiscale aspecten).

Als sprake is van een pensioentekort kan de werknemer er ook voor kiezen om zijn levenslooptegoed (deels) toe te voegen aan zijn pensioen, mits de pensioenopbouw binnen de fiscale grenzen blijft die de wet stelt. Als het levenslooptegoed gebruikt wordt als aanvulling op het ouderdomspensioen, heeft de werknemer geen recht op de levensloopverlofkorting (zie fiscale aspecten).

Wat er met het levenslooptegoed gebeurt bij *overlijden*, hangt af van de afspraken die de werknemer hierover maakt met de levensloopinstelling. Bij een levenslooptekening mag het tegoed bij overlijden in de regel ineens ter beschikking worden gesteld van de erfgenamen van de werknemer. De werkgever houdt de verschuldigde loonheffing in. Vervolgens betalen de erfgenamen successierecht over het resterende bedrag. Er bestaat in deze situatie geen recht op de levensloopverlofkorting. Bij een levensloopverzekering kan het zijn dat het overlijdensrisico voor rekening van de werknemer komt.

Fiscale aspecten

Levensloopsparen is een fiscaal vriendelijke manier van sparen. Allereerst spaart de werknemer uit zijn bruto loon. Hij betaalt op dat moment dus minder loonbelasting, premie volksverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet. Deze heffingen worden uitgesteld tot het moment van opname uit het levenslooptegoed. Deze fiscale behandeling wordt aangeduid als de *omkeerregel*.

Daarnaast heeft de werknemer bij opname uit het levenslooptegoed in gevallen recht op een korting op de verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet: de *levensloopverlofkorting*. De levensloopverlofkorting is in 2019 maximaal € 215 (€ 212 in 2018 en € 210 in 2017) per jaar dat je hebt gespaard voor de levensloopregeling in de periode 2006 tot en met 2011. W(De korting bedraagt nooit meer dan het bedrag dat de werknemer uit zijn tegoed opneemt. De werkgever verrekent de levensloopverlofkorting bij een opname uit het levenslooptegoed.

Het levenslooptegoed wordt niet gezien als vermogen en valt bij de aangifte inkomstenbelasting dus niet onder de *vermogensrendementheffing* in box 3.

Pensioenopbouw

Sparen in de levensloopregeling heeft geen invloed op de pensioenopbouw. Het pensioengevend loon wordt niet verlaagd en de werkgever draagt over het loon de verschuldigde pensioenpremies af. Dit houdt wel in dat het werknemersdeel van deze pensioenpremies wordt ingehouden op het bedrag dat de werknemer inlegt in de levensloopregeling.

Werknemers in de sector Overheid en Onderwijs bouwen pensioen op bij ABP. In de Pensioenkamer van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid is afgesproken dat de pensioenopbouw voor werknemers in de sector Overheid en Onderwijs gedurende het eerste jaar van een levensloopverlofperiode wordt voortgezet op collectieve basis, tegen de doorsneepremie. Indien de opname uit het levenslooptegoed tenminste 70% bedraagt van het pensioengevend inkomen direct voorafgaand aan het levensloopverlof, dan is de pensioenopbouw tijdens de levensloopverlofperiode gebaseerd op het inkomen direct voorafgaand aan het verlof. Bedraagt de opname uit het levenslooptegoed minder dan 70% van het pensioengevend inkomen direct voorafgaand aan het levensloopverlof, dan is de pensioenopbouw tijdens de levensloopverlofperiode gebaseerd op het feitelijk inkomen uit het levenslooptegoed. Over de verdeling van de premielast tijdens het eerste jaar van de levensloopverlofperiode, zijn per CAO nadere afspraken gemaakt. Na afloop van het eerste jaar levensloopverlof blijft de werknemer gedurende het resterende deel van de levensloopverlofperiode deelnemer bij ABP en kan hij de pensioenopbouw desgewenst op vrijwillige basis voortzetten tegen een persoonsgebonden premie. .

In de CAO Nederlandse Universiteiten zijn partijen overeengekomen dat bestaande afspraken over pensioenopbouw en de verdeling van de premielast bij sabbatical leave, ouderschapsverlof en zorgverlof in stand blijven.

Bij levensloopverlof voor andere dan de hiervoor genoemde doelen geldt dat de werkgever éénmaal per acht kalenderjaren bij opname van levensloopverlof gedurende een periode van maximaal negen maanden het voor het ouderdomspensioen normale werkgeversdeel van de pensioenpremie betaalt. Bij een levensloopverlofperiode langer dan negen maanden, betaalt de werknemer zelf de volledige pensioenpremie voor de periode na die eerste negen maanden. Dit geldt ook wanneer de werknemer binnen acht jaar nogmaals levensloopverlof opneemt.

Afstemming met andere verlofregelingen

De werknemer kan het opgebouwde levenslooptegoed aanwenden voor elke vorm van onbetaald verlof: langdurend zorgverlof, ouderschapsverlof, adoptieverlof, educatief verlof, sabbatical leave, deeltijdverlof of verlof direct voorafgaand aan het pensioen. Voor een aantal van deze verlofvormen kent de UT op dit moment een afzonderlijke regeling, een bepaling in de algemene verlofregeling en/of een voorziening binnen het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden. Om tot een samenhangend verlofbeleid te komen, zal het College van Bestuur in overleg treden met het OPUT over afstemming van de huidige verlofregelingen op de Levensloopregeling Universiteit Twente.
