

Pensioenfonds

Zorg & Welzijn

Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

start →

Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Ziek ▶

Arbeidsongeschikt ▶

Soorten medewerkers ▶

- Stagiair/BVP/BOL ▶
- Vakantiekraacht ▶
- DGA ▶
- Jonger dan 15 jaar ▶
- Fictief dienstverband ▶
- AOW-gerechtigde leeftijd ▶
- Doorwerken na AOW gerechtigde leeftijd ▶
- Ouder dan AOW gerechtigde leeftijd ▶

Bijzonderheden binnen dienstverband ▶

- Overuren/meeruren ▶
- Periode niet gewerkt ▶
- Toeslag voor ADV/vakantiedagen ▶
- Slaap-/bereikbaarheidsdiensten naast normale functie ▶
- Slaap-/bereikbaarheidsdiensten ▶
- Meerdere arbeids-overeenkomsten ▶
- Cafetariaregeling/meerkeuzesysteem ▶
- Meer of minder uren ▶
- Generatieregeling ▶

Verlof ▶

- Volledig verlof ▶
- Gedeeltelijk verlof ▶
- Zwangerschaps- en bevallingsverlof ▶
- Aanvullend geboorteverlof ▶
- Betaald ouderschapsverlof ▶

Einde dienstverband ▶

- Overlijden ▶
- Wachtgelduitkering ▶
- Transitievergoeding ▶
- Uitbetaling verlofuren ▶
- Regeling vervroegd uittreden (RVU) ▶

Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Ziek

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
<p>Uw medewerker is ziek. U betaalt minder dan 100% van het gebruikelijke salaris door.</p>	<ul style="list-style-type: none">• U geeft voor de desbetreffende maanden een gekort <u>gewogen gemiddeld regelingloon</u> door.• U geeft door dat er sprake is van een incidentele inkomstenvermindering.• In het UPA bericht wordt 'Code ziekte' (Z) opgenomen.	<p>Uw medewerker bouwt pensioen op conform het gekorte salaris.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Heeft u een individuele afspraak of is conform CAO geregeld dat uw medewerker over 100% salaris pensioen opbouwt, geef dan het gebruikelijke regelingloon (voltijd jaarsalaris) door.• Wordt uw medewerker na de 1e van de maand gekort, geef dan het <u>gewogen gemiddeld regelingloon</u> over desbetreffende periode door.• Uw medewerker kan <u>Bescherming bij verlof en werkloosheid</u> aanvragen.• Uw medewerker kan <u>op vrijwillige basis pensioen opbouwen</u>.• Registreer de vrijwillige voortzetting NIET in het UPA bericht.• Gaat een medewerker weer geheel of gedeeltelijk (therapeutisch) werken of neemt hij verlof op en krijgt hij hierdoor een hoger regelingloon, dan geeft u deze wijziging op de 1e dag van het tijdvak door. Ook hier is het regelingloon van 1 januari het uitgangspunt. Hetzelfde geldt als de medewerker na gehele of gedeeltelijke hervatting weer uitvalt. U geeft dan weer het lagere regelingloon door.

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Arbeidsongeschiktheid

Situatie

Uw medewerker is **gedeeltelijk** arbeidsongeschikt (WIA/WAO).

Uw medewerker is **volledig** arbeidsongeschikt (IVA/WGA/WAO), of uw medewerker heeft een IVA met een verkorte wachttijd.

Vertaling naar het UPA bericht

U blijft gewoon de regelinggegevens aanleveren. Maar bij het aanleveren van de regelinggegevens geeft u alleen de gegevens door van het actieve dienstverband.

- Medewerker gaat uit dienst. U geeft de uitdienstdatum (datum einde inkomstenverhouding) door via het UPA-bericht.
- Medewerker blijft in dienst na het tweede ziektejaar. U blijft gewoon de regelinggegevens via het huidige nummer inkomstenverhouding aanleveren. U geeft het regelingloon (voltijd jaarsalaris) door conform 100% salaris. De contracturen of het parttimepercentage en de uren voor regeling krijgen de waarde 0.
- Medewerker blijft in dienst na het tweede ziektejaar. U meldt de medewerker af met reden 'Arbeidsongeschiktheid' en boekt een nieuw nummer inkomstenverhouding op. U blijft gewoon de regelinggegevens aanleveren. U geeft het regelingloon (voltijd jaarsalaris) door conform 100% salaris. De contracturen of het parttimepercentage en de uren voor regeling krijgen de waarde 0.

Gevolg

Het gedeelte waarvoor medewerker arbeidsongeschikt is, kan een vervolg krijgen in de vorm van premievrije pensioenopbouw. Over het gedeelte dat medewerker blijft werken, blijft hij normaal pensioen opbouwen.

Het actieve medewerkerschap stopt. De opbouw van pensioen kan (mogelijk) een vervolg krijgen in de vorm van premievrije pensioenopbouw.

Let op!

Het gedeelte dat uw medewerker werkzaam blijft, geeft u door. U past (indien nodig) het aantal contracturen of het parttimepercentage en de uren voor regeling aan.

Soms worden er nog vergoedingen uitbetaald die niet pensioengevend zijn. Deze vergoedingen gaan niet mee in de regeling.

Is er sprake van IVA met een verkorte wachttijd (vervroegde IVA)?

Kijk in de handleiding hoe u dit op de juiste wijze kunt doorgeven in het UPA-bericht (zie pfzw.nl/upahandleiding).

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Soorten medewerkers

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
<p>Stagiair/BVP/BOL</p> <p>U heeft een stagiair/BVP*/BOL** leerling in dienst.</p> <p><i>*BVP = Beroepsvoorbereidende periode.</i></p> <p><i>**BOL = Beroeps Opleidende Leerweg</i></p>	<p>U geeft geen regelinggegevens door en gebruikt de code aard arbeidsverhouding 7.</p>	<p>De stagiair is niet premieplichtig. De medewerker bouwt geen pensioen op bij PFZW.</p>	<p>Uw stagiair/BVP/BOL leerling gaat wel mee in het UPA-bericht, maar is niet premieplichtig. U zet de regelinggegevens uit.</p> <p>Let op: een BBL* leerling is wel premieplichtig. U zet de regelinggegevens aan.</p> <p><i>*BBL= Beroeps Begeleidende Leerweg</i></p>
<p>Vakantiekraacht</p> <p>U heeft een vakantiekraacht in dienst.</p>	<p>U geeft geen regelinggegevens door.</p>	<p>De vakantiekraacht is niet premieplichtig als hij aan de voorwaarden van vakantiekraacht voldoet. De medewerker bouwt geen pensioen op bij PFZW.</p> <p>We spreken van een vakantiekraacht als:</p> <ul style="list-style-type: none">• hij nooit meer dan zes weken achtereen werkt;• zijn werk over het hele jaar niet langer duurt dan in totaal zestig dagen;• hij volgt dagonderwijs;• zijn werk bij een werkgever vindt plaats tijdens de vakantie.	<p>Uw vakantiekraacht gaat wel mee in het UPA-bericht, maar is niet premieplichtig. U zet de regelinggegevens uit.</p> <p>Voldoet de vakantiekraacht niet (meer) aan de voorwaarden van een vakantiekraacht dan meldt u de vakantiekraacht (met terugwerkende kracht) aan als een gebruikelijke medewerker (zie pfzw.nl/upahandleiding).</p>
<p>DGA</p> <p>Er is een DGA werkzaam voor de organisatie.</p>	<p>U geeft geen regelinggegevens door en gebruikt de code soort inkomstenverhouding 17.</p>	<p>De DGA is niet premieplichtig. De medewerker bouwt geen pensioen op bij PFZW.</p>	<p>De DGA gaat wel mee in het UPA-bericht, maar is niet premieplichtig. U zet de regelinggegevens uit. Er zijn situaties waarbij de DGA wel premieplichtig is. Voor de juiste beoordeling, zie de UPA-handleiding op pfzw.nl/upahandleiding.</p>

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Soorten medewerkers

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
<p>Jonger dan 15 jaar</p> <p>Uw medewerker is jonger dan 15 jaar op de ingangsdatum van de arbeidsverhouding.</p>	<p>U geeft geen regelinggegevens door.</p>	<p>De medewerker bouwt (nog) geen pensioen op bij PFZW.</p>	<p>Uw medewerker gaat wel mee in het UPA-bericht, maar is niet premieplichtig. U zet de regelinggegevens uit. Zodra de medewerker 15 jaar wordt, geeft u de regelinggegevens wel door, afhankelijk van deelnameplicht. De deelneming begint op de dag dat iemand deelnemer van PFZW wordt, maar niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin iemand 15 jaar wordt.</p>
<p>Fictief dienstverband</p> <p>Uw medewerker heeft een fictief dienstverband.</p>	<p>U geeft geen regelinggegevens door.</p>	<p>De 'medewerker' bouwt geen pensioen op bij PFZW.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Het gaat om personen met een Opting-In regeling.• Deze personen gaan wel mee in het UPA bericht, maar zijn niet premieplichtig. U zet de regelinggegevens uit.
<p>AOW-gerechtigde leeftijd</p> <p>Uw medewerker bereikt de AOW-gerechtigde leeftijd.</p>	<p>U meldt deze medewerker af op de laatste dag vóór aanvangsdatum AOW.</p>	<p>De medewerker bouwt geen pensioen (meer) op bij PFZW.</p>	<p>U dient de medewerker op de laatste dag vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd af te melden. Vergeet niet de pensioengevende looncomponenten tot de uitdienstdatum (datum einde inkomstenverhouding) mee te geven via het UPA-bericht (extra uren en indien van toepassing ORT die pensioengevend zijn).</p>

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Soorten medewerkers

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
<p>Doorwerken na AOW gerechtigde leeftijd</p> <p>Uw medewerker blijft doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd.</p> <hr/>	<p>U boekt een nieuw nummer inkomstenverhouding op.</p> <hr/>	<p>De medewerker bouwt geen pensioen (meer) op bij PFZW.</p> <hr/>	<p>Als een medewerker de AOW-leeftijd bereikt en blijft werken, blijft hij verzekerd voor de ZW, maar niet voor de andere werknemersverzekeringen. Daarom is er vanaf dat moment een nieuwe inkomstenverhouding nodig en de regelinggegevens zet u uit.</p> <p>U meldt deze medewerker voor PFZW dus af op de laatste dag voor aanvangsdatum AOW.</p> <hr/>
<p>Ouder dan AOW gerechtigde leeftijd</p> <p>Uw medewerker is ouder dan de AOW-gerechtigde leeftijd.</p>	<p>U geeft geen regelinggegevens door.</p>	<p>De medewerker bouwt geen pensioen op bij PFZW.</p>	<p>Als uw medewerker op het moment van indiensttreding al ouder is dan de pensioengerechtigde leeftijd, dan hoeft u de medewerker niet aan te melden. Was hij al in dienst, dan gaat uw medewerker na de AOW-leeftijd wel mee in het UPA-bericht, maar is niet meer premieplichtig.</p> <p>U boekt een nieuw nummer inkomstenverhouding. U zet de regelinggegevens uit.</p>

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Bijzonderheden binnen dienstverband

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
<p>Overuren/meeruren</p> <p>Uw medewerker heeft overuren of meeruren. Of uw medewerker krijgt verlofuren uitbetaald tijdens het dienstverband.</p> <hr/> <p>Periode niet gewerkt</p> <p>Uw oproepkracht heeft een periode niet gewerkt.</p> <hr/> <p>Toeslag voor ADV/vakantiedagen</p> <p>Uw oproepkracht krijgt maandelijks toeslag voor ADV/vakantiedagen.</p> <hr/> <p>Slaap-/bereikbaarheidsdiensten naast normale functie</p> <p>Uw medewerker verricht Slaapdiensten/bereikbaarheidsdiensten naast normale functie.</p>	<ul style="list-style-type: none">De overuren of meeruren geeft u door in de uren voor regeling.De verlofuren die tijdens het dienstverband worden uitbetaald geeft u door in de uren voor regeling. <hr/> <ul style="list-style-type: none">U geeft een nul aangifte door.Dit betekent dat de uren voor regeling, de contracturen of het parttimepercentage een waarde hebben van nul. Het regelingloon blijft het gewone voltijdjaarsalaris. <hr/> <p>De gewerkte uren hoogt u op met dit percentage in de uren voor regeling.</p> <hr/> <p>De daadwerkelijk gewerkte uren tijdens de slaapdienst of bereikbaarheidsdienst geeft u door in de uren voor regeling.</p>	<p>De definitieve deeltijdfactor wordt verhoogd. Er vindt pensioenopbouw plaats over de gewerkte uren.</p> <hr/> <p>Er wordt geen premie in rekening gebracht voor deze periode. Uw medewerker bouwt over deze periode geen pensioen op.</p> <hr/> <p>De definitieve deeltijdfactor wordt verhoogd. Er vindt pensioenopbouw plaats over de gewerkte uren plus toeslag.</p> <hr/> <p>De definitieve deeltijdfactor wordt verhoogd. Er vindt pensioenopbouw plaats over de gewerkte uren tijdens de slaapdienst of bereikbaarheidsdienst.</p>	<ul style="list-style-type: none">Het aantal contracturen of het parttimepercentage blijft gelijk. U verhoogt alleen het aantal uren voor regeling.Krijgt uw medewerker extra geld bovenop het normale uurloon voor het overwerk? Dan moet dat extra geld als onregelmatigheidstoeslag worden doorgegeven. <hr/> <p>Het regelingloon (voltijd jaarsalaris) geeft u wel door in de nul aangifte. Deze kan nooit 0 euro zijn.</p> <hr/> <p>Deze toeslag kan per cao en/of per werkgever verschillend zijn!</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none">Krijgt uw medewerker extra geld bovenop het normale uurloon voor het werken tijdens deze uren? Dan geeft u dat extra geld als onregelmatigheidstoeslag door. Werkt uw medewerker niet tijdens deze diensten, dan bouwt uw medewerker hierover geen pensioen op. De slaap- of bereikbaarheidsdienst is dan niet pensioengevend.

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Bijzonderheden binnen dienstverband

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
<p>Slaap-/bereikbaarheidsdiensten</p> <p>Uw medewerker verricht alleen maar 'slaapdiensten'.</p>	<p>U meldt uw medewerker aan en geeft de regelinggegevens van uw medewerker door. Alle uren van de slaapdienst geeft u door in de uren voor regeling.</p>	<p>Uw medewerker bouwt pensioen op bij PFZW over de uren 'slaapdienst'.</p>	<p>U geeft alle uren van de slaapdienst door, niet alleen de daadwerkelijk gewerkte uren.</p>
<p>Meerdere arbeidsovereenkomsten</p> <p>Uw medewerker heeft twee of meer arbeidsovereenkomsten binnen uw organisatie.</p>	<p>U levert per arbeidsovereenkomst regelinggegevens aan. Dat betekent dat u het bericht van uw medewerker instuurt met twee of meer unieke inkomstenverhoudingnummers (IKV-nummers).</p>	<p>U betaalt per inkomstenverhouding premie voor de pensioenopbouw van uw medewerker. Uw medewerker bouwt pensioen op over beide arbeidsovereenkomsten.</p>	<p>PFZW verwacht per arbeidsovereenkomst een uniek inkomstenverhoudingnummer.</p>
<p>Cafetarieregeling/meerkeuzesysteem</p> <p>Uw medewerker maakt gebruik van een cafetarieregeling/meerkeuzesysteem.</p>	<p>De regelinggegevens blijven gelijk aan de situatie voorafgaand aan de cafetarieregeling, indien de algemene fiscale regels van toepassing zijn.</p>	<p>Uw medewerker bouwt pensioen op conform de situatie voorafgaand aan de deelname aan de cafetarieregeling.</p>	<p>Als de fiscale regels niet van toepassing zijn, past u de gegevens daarop aan. (zie pfzw.nl/upahandleiding).</p>
<p>Meer of minder uren</p> <p>Uw medewerker werkt contractueel meer of minder uren.</p>	<p>U past het aantal contracturen of het parttimepercentage aan.</p>	<p>De pensioenpremie en uw pensioenopbouw hebben invloed op de aanpassing van de contractwijziging.</p>	<p>Gaat uw medewerker na de 1e van de maand meer of minder werken, geef dan het gewogen gemiddeld aantal contracturen of parttimepercentage over desbetreffende periode door.</p>

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Bijzonderheden binnen dienstverband

Situatie

Generatieregeling

Uw medewerker maakt gebruik van een generatieregeling en vrijwillige voortzetting.

Uw medewerker maakt gebruik van een generatieregeling en volledige pensioenopbouw via de pensioenaangifte.

Vertaling naar het UPA bericht

De regelingen komen voor onder verschillende namen: generatie-arrangement, Jong-voor-Oud-regeling, generatieregeling etc.

Een voorbeeld is de 80-90-100 regeling: uw medewerker werkt 40 uur (100%). Bij ingang van de regeling blijft uw werknemer 32 uur (80%) werken, krijgt 36 uur (90%) betaald en is dus 4 uur (10%) vrijgesteld van werk. Voor de overige uren kan de medewerker een vrijwillige voortzetting afsluiten.

Bij ingang van de regeling blijft de volledige pensioenopbouw doorlopen.

Een voorbeeld is de 80-90-100 regeling: uw medewerker werkt 40 uur (100%).

Bij ingang van de regeling blijft uw werknemer 32 uur (80%) werken, krijgt 36 uur (90%) betaald en is dus 4 uur (10%) vrijgesteld van werk.

In dit voorbeeld is de vertaling naar het UPA bericht:

Het regelingloon blijft op basis van een voltijd jaarsalaris!

De contracturen of het parttime percentage en de uren voor regeling worden gebaseerd op 40 uur (100%).

Gevolg

De pensioenpremie en de pensioenopbouw van uw medewerker hebben invloed op de aanpassing van de contractwijziging.

De pensioenpremie en de pensioenopbouw van uw medewerker wijzigen niet.

Let op!

In dit voorbeeld:

Het regelingloon blijft op basis van een voltijd jaarsalaris!

De contracturen of het parttime percentage en de uren voor regeling worden gebaseerd op 36 uur (90%).

In de pensioenaangifte verwachten wij de indicatie generatieregeling met de waarde J

Vanaf 1 januari 2024 is volledige pensioenopbouw via de pensioenaangifte mogelijk. De mogelijkheid van vrijwillige voortzetting blijft gewoon bestaan.

In de pensioenaangifte verwachten wij de indicatie generatieregeling met de waarde J

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Verlof

Situatie

Volledig verlof

Uw medewerker gaat volledig met onbetaald verlof.

Gedeeltelijk verlof

Uw medewerker gaat gedeeltelijk met onbetaald verlof.

Vertaling naar het UPA bericht

- De contracturen, het parttime percentage en het regelingloon **blijven gelijk**. U geeft echter 0 uren voor regeling door.
- U geeft door dat er sprake is van een incidentele inkomstenvermindering (code O).
- Dit specificeert u door een vorm van onbetaald verlof aan te geven.
- In het UPA bericht wordt 'Code soort verlof (OBD) opgenomen en 'Uren verlof' (of 'Percentage verlof').

- De contracturen, het parttime percentage en het regelingloon **blijven gelijk**.
- U geeft door dat er sprake is van een incidentele inkomstenvermindering (code O).
- Dit specificeert u door een vorm van onbetaald verlof aan te geven.
- U geeft het aantal uren voor regeling door op basis van werkelijk uitbetaalde uren (de verlof uren neemt u niet mee).
- In het UPA bericht wordt 'Code soort verlof (OBD) opgenomen en 'Uren verlof' (of 'Percentage verlof').

Gevolg

Bij een vorm van onbetaald verlof stopt de medewerker tijdelijk volledig met werken. In deze periode wordt er geen premie in rekening gebracht. Uw medewerker bouwt geen pensioen op tijdens deze periode.

Bij een vorm van onbetaald verlof werkt uw medewerker minder uren. In deze periode brengen wij minder pensioenpremie in rekening. Uw medewerker bouwt minder pensioen op tijdens deze periode. Tenzij uw medewerker vrijwillige voortzetting afsluit. Het kan voorkomen dat wij ook premie voor de vrijwillige voortzetting in rekening brengen. Deze premie mag niet in de aangifte worden opgenomen.

Let op!

- Het aantal contracturen of het parttime percentage blijft gelijk.
 - Uw medewerker kan Bescherming bij verlof en werkloosheid aanvragen.
 - Uw medewerker kan op vrijwillige basis pensioen opbouwen.
 - De vrijwillige voortzetting registreert u **NIET** in het UPA bericht.
 - U blijft gewoon de regelinggegevens aanleveren.
-
- De verlofuren worden in mindering gebracht op de uren voor regeling.
 - Het aantal contracturen of het parttime percentage blijft gelijk.
 - In enkele cao's heeft de medewerker recht op (gedeeltelijke) doorbetaling van de uren tijdens onbetaald verlof of ouderschapsverlof. Deze uren neemt u mee in de uren voor regeling.
 - Uw medewerker kan Bescherming bij verlof en werkloosheid aanvragen.
 - Uw medewerker kan op vrijwillige basis pensioen opbouwen.
 - De vrijwillige voortzetting registreert u **NIET** in het UPA bericht.

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Verlof

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
<p>Zwangerschaps-/bevallingsverlof Uw medewerker gaat met zwangerschapsverlof of met bevallingsverlof.</p> <hr/> <p>Aanvullend geboorteverlof Uw medewerker neemt aanvullend geboorteverlof op.</p> <p>Betaald ouderschapsverlof Uw medewerker neemt betaald ouderschapsverlof op.</p>	<p>De regelinggegevens blijven gelijk aan de situatie voorafgaand aan het verlof.</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none">• De contracturen, het parttime percentage en het regelingloon blijven gelijk.• U geeft door dat er sprake is van een incidentele inkomstenvermindering (K).• Dit specificeert u door een vorm van onbetaald verlof aan te geven.• U geeft het aantal uren voor regeling door op basis van werkelijk uitbetaalde uren (de verlofuren neemt u niet mee).• In het UPA bericht wordt voor het aanvullend geboorteverlof 'Code soort verlof (AGV) opgenomen en 'Uren verlof' (of 'Percentage verlof').• In het UPA bericht wordt voor het betaald ouderschapsverlof 'Code soort verlof (BOV) opgenomen en 'Uren verlof' (of 'Percentage verlof').	<p>Uw medewerker bouwt pensioen op conform de situatie voorafgaand aan het verlof.</p> <hr/> <p>Bij een vorm van verlof werkt uw medewerker minder uren of helemaal geen uren. In deze periode brengen wij minder of geen pensioenpremie in rekening. Uw medewerker bouwt minder of geen pensioen op tijdens deze periode. Tenzij uw medewerker vrijwillige voortzetting afsluit. Het kan voorkomen dat wij ook premie voor de vrijwillige voortzetting in rekening brengen. Deze premie mag niet in de aangifte worden opgenomen.</p>	<p>Bij een WAZO uitkering blijft de pensioenopbouw doorlopen. Ook als de uitkering rechtstreeks naar de medewerker gaat.</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none">• De verlofuren worden in mindering gebracht op de uren voor regeling.• De contracturen, het parttime percentage en het regelingloon blijven gelijk.• De uitkering van aanvullend geboorteverlof/betaald ouderschapsverlof is NIET pensioengevend.• Uw medewerker kan <u>Bescherming bij verlof en werkloosheid aanvragen</u>.• Uw medewerker kan op vrijwillige basis pensioen opbouwen.• De vrijwillige voortzetting registreert u NIET in het UPA bericht.• Naast de reguliere inkomstenverhouding geldt een nieuwe inkomstenverhouding voor de uitkering van aanvullend geboorteverlof/betaald ouderschapsverlof.• De uitkerings-inkomstenverhouding bevat 'Code soort inkomstenverhouding / inkomenscode' (SrtIV) = 31 (Uitkering in het kader van de Ziektewet (ZW) en vrijwillige verzekering Ziektewet.)• Deze uitkerings-inkomstenverhouding bevat geen regelinggegevens.

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Einde dienstverband

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
<p>Overlijden</p> <p>Uw medewerker komt te overlijden.</p> <hr/> <p>Wachtgelduitkering</p> <p>Uw medewerker is ontslagen en ontvangt een wachtgelduitkering.</p>	<ul style="list-style-type: none">• U meldt de medewerker uit dienst met als datum de dag van overlijden (Datum uit dienst mag niet later zijn dan overlijdensdatum).• Bij de reden einde inkomstenverhouding geeft u als reden 'Overlijden' door. <hr/> <ul style="list-style-type: none">• U meldt de medewerker uit dienst met de datum einde inkomstenverhouding. Dat is de laatste dag waarop de inkomstenverhouding geldig is.• De reden einde inkomstenverhouding geeft u door.	<p>Vanaf de datum uit dienst stopt de pensioenopbouw.</p> <hr/> <p>De pensioenopbouw stopt na de datum uit dienst.</p> <p>Het kan voorkomen dat er ook premie voor vrijwillige voortzetting in rekening wordt gebracht. Deze premie mag niet in de aangifte worden verantwoord.</p>	<p>De vergoedingen (postuum loon en uitkeringen) die volgen na de overlijdensdatum zijn NIET pensioengevend. Tenzij er nog gewerkte uren of onregelmatigheidstoelagen over de voorgaande periode(s) worden uitbetaald. Deze betaalt en verantwoordt u op de 'oude' inkomstenverhouding.</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none">• De wachtgelduitkering is NIET pensioengevend. Uitbetaalde uren of onregelmatigheidstoelagen over de voorgaande periode(s) zijn wel pensioengevend.• Uw medewerker <u>kan Bescherming bij verlof en werkloosheid</u> aanvragen.• Uw medewerker kan op basis van de wachtgelduitkering op vrijwillige basis pensioen opbouwen. (Zie: pfzw.nl/vrijwilligevoortzetting).• De vrijwillige voortzetting registreert u NIET in het UPA bericht.

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Einde dienstverband

Situatie

Transitievergoeding

Uw medewerker is ontslagen en ontvangt een transitievergoeding.

Uitbetaling verlofuren

Uw medewerker is ontslagen of neemt ontslag en krijgt bij uitdiensttreding verlofuren uitbetaald.

Vertaling naar het UPA bericht

- U meldt de medewerker uit dienst met de datum einde inkomstenverhouding. Dat is de laatste dag waarop de inkomstenverhouding geldig is.
- De reden einde inkomstenverhouding geeft u door.
- U maakt een nieuwe inkomstenverhouding aan voor de transitievergoeding.

De uitbetaalde verlofuren bij uitdiensttreding zijn niet pensioengevend en neemt u **NIET** mee in de uren voor regeling.

Gevolg

Er vindt geen pensioenopbouw plaats na de uitdienstdatum (datum einde inkomstenverhouding).

De pensioenopbouw stopt na de datum uit dienst.

Het kan voorkomen dat er ook premie voor vrijwillige voortzetting in rekening wordt gebracht. Deze premie mag niet in de aangifte worden verantwoord.

Let op!

- De transitievergoeding is **NIET** pensioengevend. U zet de regelinggegevens **uit**.
- Als nog gewerkte uren of onregelmatigheidstoelagen over de voorgaande periode(s) worden uitbetaald zijn deze wel pensioengevend. Deze betaalt en verantwoordt u op de **oude** inkomstenverhouding.
- Uw medewerker kan Bescherming bij verlof en werkloosheid aanvragen.
- Uw medewerker kan op vrijwillige basis pensioen opbouwen. (Zie: pfzw.nl/vrijwilligevoortzetting).
- De vrijwillige voortzetting registreert u **NIET** in het UPA bericht.

Uitbetaalde verlofuren tijdens de loop van het dienstverband zijn wel pensioengevend.

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Einde dienstverband

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
<p>Regeling vervroegd uittreden (RVU)</p> <p>Uw medewerker neemt ontslag.</p>	<ul style="list-style-type: none">• U meldt de medewerker uit dienst met de datum einde inkomstenverhouding. Dat is de laatste dag waarop de inkomstenverhouding geldig is.• De reden einde inkomstenverhouding geeft u door.• U maakt een nieuwe inkomstenverhouding aan voor de RVU-uitkering.	<p>De pensioenopbouw stopt na de datum uit dienst.</p>	<ul style="list-style-type: none">• De RVU-uitkering is NIET pensioengevend. U zet de regelinggegevens uit.• Als nog gewerkte uren of onregelmatigheidstoelagen over de voorgaande periode(s) worden uitbetaald zijn deze wel pensioengevend. Deze betaalt en verantwoordt u op de 'oude' inkomstenverhouding.

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.

