

Pensioenfonds

Zorg & Welzijn

# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

start →

# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Ziek ▶

## Arbeidsongeschikt ▶

## Soorten medewerkers ▶

- Stagiair/BVP ▶
- 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 ▶
- 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 ▶
- Levensloopverlof ▶
- Zwangerschap- en bevallingsverlof ▶

## Einde dienstverband ▶

- Overlijden ▶
- Wachtgelduitkering ▶
- Transitievergoeding ▶
- Uitbetaling verlofuren ▶

# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Ziek

### Situatie

Uw medewerker is ziek.  
U betaalt minder dan 100% van het gebruikelijke salaris door.

### Vertaling naar het UPA bericht

- U geeft voor de desbetreffende maanden een gekort [gewogen gemiddeld regelingloon](#) door.
- U geeft door dat er sprake is van een incidentele inkomstenvermindering.
- In het UPA bericht wordt 'Code ziekte' (Z) opgenomen.

### Gevolg

Uw medewerker bouwt pensioen op conform het gekorte salaris.

### Let op!

- Heeft u een individuele afspraak of is conform CAO geregeld dat uw medewerker over 100% salaris pensioen opbouwt, geef dan het gebruikelijke regeling-loon (voltijd jaarsalaris) door.
- Wordt uw medewerker na de 1e van de maand gekort, geef dan het [gewogen gemiddeld regelingloon](#) over desbetreffende periode door.
- Uw medewerker kan [Bescherming bij verlof en werkloosheid](#) aanvragen.
- Uw medewerker kan [op vrijwillige basis pensioen opbouwen](#).
- Registreer de vrijwillige voortzetting **NIET** in het UPA bericht.`



# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Arbeidsongeschiktheid

### Situatie

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

Uw medewerker is **volledig** arbeidsongeschikt (IVA/WGA/WAO).

### 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 verloonde 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 verloonde 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 medewerkschap 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 verloonde uren voor regeling aan.

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



# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Soorten medewerkers

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
<p><b>Stagiair/BVP</b></p> <p>U heeft een stagiair/BVP* leerling in dienst.</p> <p><i>*BVP = Beroepspraktijkvorming/stage.</i></p>	<p>U geeft geen regelinggegevens door.</p>	<p>De stagiair is niet premieplichtig. De medewerker bouwt geen pensioen op bij PFZW.</p>	<p>Uw stagiaire/BVP leerling gaat wel mee in het UPA-bericht, maar is niet premieplichtig. U zet de regelinggegevens 'uit'.</p>
<p><b>Vakantiekraacht</b></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"><li>• hij nooit meer dan zes weken achtereen werkt;</li><li>• zijn werk over het hele jaar niet langer duurt dan in totaal zestig dagen;</li><li>• hij volgt dagonderwijs;</li><li>• zijn werk bij een werkgever vindt plaats tijdens de vakantie.</li></ul>	<p>Uw vakantiekraacht gaat wel mee in het UPA-bericht, maar is niet premieplichtig. U zet de regelinggegevens 'uit'. Voldoet de vakantiekraacht niet aan de voorwaarden van een vakantiekraacht dan meldt u de vakantiekraacht aan als een gebruikelijke medewerker (zie <a href="https://pfzw.nl/upahandleiding">pfzw.nl/upahandleiding</a>).</p>
<p><b>DGA</b></p> <p>Er is een DGA werkzaam voor de organisatie.</p>	<p>U geeft geen regelinggegevens door.</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 <a href="https://pfzw.nl/upahandleiding">pfzw.nl/upahandleiding</a>.</p>



# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Soorten medewerkers

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
<p><b>Jonger dan 15 jaar</b></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><b>Fictief dienstverband</b></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"><li>• Het gaat om personen met een Opting-In regeling.</li><li>• Deze personen gaan wel mee in het UPA bericht, maar zijn niet premieplichtig. U zet de regelinggegevens 'uit'.</li></ul>
<p><b>AOW-gerechtigde leeftijd</b></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>



# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Soorten medewerkers

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
<p><b>Doorwerken na AOW gerechtigde leeftijd</b></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.</p> <p>U meldt deze medewerker voor PFZW dus af op de laatste dag voor aanvangsdatum AOW.</p> <hr/>
<p><b>Ouder dan AOW gerechtigde leeftijd</b></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>U boekt een nieuw nummer inkomstenverhouding. U zet de regelinggegevens 'uit'.</p> <hr/> <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>

# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Bijzonderheden binnen dienstverband

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
<p><b>Overuren</b></p> <p>Uw medewerker heeft overuren of meeruren. Of uw medewerker krijgt verlofuren uitbetaald <b>tijdens</b> het dienstverband.</p> <hr/> <p><b>Periode niet gewerkt</b></p> <p>Uw oproepkracht heeft een periode niet gewerkt.</p> <hr/> <p><b>Toeslag voor ADV/vakantiedagen</b></p> <p>Uw oproepkracht krijgt maandelijks toeslag voor ADV/vakantiedagen.</p> <hr/> <p><b>Slaap-/bereikbaarheidsdiensten naast normale functie</b></p> <p>Uw medewerker verricht Slaapdiensten/bereikbaarheidsdiensten naast normale functie.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De overuren of meeruren geeft u door in de verloonde uren voor regeling.</li><li>• De verlofuren die <b>tijdens</b> het dienstverband worden uitbetaald geeft u door in de verloonde uren voor regeling.</li></ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"><li>• U geeft <b>een nul aangifte</b> door.</li><li>• Dit betekent dat de verloonde uren voor regeling, de contracturen of het partimepercentage een waarde hebben van nul. Het regelingloon blijft het gewone voltijdjaarsalaris.</li></ul> <hr/> <p>De gewerkte uren hoogt u op met dit percentage in de verloonde uren voor regeling.</p> <hr/> <p>De <b>daadwerkelijk gewerkte uren</b> tijdens de slaapdienst of bereikbaarheidsdienst geeft u door in de verloonde 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"><li>• Het aantal contracturen of het partimepercentage blijft gelijk. U verhoogt alleen het aantal verloonde uren voor regeling.</li><li>• Krijgt uw medewerker extra geld bovenop het normale uurloon voor het overwerk? Dan moet dat extra geld als onregelmatigheidstoeslag worden doorgegeven.</li></ul> <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"><li>• 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.</li></ul>





# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Bijzonderheden binnen dienstverband

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
<p><b>Slaap-/bereikbaarheidsdiensten</b></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 verloonde 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><b>Meerdere arbeidsovereenkomsten</b></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><b>Cafetarieregeling/meerkeuzesysteem</b></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 <a href="https://pfzw.nl/upahandleiding">pfzw.nl/upahandleiding</a>).</p>
<p><b>Meer of minder uren</b></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>

# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Bijzonderheden binnen dienstverband

### Situatie

#### Generatieregeling

Uw medewerker maakt gebruik van een generatieregeling.

### 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.

### Gevolg

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

### Let op!

In dit voorbeeld:

Het regelingloon blijft op basis van een voltijd jaarsalaris!

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

# 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 verloonde uren voor regeling door.
- U geeft door dat er sprake is van een incidentele inkomstenvermindering.
- Dit specificeert u door een vorm van onbetaald verlof aan te geven.
- In het UPA bericht wordt 'Code verlof (O) opgenomen en 'Verlof uren' (of 'Verlof percentage').

- 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 verloonde uren voor regeling door op basis van werkelijk uitbetaalde uren (de verlof uren neemt u niet mee).
- In het UPA bericht wordt 'Code verlof (O) opgenomen en 'Verlof uren' (of 'Verlof percentage').

### 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 wordt er minder pensioenpremie in rekening gebracht. Uw medewerker bouwt minder pensioen op tijdens deze periode. Tenzij hij vrijwillige voortzetting heeft afgesloten.

Het kan voorkomen dat er ook premie voor de vrijwillige voortzetting in rekening wordt gebracht. Dit is afhankelijk van de premieverdeling bij onbetaald verlof. Deze premie mag niet in de aangifte worden verantwoord.

### Let op!

- Het aantal contracturen of het parttime percentage blijft zuiver.
  - 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.
- 
- Het aantal contracturen of het parttime percentage blijft zuiver.
  - De verlofuren worden in mindering gebracht op de verloonde uren voor regeling.
  - 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 verloonde uren voor regeling.
  - Uw medewerker kan [Bescherming bij verlof en werkloosheid](#) aanvragen.
  - Uw medewerker kan op [vrijwillige basis pensioen opbouwen](#).
  - Registreer de vrijwillige voortzetting **NIET** in het UPA bericht.

# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Verlof

### Situatie

#### Levensloopverlof

Uw medewerker neemt levensloopverlof op.

#### Zwangerschaps-/bevallingsverlof

Uw medewerker gaat met zwangerschapsverlof of met bevallingsverlof.

### Vertaling naar het UPA bericht

- Het aantal contracturen of het parttime percentage **blijft gelijk**.
- U geeft het aantal verloonde uren voor regeling door op basis van werkelijk uitbetaalde uren (de verlofuren neemt u niet mee).
- U geeft door dat er sprake is van een incidentele inkomstenvermindering.
- Dit specificeert u door een vorm van onbetaald verlof aan te geven.
- In het UPA bericht wordt 'Code verlof (O) opgenomen en 'Verlof uren' (of 'Verlof percentage').

De regelinggegevens **blijven gelijk** aan de situatie voorafgaand aan het verlof.

### Gevolg

Bij deze vorm van onbetaald verlof werkt uw medewerker minder of stopt uw medewerker tijdelijk volledig met werken. In deze periode wordt er **minder of geen** premie in rekening gebracht. Uw medewerker bouwt tijdens deze periode minder of geen pensioen op.

Uw medewerker bouwt pensioen conform de situatie voorafgaand aan het verlof.

### Let op!

- De levenslooptuitkering is **NIET** pensioengevend.
- 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!

Als een medewerker die op 1 januari 61 jaar of ouder is tegoeeden opneemt uit zijn levensloopvoorziening, dan zijn deze opnamen loon uit vroegere dienstbetrekking en moet voor deze opnamen code soort inkomstenverhouding 54 toegepast worden. Voor deze opnamen geldt een nieuwe inkomstenverhouding naast de reeds bestaande nummer inkomstenverhouding die 'slapend' doorloopt. U zet de regelinggegevens 'uit'.

Voor het 'slapend' dienstverband, zie vertaling naar het UPA bericht bij volledig onbetaald verlof.

Bij een WAZO uitkering blijft de pensioenopbouw doorlopen. Ook als de uitkering rechtstreeks naar de medewerker gaat.



# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Einde dienstverband

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
<p><b>Overlijden</b> Uw medewerker komt te overlijden.</p> <hr/> <p><b>Wachtgelduitkering</b> Uw medewerker is ontslagen en ontvangt een wachtgelduitkering.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• U meldt de medewerker uit dienst met als datum de dag van overlijden (Datum uit dienst mag niet later zijn dan overlijdensdatum).</li><li>• Bij de reden einde inkomstenverhouding geeft u als reden 'Overlijden' door.</li></ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"><li>• U meldt de medewerker uit dienst met de datum einde inkomstenverhouding. Dat is de laatste dag waarop de inkomstenverhouding geldig is.</li><li>• De reden einde inkomstenverhouding geeft u door.</li></ul>	<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. Dit is afhankelijk van de premieverdeling. Deze premie mag niet in de aangifte worden verantwoord.</p>	<p>De vergoedingen die volgen na de overlijdensdatum zijn <b>NIET</b> premieplichtig. 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"><li>• De wachtgelduitkering is <b>NIET</b> pensioengevend. Uitbetaalde uren of onregelmatigheidstoelagen over de voorgaande periode(s) zijn wel pensioengevend.</li><li>• Uw medewerker <a href="#">kan Bescherming bij verlof en werkloosheid</a> aanvragen.</li><li>• Uw medewerker kan op basis van de wachtgelduitkering op vrijwillige basis pensioen opbouwen. (Zie: <a href="https://pfzw.nl/vrijwilligevoortzetting">pfzw.nl/vrijwilligevoortzetting</a>).</li><li>• De vrijwillige voortzetting registreert u <b>NIET</b> in het UPA bericht.</li></ul>



# 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 verloonde 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. Dit is afhankelijk van de premieverdeling. Deze premie mag niet in de aangifte worden verantwoord.

### Let op!

- De transitievergoeding is **NIET** pensioengevend. De regeling geeft u niet door.
- 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](https://pfzw.nl/vrijwilligevoortzetting)).
- De vrijwillige voortzetting registreert u **NIET** in het UPA bericht.

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

