

Voorbeelden wachttijd en deelnemerschap na 1 juli 2023

In dit document vindt u een groot aantal voorbeelden waarin u kunt zien hoe u de weken telt in verschillende situaties. Deze documentversie geldt **vanaf 1 juli 2023**. Er zijn twee wijzigingen per 1 juli 2023 van kracht:

1. De wachttijd vervalft.
2. De gewerkte weken worden geteld vanaf dat een werknemer 21 jaar is.

Op onze [website](#) leest u wanneer u welke werknemers bij ons aanmeldt.

Inhoud

Voorbeeld 1: overgangsregeling wachttijd na 1 juli 2023	2
Voorbeeld 2: overgangsregeling wachttijd voor 1 juli 2023	2
Voorbeeld 3: dienstverband met werknemer jonger dan 21 jaar na juli 2023	2
Visuele weergave Terugkeren in de sector	3
Bijlage: voorbeelden wachttijd en deelnemerschap vóór 1 juli 2023	4

Voorbeeld 1: overgangsregeling wachttijd na 1 juli 2023

Datum in dienst:	01-06-2023
Aantal gewerkte weken in juni-juli	6
Start Pensioenopbouw Basisregeling	1 juli 2023

Deze werknemer start op 1 juni 2023. Hij werkt vervolgens vier weken. Op 30 juni 2023 zat deze deelnemer in de wachttijd. De wachttijd vervalt op 1 juli 2023. Deze deelnemer gaat op 1 juli 2023 pensioen opbouwen in de Basisregeling van StiPP.

Voorbeeld 2: wachttijd voor 1 juli 2023

Datum in dienst:	01-05-2023
Aantal gewerkte weken in mei-juni	9
Start Pensioenopbouw Basisregeling	26 juni 2023

Deze werknemer heeft op 26 juni 2023 in meer dan 8 weken gewerkt en neemt per 26 juni 2023 deel aan de Basisregeling van StiPP.

Voorbeeld 3: dienstverband met werknemer jonger dan 21 jaar na juli 2023

Leeftijd werknemer op 1 juli 2023	20 jaar
Datum in dienst	1 juli 2023
Aantal gewerkte weken	0
Deelnemer in de Basisregeling	1 juli 2024

Deze werknemer is geboren op 1 juli 2004. Op 1 juli 2023 is de deelnemer 20 jaar. De werknemer treedt in dienst bij een uitzendbureau. Op 1 juli 2024 bereikt de deelnemer de leeftijd van 21 jaar. De deelnemer start direct in de Basisregeling van StiPP.

Visuele weergave Terugkeren in de sector

**Ik was deelnemer aan de Basisregeling:
in welke StiPP pensioenregeling ga ik deelnemen?**

De onderbreking tussen de
uitzendovereenkomsten is minder dan 52
weken

U vervolgt deelname aan de Basisregeling

De onderbreking tussen de
uitzendovereenkomsten is 52 weken of
langer

U start deelname aan de Basisregeling

**Ik was deelnemer aan de Plusregeling:
in welke StiPP pensioenregeling ga ik deelnemen?**

Tijd tussen uw vorige en
nieuwe uitzendovereenkomst
< 26 weken

U gaat verder met pensioen
opbouwen in de Plusregeling

Tijd tussen uw vorige en nieuwe
uitzendovereenkomst is > 26 weken

U begint in de
Basisregeling met
pensioen opbouwen

Uitzondering: u
heeft < 52 weken de
wekentelling van de
Basisregeling
doorlopen

U gaat verder met
pensioen opbouwen
in de Plusregeling

Bijlage: voorbeelden wachttijd en deelnemerschap vóór 1 juli 2023

In deze bijlage vindt u een groot aantal voorbeelden waarin u kunt zien hoe u de weken telt in verschillende situaties vóór 1 juli 2023.

Voorbeelden wachttijd en deelnemerschap in 2021

Dit zijn de regels omtrent wachttijd en deelnemerschap die golden in 2021:

- De wachttijd was 26 gewerkte weken.

Voorbeelden wachttijd en deelnemerschap vanaf 2022

Dit zijn de regels omtrent wachttijd en deelnemerschap die golden in 2022:

- Vanaf 1 januari 2022 is de wachttijd verkort van 26 naar 8 gewerkte weken.

Voorbeeld 1: korte onderbreking in wachttijd

Datum in dienst:	01-12-2021 (week 48 2021)
Aantal weken gewerkt in december	5 weken
Aantal weken gewerkt in januari	0 weken
Aantal weken gewerkt in februari	5 weken
Start pensioenopbouw Basisregeling:	Week 8 2022

Deze werknemer start op 1 december 2021. Hij werkt vervolgens heel de maand december. Dan heeft hij 5 wachtweken opgebouwd. Dan werkt hij heel januari niet, maar de hele maand februari wel. Tussen 31 december en 1 februari zit minder dan 26 weken. De telling gaat vanaf februari (week 5 2022) dus gewoon door. Na 3 weken werken, is de wachttijd doorlopen. Deze werknemer start daarom vanaf week 8 2022 met pensioen opbouwen in de Basisregeling.

Let op: de wachttijd is per 1 juli 2023 vervallen. Als deze casus na 1 juli 2023 had gespeeld, dan nam deze werknemer direct bij aanvang dienstverband in de Basisregeling.

Voorbeeld 2: korte onderbreking in wachttijd

Datum in dienst:	01-02-2021 (week 5 2021)
Aantal weken gewerkt in febr. t/m juni	22 weken
Aantal weken gewerkt in juli. t/m okt.	0 weken
Aantal weken gewerkt in nov.	5 weken
Start pensioenopbouw Basisregeling:	Week 48 2021

Deze werknemer start op 1 februari 2021. Hij werkt vervolgens alle weken in de maanden februari tot en met juni. Dan heeft hij 22 wachtweken doorlopen. Vervolgens werkt hij heel juli tot en met oktober niet, maar de hele maand november (vijf verschillende weken) wel. Tussen 30 juni en 1 november zit minder dan 26 weken. De telling gaat vanaf november (vanaf week 44 2021) dus gewoon door. Na 4 weken werken is de wachttijd doorlopen.

Let op: in 2021 was de wachttijd nog 26 weken. Deze werknemer start daarom vanaf week 48 2021 als deelnemer in de Basisregeling. Vanaf 1 januari 2022 was de wachttijd 8 gewerkte weken en per 1 juli 2023 is de wachttijd vervallen. Als deze casus na 1 juli 2023 had gespeeld, dan kwam de werknemer direct bij aanvang dienstverband in de Basisregeling.

Voorbeeld 3: lange onderbreking in wachttijd

Datum in dienst:	01-02-2022 (week 5 2022)
Aantal weken gewerkt in febr.	3 weken
Aantal weken gewerkt in april	3 weken
Aantal weken gewerkt in dec.	5 weken
Aantal weken gewerkt in januari 2023	5 weken
Start pensioenopbouw Basisregeling:	Week 4 2023

Deze werknemer start op 1 februari 2022. Hij werkt in 3 weken. Hij heeft dan 3 wachtweken doorlopen. In maart werkt hij niet, maar in april werkt hij 3 weken. Tussen de laatste gewerkte week in februari en de eerste gewerkte week in april zit een periode die korter is dan 26 weken, dus de telling gaat door. In april heeft hij in totaal een wachttijd van 6 weken doorlopen. Vervolgens werkt hij in december 5 weken. Tussen de laatste gewerkte week in april en de eerste gewerkte week in december zit een periode van meer dan 26 weken. De telling voor de wachttijd begint dus vanaf december 2022 weer opnieuw. In december 2022 heeft de werknemer 5 wachtweken doorlopen. In januari 2023 werkt de werknemer in 5 weken. Vanaf week 4 2023 heeft hij in meer dan 8 weken gewerkt en wordt hij dus deelnemer aan de Basisregeling.

Let op: de wachttijd is per 1 juli 2023 vervallen. Als deze casus na 1 juli 2023 had gespeeld, dan kwam de werknemer direct bij aanvang dienstverband in de Basisregeling.

Voorbeeld 4: overgangsregeling wachttijd 2022

Datum in dienst:	01-11-2021 (week 44 2021)
Aantal weken gewerkt in nov.-dec.	9 weken
Start pensioenopbouw Basisregeling:	Week 1 2022

Deze werknemer start op 1 november 2021. Hij werkt vervolgens heel de maanden november en december. Dan heeft hij eind 2021 9 wachtweken (week 44 t/m 52) doorlopen. Vanaf week 1 2022 wordt de werknemer deelnemer aan de Basisregeling.

Als u per maand verloont, meldt u de werknemer aan per 1 januari 2022. Als u per week of vier weken verloont, meldt u uw werknemer aan per week 1, dat wil zeggen per 3 januari 2022.

Voorbeeld 5: korte onderbreking in dienstverband en nog geen deelnemer geweest

Datum in dienst:	01-12-2021 (week 48 2021)
Aantal weken gewerkt in dec.-jan.	8 weken
Datum uit dienst:	31-01-2022
Datum in dienst:	01-04-2022 (week 13 2022)
Start pensioenopbouw Basisregeling:	Week 13 2022

Deze werknemer start op 1 december 2021. Hij werkt vervolgens in december 4 weken en in januari ook 4 weken (merk op dat hij in twee weken dus niet werkt.) Dan heeft hij 8 wachtweken doorlopen. Maar zijn uitzendovereenkomst eindigt op 31 januari 2022. Hij gaat in dienst bij een andere uitzendonderneming op 1 april 2022. De periode tussen 31 januari 2022 en 1 april 2022 is korter dan 52 weken. Omdat de deelnemer de wachttijd van 8 weken al doorlopen heeft, wordt hij op 1 april 2022 direct deelnemer aan de Basisregeling.

Let op: de wachttijd is per 1 juli 2023 vervallen. Als deze casus na 1 juli 2023 had gespeeld, dan nam deze werknemer direct deel in de Basisregeling.

Voorbeeld 6: Lange onderbreking in dienstverband en nog geen deelnemer geweest

Datum in dienst:	01-11-2021 (week 44 2021)
Aantal weken gewerkt in nov.-dec. 2021	9 weken
Datum uit dienst:	31-12-2021
Datum in dienst:	01-04-2023 (week 13 2023)
Aantal weken gewerkt april-mei 2023	9 weken
Start pensioenopbouw Basisregeling:	Week 21 2023

Deze werknemer start op 1 november 2021. Hij werkt vervolgens heel de maanden november en december. Dan heeft hij eind 2021 9 wachtweken (week 44 t/m 52) doorlopen. De uitzendovereenkomst eindigt op 31 december 2021. Hij gaat in dienst bij een andere uitzendonderneming op 1 april 2023. De periode tussen 31 december 2021 en 1 april 2023 is langer dan 52 weken. Hij start dus in week 13 2023 opnieuw in de wachttijd. In week 21 2023 heeft hij de 8 weken wachttijd doorlopen en wordt hij deelnemer aan de Basisregeling.

Let op: de wachttijd is per 1 juli 2023 vervallen. Als deze casus na 1 juli 2023 had gespeeld, dan nam deze werknemer direct deel in de Basisregeling.

Voorbeeld 7: korte onderbreking in dienstverband en deelnemer geweest in Basisregeling en ziekte en vakantie

Datum in dienst:	01-10-2021 (week 39 2021)
Aantal weken gewerkt in okt.-dec.	14 weken
Start pensioenopbouw Basisregeling:	Week 1 2022
Week 2-3 ziek	
Week 10-13 vakantie	
Datum uit dienst:	31-05-2022 (week 22 2022)
Datum in dienst:	01-08-2022 (week 31 2022)
Start Plusregeling	10-04-2023 (week 15 2023)

Deze werknemer start op 1 oktober 2021. Hij werkt vervolgens heel de maanden oktober tot en met december. Dan heeft hij in week 1 2022 14 wachtweken doorlopen. Vanaf week 1 2022 wordt de werknemer deelnemer aan de Basisregeling. Als u per maand verloont, meldt u de werknemer aan per 1 januari 2022. Als u per week of vier weken verloont, meldt u uw werknemer aan per week 1, dat wil zeggen per 3 januari 2022.

Hij is deelnemer aan de Basisregeling vanaf week 1. In week 2 en 3 werkt hij niet, omdat hij ziek is.

In week 10 tot en met 13 heeft de werknemer vakantieverlof.

Per 31 mei 2022 wordt de uitzendovereenkomst beëindigd. Hij heeft dan in 16 weken gewerkt in de Basisregeling.

Op 1 augustus 2022 gaat de werknemer in dienst bij een andere uitzendonderneming. De periode tussen 31 mei 2022 en 1 augustus 2022 is niet langer dan 52 weken. Hij wordt dus direct weer deelnemer aan de Basisregeling. Hij heeft al 16 weken gewerkt via zijn vorige werkgever. Bij zijn nieuwe werkgever wordt hij eerst 36 weken deelnemer aan de Basisregeling. Als hij al deze weken daadwerkelijk heeft gewerkt, dan zal hij in week 15 2023 52 gewerkte weken in de Basisregeling hebben. Hij wordt dan vanaf week 15 2023 deelnemer aan de Plusregeling.

Let op: de wachttijd is per 1 juli 2023 vervallen. Als deze casus na 1 juli 2023 had gespeeld, dan nam deze werknemer direct deel in de Basisregeling en zou de wekentelling van de Plusregeling 8 weken korter duren.

Voorbeeld 8: korte onderbreking in dienstverband en deelnemer geweest in Basisregeling

Start deelneming Basisregeling	04-01-2021 (week 1 2021)
Aantal gewerkte weken Basisregeling	39 weken
Datum uit dienst:	30-09-2021 (week 39 2021)
Datum in dienst:	01-04-2022 (week 13 2022)
Start deelneming Basisregeling:	Week 13 2022
Aantal gewerkte weken Basisregeling	13 weken
Start deelneming Plusregeling	27-06-2022 (week 26 2022)

Deze werknemer wordt op 4 januari 2021 deelnemer aan de Basisregeling. Op 30 september 2021 eindigt zijn uitzendovereenkomst. Zijn deelnemerschap eindigt daarmee ook. Per 1 april 2022 krijgt hij een uitzendovereenkomst via een andere uitzendonderneming. De onderbreking tussen de eerste en de tweede uitzendovereenkomst is niet langer dan 52 weken. Hij wordt daarom via zijn nieuwe werkgever direct deelnemer aan de Basisregeling. De weken deelnemerschap tellen door. Hij was al 39 weken deelnemer aan de Basisregeling geweest. Bij zijn nieuwe werkgever wordt hij eerst 13 weken deelnemer aan de Basisregeling. Dan is hij in totaal 52 weken deelnemer aan de Basisregeling geweest. Hij wordt dan vanaf week 26 2022 deelnemer aan de Plusregeling.

Let op! De wekentelling voor de Plusregeling is per 1 juli 2022 gewijzigd. Voor 1 juli 2022 werden weken geteld op basis van deelnemerschap en na 1 juli 2022 is dit aangepast naar gewerkte weken.

Voorbeeld 9: lange onderbreking in dienstverband en deelnemer geweest in Basisregeling

Start deelneming Basisregeling	04-01-2021 (week 1 2021)
Aantal gewerkte weken Basisregeling	39 weken
Datum uit dienst:	30-09-2021 (week 39 2021)
Datum in dienst:	01-11-2022 (week 44 2022)
Start deelneming Basisregeling:	Week 52 2022

Deze werknemer wordt op 4 januari 2021 deelnemer aan de Basisregeling. Op 30 september 2021 eindigt zijn uitzendovereenkomst. Zijn deelnemerschap eindigt daarmee ook. Per 1 november 2022 gaat hij een uitzendovereenkomst aan met een andere uitzendonderneming. De onderbreking tussen de eerste en de tweede uitzendovereenkomst is langer dan 52 weken. Hij moet daarom opnieuw de wachttijd doorlopen. Hij wordt na 8 gewerkte weken wachttijd deelnemer aan de Basisregeling vanaf week 52 2022.

Voorbeeld 10: korte onderbreking in dienstverband en deelnemer geweest in Plusregeling

Start deelneming Basisregeling	03-01-2022 (week 1 2022)
Aantal gewerkte weken in Basisregeling	39 weken
Datum uit dienst:	30-09-2022 (week 39 2022)
Datum in dienst:	03-04-2023 (week 13 2023)
Start deelneming Basisregeling:	Week 13 2023
Aantal gewerkte weken in Basisregeling	13 weken
Start deelneming Plusregeling	26-06-2023 (week 26 2023)
Aantal gewerkte weken in Plusregeling	5 weken
Datum uit dienst:	31-07-2023 (week 31 2023)
Datum in dienst:	02-10-2023 (week 40 2022)

Deze werknemer wordt op 3 januari 2022 deelnemer aan de Basisregeling. Op 30 september 2022 eindigt zijn uitzendovereenkomst. Zijn deelnemerschap eindigt daarmee ook. Per 3 april 2023 gaat hij een uitzendovereenkomst aan met een andere uitzendonderneming. De onderbreking tussen de eerste en de tweede uitzendovereenkomst is korter dan 52 weken. Hij wordt daarom via zijn nieuwe werkgever direct deelnemer aan de Basisregeling. De gewerkte weken tellen door. Hij werkte al 39 weken als deelnemer aan de Basisregeling. Bij zijn nieuwe werkgever werkt hij eerst 13 weken in de Basisregeling (de weken 13 t/m 25 van 2023). Dan heeft hij in totaal 52 weken gewerkt in de Basisregeling. Hij wordt dan vanaf week 26 2023 deelnemer aan de Plusregeling. Vervolgens wordt zijn uitzendovereenkomst beëindigd per 31 juli 2023. Hij heeft dan 5 weken gewerkt als deelnemer aan de Plusregeling.

Op 2 oktober 2023 gaat de werknemer een uitzendovereenkomst aan met een andere uitzendonderneming. De periode tussen 31 juli 2023 en 2 oktober 2023 is korter dan 26 weken. Hij vervolgt dan zijn deelneming in de Plusregeling.

Let op! De wekentelling voor de Plusregeling is per 1 juli 2022 gewijzigd. Voor 1 juli 2022 werden weken geteld op basis van deelnemerschap en na 1 juli 2022 is dit aangepast naar gewerkte weken.

Voorbeeld 11: middellange onderbreking in dienstverband en lang deelnemer geweest aan Plusregeling

Start deelneming Basisregeling	03-01-2022 (week 1 2022)
Aantal gewerkte weken Basisregeling	39 weken
Datum uit dienst:	30-09-2022 (week 39 2022)
Datum in dienst:	03-04-2023 (week 13 2023)
Start deelneming Basisregeling:	Week 13 2023
Aantal gewerkte weken Basisregeling	13 weken
Start deelneming Plusregeling	26-06-2023 (week 26 2023)
Aantal gewerkte weken Plusregeling	70 weken
Datum uit dienst:	31-10-2024 (week 44 2024)
Datum in dienst:	01-05-2025 (week 18 2025)
Deelneming in de Basisregeling	01-05-2025

Deze werknemer wordt op 3 januari 2022 deelnemer aan de Basisregeling. Op 30 september 2022 eindigt zijn uitzendovereenkomst. Zijn deelnemerschap eindigt daarmee ook. Per 3 april 2023 gaat hij een uitzendovereenkomst aan met een andere uitzendonderneming. De onderbreking tussen de eerste en de tweede uitzendovereenkomst is korter dan 52 weken. Hij wordt daarom via zijn nieuwe werkgever direct deelnemer aan de Basisregeling. De gewerkte weken tellen door. Hij werkte al 39 weken als deelnemer aan de Basisregeling. Bij zijn nieuwe werkgever werkt hij eerst 13 weken in de Basisregeling (de weken 13 t/m 25 van 2023). Dan heeft hij in totaal 52 weken gewerkt in de Basisregeling. Hij wordt dan vanaf week 26 2023 deelnemer aan de Plusregeling. Vervolgens wordt zijn uitzendovereenkomst beëindigd per 31 oktober 2024. Hij heeft dan 70 weken gewerkt als deelnemer aan de Plusregeling.

Op 1 mei 2025 gaat de werknemer een uitzendovereenkomst aan met een andere uitzendonderneming. De periode tussen 31 oktober 2024 en 1 mei 2025 langer dan 26 weken. De deelneming in de Basisregeling is geëindigd op 26 juni 2023 (week 26 2023) en dat is meer dan 52 weken geleden. Dit betekent dat de deelnemer zal deelnemen in de Basisregeling.

Let op! De wekentelling voor de Plusregeling is per 1 juli 2022 gewijzigd. Voor 1 juli 2022 werden weken geteld op basis van deelnemerschap en na 1 juli 2022 is dit aangepast naar gewerkte weken. Voor dit voorbeeld maakt dit geen verschil doordat de deelnemer op 27 juni 2022 voldoet aan de voorwaarden voor deelname aan de Plusregeling.

Voorbeeld 12: middellange onderbreking in dienstverband en kort deelnemer geweest aan Plusregeling

Start deelneming Basisregeling	03-01-2022 (week 1 2022)
Aantal gewerkte weken Basisregeling	39 weken
Datum uit dienst:	30-09-2022 (week 39 2022)
Datum in dienst:	03-04-2023 (week 13 2023)
Start deelneming Basisregeling:	Week 13 2023
Aantal gewerkte weken Basisregeling	13 weken
Start deelneming Plusregeling	26-06-2023 (week 26 2023)
Aantal gewerkte weken Plusregeling	5 weken
Datum uit dienst:	31-07-2023 (week 31 2023)
Datum in dienst:	04-03-2024 (week 10 2024)

Deze werknemer wordt op 3 januari 2022 deelnemer aan de Basisregeling. Op 30 september 2022 eindigt zijn uitzendovereenkomst. Zijn deelnemerschap eindigt daarmee ook. Per 3 april 2023 gaat hij een uitzendovereenkomst aan met een andere uitzendonderneming. De onderbreking tussen de eerste en de tweede uitzendovereenkomst is korter dan 52 weken. Hij wordt daarom via zijn nieuwe werkgever direct deelnemer aan de Basisregeling. De gewerkte weken tellen door. Hij werkte al 39 weken als deelnemer aan de Basisregeling. Bij zijn nieuwe werkgever werkt hij eerst 13 weken als in de Basisregeling (de weken 13 t/m 25 van 2023). Dan heeft hij in totaal 52 weken gewerkt in de Basisregeling. Hij wordt dan vanaf week 26 2023 deelnemer aan de Plusregeling. Vervolgens wordt zijn uitzendovereenkomst beëindigd per 31 juli 2023. Hij heeft dan 5 weken gewerkt als deelnemer aan de Plusregeling.

Op 4 maart 2024 gaat de werknemer een uitzendovereenkomst aan met een andere uitzendonderneming. De deelneming in de Basisregeling is geëindigd op 26 juni 2023 (week 26 2022). Omdat de deelnemer al in de Plusregeling zat en hij minder dan 52 weken geleden de wekentelling van de Basisregeling volledig heeft doorlopen, gaat hij bij de andere uitzendonderneming direct weer deelnemen aan de Plusregeling.

Let op! De wekentelling voor de Plusregeling is per 1 juli 2022 gewijzigd. Voor 1 juli 2022 werden weken geteld op basis van deelnemerschap en na 1 juli 2022 is dit aangepast naar gewerkte weken.

Voorbeeld 13: lange onderbreking in dienstverband en deelnemer geweest aan de Plusregeling

Start deelneming Plusregeling	01-06-2021 (week 22 2021)
Aantal gewerkte weken Plusregeling	5 weken
Datum uit dienst:	30-06-2021 (week 26 2021)
Datum in dienst:	01-08-2022 (week 31 2022)
Wachttijd:	8 weken
Start deelneming Basisregeling:	Week 39 2022

Deze werknemer wordt op 1 juni 2021 deelnemer aan de Plusregeling. Op 30 juni 2021 eindigt zijn uitzendovereenkomst. Zijn deelnemerschap eindigt daarmee ook. Ruim een jaar later, per 1 augustus 2022 gaat hij een uitzendovereenkomst aan met een andere uitzendonderneming. De onderbreking tussen de eerste en de tweede uitzendovereenkomst is langer dan 52 weken. Hij gaat daarom opnieuw de wachttijd doorlopen. Hij wordt na 8 weken wachttijd (in dit voorbeeld gewerkte weken van 31 t/m 38 van 2022) deelnemer aan de Basisregeling in week 39 2022.

Let op! De wachttijd van 8 weken is vanaf 1 juli 2023 gewijzigd. Als de uitdiensttredingsdatum in deze casus na 1 juli 2023 lag, dan werd de werknemer direct deelnemer in de Basisregeling.

Voorbeeld 14: korte onderbreking in dienstverband bij vrijgestelde werkgever

Start uitzendovereenkomst vrijgestelde werkgever	07-02-2022 (week 6 2022)
Aantal gewerkte weken bij vrijgestelde werkgever	12 weken
Uitdienstdatum:	30-04-2022 (week 17 2022)
Datum in dienst werkgever aangesloten bij StiPP:	02-05-2022 (week 18 2022)
Start deelneming Basisregeling:	Week 18 2022
Aantal weken deelnemer Basisregeling	48 weken
Start deelneming Plusregeling	03-04-2023 (week 14 2023)

Deze werknemer start op 7 februari 2022 bij een uitzendonderneming die is vrijgesteld van deelname aan de pensioenregeling bij StiPP. Hij werkt daar aansluitend 12 weken en zijn uitzendovereenkomst eindigt op 30 april 2022. Vanaf 2 mei 2022 (week 18 2022) gaat hij in dienst bij een andere uitzendonderneming die wel aangesloten is bij StiPP. De 12 gewerkte weken bij de vrijgestelde werkgever tellen mee als wachttijd en de gewerkte weken tellen mee als deelnametijd in de regeling van StiPP. Dit betekent dat deze werknemer al 8 weken wachttijd en 4 weken van de Basisregeling heeft doorlopen. Hij start daarom per 2 mei 2022 direct met deelnemen in de Basisregeling van StiPP. Vervolgens gaat hij na 48 gewerkte weken (week 18 2022 t/m week 13 2023) in de Basisregeling, deelnemen in de Plusregeling – vanaf week 14 in 2023.

Voorbeeld 15: dienstverband met werknemer jonger dan 21 jaar voor 1 juli 2023

Leeftijd werknemer op 1 juli 2022	20 jaar
Datum in dienst	1 juli 2022
Aantal gewerkte weken	52
Deelnemer in de Basisregeling	1 juli 2023
Aantal gewerkte weken in de Basisregeling	0

Deze werknemer is geboren op 1 juli 2002. Op 1 juli 2022 is de deelnemer 20 jaar. De werknemer treedt in dienst bij een uitzendbureau. Op 1 juli 2023 bereikt de deelnemer de leeftijd van 21 jaar en neemt hij deel in de Basisregeling van StiPP. De gewerkte weken vóór 1 juli 2023 tellen niet mee voor de wekentelling van de Plusregeling. Werknemer en werkgever mogen wel onderling afspreken dat de werknemer eerder deelneemt in de Plusregeling van StiPP, maar dit is niet verplicht. Deelnemers onder de 35 jaar bouwen in de Plusregeling minder ouderdomspensioen op, maar zijn wel beter verzekert tegen risico als arbeidsongeschiktheid en overlijden.