

CESSANTIA – VERORDENING

Cessantia – uitkering na ontslag

1. Wat is Cessantia?

Onder cessantia verstaan we een éénmalige uitkering in geld die de werkgever moet betalen aan zijn werknemer wanneer het dienstverband van die werknemer eindigt. Deze uitkering wordt berekend op basis van het aantal dienstjaren van de werknemer. De rechtsgrond van de uitkering is gelegen in de immateriële schade die de werknemer lijdt door het ontslag en het verlies van anciënniteit. De cessantia-uitkering stoeit op een wettelijke verplichting van de werkgever, neergelegd in de Cessantia-verordening (AB. 1998, no.GT 18)

2. Wie heeft recht op een cessantia-uitkering?

Een werknemer in Aruba, wiens dienstbetrekking eindigt anders dan door zijn schuld, heeft recht op een cessantia-uitkering. Dit recht ontstaat na het eerste volle dienstjaar van de werknemer. Als een werknemer wordt ontslagen wegens een reden die aan hemzelf te wijten is, kan hij dus geen rechten ontleen aan de Cessantia - verordening. Dit is bijvoorbeeld het geval bij een ontslag op staande voet door de werkgever wegens een dringende reden, zoals een ernstige vorm van diefstal.

Ook kan een werknemer geen aanspraak maken op een cessantia-uitkering als hij/zij zelf ontslag neemt, tenzij hij/zij de arbeidsovereenkomst beëindigt wegens een dringende reden of een omstandigheid die een gevolg is van het handelen van de werkgever. Voor het al dan niet aanspraak hebben op een cessantia-uitkering maakt het niet uit of de werknemer in vaste dienst is, of werkt op basis van een tijdelijk contract (mits langer dan een jaar). Ambtenaren of werknemers in de publieke sector en leerkrachten bij het gesubsidieerd bijzonder onderwijs hebben geen recht op cessantia.

3. Wanneer bestaat er geen recht op cessantia?

Bij het overlijden van een werknemer ontstaat geen recht op cessantia-uitkering voor de nabestaanden. Wel is het zo, dat als een (gewezen) werknemer al een cessantia-aanspraak op een (ex-) werkgever had, bij het overlijden van de werknemer zijn nabestaanden (zoals de weduwe of de kinderen) recht kunnen doen gelden op deze uitkering.

Er hoeft ook geen cessantia te worden uitgekeerd indien de werknemer aan het einde van zijn dienstbetrekking in het genot van een pensioen of uitkering bij wijze van pensioen wordt gesteld. Het bedrag van dit pensioen of deze uitkering moet dan wel gelijk of groter zijn dan het bedrag van het dan geldende wettelijke ouderdomspensioen (bedrag in 2013: Awg. 1057,- guldens per maand). Indien het wettelijke ouderdomspensioen geheel of gedeeltelijk in mindering wordt gebracht op het eerdergenoemde bedrijfspensioen of de uitkering ter vervanging van het pensioen, moet dit pensioen tenminste gelijk zijn aan tweemaal het bedrag van het dan geldende wettelijke ouderdomspensioen. Het al dan niet recht hebben op cessantia is overigens niet gekoppeld aan een bepaalde leeftijd, zoals meerderjarigheid of pensioengerechtigde leeftijd.

Een paar voorbeelden

A. Wordt in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd ontslagen door zijn werkgever. Naast een maandelijkse A.O.V.-uitkering van Afl. 425,- (niveau van September 1997) heeft A. aanspraak op een bedrijfspensioen van Afl. 450,-. Aangezien het bedrijfspensioen hoger is dan de A.O.V.-uitkering heeft A. geen recht op de cessantia-uitkering.

Indien het wettelijk pensioen geheel of gedeeltelijk op het bedrijfspensioen in mindering wordt gebracht en het uit te keren bedrijfspensioen alsdan meer bedraagt dan de A.O.V.-uitkering, heeft de werknemer ook geen recht op de cessantia-uitkering. Als in zo'n geval het bedrijfspensioen derhalve gelijk is aan of meer bedraagt dan het bedrag van het geldende wettelijk ouderdomspensioen bestaat er geen recht op de cessantia-uitkering.

A. wordt in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd ontslagen door zijn werkgever. A. ontvangt een bedrijfspensioen van Afl. 850,- per maand. Volgens de bepalingen van het bedrijfspensioenreglement wordt de A.O.V.-uitkering van Afl. 425,- per maand op het pensioen in mindering gebracht, zodat A. feitelijk een bedrijfspensioen ontvangt van Afl. 425,- per maand. A. heeft geen recht op de cessantia-uitkering. Het bedrijfspensioen minus de A.O.V.-uitkering is immers gelijk aan de A.O.V.-uitkering.

A. wordt in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd ontslagen door zijn werkgever. A. maakt onder aftrek van de A.O.V.-uitkering van Afl. 425,- per maand aanspraak op een bedrijfspensioen van Afl. 849,- per maand. A. heeft recht op de cessantia-uitkering. Het bedrijfspensioen verminderd met de A.O.V. uitkering bedraagt immers Afl. 424,- en is dus minder dan de A.O.V.-uitkering.

4. Hoeveel bedraagt de cessantia-uitkering?

De hoogte van de cessantia-uitkering wordt als volgt berekend:

- Voor het eerste tot en met het tiende volle dienstjaar één weekloon per dienstjaar;
- Voor het elfde tot en met het twintigste volle dienstjaar één en een kwart maal het weekloon per dienstjaar;
- Voor de daarop volgende volle dienstjaren tweemaal het weekloon per dienstjaar.

Let wel: in een cao kan een voor de werknemer gunstiger berekeningswijze zijn opgenomen!

Voor de berekening van volle dienstjaren geldt een periode van meer dan zes maanden na het eerste dienstjaar als een vol dienstjaar.

Het weekloon kan berekend worden door in geval van een maandloon de geldswaarde van dit loon te vermenigvuldigen met 12 en vervolgens te delen door 52. Bij een uurloon kan het weekloon afgeleid worden door de geldswaarde van het uurloon te vermenigvuldigen met het aantal werkuren per week. Het dagloon moet vermenigvuldigd worden met het aantal werkdagen per week.

Een voorbeeld

Een werknemer is veertien jaar en acht maanden in dienst van dezelfde werkgever tegen een laatst genoten bruto maandloon van Awg 1.800,-. De werkgever ontslaat deze werknemer om bedrijfseconomische redenen. De werkgever dient nu aan de werknemer een eenmalige cessantia-uitkering te doen voor het eerste tot en met het tiende dienstjaar van tienmaal het weekloon (berekening weekloon: $\text{Awg. } 1.800,- \times 12 = \text{Awg. } 21.600,- : 52 = \text{Awg. } 415,38$ per week). Dit is tienmaal $\text{Awg. } 415,38 = \text{Awg. } 4.153,80$. Voor het elfde tot en met het vijftiende dienstjaar (de laatste acht maanden tellen als een vol dienstjaar) moet de werkgever vijf maal één en een kwart maal het weekloon betalen. Dit is vijf maal ($1\frac{1}{4} \times \text{Awg. } 415,38 =$) $\text{Awg. } 519,23 = \text{Awg. } 2.598,15$. Opgeteld moet de werkgever dus een cessantia-uitkering aan de werknemer betalen van Awg. 6.749,95.

5. Aanspraak van de werknemer op cessantia

De werknemer moet binnen één jaar van de werkgever zijn cessantia-uitkering vorderen, anders verjaart zijn recht op cessantia. Als een werkgever failliet is, surséance van betaling heeft aangevraagd, of in een positie verkeert waarin hij heeft opgehouden te betalen (te beoordelen door de Sociale Verzekeringsbank), kan de werknemer die cessantia- aanspraak heeft bij de Sociale Verzekeringsbank (Cessantiafonds) aanspraak maken op de uitkering, echter tot een bepaald maximum.