

7 CESSANTIA UITKERING NA ONTSLAG

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 stoelt op een wettelijke verplichting van de werkgever, neergelegd in de Cessantia landsverordening (P.B. 1983, no.85).

Wie heeft recht op een cessantia uitkering?

Een werknemer in St. Maarten, 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 landsverordening. 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 zelf ontslag neemt.

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 één jaar).

Ambtenaren of werknemers in de publieke sector en leerkrachten bij het gesubsidieerd bijzonder onderwijs hebben geen recht op cessantia.

Wanneer ontstaat 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. 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 of deze uitkering 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.

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 1,25 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 worden berekend 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.

-

Voorbeeld

Een werknemer is veertien jaar en acht maanden in dienst van dezelfde werkgever tegen een laatst genoten bruto maandloon van NAfl. 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: NAfl. 1.800,- * 12 = NAfl. 21.600,- : 52 = NAfl. 415,38 per week). Dit is tienmaal NAfl. 415,38 = NAfl. 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 (1¼ * NAfl. 415,38 =) NAfl. 519,23 = NAfl. 2.596,15. Opgeteld moet de werkgever dus een cessantia uitkering aan de werknemer doen van NAfl. 6749,95.

-

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.

Deze folder heeft uitsluitend een informatief karakter. Aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend.