

HET CESSANTIAFONDS

Voor het geval dat een werkgever in staat van faillissement is verklaard of aan hem een surseance van betaling is verleend is hij niet in staat om de cessantia-uitkering te betalen. In zo'n geval kan de werknemer aanspraak maken op het cessantiafonds dat beheerd wordt door de Sociale Verzekerings Bank te Oranjestad in Aruba.

WANNEER IS ER GEEN RECHT OP CESSANTIA?

Wanneer de dienstbetrekking eindigt door het overlijden van een werknemer ontstaat er voor de nabestaanden geen recht op cessantia-uitkering, tenzij dat de overleden werknemer al een cessantia-aanspraak op een (ex-) werkgever had.

De verplichting tot uitkering van cessantia vervalt tevens wanneer een werknemer bij het einde van zijn dienstbetrekking in het genot van een pensioen of uitkering bij wijze van pensioen of ouderdomsverzorging wordt gesteld.

Dit pensioen of deze uitkering dient vervolgens wel gelijk of hoger te bedragen dan het wettelijke ouderdoms-pensioen (voor gehuwden Afl. 1516,- en ongehuwden Afl. 900,-)

De werknemer verliest zijn vorderings-

recht op cessantia-uitkering jegens de werkgever na een jaar.

INFORMATIE

Voor meer informatie of een persoonlijk advies kunt u contact opnemen met advocatenkantoor Lopez. Onze expertise is onder andere gericht op het oplossen van juridische problemen op het gebied van arbeidsrecht, ondernemingsrecht, bestuursrecht, ambtenarenrecht, strafrecht en incasso's. Wij zijn geopend van maandag t/m vrijdag van 8.00 tot 17.00 uur.

De volgende folders omtrent dit onderwerp kunt u ophalen bij ons kantoor:

- ▶ De arbeidsovereenkomst
- ▶ Loon en minimumloon
- ▶ Vakantie en feestdagen
- ▶ Beëindiging arbeidsovereenkomst
- ▶ Cessantia na ontslag
- ▶ Ziekte en S.V.B.
- ▶ Ongeval en S.V.B.

CESSANTIA NA ONTSLAG



CESSANTIA

De cessantia-uitkering is een verplichte eenmalige uitkering aan de werknemer, bij ontslag buiten zijn toedoen. In de cessantia-landsverordening is de wettelijke basis gelegd voor deze uitkering.

De rechtsgrond van deze uitkering is gelegen in het onevenredige nadeel dat de werknemer ondervindt bij een ontslag, dat buiten zijn toedoen valt. De cessantia-uitkering is bedoeld als een overbruggingshulp bij werkloosheid.

WIE HEBBEN ER RECHT OP?

Ieder werknemer in Aruba heeft recht op een eenmalige cessantia-uitkering wanneer zijn of haar dienstbetrekking is geëindigd anders dan door zijn eigen toedoen. Dit recht ontstaat na het eerste dienstjaar van de werknemer.

Werknemers welke door eigen toedoen worden ontslagen hebben geen recht op

een uitkering op basis van de cessantia-landsverordening.

Onder eigen toedoen valt bijvoorbeeld een dringende reden zoals dronkenschap of diefstal van de werknemer onder diensttijd.

Tevens vervalt de aanspraak op de uitkering voor de werknemer indien hij of zij zelf ontslag neemt.

Een uitzondering wordt gemaakt voor de werknemers in de publieke sector en leerkrachten bij het gesubsidieerd bijzonder onderwijs. Deze hebben geen recht op de cessantia-uitkering.

DE HOOGTE VAN DE CESSANTIA-UITKERING

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

- voor het **eerste** tot en met het **tiende** volle dienstjaar een weekloon per dienstjaar;
- voor het **elfde** tot en met het **twintigste** volle dienstjaar één en een kwart maal het weekloon per dienstjaar;
- voor de **daaropvolgende volle dienstjaren** tweemaal het weekloon per dienstjaar.

Voor de berekening van volle dienstjaren geldt een periode van meer dan 6 maanden na het eerste dienstjaar als een vol dienstjaar.

De dienstbetrekking van de werknemer wordt tevens voor de berekening geacht eenzelfde dienstbetrekking te zijn zonder onderbrekingen van meer dan 31 dagen.

Ten gunste van de werknemer kan in een cao of een individuele arbeidsovereenkomst een andere berekenwijze worden aangenomen.

VOORBEELD

Voor een werknemer die tweeëntwintig jaar en zeven maanden in dienst is bij een eenzelfde werkgever tegen een laatstgenoten loon van Afl. 2.000 is de berekening van de cessantia als volgt:

- voor het eerste tot en met het tiende dienstjaar (berekening weekloon: $(2.000 * 12) / 52 = \text{Afl. } 461,54$) dient de werkgever tienmaal het week loon te betalen:
 $10 \text{ (jaar)} * \text{Afl. } 461,54 = \text{Afl. } 4.615,40$

- voor het elfde tot en met het twintigste dienstjaar dient de werkgever tienmaal één en een kwart maal het weekloon te betalen:
 $10 * (1\frac{1}{4} * \text{Afl. } 461,54) = \text{Afl. } 5.769,25$

- voor het twintigste tot en met drieëntwintigste dienstjaar (de laatste zeven maanden tellen mee als een vol jaar) dient de werkgever driemaal het dubbele weekloon te betalen:
 $3 * (2 * \text{Afl. } 461,54) = \text{Afl. } 2.769,24$