

Verbrekingsvergoeding onbetaalbaar? Betaal in termijnen!

Publicatiedatum: 11 juni 2009

Wanneer u een werknemer ontslaat met onmiddellijke ingang, dus zonder een opzeggingstermijn, dan moet u een verbrekingsvergoeding betalen. Deze moet **onmiddellijk en in één keer worden uitbetaald**. In de praktijk wordt ze meestal betaald op de eerstvolgende datum waarop de andere werknemers worden betaald.

Op bovengaande regel bestaat **de mogelijkheid tot afwijking**:

1. *Ondernemingen in (financiële) moeilijkheden of uitzonderlijke ongunstige (economische) omstandigheden = wettelijke regeling;*
2. *Akkoord van de betrokken werknemer = conventionele regeling.*

A. Wettelijke regeling

Om beroep te kunnen doen op deze mogelijkheid moet uw onderneming **in moeilijkheden of in uitzonderlijke ongunstige omstandigheden** bevinden (*Deze begrippen werden bij KB gedefinieerd*). Tevens moet u deze beslissing **schriftelijk betekenen** aan de werknemer en het **ingeroepen criterium uitdrukkelijk vermelden**.

Vervolgens kan de verbrekingsvergoeding **in maandelijkse schijven** uitbetaald worden. De uitbetaling in maandelijkse schijven houdt echter een verlies in voor de werknemer. Om het verlies te compenseren, moeten de maandelijkse betalingen aangepast worden aan de evolutie van het **indexcijfer**.

B. Conventionele regeling

Indien uw onderneming niet in aanmerking komt voor toepassing van de wettelijke regeling, heeft u nog altijd de mogelijkheid om, na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, samen **met uw werknemer** tot een **akkoord** te komen. Er dient een **schriftelijk document** te worden opgemaakt, **ondertekend door beide partijen**, dat dit akkoord bevestigt.

Vervolgens kan de verbrekingvergoeding **in maandelijkse schijven** worden uitbetaald.

Opgelet - De aangifte is wel een verbrekingsvergoeding en moet dus gebeuren op het moment van de verbreking van de overeenkomst, met **eenmalige storting van de sociale zekerheidsbijdragen**.
