

Een arbeidsovereenkomst komt maar tot stand bij een akkoord over de essentiële arbeidsvoorwaarden

25 juni 2020

Arbeidsovereenkomst

Het arbeidshof van Brussel brengt de voorwaarden voor de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst in herinnering : er moet tussen de partijen een definitieve wilsovereenstemming bestaan over een aantal essentiële onderdelen, zoals het loon en de datum van indiensttreding.

De feiten

Een buitenlandse onderneming overweegt een nieuwe commerciële functie te creëren in België. In de loop van 2017 vinden een aantal verkennende gesprekken plaats met een kandidaat.

In dat kader wordt een « ontwerp van arbeidsovereenkomst » bezorgd. Als datum van indiensttreding wordt voorlopig 1 januari 2018 voorzien en in de begeleidende e-mail wordt ook gesproken over het vast en variabel loon voor de functie. De kandidaat antwoordt *“dat het ontwerp er op het eerste zicht goed uitziet”*.

Tijdens een nieuwe vergadering benadrukt het bedrijf evenwel dat de aanwervingsprocedure voorlopig “on hold” wordt gezet, maar eind 2017 bezorgt de verkoopdirecteur de kandidaat alvast wat meer informatie over de organisatiestructuur en het productengamma.

Op 1 januari 2018 laat de kandidaat in een e-mail weten dat hij wacht op instructies “voor de functie van Key Accountmanager Benelux waarover een wederzijds akkoord werd bereikt”.

De onderneming reageert noch op deze mail noch op de daaropvolgende rappels van de kandidaat, omdat eerder gecommuniceerd was dat de aanwerving voorlopig niet kon doorgaan.

Drie weken later stelt de kandidaat de verbreking van zijn arbeidsovereenkomst vast in hoofde van de onderneming. Naast achterstallig loon en een opzeggingsvergoeding, vordert hij een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht.

De beslissing van het arbeidshof

Het arbeidshof stelt vast dat, hoe gedetailleerd het ontwerp van arbeidsovereenkomst ook was, er duidelijk sprake was van een ontwerp van arbeidsovereenkomst. Dat de kandidaat dit ook zo had begrepen, bleek alvast uit zijn initiële reactie. Het is pas op 1 januari 2018 dat hij gewag maakt van een wederzijds akkoord. De eerste essentiële voorwaarde om te kunnen spreken van een arbeidsovereenkomst, met name de definitieve wilsuiting van de partijen om met elkaar te contracteren, is bijgevolg niet vervuld.

Daarnaast staat evenmin vast dat er over de essentiële elementen van de arbeidsovereenkomst, met name het loon en de datum van indiensttreding, zekerheid bestond. De kandidaat had immers zelf per e-mail gevraagd om zijn effectieve startdatum te bevestigen en ook over het loon waren er enkel gesprekken gevoerd, maar was geen overeenstemming bereikt.

Aangezien er geen arbeidsovereenkomst tot stand gekomen was, worden de vorderingen als ongegrond afgewezen.

Te onthouden ?

Een voltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur vereist geen geschrift. Een mondelinge overeenkomst kan worden afgesloten, op voorwaarde dat er tussen partijen een akkoord tot stand is gekomen over minstens de datum van indiensttreding en het loon.

Bron: Arbh. Brussel, 22 mei 2020, A.R. 2019/AB/233, onuitgeg.

**SOTRA is een advocatenkantoor gespecialiseerd in sociaal recht,
voor de private en de publieke sector.**
Onze toegevoegde waarde vloeit voort uit de voortreffelijkheid van onze diensten en uit onze betrokkenheid.

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be