

Repertoriumnummer 2021 / 426
Datum van uitspraak 9 februari 2021
Rolnummer 2020/AB/143
Beslissing waartegen beroep 19/140/A

Uitgifte

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00001956832-0001-0036-02-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
tussenarrest heropening debatten

D

appellant,

In persoon verschenen en bijgestaan door mr. MERTENS Sven, advocaat te 2800 MECHELEN,
Grote Nieuwedijkstraat 417

tegen

SUNRISE MEDICAL BV, ON 0454.401.052, met maatschappelijke zetel te 1050 BRUSSEL,
Louizalaan 522,
geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mr. VANDERMEERSCH Sofie, advocaat te 2000 ANTWERPEN, Léon
Stijnenstraat 75 C

Na beraad, spreekt het arbeidshof te Brussel het volgend arrest uit:
Gelet op de stukken van de rechtspleging, in het bijzonder op:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken door de arbeidsrechtbank Leuven op 02 januari 2020, 1Be kamer (A.R. 19/140/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 19 februari 2020,
- de conclusies voor de appellant,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet op de openbare zitting van 12 januari 2021, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op heden.



1. PROCEDURE

1.

Bij dagvaarding, betekend aan huidig geïntimeerde op 8 maart 2019, vorderde huidig appellant de veroordeling van huidig geïntimeerde tot betaling van de volgende bedragen:

- Een opzeggingsvergoeding van 132.470,49 euro (gelijk aan het loon van 12 maanden en 15 weken);
- Feestdagenloon einde dienst voor 15 augustus 2018, dit voor het bedrag van 278,12 euro;
- Vakantiegeld op feestdagenloon van 42,66 euro;
- Achterstallige onkostenvergoeding ten belope van 349,30 euro;
- Achterstallig commissieloon voor het provisioneel bedrag van 8.347,25 euro;
- Uitwinningsvergoeding van 51.406,46 euro (gelijk aan het loon van 6 maanden).

Alle brutobedragen te vermeerderen met de wettelijke intresten vanaf 8 augustus 2018 en de gerechtelijke intresten vanaf dagvaarding.

Tevens werd de veroordeling gevraagd van huidig geïntimeerde tot afgifte van de sociale documenten (C4, loonbrieven, individuele rekening, fiscale fiche, vakantieattest) binnen de 30 dagen na betekening van het tussen te komen vonnis, dit onder verbeurte van een dwangsom van 25,00 euro per dag en per ontbrekend document.

Vooraleer de achterstallige commissies definitief te begroten, huidig geïntimeerde te veroordelen tot het bijbrengen van:

- Een overzicht van de orders die geplaatst werden in de periode van januari 2018 tot en met 8 november 2018 in de sector die tot de exclusieve bevoegdheid van huidig appellant behoorde;
- De klantenlijsten met betrekking tot alle klanten waarvoor huidig appellant bevoegd was, voor zover de stukken 5 en 17 van huidig appellant uit de debatten zouden worden geweerd.

Huidig geïntimeerde tenslotte te veroordelen tot de kosten van het geding, zijnde de dagvaardingskosten van 269,31 euro en de rechtsplegingsvergoeding van 6.000,00 euro.

Bij vonnis van 2 januari 2020 heeft de arbeidsrechtbank Leuven, kamer 1B, in de zaak met AR nr. 19/140/A, de vordering ontvankelijk verklaard, doch als ongegrond afgewezen.

2.

Appellant kan zich niet neerleggen bij het hierboven vermelde vonnis en heeft bij verzoekschrift, op 19 februari 2020 neergelegd ter griffie van het arbeidshof Brussel, hoger beroep aangetekend.

Daarbij wordt gevorderd het vonnis *a quo* te vernietigen en de oorspronkelijke vordering ontvankelijk en gegrond te verklaren, alsook de tegenvordering als ongegrond af te wijzen.



3.

Partijen werden overeenkomstig artikel 747 Ger. W. opgeroepen voor de openbare terechtzitting van 12 januari 2021, alwaar zij werden gehoord in de uiteenzetting van hun middelen en besluiten, waarna de debatten werden gesloten.

Na beraad doet het arbeidshof Brussel in de Nederlandse taal als volgt uitspraak.

2. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

Appellant tekende hoger beroep aan bij verzoekschrift dat op 19 februari 2020 werd neergelegd op de griffie van het arbeidshof Brussel.

Het blijkt niet dat het bestreden vonnis van 2 januari 2020 werd betekend.

Het hoger beroep werd tijdig en regelmatig naar de vorm ingesteld, zodat het ontvankelijk is.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

3.1. Standpunt van appellant

1.

Appellant is op 1 februari 2002 bij geïntimeerde in dienst getreden. Zijn taak bestond uit de verkoop van de producten van de werkgever in België en Luxemburg. Zijn klanten waren nagenoeg allemaal bandagisten, met wie hij contacten aanknoopte en opbouwde. Hij werkte als handelsvertegenwoordiger '*pur sang*'.

Het verkoopteam omvatte 2 vertegenwoordigers, één voor Vlaanderen en appellant voor Wallonië, Brussel, Luxemburg en enkele grote klanten in Vlaanderen; er was ondersteuning door 2 technische verantwoordelijken.

Eind 2015 vond er een fusie plaats met een afdeling van Handicare, waarbij aan appellant en zijn collega voor Vlaanderen werd gemeld dat zij voortaan zouden moeten samenwerken met 2 vertegenwoordigers die afkomstig waren van Handicare. Er werd hen daarbij een exclusieve verdeling voorgesteld van regio's en klanten. Voor appellant was dat Wallonië, Brussel, Luxemburg, HMC Wallonië en met als 'grijze zone' (waarbinnen moest afgestemd worden wie wat zou doen) het westelijk deel van Zuid-Brabant.

Geïntimeerde wist dan ook dat zij deze klantenkring van appellant diende te respecteren en dat hieraan geen wijzigingen mochten worden aangebracht zonder zijn toestemming.

Door geïntimeerde werd op 8 januari 2016 een voorstel opgemaakt waarbij werd verwezen naar deze exclusieve regioverdeling, met de melding dat er weliswaar klanten moesten worden verdeeld, maar dat dit zou worden gecompenseerd doordat meer producten zouden worden aangeboden en met garanties voor het behoud van het commissieloon. Dit leidde tot een eenmalig akkoord omtrent de gewijzigde afbakening van het klantenbestand.



Er waren vanaf dat ogenblik 4 vertegenwoordigers in plaats van 2.

In januari 2017 werd de country manager, die hiërarchisch boven de 4 handelsvertegenwoordigers stond, ontslagen en vervangen door de Nederlandse verkoopdirecteur die geen gelegenheid onbenut liet om het Belgisch verkoopteam, in het bijzonder appellant, te bekritisieren.

Ook werd de organisatie gewijzigd en ontmanteld waardoor service en ondersteuning wegvielen, o.a. door twee perfect Franstalige medewerkers aan de helpdesk te vervangen door 2 anderen personen die geen Frans spraken, wat voor de regio van appellant nefast was.

Tijdens een gesprek in november 2017 met (HRM) werd appellant met de grond gelijk gemaakt en kreeg hij het verwijt dat hij niet kon samenwerken, de sfeer verziekte en de slechtste resultaten had van iedereen.

Ondertussen stelde appellant vast dat collega-vertegenwoordiger plots de titel van sales manager gebruikte in haar e-mailcommunicatie en contact ging zoeken met , een exclusieve klant van appellant.

Op 8 december 2017 heeft hij daarover via e-mail zijn ongerustheid bekend gemaakt, waar op 20 december 2017 tegelijk warm en koud op gereageerd werd, maar werd gesteld dat niets zou wijzigen aan de rol van appellant of aan zijn klant

Midden maart 2018 volgde er een gesprek tussen appellant en waarbij appellant op verschillende vlakken gerustgesteld werd en bevestigd werd dat men hem niet aan het buiten werken was. Dit werd op 29 mei 2018 door schriftelijk samengevat, maar de inhoud daarvan strookte niet met hetgeen werkelijk besproken was.

Ondertussen was geïntimeerde bezig met een aanwervingsprocedure voor een key account manager voor het Franstalige landsgedeelte en werd appellant begin juni 2018 opgedragen een gesprek te hebben met die men voor die functie wou aanwerven.

Tegelijk werd hem gevraagd de klantenlijst na te kijken waarbij achter alle klanten enerzijds de naam was aangebracht van een 'huidig' vertegenwoordiger en daarnaast van een toekomstig 'key account manager'. Appellant heeft op 12 juni 2018 gereageerd dat hij bereid was om mee te evolueren, maar dat zijn functie als handelsvertegenwoordiger moest gerespecteerd worden.

Er kwam een tegenstrijdig en verwarrend antwoord dat het in de nieuwe structuur de bedoeling zou zijn dat de key account manager commerciële taken zou overnemen van de vroegere landenmanager België en dat deze key account manager niet boven, maar naast appellant zou staan.

Appellant heeft er op 25 juni 2018 op gewezen dat de vroegere landenmanager geen commerciële functie had en heeft benadrukt dat zijn rechten als handelsvertegenwoordiger moesten gerespecteerd worden, waarop wollig en weinig verhelderend werd gereageerd.

Begin juli 2018 is mevr. dan in dienst getreden waarbij appellant haar zoveel als mogelijk op technisch vlak opleidde, maar vanaf 25 juli 2018 wou zij ook aan een aantal Franstalige klanten



voorgesteld worden, aan wie zij tot verbijstering van appellant en de klanten verklaarde dat zij de commerciële taken van appellant overnam.

Appellant zou een soort veredelde techniekeer worden, waarmee hij geenszins akkoord was, dit ondanks de schriftelijke verzekering op 4 juli 2018 dat zijn hoedanigheid van handelsvertegenwoordiger niet zou aangetast worden.

Op 1 augustus 2018 heeft appellant een aanmaning gestuurd waarbij o.m. werd gevraagd te bevestigen dat hij zijn commerciële taken behield en dat aan zijn klanten een rechtzetting zou worden gestuurd, waarop werd geantwoord dat zijn vragen begin september zouden worden besproken.

Bij e-mail van 3 augustus 2018 heeft appellant gewaarschuwd dat hij onmiddellijke bevestiging wou dat de overname van zijn commerciële activiteiten door [redacted] ongedaan werd gemaakt, waar geen gevolg aan werd gegeven en appellant de verbreking van de arbeidsovereenkomst diende vast te stellen op 8 augustus 2018.

2.

De eerste rechter heeft zonder enige verdere motivering geoordeeld dat niet bewezen was dat appellant een handelsvertegenwoordiger 'pur sang' was en ook niet dat essentiële arbeidsvoorwaarden zouden gewijzigd zijn.

Ook stelde de eerste rechter dat appellant maandenlang zijn gewijzigde functie zou uitgevoerd hebben vóór hij het geweer van schouder veranderde en contractbreuk inriep.

Tenslotte wees de eerste rechter op het *ius variandi* in hoofde van de werkgever.

De vordering van appellant werd afgewezen en de tegenvordering van geïntimeerde werd gegrond verklaard.

3.

De activiteit van appellant als handelsvertegenwoordiger werd door de eerste rechter genegeerd ondanks de klantenlijsten, de erkenning door [redacted] dat appellant eigen klanten had, de erkenning door [redacted] dat hij als handelsvertegenwoordiger werkte en de verklaringen van verschillende klanten.

Appellant deed nagenoeg niets anders dan klanten te bezoeken en de contacten met hen te onderhouden. Hij maakte ook offertes en onderhandelde met betrekking tot de prijzen. Hij was daartoe voortdurend op de baan en beschikte zelfs niet over een bureau op het bedrijf.

Uit de stukken blijkt dat elke handelsvertegenwoordiger een eigen klantenbestand had dat in 2015 ingevolge de fusie in onderling akkoord herverdeeld werd. Uit de klantenlijsten blijkt welke klanten appellant gewonnen heeft, zowel grote als kleine bandagisten.

De klantenlijst die aan appellant ter controle werd overgemaakt bij de indiensttreding van mevr. [redacted] (stuk III.4) beslaat meer dan 100 klanten waarvoor appellant het enige commerciële contact was en in de uitgebreide communicatie tussen partijen blijkt dat herhaaldelijk werd bevestigd dat



appellant de commerciële contacten met zijn klanten als handelsvertegenwoordiger bleef onderhouden.

Het is nét tegen die aankondiging, namelijk dat de commerciële taken in de nieuwe structuur zouden worden overgedragen aan de nieuw aan te werven key account manager en zijn eigen functie zou gereduceerd worden tot louter technische ondersteuning, dat appellant geprotesteerd heeft.

Indien niet zou worden geraakt aan de functie van appellant en vooral aan zijn taken om te prospecteren zou geïntimeerde niet zo benadrukken dat appellant erg aan het verleden vasthield.

Appellant spoorde en bezocht cliënteel op met het oog op het onderhandelen en afsluiten van zaken. Hij sloot ook contracten af, waarbij hij bijkomende kortingen en commerciële gestes toekende. Dat wordt door verschillende klanten bevestigd en blijkt ook uit de stukken.

Ten onrechte houdt geïntimeerde voor dat deze commerciële activiteiten slechts bijkomstig waren. Dat het aantal klanten, gezien de aard van de producten, gering was en de prospectie evenzeer, verandert daar niets aan. Dat hij zetelde in de Technische Raad van het RIZIV en de beroepsvereniging Revabel, was slechts een marginale, bijkomstige activiteit (gemiddeld één vergadering van een tweetal uur per maand).

Geïntimeerde erkent overigens dat appellant prospectie verrichtte, maar zwakt dit af door te stellen dat hij sedert 1 december 2017 in hoofdzaak instond voor technische ondersteuning. Appellant heeft sinds december 2017 wel aangekondigd dat de commerciële taken aan appellant zouden worden ontnomen, maar dit werd nooit effectief doorgevoerd tot op het ogenblik dat geïntimeerde in juli 2018 mevr. naar de exclusieve klanten van appellant stuurde met de melding dat zij het commerciële aanspreekpunt werd.

De functie van appellant als handelsvertegenwoordiger kan dan ook niet ter discussie staan.

4.

Geïntimeerde heeft een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst eenzijdig gewijzigd.

Eind juli 2018 heeft geïntimeerde de commerciële contacten met de klanten van appellant in het Franstalige landsgedeelte toevertrouwd aan mevr. en dit ook gehandhaafd ondanks het uitdrukkelijke protest van appellant.

Het cliënteel vormt een essentieel element van de arbeidsovereenkomst van een handelsvertegenwoordiger en mag niet aangetast worden.

Geïntimeerde wist dat ze dit moest respecteren, aangezien de welomschreven wijziging in 2015 van het klantenbestand er pas kwam na maandenlange onderhandelingen.

Appellant was het enige commerciële contact van zijn klanten tot het aantreden van mevr. maar bij haar aanwerving nam zij de rol waar van key account manager voor het Franstalige landsgedeelte.



Geïntimeerde had inderdaad al langer aangekondigd dat appellant in de nieuwe structuur als regiomanager technische ondersteuning zou dienen te verlenen en de commerciële contacten zouden opgenomen worden door de key account manager, maar appellant heeft keer op keer mondeling en schriftelijk herhaald dat zijn functie als handelsvertegenwoordiger moest gerespecteerd worden.

Het antwoord van geïntimeerde was telkens onduidelijk en ontwijkend. Er zou in het kader van het teamwerk meer de nadruk worden gelegd op 'wij' dan op 'ik' en daarom moest appellant samenwerken met de key account manager, terwijl wel werd beweerd op 4 juli 2018 dat de voorgenomen wijzigingen zijn rechten als handelsvertegenwoordiger niet zouden schenden. In de praktijk gebeurde dit wel, aangezien appellant vanaf 25 juli 2018 mevr. [naam] moest meenemen naar zijn klanten waarbij ze de opdracht bleek te hebben zich als het nieuwe commerciële contact voor te stellen in plaats van appellant.

De eerste rechter rept met geen woord over de duidelijke getuigenverklaringen dat zich als nieuw commercieel contact voorstelde en dat appellant het technische gedeelte voor zijn rekening zou nemen.

Rechtzetting is er van de kant van geïntimeerde nooit gekomen, hoewel appellant daar verschillende keren op had aangedrongen.

5.

Volkomen ten onrechte stelde de eerste rechter dat er in hoofde van appellant sprake zou zijn van stilzwijgende aanvaarding en gaat hij mee in de bewering van geïntimeerde dat de functiewijziging van appellant reeds 10 maanden vóór de contractbreuk zou zijn doorgevoerd.

In werkelijkheid was mevr. [naam] 7 maanden voordien voor één klant, [naam], als key account manager toegevoegd.

In reactie op het protest van appellant werd hij gepaaid met de opmerking dat deze klant een uitzondering vormde omdat deze aan 'nationaal' was toegewezen, zodat mevr. [naam] vanuit een overkoepelende rol deze klant naast appellant kon bezoeken. Daarbij werd bevestigd dat er 'vooralsnog' voor appellant niets veranderde.

In de latere communicatie werden wel stevast wijzigingen aangekondigd, maar dit steeds in de toekomstige wijs, waardoor de situatie tussen december 2017 en juli 2018 duidelijk was, namelijk dat mevr. [naam] naast appellant, met één klant contacten zou hebben terwijl steeds weer werd benadrukt dat in de toekomstige regeling de functie van appellant als handelsvertegenwoordiger niet zou worden aangetast.

Er was dan ook geen duidelijke en definitieve beslissing van de kant van geïntimeerde en een effectieve wijziging werd nooit doorgevoerd en kwam er pas einde juli 2018 met de aanwerving van mevr. [naam] die hij aan zijn klanten moest voorstellen en die toen van haar hoorden dat zij het nieuwe commerciële contact was.

Op het moment dat deze wijziging effectief werd doorgevoerd, heeft appellant onmiddellijk geprotesteerd en 2 ingebrekestellingen verstuurd waaraan geen gevolg werd gegeven.



Er is dan ook geen sprake van een stilzwijgende aanvaarding, die overigens enkel kan volgen uit een gedraging die voor geen andere interpretatie vatbaar is.

6.

Volkomen ten onrechte wordt door de eerste rechter verwezen naar het *ius variandi* van de werkgever om arbeidsvoorwaarden te wijzigen.

De aantasting van het cliënteel van een handelsvertegenwoordiger maakt een eenzijdige wijziging uit. De werkgever moet weliswaar de mogelijkheid hebben om o.a. rationaliseringsmaatregelen te treffen die wijzigingen kunnen meebrengen van de arbeidsvoorwaarden, maar waarbij ook de rechten en belangen van de werknemers niet uit het oog mogen worden verloren.

Mits bepaalde afspraken zou het misschien mogelijk zijn dat een key account manager aan de handelsvertegenwoordiger zou worden toegevoegd, maar het is een brug te ver wanneer die key account manager het commerciële aanspreekpunt wordt en de handelsvertegenwoordiger gedegrademd wordt tot het bieden van technische ondersteuning.

bevestigt in haar verklaring dat het haar taak was om te prospecteren, aangezien ze grote opportuniteiten moest ontdekken en de afzet moest vergroten.

De uitholling van de functie en degradatie maakt een eenzijdige wijziging uit van de arbeidsvoorwaarden.

3.2. Standpunt van geïntimeerde

1.

Appellant is als account manager op 1 februari 2002 in dienst getreden bij geïntimeerde. Zijn takenpakket was velerlei en hij stond onder meer in voor klantenondersteuning, informatiedeling en klantenbeheer en toen de markt nog in volle ontwikkeling was, deed hij ook aan prospectie.

Daarnaast zetelde hij ook op eigen initiatief in de Technische Raad van het Riziv en was hij (vice)voorzitter van Revabel. Aan student-bandagisten gaf hij ook cursussen inzake nomenclatuur.

Tot voor oktober 2015 bestond het verkoopteam uit één directeur commerciële operaties Benelux en 2 account managers, waaronder appellant, die aan hem rapporteerden en onder de leiding stonden van de eerstgenoemde die verkoopbeleid en -strategie uittekende. De directeur was tevens een soort overkoepelende contactpersoon voor de belangrijke klanten, de key accounts.

Appellant stond hoofdzakelijk in voor Wallonië en enkele (grote) klanten in Vlaanderen. De technische ondersteuning bleef toen nog beperkt tot het bezorgen en terughalen van manuele demostoelen. Het betrof een louter logistieke ondersteuning.

In 2015 heeft geïntimeerde de mobiliteitsdivisie van Handicare geacquireerd, waardoor de organisatie van geïntimeerde in de tweede helft van 2015 herbekeken en hertekend werd. Dit werd



besproken met de Ondernemingsraad en vervolgens ook met het personeel. Allen hebben ingestemd.

De heer , voorheen Handicare, werd country manager en was verantwoordelijk voor de verkopen in België. De andere werknemers die van Handicare overkwamen, behielden hun functie en titel, hetgeen gebruikelijk is bij een overname in het kader van CAO 32bis.

In januari 2016 gingen de twee account managers, waaronder appellant, ermee akkoord dat er twee extra account managers die waren overgekomen van Handicare, mede actief werden in hun regio. In zoverre appellant ooit handelsvertegenwoordiger zou geweest zijn én exclusiviteit zou hebben genoten, dan was dat daarmee doorbroken.

In januari 2017 werd afscheid genomen van dhr. als countrymanager en werd zijn rol overgenomen door als verkoopdirecteur van de Benelux. De functie van countrymanager zelf hield op te bestaan. Hij werd hierin tijdelijk bijgestaan door mevr. (vroeger sales manager bij Handicare) en nam o.a. de taak van overkoepelende contactpersoon voor de (belangrijke) klanten over van de countrymanager.

Appellant had het moeilijk met deze vernieuwingen en de verdere professionalisering van de onderneming en klampte zich vast aan de oude structuur van toen hij in dienst was getreden. Dit uitte zich in een negatieve houding en het onophoudend formuleren van kritiek, waarbij hij ook probeerde collega's mee te trekken in deze negatieve spiraal.

Dit werd meermaals op constructieve wijze besproken met appellant, maar leverde niet veel op.

Bovendien waren de omzetcijfers in 2016 en 2017 ver ondermaats en lagen deze 25 à 30% onder het verkoopbudget, hetgeen aanleiding gaf tot het ontslag van dhr. en het grondig hertekenen van de verkooporganisatie die op 1 december 2017 werd bekendgemaakt aan de betrokken werknemers, waaronder appellant.

Terwijl de functie van countrymanager opgeheven bleef en diens overkoepelende taken door o.a. dhr. Legeland werden waargenomen, werden de meer klantgerichte taken ondergebracht bij zogenaamde key account managers, één voor Vlaanderen en één voor Wallonië. Hun taak zou er vooral in bestaan om te gaan werken op de nieuwe producten van geïntimeerde en de klanten er toe aan te zetten hun gamma uit te breiden.

Er was namelijk vastgesteld dat de klanten sterk bleven vasthangen aan de producten die geïntimeerde al jaren in haar gamma had, terwijl ze de nieuwigheden en de producten van Handicare links lieten liggen.

Terwijl de account managers bleven werken op het relatiebeheer van de bestaande producten, waarvoor het klantenbestand verworven was en waarvoor dus niet meer moest geprospecteerd worden, zouden de key account managers instaan voor business development / prospectie.

De functie van key account manager was nieuw in België en greep wel in op de vroegere functies van countrymanager en sales manager, maar niet in die van de account managers, zoals appellant. De



functie van key account manager ligt weliswaar in de lijn van deze van regiomanager, maar dan met een totaal andere insteek.

Voor Vlaanderen werd de functie van key account manager vanaf 1 december 2017 ingevuld door mevr. . Voor de identieke functie in Wallonië waren er geen interne kandidaten en leidde een externe procedure in juli 2018 tot de aanstelling van mevr.

Dhr. werd aangesteld als sales manager voor België en gaf daarmee direct leiding aan de account managers en de key account managers.

De nieuwe structuur werd voorgelegd aan de Ondernemingsraad dat geen bezwaren maakte en inzag dat één en ander moest gebeuren om het bedrijf terug op de rails te krijgen. Ook de werknemers, met wie alles werd besproken, maakten geen bezwaren.

Appellant wist dus vanaf 1 december 2017 hoe zijn functie en verantwoordelijkheden er van dan af zouden uitzien, welke lichte wijzigingen er werden doorgevoerd, m.n. de klemtoom op ondersteuning.

Op 4 december 2017 schreef appellant wel dat hij wou samenwerken met mevr. , maar alle klantencontacten toch alleen wou doen. Dit gebeurde enkele dagen na het uitrollen van de nieuwe structuur en het bekendmaken van het takenpakket van mevr. , zodat appellant op dat ogenblik op de hoogte was van het definitief karakter van de reorganisatie, wat blijkt uit het feit dat hij geïntimeerde toen reeds voor de eerste keer beschuldigde van het eenzijdig wijzigen van zijn arbeidsvoorwaarden.

Op 8 december 2017 stuurde appellant een e-mail met bedenkingen aangaande de functie van mevr. waarvan hij stelde dat zij zijn klantencontacten had overgenomen en zijn bevoegdheden als handelsvertegenwoordiger werden ingeperkt.

Dit leidde o.m. tot een gesprek en tot een e-mail van 20 december 2017 van , waarbij appellant andermaal op de hoogte werd gesteld van de nieuwe structuur en duidelijk werd aangegeven dat de lokale account manager/regiomanager voornamelijk een ondersteunende rol had ten aanzien van de key account manager, die, net zoals de countrymanager vroeger, het nationaal aanspreekpunt was voor de grote klanten. Die key account manager deed prospectie bij nieuwe klanten, al moet gezegd worden dat dit nauwelijks aan de orde was doordat geïntimeerde reeds zeer intens present was op een kleine markt en het er eigenlijk vooral op aan kwam aan business development te doen bij bestaande klanten, eerder dan nog nieuwe klanten aan te (kunnen) trekken.

De functies van key account manager en account manager bestaan naast elkaar en vullen mekaar aan, maar waarbij in december 2017 aan appellant werd gemeld dat zijn commerciële taken ondergeschikt waren aan taken van ondersteuning en takenbeheer.

Omdat appellant zich negatief bleef uitlaten werd hem door dhr. bij e-mail van 15 januari 2018 duidelijk gemaakt dat hij zijn ontoelaatbaar gedrag grondig beu was én werd tegelijk nog eens verduidelijkt hoe de nieuwe structuur er uit zag sedert december 2017, alsook wat ieders taken waren.



Daarin werd andermaal bevestigd dat appellant hoofdzakelijk een ondersteunende rol had. Dat de tweede key account manager nog niet was aangeworven en pas op 1 juli 2018 in dienst trad, belette niet dat deze nieuwe structuur reeds volledig in voege was getreden en dat meer bepaald sales manager tijdelijk deze functie erbij nam.

In de periode januari 2018 - begin juni/juli 2018 bleef appellant onveranderd werken binnen deze nieuwe constellatie en voerde hij zijn lichtjes gewijzigde takenpakket ook uit zonder verder protest.

In maart 2018 greep een evaluatiegesprek plaats, waarbij hij nogmaals werd aangemaand zijn negatief gedrag (hij was de enige werknemer die problemen had met het toekomstverhaal van geïntimeerde) bij te sturen en de reputatie van geïntimeerde bij collega's en klanten niet verder te besmeuren. Ook de tegenvallende resultaten werden besproken.

En alhoewel dhr. op 29 mei 2018 nogmaals had gemeld dat zijn kennis en ervaring onontbeerlijk waren voor de toekomstplannen en ambities van geïntimeerde, begon appellant zich eind mei/midden juni andermaal te beklagen over de nieuwe structuur, hetgeen ertoe leidde dat dhr. op 14 juni 2018 nog maar eens aan appellant toelichting gaf bij zijn functie.

Hoewel de ondersteunende functie nogmaals benadrukt werd, eiste appellant per 1 augustus 2018 dat schriftelijk bevestigd werd dat zijn commerciële taken behouden bleven en dat hij de enige contactpersoon zou zijn van zijn klanten.

Daarop werd nog maar eens gemeld dat appellant zijn commerciële taken mocht blijven waarnemen als directe contactpersoon, maar dat voor het algemeen verkoopbeleid en -strategie de key account manager bevoegd was, zijnde in dit geval mevr. voor Wallonië.

Dit was reeds in december 2017 op die manier gecommuniceerd en door appellant aanvaard, op die manier sedertdien ook ingevoerd en ook in de praktijk door appellant uitgevoerd.

Acht maanden nadat hij op 4 december 2017 voor het eerst had gemeld dat een essentieel bestanddeel van zijn arbeidsovereenkomst was gewijzigd, stelde appellant de contractbreuk vast en werden verschillende vergoedingen geëist.

2.

Er is geen impliciet ontslag wegens eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst.

Bij wijzigingen in onderling overleg kan geen sprake zijn van een eenzijdige wijziging en de werknemer kan akkoord gaan met de wijzigingen die de werkgever heeft doorgevoerd (artikel 1134 B.W.). Een aanvaarding kan stilzwijgend of uitdrukkelijk zijn en dus ook liggen in een stilzwijgende aanvaarding.

Wat gebeurd is, is dat de functie van appellant werd gewijzigd in onderling akkoord. Hij heeft de lichte functiewijziging die voortvloeide uit de nieuwe structuur goedgekeurd, minstens impliciet aanvaard door zo lang te wachten vooraleer de contractbreuk in te roepen.



Bovendien is het enkel een substantiële wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst dat met contractbreuk wordt gelijkgesteld. Uit het feit dat gedurende verschillende maanden in de gewijzigde situatie wordt gewerkt, kan afgeleid worden dat een bepaald bestanddeel geen essentieel bestanddeel meer is.

Er moet ook een evenwicht worden nagestreefd tussen het persoonlijk belang van de werknemer en het economisch belang van de werkgever en deze laatste heeft het recht rationaliseringsmaatregelen te nemen om haar voortbestaan en de werkverschaffing te garanderen.

Daarbij moet het ook gaan om een aanzienlijke wijziging, wat hier niet het geval is. Dat blijkt uit de motivering van het eerste vonnis (dat de functies van key account manager en account manager naast en in aanvulling van mekaar werken) en de verklaring van mevr. Ook uit stuk 17 van appelland blijkt dat hij zijn klanten verder kon en mocht blijven bezoeken en voor (technische) ondersteuning kon zorgen zoals hij dat vroeger ook had gedaan.

Bij de introductie van de key account manager heeft geïntimeerde er nauw op toegezien dat binnen het sales team geen wijzigingen zouden worden aangebracht in de verdeling van de klanten en appelland kan geen enkele klant benoemen die hij zou verloren zijn door de nieuwe structuur en het inlassen van een key account manager. Wél was het een bewuste keuze van geïntimeerde om met verschillende mensen samen te gaan werken bij eenzelfde klant.

Wat de technische ondersteuning betreft (5 niveaus, gaande van eerstelijnsbijstand, over advies en onderhoud, tot reparaties), appelland beheerste deze allemaal en ze hebben allemaal integraal deel uitgemaakt van zijn takenpakket. Alleen kon hij sedert 2016 de focus wat meer richten op ondersteuning bij sales (ter voorbereiding van de offertes) in plaats van aftersales. Het is dan ook nonsens dat appelland een veredelde techniker zou geworden zijn én onder de key account manager zou ressorteren. Ze staan allebei naast mekaar en onder het rechtstreekse gezag van de sales manager.

Appelland bewijst zijn stelling ook niet. De getuigenverklaringen die hij voorbrengt bevestigen enkel dat sedert december 2017 het commerciële aspect niet meer door hem alleen werd uitgevoerd, maar niet dat hij voor de rest gewoon verder deed wat hij voordien had gedaan.

Terwijl de nieuwe structuur met een key account manager en een account manager al maanden vlot liep, was dat door de houding van appelland niet het geval.

Er was dan ook geen sprake van een belangrijke eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst.

3.

Indien het arbeidshof van oordeel zou zijn dat er wél sprake is van een belangrijke eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst, dan heeft appelland zich daar manifest te laat op beroepen.

Zoals hierboven reeds werd uiteengezet dateert de uitrol en bekendmaking van de nieuwe structuur van 1 december 2017, terwijl de contractbreuk pas op 8 augustus 2018 werd ingeroepen.



De redelijke bedenktijd waarvan sprake is in de rechtspraak, was dan ook ruim overschreden. Het louter formuleren van een voorbehoud volstaat niet.

Alle kaarten lagen sedert 1 december 2017 op tafel en het is onterecht dat appellant voorhoudt dat hij pas in juli 2018 kon inschatten wat de draagwijdte was van de wijzigingen. Dat de tweede key account manager pas op 1 juli 2018 toetrad verandert daar niets aan, aangezien in de tussentijd de sales manager die taak reeds tijdelijk heeft waargenomen. En zelfs met de toetreding van de tweede key account manager veranderde er voor appellant niets en bleef hij als taak hebben de klanten van geïntimeerde te bezoeken teneinde hen (technische) ondersteuning te bezorgen.

Ook heeft hij gedurende meer dan 8 maanden met mevr. , gewerkt als key account manager voor Vlaanderen (o.a. met betrekking tot klant Vigo Heverlee die toch goed was voor de helft van de omzet waarop het commissieloon van appellant werd berekend), dit op dezelfde wijze zoals hij dit zou moeten doen met mevr. voor Wallonië.

In Vlaanderen zette mevr. bij o.a. , samen met de sales director, bij de klanten de grote lijnen uit en koppelde die vervolgens terug naar de regiomanagers/account managers. Ook in Wallonië zou dat op die manier gebeuren en geïntimeerde begrijpt niet waarom appellant precies dat tijdstip heeft aangegrepen om contractbreuk in te roepen.

Het hoger beroep van appellant dient dan ook te worden afgewezen en het vonnis van de eerste rechter op alle punten en onderdelen te worden bevestigd.

4. BEOORDELING

4.1. Account manager of handelsvertegenwoordiger?

1.

Appellant is op 1 februari 2002 bij geïntimeerde in dienst getreden in de functie van *account manager*, waarbij hij, steeds volgens de arbeidsovereenkomst, moest instaan voor de verkoop van de producten van de werkgever in België en Luxemburg, in artikel 5.2 van de arbeidsovereenkomst tegelijk omschreven als de 'werkplaats' van appellant. Appellant opereerde daarbij van uit zijn thuisadres en beschikte over geen kantoorruimte.

Er werd ook voorzien dat kon gevraagd worden dat appellant andere taken zou verrichten wanneer dit redelijkerwijze van hem kon worden verlangd (artikel 2.2. arbeidsovereenkomst).

Er werd appellant een vast salaris toegekend. Daarnaast werd ook voorzien in een 13^e maand, een jaarlijkse commissieaanpassing op basis van de jaarlijkse *performance review* en een commissieloon van 1,2% op de jaaromzet, dit op basis van de totaalomzet van de klanten in België en Luxemburg (artikel 3 arbeidsovereenkomst).

Appellant stelt dat hij als handelsvertegenwoordiger werkte, terwijl geïntimeerde voorhoudt dat appellant ongetwijfeld een commerciële functie had, maar dat er ook andere deelaspecten aan zijn job waren die ertoe leidden dat hij allerminst een handelsvertegenwoordiger 'pur sang' was, zoals hij het zelf voorhoudt.



2.

In de arbeidsovereenkomst wordt appellant benoemd als account manager.

Binnen de gespecialiseerde vakliteratuur wordt de account manager omschreven als de commerciële link tussen het bedrijf en haar klanten, met andere woorden als de beheerder van klanten die een zakelijke relatie hebben met het bedrijf. Hij vertegenwoordigt de belangen van het bedrijf bij de klant en, *vice versa*, ook de belangen van de klanten bij het bedrijf. Hij zorgt ervoor dat de relatie goed is en blijft.

De voornaamste verantwoordelijkheid en het doel van de account manager is ervoor zorgen dat de klanten de producten blijven afnemen. Account managers zijn erg belangrijk naar klantenbinding toe. Daarnaast speelt ook de verkoop van diensten en producten een belangrijke rol. Een account manager vervult in feite beide rollen.

Daarbij worden doorgaans verschillende account managers onderscheiden, zoals onder meer (doch niet uitsluitend) de 'existing' account manager die zich vooral richt op de bestaande klanten. Hij zorgt ervoor dat de bestaande klanten tevreden zijn en hij probeert ervoor te zorgen dat de omzet bij deze klanten stijgt. Daarnaast is er de 'senior' of 'key' account manager die verantwoordelijk is voor de grotere klanten of de klanten die een strategische waarde hebben voor de (verkoop)organisatie.

Soms wordt ook het onderscheid gemaakt tussen account managers die vooral de bestaande klanten moeten onderhouden en deze die nieuwe klanten moeten verwerven, terwijl ook de gemengde vormen bestaan.

De account manager wordt daarbij onderscheiden van de sales manager die eigenlijk als taak heeft het verkoopteam, waaronder de account managers ¹ en de key account managers ², te ondersteunen en te motiveren teneinde de bedrijfsdoelstellingen en bedrijfsobjectieven te behalen.

Vraag is of de functie van accountmanager (automatisch) gelijk te stellen is met de functie van handelsvertegenwoordiger? Gaat het hier om een (zoveelste) *verengelsing* van de 'oude' vertegenwoordiger/verkoper, of gaat het om (totaal) verschillende functies?

¹ De account manager heeft onder meer als taak te proberen nieuwe klanten te winnen voor het bedrijf en dit door actieve prospectie bij bestaande klanten. Hij geeft advies aan de klanten en verkoopt het product dat het best bij de klant past. De account manager (die sowieso tot de verkoopafdeling van het bedrijf behoort) is veel onderweg, geniet meestal een variabel loon, afhankelijk van de verkoopprestaties. Van de account manager wordt zowel een klantgerichte instelling als commercieel inzicht verwacht, met een hoge, gespecialiseerde kennis van de producten van het bedrijf, die nieuwe klanten prospecteert én een beleid ontwikkelt naar die klanten toe waarbij met hen wordt meegedacht en waarbij een verkoopstrategie wordt ontwikkeld op basis van hun wensen en verwachtingen, hun tevredenheid of wat beter kan (jobat.be).

² De key account manager legt vooral de focus bij klanten die een hoge waarde hebben voor het bedrijf. Letterlijk "sleutel" klanten die doorgaans hoge volumes afnemen of vaak bestellingen plaatsen. Het is voor het bedrijf van groot belang de relaties met deze klanten zeer goed te onderhouden, aangezien deze van strategisch belang zijn voor de onderneming. Het gaat daarbij in hoofdzaak om het onderhouden van de relaties met de bestaande klanten (jobat.be).



De arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers wordt in artikel 4 Arbeidsovereenkomstenwet omschreven als de overeenkomst waarbij een werknemer zich verbindt, tegen loon, cliënteel op te sporen en te bezoeken, met het oog op het onderhandelen over en het sluiten van zaken, dit onder het gezag, voor rekening en in naam van de werkgever.

De hoedanigheid van handelsvertegenwoordiger kan - pro noch contra - niet louter afgeleid worden uit de bewoordingen van de arbeidsovereenkomst (Arbh. Brussel 26 oktober 1982, *J.T.T.* 1983, 298; Arbh. Brussel 12 mei 2006, *RABG* 2006, 1035; Arbh. Brussel 5 juni 2015, *J.T.T.* 2015, 407); vereist is dat de constitutieve elementen van de arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers voorhanden zijn (Arbh. Luik 20 april 1998, *J.T.T.* 1998, 419).

Het opsporen en bezoeken van klanten zijn twee verschillende, maar complementaire activiteiten. Het bezoeken van klanten wijst op het behoud van bestaande klanten met wie over zaken wordt onderhandeld en/of met wie zaken worden afgesloten. Het opsporen van cliënteel wijst op het zoeken van nieuwe klanten, die eerst tot klant moeten gemaakt worden vooraleer met hen over zaken kan worden onderhandeld of waarmee zaken kunnen worden afgesloten. Wie énkél bestaande klanten bezoekt, is geen handelsvertegenwoordiger (Arbh. Brussel 5 juni 2015, *op. cit.*).

De handelsvertegenwoordiger moet dus meer specifiek aan prospectie van cliënteel doen (Arbh. Luik 19 februari 1986, *J.T.T.* 1986, 451; Arbh. Luik 19 december 1991, *J.T.T.* 1992, 107; Arbbrb. Luik 12 december 1984, *J.T.T.* 1985, 52) en moet het cliënteel bezoeken om te onderhandelen over zaken, of om zaken af te sluiten (Cass. 9 mei 2011, *RABG* 2011, 1048; Arbh. Brussel 11 januari 2001, *J.T.T.* 2001, 215). De wijze van vergoeding, vast loon/commissieloon/een combinatie van de beide verloningsvormen, is daarbij niet determinerend.

Kan zich alleen op de bijzondere voorschriften inzake de handelsvertegenwoordiger beroepen, de handelsvertegenwoordiger die in dienst wordt genomen om op bestendige wijze zijn beroep uit te oefenen, d.w.z. dat de handelsvertegenwoordiging het belangrijkste voorwerp van de overeenkomst moet zijn (Cass. 18 april 1988, *J.T.T.* 1988, 439; Cass. 28 juni 1999, *R.W.* 2000-01, 621; Arbh. Brussel 3 maart 2006, *RABG* 2006, 1027; Arbh. Brussel 25 april 2006, *RABG* 2006, 1030; Arbh. Antwerpen 1 februari 2010, *R.W.* 2011-12, 148).

Standpunt van geïntimeerde is dat ten tijde van de aanwerving van appellant in 2002, geïntimeerde (in België) een 'nieuwe speler' op de markt was en dat de klemtoon op dat ogenblik dan ook werd gelegd op de prospectie van nieuwe klanten. Daartoe werd vanuit Nederland een structuur opgezet, waarbij appellant in België en Luxemburg ging prospecteren en een collega-account manager Vlaanderen voor zijn rekening nam.

Na verloop van tijd zou de taak van appellant, gezien de 'quasi verzadiging van de kleine markt' (aldus steeds geïntimeerde) gaandeweg geëvolueerd zijn, in die zin dat appellant eigenlijk enkel nog de bestaande klanten moest bezoeken en de relaties met hen diende te onderhouden.

Bovendien wordt er op gewezen dat appellant ook nog andere activiteiten ontwikkelde en hij onder meer zetelde in de Technische Raad voor de toelating van producten in het RIZIV-terugbetalingssysteem, en tevens (onder)voorzitter was van Revabel (een beroepsorganisatie van fabrikanten en importeurs van revalidatiematerialen en -technieken), dat hij opleidingen verzorgde



voor onder meer bandagisten, het geven van presentaties, activiteiten die overdag werden uitgevoerd in samenspraak (en ook namens) geïntimeerde.

Appellant, daarover ter zitting gehoord, erkent dit, maar stelt dat de activiteiten binnen het RIZIV en Revabel hooguit een paar uur per maand in beslag namen. De opleiding van bandagisten gebeurde bij hem thuis, individueel of met 2, maximaal 3 kandidaten, en daarvoor trok hij telkenmale een ganse dag uit.

Het is dan ook duidelijk dat het takenpakket van appellant niet zomaar simpelweg onder te brengen is in één vakje. Een handelsvertegenwoordiger 'pur sang' (om het met de woorden van appellant uit te drukken) zal het allicht niet opbrengen om zijn klanten gedurende bepaalde dagen niet te kunnen bezoeken en daardoor ook commissieloon door zijn vingers te zien glippen, omdat hij zich inlaat met onbezoldigde nevenactiviteiten zoals het zetelen in allerhande organisaties, het verzorgen van opleidingen en het geven van presentaties. Dit zijn taken die ontegensprekelijk méér kaderen binnen de functie van account manager dan deze van handelsvertegenwoordiger.

Uit de verschillende (niet altijd even leesbare) verklaringen van de klanten van appellant (stukken IV.1 – IV.13 bundel appellant) blijkt vooreerst dat appellant hun commerciële contactpersoon was van Sunrise Medical en degene was die onderhandelde over prijzen, over extra kortingen (verklaringen van ³, ⁴, ⁵, ⁶, ⁷), maar ook dat appellant voor technische ondersteuning zorgde (verklaringen van ⁸, ⁹, ¹⁰, ¹¹, ¹²), met die klanten mee

³ *L werkte sinds het begin van zijn loopbaan als vertegenwoordiger voor de firma Sunrise Medical bij ons. Sunrise is een van onze leveranciers voor rolstoelen en loophulpmiddelen. Wij werden klant bij hen dankzij de komst van. Onze techniekers waren pas afgestudeerd als bandagist orthopedist of prothesist en kregen langs om zeer vakkundige opleidingen [...] van zowel maten nemen als passen en [...] wat voor welke patiënten kon dienst doen [...] is voor de firma zeer nuttig en belangrijk voor de verkoop. [...] Verder besprak met mij de mogelijke kortingen op de publieksprijzen, zoals hoeveelheidskortingen, demokortingen (stuk IV.6 bundel appellant).*

⁴ *Hij werkte als verkoper voor Sunrise Medical. Hij was verantwoordelijk voor de productrepresentatie. De commerciële onderhandelingen met Sunrise Medical zijn al meer dan 10 jaar gaande met de heer D Kortingen, promoties en de presentatie van het Sunrise assortiment wordt uitgevoerd door de heer I (stuk IV.7 bundel appellant – vertaling door het arbeidshof).*

⁵ *De commerciële onderhandelingen met Sunrise Medical werden al meer dan 10 jaar gevoerd met de heer D Kortingen, promoties en de presentaties van het Sunrise assortiment werden uitgevoerd door de heer D (stuk IV.9 bundel appellant – vertaling door het arbeidshof).*

⁶ *Ik bevestig dat ik op commercieel vlak enkel met L te maken had. Alle interventies en onderhandelingen over prijzen en kortingen werden door L gedaan: uitleg van de prijzen met de productspecificaties, informatie over de nomenclatuur, tests en demonstraties met hem bij de klant, verkoopadvies aan mezelf en mijn medewerkers tijdens de opleiding van nieuwe bandagisten (stuk IV.10 bundel appellant – vertaling door het arbeidshof).*

⁷ *het is met hem dat we onderhandeld hebben over de voorwaarden van onze samenwerking (marge, betalingsvoorwaarden, demomateriaal). Sinds de oprichting van ons bedrijf in 2011 is het altijd met de heer L dat ik de commerciële opvolging heb gedaan (stuk IV.11 bundel appellant – vertaling door het arbeidshof).*

⁸ *Hij is heel bekwaam zowel commercieel als technisch. L geeft mij en andere bandagisten vertrouwen in de producten van Sunrise Medical (stuk IV.1 bundel appellant).*

⁹ *Dankzij is ons bedrijf goed geëvolueerd en is het resultaat optimaal voor onze klanten. Zijn ervaring heeft ons goed getraind op het gebied van mobiliteitshulpmiddelen (stuk IV.3 bundel appellant – vertaling door het arbeidshof).*



ging naar hún klanten voor demonstraties (verklaringen van o.a. ¹³⁾ en opleidingen verzorgde binnen en buiten de ondernemingen van de klanten (verklaringen van ¹⁴⁾ ¹⁵).

Dat zijn functie in de loop der jaren ontegensprekelijk zal geëvolueerd zijn, staat voor het arbeidshof óók vast.

Het komt in dat opzicht logisch voor dat in eerste instantie de markt geprospecteerd wordt en vervolgens dat niet alleen gepoogd wordt het klantenbestand nog verder uit te breiden, maar ook het bestaande klantenbestand te consolideren.

Uit de vakliteratuur blijkt dat account managers maximaal een tiental bestaande klanten kunnen bedienen, hetgeen op zich als zeer arbeidsintensief wordt omschreven. Voor het overige worden zij bijgestaan en omringd door een gans verkoopteam.

Uit de voorliggende stukken blijkt evenwel dat appellant tot op het ogenblik van de overname van Handicare in 2015 de enige vertegenwoordiger van geïntimeerde was voor Wallonië, Luxemburg en enkele heel belangrijke en grote klanten in Vlaanderen en dat zijn klantenbestand een tachtigtal klanten betrof die hij de laatste jaren uitbouwde tot ruim 120 klanten net vóór appellant de arbeidsovereenkomst als verbroken beschouwde.

Dit wijst er zonder enige twijfel op dat de functie van handelsvertegenwoordiger, in de zin van traditionele verkoper, nog steeds (en opnieuw, zeker voor nieuwe producten uit vooral het gamma van Handicare die Sunrise Medical wou promoten en verkopen) de belangrijkste taak van appellant was.

Er was zeer zeker in belangrijke mate (ook) de ondersteuning van de klanten op alle mogelijke vlakken (opleidingen verzorgen, productpresentaties houden, klanten en patiënten adviseren, meegaan naar klanten, demonstratiemateriaal aanreiken,...), maar het feit dat in verschillende brieven en e-mails van geïntimeerde werd gewezen naar de dalende klantenomzet en op de 'slechte commerciële resultaten', zeker in de regio die hij bestreek, bewijst dat de hoofdmoot van de

¹⁰ Op maandag 6/8/18 ging ik naar een patiënt thuis naar aanleiding van een defect aan een elektronische rolwagen. Meneer . zou me daar ontmoeten (stuk IV.5 bundel appellant – vertaling door het arbeidshof).

¹¹ Hij stond ook in voor de interventies inzake het terugsturen van producten (stuk IV.7 bundel appellant – vertaling door het arbeidshof).

¹² als er een bestellings- of garantieprobleem was, was hij degene die ik contacteerde om het probleem op te lossen (stuk IV.8 bundel appellant – vertaling door het arbeidshof).

¹³ [...] tests en demonstraties met hem bij de klant [...] (stuk IV.10 bundel appellant – vertaling door het arbeidshof).

¹⁴ Ik herinner me de jaarlijkse scholingen van . in restaurant 'De Bibliotheek' waar nieuwe producten en toepassingen werden voorgesteld met prijzen en de zeer belangrijke manieren voor de terugbetaling voor de patiënten (stuk IV.6 bundel appellant).

¹⁵ Ook organiseerde hij jaarlijks productinformatiebijeenkomsten in het restaurant 'De Bibliotheek' (stuk IV.7 bundel appellant – vertaling door het arbeidshof).



activiteiten van appellant zich nog steeds toespitste op het verkopen van de producten van geïntimeerde.

De toch niet geringe uitbreiding van het klantenbestand, niet tegengesproken door geïntimeerde, gedurende de laatste twee jaren van de tewerkstelling, zijn daar een duidelijk bewijs van.

Indien de arbeidsovereenkomst van de bediende als hoofddoel de prospectie en het bezoeken van een cliënteel heeft, dit met het oog op het onderhandelen en over het afsluiten van zaken en hij minstens de helft van zijn tijd daaraan besteedt, kan de overeenkomst als een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordiger worden gekwalificeerd (Arbh. Brussel 16 mei 2003, *Ors.* 2003, 26; Arbh. Antwerpen 13 februari 2004, *J.T.T.* 2004, 361; Arbh. Antwerpen 1 februari 2010, *R.W.* 2011-12, 148).

Het arbeidshof oordeelt dan ook dat appellant weldegelijk de functie van handelsvertegenwoordiger uitoefende bij geïntimeerde.

4.2. Impliciet ontslag

1.

Bij aangetekende brief van 8 augustus 2018 beschouwde appellant de arbeidsovereenkomst als verbroken ten laste van geïntimeerde, dit in volgende relevante bewoordingen (stuk III.11 bundel geïntimeerde):

Tot mijn spijt moet ik vaststellen dat u blijft nalaten gevolg te geven aan mijn vraag om de wijzigingen die u doorvoert en waardoor u mijn commerciële taken als handelsvertegenwoordiger overdraagt aan een nieuwe werknemer, ongedaan te maken.

U bezorgde mij vorige week opnieuw een erg vage mail, waarin dan wel gezegd wordt dat mijn taken niet worden overgenomen door [] en ik niet opgevolgd word maar dat we de zaken samen gaan doen, wat echter in strijd is met andere meldingen die u uitstuurde en met de realiteit.
[...]

Zoals ik zelf kon vaststellen en mij daarnaast uitdrukkelijk bevestigd werd door verschillende van mijn klanten die bezoek kregen van [] buiten mijn aanwezigheid, blijft zij melden dat zij het nieuwe commerciële contact is en voegt zij hier nu aan toe dat ik zal instaan voor de technische support van de verkochte producten.

Dit strookt ook met uw eerdere aankondiging dat de Key Accountmanagers, "business development" en de regiomanager "business support" op zich zouden gaan nemen.
[...]

Als klap op de vuurpijl blijkt uit de communicatie ook duidelijk dat [] wel degelijk lijkt te handelen als mijn leidinggevende en mij wel degelijk instructies geeft in verband met gewenste contactnames van klanten en dergelijke voor de technische support.

U plaatst een extra vertegenwoordiger (boven mij) in mijn sector en neemt mijn commerciële taken als handelsvertegenwoordiger af.
[...]



Ik moet dan ook vaststellen dat u eenzijdig een essentieel bestanddeel van mijn arbeidsovereenkomst wijzigt en geen gevolg geeft aan mijn vraag om dit ongedaan te maken.

*Hierdoor hebt u onze arbeidsovereenkomst verbroken.
[...]*

Aan deze aangetekende brief van 8 augustus 2018 is een maandenlange, intensieve briefwisseling en e-mailverkeer voorafgegaan, waarbij volgend (chronologisch) overzicht van belang is (alle benadrukkingen door het arbeidshof).

Als gevolg van de integratie Sunrise/Handicare willen wij als bedrijf de gebieden in België herverdelen over vier Salesmedewerkers. Daar waar het tot op heden verdeeld was over twee medewerkers. Met de gebieden zou ook het klantenpotentieel aangepast worden. [...]

Deze herverdeling willen wij in goed overleg en met overeenstemming doen vaststellen. Daar hoort dan ook bij dat wij van mening zijn dat uw commissieloon daar geen negatieve gevolgen mag van ondervinden. De afspraak is dan ook dat er maandelijks een gegarandeerd deel aangevuld wordt dat berekend is conform een gemiddelde van een aantal maanden. [...] Deze afspraak zal ingaan per 01 februari 2016 [...].

De extra omzet welke gegenereerd is boven gegarandeerd commissieloon zal aan u uitgekeerd worden op maandelijkse basis. [...]

Indien de regio die u is voorgesteld een negatieve trend gaat vertonen zal er per direct evaluatie met uw Landenmanager, de heer _____ plaatsvinden. Afgesproken is dat u als medewerker hier van niet de dupe mag worden (ongedateerde brief van HR Manager _____ ; – stuk III.1 bundel geïntimeerde).

Graag wil ik mijn bezorgdheid meedelen rond een aantal evoluties van de afgelopen maanden en weken. Als handelsvertegenwoordiger behoort het tot de essentie van mijn job om potentiële klanten te bezoeken en met hen een rechtstreeks contact te onderhouden. Zoals u weet is de firma _____ één van mijn belangrijkste relaties, waar ik sedert jaar en dag de vertegenwoordiger ben voor het grootste deel van deze firma [...]

Vervolgens was er de beslissing om mij en _____, die contacten heeft in Wetteren, ondersteuning te geven van _____ als key account manager. Er werd hierbij benadrukt dat we samen moeten werken, wat ik prima vind.

In de praktijk is de rolverdeling echter voor ons als voor de mensen van _____ lijffuus, ook omdat Ilse zich niet presenteert als ondersteunend key account maar zich ook rechtstreeks presenteert als sales manager.

U weet dat ik graag bereid ben om samen te werken in het belang van de firma en dat ik uw instructies hieromtrent ook opvolg, maar in de praktijk leiden de initiatieven vanuit onze firma er toe dat mijn commerciële contacten met mijn cliënteel overgenomen en dus beperkt worden (e-mail 4 december 2017 van appellant aan _____ – stuk III.2 bundel geïntimeerde).



is een nationale account waarbij iedereen van het team betrokken is. Deze is dus niet specifiek toegekend aan een team lid maar een zorg van het gehele Belgische verkoopteam. [...]

In de nieuwe setup is er een sales director, sales manager, key account manager(s) met ieder hun eigen specifieke taken en verantwoordelijkheden. Ik voorzie hierbij vooralsnog geen wijzigingen in jouw huidige rol als regio manager. In plaats van dat klantencontacten van je worden overgenomen zal de rol van key account manager juist gaan evolueren richting de taken die ondergebracht waren bij de voormalige landenmanager. Hierbij zullen ze worden gecoacht door een ervaren sales manager die de juistheid van de afspraken en slagvaardigheid [waar]borgt binnen de afgebakende kaders.

Het behoeft geen verdere uitleg dat de commerciële resultaten in België sterk onder de maat waren. Sinds de integratie van de beide bedrijven werden over een langere periode groei- en margedoelstellingen niet gerealiseerd. Dit heeft geleid tot het afscheid van de voormalige manager en werd centraal besloten om het tijt te doen keren door het onderbrengen van België in een Benelux sales- en marketingstructuur.

[...]

Deze voor ons ernstige zorgen gaan tevens gepaard met, ook in vergelijking met je directe collega's, slechte commerciële resultaten bij de aan jou toegewezen gebieden/cliënte. [...] We hebben gepoogd je duidelijk te maken dat een dergelijk jaar sterk onvoldoende en zeker niet voor herhaling vatbaar is (e-mail 20 december 2017 van Dick Legeland aan appellant – stuk III.3 bundel geïntimeerde).

Bij deze nogmaals een korte uiteenzetting aanvullend op het besprokene in het verkoopoverleg.

Het Belgisch salesteam zal als volgt samengesteld worden: we gaan werken met 3 regiomanagers, 2 key account managers en een sales manager. De sales manager krijgt vooral de taak om de kaders te bewaken waarbinnen het Belgisch salesteam haar werk kan doen. **De regiomanagers blijven hun business support taken houden. De functie-inhoud van key account managers zal [zich] toespitsen op business development. Zolang de 2^{de} key account manager er nog niet is, zal de sales manager deze taak waarnemen. Hiërarchisch blijven de regiomanagers rapporteren naar de sales manager.** Bij commerciële vraagstukken zal de key account manager de 1-ste lijn zijn om de regiomanager te ondersteunen. Hierdoor krijgen we kortere lijnen en een snellere besluitvorming (e-mail 15 januari 2018 van
aan appellant – stuk III.4 bundel geïntimeerde).

In het persoonlijk gesprek dat we gevoerd hebben [...] hebben we je het een en ander nogmaals uiteengezet [...]. Tevens hebben wij benadrukt dat er geen plannen zijn om uw loonlast te schrappen. **Sterker nog uw kennis en ervaring is onontbeerlijk gezien de toekomstplannen en ambities [...]**

- **Teamleden moeten bereid zijn mee te veranderen met de markt, haar klanten en Sunrise Medical zelf.**
- **Er zal een toenemend beroep gedaan worden op team play en onderlinge communicatie.**
- [...]

Voor jou persoonlijk zal werken in een groter team met verschillende rollen en verantwoordelijkheden een verandering betekenen. We zullen je hierin zoveel mogelijk ondersteunen en bijstaan zodat je de slag naar een effectieve commerciële verkooporganisatie



samen met ons kunt maken. Ik ben er van overtuigd dat je daarin je bijdrage zeker zult leveren (e-mail 29 mei 2018 van [redacted] aan appellant – stuk III.5 bundel geïntimeerde).

Vanzelfsprekend ben ik bereid mee te evolueren, rekening houdende met het feit dat ik werk in de functie van handelsvertegenwoordiger. [...] Tot op vandaag ben ik de enige vertegenwoordiger voor de Franstalige klanten. U meldt mij dat in de toekomst [redacted] zal toegevoegd worden als key account manager waarbij ik vermoed dat het de bedoeling is dat zij ook rechtstreeks contact zal hebben met mijn klanten.

Als ik het goed begrijp wordt mij gevraagd om deze nieuwe leidinggevende die boven mij zou worden geplaatst in eerste instantie op te leiden, wat ik uiteraard in de mate van het mogelijke wil doen, voor zover ik mijn klantencontacten en de gerealiseerde omzet hierdoor niet in het gedrang breng.

De essentie is uiteraard wel dat ik het contact met de klanten dien te behouden en dat onze contractuele afspraak dat mijn commissieloon berekend wordt over alle klanten binnen mijn sector gerespecteerd blijft, uiteraard ook in het geval het toch zou voorkomen dat er een bepaald contact of bestelling via Charlotte zou verlopen (e-mail 12 juni 2018 appellant aan Legeland).

De nieuwe organisatie is meerdere malen uiteengezet aan u persoonlijk alsook in het verkoopoverleg. [...] Iedere klant wordt in de nieuwe organisatie ondersteund door een key account manager en een regiomanager. De key account manager zal de commerciële salestaken overnemen van de voormalige landenmanager België. Ook de landenmanager had rechtstreeks contact met de klanten dus de situatie is niet nieuw zoals u stelt, hooguit anders vorm gegeven. [...] Het is overigens een misvatting dat deze nieuwe medewerkster boven u geplaatst zal worden. De heer [redacted] blijft uw directe leidinggevende. [...] [redacted] is zoals vermeld verantwoordelijk voor de regio-indeling België en heeft een voorstel gedaan om wat mutaties door te voeren. Ik heb overigens uw klantenbestand niet verkleind zoals door u wordt gesteld. Wijzigingen zijn ingezet door de voormalige landenmanager, met uw medeweten en instemming (e-mail van 14 juni 2018 van Dick Legeland aan appellant – stuk III.6 bundel geïntimeerde).

Naar aanleiding van de samenwerking van Sunrise met Handicare waren er in 2016 onderhandelingen waarbij ik - met welbepaalde compensatie en toezeggingen- akkoord ben gegaan met een eenmalige en welafgebakende wijziging van mijn klantenkring, m.n. zouden de klanten die tot dan toe bediend werden door twee vertegenwoordigers vanaf dan verdeeld worden tussen vier vertegenwoordigers, maar dit met specifieke financiële garanties en onder toezegging dat er een groter aantal producten zou aangeboden worden en dus ook de omzet hoger zou worden.
[...]

Het is dan ook vreemd dat u de laatste maanden meedeelde dat u zou willen komen tot een herorganisatie in die zin dat ik mij stilaan meer zou moeten gaan bezig houden met business support, terwijl de zogenaamde key account en sales manager zich zouden gaan toeleggen op de verkoop.

Tot nu toe was het echter enkel zo dat de area manager [redacted] en sales manager [redacted] ook contact hielden met mijn klanten.

Ik heb er u herhaaldelijk op gewezen dat ik uiteraard bereid ben om mee te evolueren maar dat mijn functie van handelsvertegenwoordiger dient gerespecteerd te worden, wat betekent:



- Dat het bezoek van en de verkoop aan het cliënteel de essentie van mijn functie blijft.
- Dat ik contact moet kunnen houden met al mijn cliënteel en verdere wijzigingen of initiatieven die met zich brengen dat het contact met mijn cliënteel wordt overgeheveld naar andere werknemers onaanvaardbaar is.
- Dat uiteraard het recht op commissieloon over de orders geplaatst door mijn cliënteel dient gerespecteerd te worden.

Ondanks mijn duidelijk en herhaald protest heb ik woensdag 25 juli 2018 de opdracht gekregen om de nieuw aangeworven werknemer mee te nemen naar mijn Franstalige klanten voor wie ik tot nu toe de enige contactpersoon was.

Mevrouw [] deelt in mijn bijzijn mee aan deze klanten dat zij voortaan het 'commerciële contact' zou overnemen.

[...]

Ik wil er u uitdrukkelijk op wijzen dat ik geen verdere uitholling van mijn functie als handelsvertegenwoordiger aanvaard en mij verzet tegen het feit dat een andere werknemer zich thans aan mijn cliënteel presenteert als zijnde de nieuwe commerciële contactpersoon.

Ik maak u dan ook uitdrukkelijk aan om onmiddellijk de nodige instructies te geven om deze mededeling in te trekken en aan de klanten in kwestie te melden dat zij mij behouden als commerciële contactpersoon (aangetekende brief 1 augustus 2018 van appellant aan geïntimeerde / e-mail van appellant aan Dick Legeland – stuk III.7 geïntimeerde).

Bij deze ontvang ik bevestiging van deze mail. Ik betreur dit natuurlijk ten zeerste, vooral omdat we eerder stappen terug lijken te zetten dan vooruit te komen. Ik zal u uitnodigen voor een gesprek met Jolanda en mezelf. Dit gesprek kan in verband met afwezigheid vanwege vakanties niet eerder plaats vinden dan begin september. Wij rekenen op je begrip daarvoor.

[...]

Richting [] is de doelstelling al uitvoerig mondeling en schriftelijk verduidelijkt. Iedere klant in België kent een tweetal vertegenwoordigers die moeten samenwerken. Het is dus niet de ene of de andere, maar beide hetzij met een andere nuance en invulling daarvan. Heeft ook geen enkele invloed op de bonusregeling voor u persoonlijk.

Het verhaal naar klanten toe uit te dragen door jullie beiden is dat Sunrise Medical haar positie en support op de Belgische markt wil verstevigen en derhalve investeert in het verkoopteam. Hiertoe [werd] er in 2017 besloten om een Sunrise Medical Benelux team op te richten en de rol van de landenmanager België op te heffen waarbij de salestaken van de landenmanager ondergebracht zullen worden bij de twee key account managers die aanvullend op de regiomanagers de klanten van dienst kunnen zijn. [...]

Hier zijn we overigens nog niet maar moeten we naar toe groeien en moet [] de kans krijgen de markt te leren kennen met hulp van bestaande teamleden, iets waaraan ook jij overigens nadrukkelijk je medewerking hebt toegezegd (e-mail 2 augustus 2018 [] aan appellant – stuk III.8 bundel geïntimeerde).



Het is niet juist dat de toevoeging van *geen belangrijke wijziging is*, gezien we louter tezamen naar de klanten zouden gaan en zij er de commerciële taken van de landenmanager zou overnemen die vroeger al contact had met de door mij bediende klanten.

U weet perfect dat de landenmanager helemaal niet werkte als handelsvertegenwoordiger en mij hoogstens 1 maal per jaar vergezelde naar een klant om bijvoorbeeld bijzondere eindejaarskortingen te bespreken.

Dit is een fundamenteel andere situatie dan de toevoeging van een extra key account manager (handelsvertegenwoordiger) die uitdrukkelijk aan mijn klanten communiceert dat zij de nieuwe commerciële contact is en dus mijn commerciële activiteit als vertegenwoordiger overneemt (e-mail 3 augustus 2018 appellant aan *– stuk III.9 bundel geïntimeerde*).

Ik herken me niet in het door u geschetste beeld. Bovendien is er een onmiddellijk gevolg gegeven door u uit te nodigen voor een persoonlijk gesprek in september. (HRM) en (direct leidinggevende) zijn beide afwezig wegens vakantie zoals u bekend is. [...]

Tenslotte willen we benadrukken dat wij graag zien dat u op positieve wijze invulling geeft aan de samenwerking met het SM team en *in het bijzonder*. U heeft ons verzekerd dat ondanks onze beoordeling en opmerkingen hierover in 2017, [u] hiertoe goed in staat bent om de gewenste gedragsverandering te realiseren. Ik hoop oprecht dat u in staat zult zijn om dit vertrouwen niet te beschamen en de u geboden kans op herstel met beide handen aangrijpt (e-mail 7 augustus 2018 Dick Legeland aan appellant – stuk III.10 geïntimeerde).

Nadat appellant op 8 augustus 2018 de contractbreuk in hoofde van geïntimeerde vaststelde, antwoordde deze laatste nog als volgt:

Op basis van uw eerder bericht is direct gevolg gegeven door u uit te nodigen voor een gesprek op 5 september 2018. [...] Doelstelling is om in dit gesprek op een constructieve manier te kijken naar de bestaande samenwerking en u de opzet van de nieuwe organisatie nogmaals duidelijk uit te leggen en u een realistischer beeld te geven over de daadwerkelijke invloed op uw huidige werkzaamheden als Regio Manager.

De nieuwe organisatie is aan het volledige team uitgebreid bekend gemaakt en er is een interne vacature uitgezet voor de functie van key account manager(s). *is hiertoe benoemd voor Vlaanderen en er was intern, ook van uw zijde, geen verdere belangstelling voor de 2^{de} vacature.* Hierna zijn we met externe werving gestart. Een wervingscampagne waarbij het volledig team van iedere stap tussentijds op de hoogte is gehouden.

Gezien het grote belang dat wij hechten aan de goede samenwerking tussen u en de nog aan te stellen key account manager bent u tevens betrokken in de gesprekken. U hebt bij de eindevaluatie een positief advies uitgebracht met betrekking tot de benoeming van

De functie van key account manager ligt weliswaar in het verlengde van de regio manager, maar er is geen sprake het overnemen van contacten. Wel zult u bij een aantal contacten gezamenlijk moeten optrekken en samenwerken.
[...]



Nogmaals de bevestiging dat uw rapportagelij n onveranderd is gebleven en uw direct leidinggevende dhr. is. Zowel de key account managers als regio managers rapporteren aan de sales manager. Uw zienswijze dat de key account manager boven u is geplaatst, is daarmee feitelijk eveneens onjuist.

Uw commerciële taken blijven in onze ogen identiek, echter u dient samen te werken met de key account manager bij een aantal dezelfde contacten. De key account manager zal hierbij de taken overnemen en bevoegdheden krijgen die voorheen voorbehouden waren aan de landenmanager. Dit is dus nadrukkelijk niet in plaats van u, maar samen met u. Uw rol als regio manager wordt hierdoor niet aangetast in tegenstelling tot uw zienswijze en interpretatie.

[...]

Wij delen geenszins uw mening dat wij de bestaande arbeidsovereenkomst hebben verbroken. Sterker nog, wij hebben de intentie uitgesproken om op constructieve wijze met elkaar in gesprek te willen gaan om de verschillen van inzicht te bespreken. [...] Wij verwachten u dan ook op 5 september 2018 voor een gesprek (aangetekende brief van 9 augustus 2018 van geïntimeerde aan appellat – stuk III.12 bundel geïntimeerde).

Naast deze briefwisseling en mailverkeer omtrent de positie van appellat in het organogram en de inhoud van zijn takenpakket, werden in dezelfde briefwisseling en mailverkeer ook telkens opmerkingen geformuleerd omtrent het functioneren van appellat in teamverband en zijn negatieve houding ten aanzien van de leidinggevenen, die blijkbaar bij herhaling geventileerd werden naar collega's en klanten toe.

2.

Algemeen wordt aangenomen dat ontslag niet alleen uitdrukkelijk, maar ook op impliciete wijze kan worden gegeven. Het kan daarbij gaan om een wanprestatie met de bedoeling de overeenkomst te beëindigen, of om een belangrijke wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst.

Wie geconfronteerd wordt met een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst die neerkomt op een tekortkoming aan een contractuele verplichting, heeft onder meer de mogelijkheid om op eigen gezag en risico te beslissen dat de overeenkomst als beëindigd wordt beschouwd (Cass. 2 mei 2002, R.W. 2002-03, 501).

Wanneer bij de partij die zich aan een tekortkoming schuldig maakt, de blijvende wil bestaat de overeenkomst geheel of voor een essentieel deel niet meer uit te voeren en dus te beëindigen, is de wanprestatie te beschouwen als een impliciet ontslag en leidt zij tot de onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst (Arbh. Brussel 27 januari 2009, J.T.T. 2009, 349).

Of de partij die aan een verplichting tekortkomt uiting geeft aan de wil de arbeidsovereenkomst te beëindigen, is een feitelijk gegeven waarover de feitenrechtters op in cassatie onaantastbare wijze oordelen (Cass. 26 februari 1990, Soc. Kron. 1990, 273).

De partij die zich op de tekortkoming van de andere partij beroept om tot de onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst te besluiten, moet de partij die tekort komt voorafgaandelijk in gebreke stellen (Arbh. Brussel 5 januari 1988, J.T.T. 1988, 379; Arbh. Brussel 10



januari 1989, *Soc. Kron.* 1992, 80; Arbh. Luik 6 november 1995, *J.T.T.* 1996, 290; Arbh. Luik, afd. Namen 27 maart 2000, *Soc. Kron.* 2001, 557).

Er is immers ook onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, wanneer de ene partij aan de andere ten onrechte impliciet ontslag verwijt en daaruit concludeert dat de arbeidsovereenkomst door die partij onregelmatig werd beëindigd. In dat geval beëindigt de partij die de andere onterecht contractbreuk verwijt, zelf op onregelmatige wijze de overeenkomst (Arbh. Antwerpen 14 oktober 1993, *J.T.T.* 1994, 213; Arbh. Brussel 5 oktober 1998, *Soc. Kron.* 2001, 470; Arbh. Brussel 11 juni 1997, *J.T.T.* 1998, 13; Arbh. Bergen 18 januari 1996, *Bull. V.B.O.* 1997/11, 108; Arbh. Antwerpen, afd. Hasselt 4 februari 1997, *R.W.* 1997-98, 50; Arbh. Gent, afd. Brugge 15 september 1997, *J.T.T.* 1998, 174).

Wanneer een partij tekortkomt aan de verplichtingen die voor haar voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst, doet zulks op zichzelf de arbeidsovereenkomst niet beëindigen (Cass. 4 februari 1991, *R.W.* 1990-91, 1437; Cass. 1 februari 1993, *Soc. Kron.* 1993, 304; Cass. 18 december 2000, *R.W.* 2001-02, 842), zelfs niet al hebben die tekortkomingen betrekking op essentiële verplichtingen (Cass. 21 november 1983, *Arr. Cass.* 1983-84, 330; Arbh. Antwerpen, afd. Hasselt 4 februari 1997, *R.W.* 1997-98, 50).

Enkel wanneer de blijvende wil bestaat de overeenkomst geheel of voor een essentieel deel niet meer uit te voeren en dus te beëindigen, is de wanprestatie te beschouwen als een impliciet ontslag en leidt zij tot onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst (Arbh. Brussel 13 februari 1991, *T.S.R.* 1991, 396; Arbh. Luik 11 maart 1991, *Soc. Kron.* 1992, 82; Arbh. Bergen 9 september 1991, *T.S.R.* 1992, 138).

Ook wanneer wordt gesteld dat een eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de overeenkomst werd doorgevoerd en dit leidt tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, moet duidelijk zijn dat het gaat om een effectieve wijziging, minstens om een definitieve beslissing (Cass. 6 september 1972, *Arr. Cass.* 1973, 16; Cass. 17 december 1979, *T.S.R.* 1980, 93). Een loutere intentieverklaring is niet voldoende. De wijziging moet zeker zijn en effectief doorgevoerd worden (Arbh. Antwerpen 26 oktober 1994, *R.W.* 1995-96, 369).

In tegenstelling met wat het geval is bij wanprestatie, vereist een belangrijke eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de overeenkomst niet de wil tot beëindigen van diegene die de wijziging doorvoert. De wijziging op zich maakt de voorheen bestaande overeenkomst ongedaan (Cass. 27 juni 1988, *R.W.* 1988-89, 846; Cass. 23 juni 1997, *R.W.* 1997-98, 1372).

3.

Het staat niet ter betwisting dat tussen 2002 en 2015 er eigenlijk geen problemen qua samenwerking zijn geweest. De problemen zijn pas ontstaan op het ogenblik dat Sunrise Medical (een deel van) concurrent Handicare overneemt en dit leidt tot een aantal structurele veranderingen.

Zo wordt een landenmanager aangesteld, specifiek bevoegd voor België, en wordt het team van 2 account managers verdubbeld, dit door het overnemen van 2 account managers van Handicare.



Deze wijziging kent naar het oordeel van de Nederlandse bedrijfsleiding niet de verhoopte resultaten, zodat besloten wordt de landenmanager weer te ontslaan en België terug rechtstreeks vanuit Nederland aan te sturen.

Het wordt algemeen aangenomen dat de werkgever over een *ius variandi* beschikt, waardoor bepaalde wijzigingen kunnen aangebracht worden aan niet essentiële bestanddelen van een arbeidsovereenkomst (Arbh. Brussel 12 januari 1977, *TSR* 1977, 89).

Bij de beoordeling of een wijziging essentieel is of niet dient gestreefd te worden naar een evenwicht tussen het persoonlijk belang van de werknemer en het economisch belang van de werkgever (Arbh. Brussel 18 november 2010, *J.T.T.* 2011, 117). Daarbij dient dus aan belangenafweging te worden gedaan.

Langs de ene kant zal rekening worden gehouden met de noodwendigheden en het economisch leven van de onderneming (Arbh. Brussel 9 juni 2000, *AJT* 2000-01, 70). In het belang van de onderneming en van zijn personeel moet de werkgever de organisatie van de diensten kunnen aanpassen aan de economische noodwendigheden van het ogenblik en moet hij eventuele rationaliseringsmaatregelen kunnen treffen die zich opdringen en die wijzigingen met zich kunnen meebrengen (Arbh. Brussel 10 december 1980, *J.T.T.* 1982, 109; Arbh. Brussel 10 maart 1981, *TSR* 1981, 224; Arbh. Brussel 9 juni 2000, *AJT* 2000-01, 70). Daarbij mag van de werknemers verwacht worden dat zij begrip opbrengen en soepelheid aan de dag leggen voor de noodwendigheden van de onderneming, dit met het oog op het waarborgen van een zekere vastheid van hun betrekking (Arbrb. Brussel 6 juli 1976, *J.T.T.* 1978, 111), zeker wanneer de onderneming volledig wordt geherstructureerd of gereorganiseerd (Arbh. Brussel 16 oktober 1976, *Med. VBO* 1977, 3482).

Anderzijds mogen ook zeker de rechten van de werknemers niet uit het oog worden verloren (Arbh. Brussel 9 juni 2000, *op. cit.*), moet de werkgever bij het gebruik van zijn prerogatieven blijf geven van gematigdheid en voorzichtigheid (Arbrb. Brussel 1 juli 1980, *J.T.T.* 1982, 112) en moet bij noodzakelijke herstructureringen en reorganisaties respect uitgeoefend worden voor de arbeidsvoorwaarden die gedurende talrijke jaren hebben bestaan en werden nageleefd (Arbh. Luik 2 december 1980, *JL* 1981, 209).

Dat vooral in de door appellant bestreken regio's de resultaten ernstig terugvallen, wordt *in se* door geïntimeerde niet bewezen, maar is verder ook niet relevant. De tegenvallende cijfers worden immers *an sich* door appellant niet weerlegd, noch ontkend. Hij stelt alleen (terecht) dat niet wordt bewezen dat de achteruitgang het grootst is bij hem.

Deze achteruitgang én de beslissing dat zij het Handicare-gamma méér willen promoten, noopt de bedrijfsleiding tot nieuwe structuurwijzigingen, waarbij 2 key account managers ingepast worden. Zij zullen (ook) commerciële contacten onderhouden met de klanten in de hen toegewezen regio's en moeten samenwerken met de account managers; zowel de key account managers als de account managers zullen moeten rapporteren aan hun directe overste, zijnde de sales manager. Dat blijkt herhaaldelijk uit de e-mails die (onder meer) daarover worden gericht aan appellant.

Voor appellant is dit blijkbaar een brug te ver. Hij vreest vooral de afkalving van zijn klantenbestand (en de daarmee gepaard gaande inkrimping van zijn commissieloon) die nu ook zal bewerkt worden door de key account managers en uit daarover zijn bezorgdheid.



Dit blijkt zonder enige twijfel uit zijn e-mail van 4 december 2016, waaruit (nogmaals) volgende passage wordt gelicht:

Graag wil ik mijn bezorgdheid meedelen rond een aantal evoluties van de afgelopen maanden en weken. Als handelsvertegenwoordiger behoort het tot de essentie van mijn job om potentiële klanten te bezoeken en met hen een rechtstreeks contact te onderhouden. Zoals u weet is de firma één van mijn belangrijkste relaties, waar ik sedert jaar en dag de vertegenwoordiger ben voor het grootste deel van deze firma [...]

Vervolgens was er de beslissing om mij en [] die contacten heeft in Wetteren, ondersteuning te geven van [] als key account manager. Er werd hierbij benadrukt dat we samen moeten werken, wat ik prima vind.

In de praktijk is de rolverdeling echter voor ons als voor de mensen van [] diffuus, ook omdat Ilse zich niet presenteert als ondersteunend key account maar zich ook rechtstreeks presenteert als sales manager.

U weet dat ik graag bereid ben om samen te werken in het belang van de firma en dat ik uw instructies hieromtrent ook opvolg, maar in de praktijk leiden de initiatieven vanuit onze firma er toe dat mijn commerciële contacten met mijn cliënteel overgenomen en dus beperkt worden (e-mail 4 december 2017 van appellant aan [] – stuk III.2 bundel geïntimeerde – benadrukking en onderlijning door het arbeidshof).

Door geïntimeerde wordt appellant op het hart gedrukt dat hij zijn contacten behoudt en zal behouden en hij deze dus ook verder, vrij en naargelang de noodzaak, zal kunnen bezoeken en dat zijn commissieloon intact zal blijven, ook indien het de key account manager is die in zijn regio een verkoop realiseert.

Appellant weet dus sedert de uitrol en de uiteenzetting van de nieuwe structuur op 1 december 2017 hoe de vork aan de steel zit. Dat er voor de regio Wallonië/Luxemburg nog een externe key account manager moest aangetrokken worden, is daarbij niet relevant.

Appellant stelt immers zélf dat hij ook in Vlaanderen een aantal héél belangrijke klanten heeft (o.a. [], goed voor de helft van zijn omzet en dus ook van zijn commissieloon) en appellant diende reeds onmiddellijk samen te werken met de key account manager voor Vlaanderen, [], die zich bij de verschillende klanten ook al direct als ‘commercieel’ had voorgesteld.

Gedurende acht maanden heeft appellant eigenlijk gewoon verder gewerkt in de vernieuwde structuur. Het enige wat hij al die tijd heeft gedaan, is erop aandringen dat hij zijn klanten kon blijven bezoeken en dat niet zou geraakt worden aan zijn commissieloon, hetgeen hem ook bij herhaling, en bijna tot vervelens toe, gegarandeerd werd door geïntimeerde.

Appellant beweert op geen enkel moment dat hij klanten effectief niet meer heeft mogen of kunnen bezoeken, noch dat zijn commissieloon werd aangetast, laat staan dat hij dit zou bewijzen.



De stelling van appellant dat de key account manager boven hem zou staan, voor zover dit relevant is, wordt evenmin bewezen. Aan wie of wat moet gerapporteerd worden is overigens een beslissing die in volle autonomie door de werkgever kan worden beslist en gewijzigd, zeker wanneer daaraan een nieuwe structuur en/of een nieuw organogram wordt gekoppeld (Kg. Arbrb. Brussel 22 februari 1999, *J.T.T.* 1999, 281) en uiteraard onder de voorwaarde dat dit geen essentiële wijziging van de concrete functie-inhoud impliceert, hetgeen *in casu* allerminst wordt bewezen.

Waarom bovendien appellant zó halsstarrig vast wil houden aan de exclusiviteit aangaande het bezoeken van zijn klanten, wordt niet verduidelijkt en ook niet verantwoord vanuit zijn persoonlijke positie binnen de vernieuwde structuur.

Het enige wat binnen die structuur (voor appellant, en voor de andere account managers) veranderde, was dat zij een key account manager naast zich kregen die óók klantenbezoeken mochten verrichten. Dit belette appellant geenszins ook zelf verder zijn klanten te bezoeken; dat hij dit niet langer zou gekund hebben, wordt geenszins bewezen.

Wijzigingen mogen en kunnen door de werkgever worden doorgevoerd, zeker wanneer dit om economische redenen verantwoord is, wanneer daardoor niet geraakt wordt aan het klantenbestand, wanneer dit niet leidt tot enig loonverlies en ook geen wijzigingen qua arbeidsduur meebrengt (Arbh. Antwerpen 21 juni 1984, *J.T.T.* 1985, 330).

Appellant bewijst daarbij niet dat zijn functie, zoals hij het zelf voorstelt, werd uitgehold en dat hij, andermaal zoals hij het voorstelt, werd *‘gedegradeerd tot een veredelde techniker’*. Dat wordt ten andere door geïntimeerde met klem ontkend.

Daarover ondervraagd ter zitting stelt geïntimeerde dat de *‘technische ondersteuning’* die de key account managers mochten verwachten van de account managers er in bestond dat zij aan behoeftenanalyse zouden doen, ondersteuning zouden verlenen bij offertes bij specifieke behoeften en bij het afleveren van maatwerk, meer bepaald in functie van de individuele noden van de patiënten.

Dat appellant in de nieuwe structuur een *‘veredelde techniker’* werd of zou worden, wordt nergens bewezen. Hoewel de nieuwe structuur zéker in Vlaanderen sedert december 2017 werd doorgevoerd, heeft appellant op geen enkel ogenblik zijn beklag gemaakt dat hij het werk van een simpele techniker (sic) zou moeten doen hebben.

Op te merken valt bovendien dat deze *‘technische’* (naar het oordeel van het arbeidshof een enigszins misleidende term) ondersteuning, eigenlijk in het verlengde lag van hetgeen appellant ook in het verleden steeds heeft gedaan, hetgeen blijkt uit de omstandig geciteerde getuigenverklaringen die appellant heeft voorgelegd.

Daaruit blijkt immers dat appellant óók reeds vóór de komst van de key account managers voor geïndividualiseerde offertes op maat zorgde (rechtstreeks bij de klanten dan), dat hij voor demomateriaal zorgde, dat hij niet alleen de klanten adviseerde over welke materialen en toestellen het best konden gebruikt worden in specifieke situaties, maar dat hij zelfs met de klanten mee ging naar de patiënten om de passende, nodige hulp en *‘technische’* ondersteuning te verlenen.



Zelfs nog al kan afgevraagd worden wat de concrete meerwaarde was van een key account manager in deze gehele structuur, vooral ook omdat zij voor specifieke noden en individuele situaties dienden terug te vallen op de account managers die over tonnen ervaring én *know how* beschikten, dan nog moet vastgesteld worden dat dit behoort tot de prerogatieven van de werkgever en het niet aan het arbeidshof toekomt dit te gaan beoordelen, zeker niet wanneer niet kan worden vastgesteld dat daardoor sprake is van een eenzijdige wijziging van essentiële bestanddelen van de arbeidsovereenkomst.

In de arbeidsovereenkomst werd overigens bepaald dat de werknemer verplicht is ook andere taken te verrichten dan deze die behoren tot zijn gebruikelijke werkzaamheden, indien deze redelijkerwijze van hem kunnen verlangd worden (artikel 2.2. arbeidsovereenkomst van 22 januari 2002). Er wordt algemeen aangenomen dat partijen in zekere mate kunnen bepalen wat essentieel is voor hun overeenkomst en wat niet. Zij kunnen onder meer rechtsgeldig bedingen dat de plaats van tewerkstelling of de functie-inhoud geen essentiële elementen zullen zijn (Arbh. Antwerpen 12 april 2002, *J.T.T.* 2003, 68).

4.

Er dient derhalve te worden vastgesteld dat niet wordt bewezen dat door geïntimeerde op eenzijdige wijze een aanzienlijke wijziging zou zijn aangebracht aan een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst van appellant.

En zelfs al zou nog moeten aangenomen worden dat het gaat om een aanzienlijke wijziging van een essentieel bestanddeel, dan nog moet vastgesteld worden dat deze reeds sedert 1 december 2017 van kracht was (ook voor appellant) en dat hij, door pas 8 maanden later de verbreking van arbeidsovereenkomst door geïntimeerde in te roepen, dit volstrekt laattijdig is gebeurd.

Wanneer de beslissing van de werkgever definitief is, moet onmiddellijk of na een korte bedenktijd worden gereageerd door ofwel de arbeidsovereenkomst te beëindigen om dringende reden, ofwel de prestaties te staken (Arbh. Brussel 19 september 1975, *Med. VBO* 1977, 331). Blijft de werknemer na de wijziging nog enkele maanden verder werken, dan kan dit worden aanzien als een stilzwijgende aanvaarding van de gewijzigde arbeidsvoorwaarden (Arbh. Luik 18 oktober 2007, *J.T.T.* 2008, 13).

Wanneer de werkgever eenzijdig de essentiële bestanddelen van de arbeidsovereenkomst wijzigt, kan de voortzetting van de prestaties door de werknemer gedurende een langere termijn dan noodzakelijk om standpunt in te nemen, impliceren dat afstand werd gedaan van het aanvoeren van de aan de werkgever te wijten eenzijdige wijziging, zelfs al gaat het voortzetten van de arbeid gepaard met het formuleren van voorbehoud (Cass. 7 januari 1980, *R.W.* 1980-81, 1214; Cass. 28 juni 1982, *Arr. Cass.* 1981-82, 1367; Cass. 17 juni 2002, *J.T.T.* 2002, 417; Arbh. Gent, afd. Brugge, 19 december 1997, *J.T.T.* 2000, 320; Arbh. Antwerpen 4 december 2002, *Soc. Kron.* 2004, 147).

De werknemer die wordt geconfronteerd met een eenzijdige wijziging mag dus wachten met het inroepen van de contractbreuk tot hij onderzocht heeft of het feit dat aan de werkgever wordt verweten een onregelmatige beëindiging uitmaakt of vanaf welk ogenblik het dit wordt (Arbh. Brussel 27 november 1979, *R.W.* 1979-80, 2115), maar niet langer (Arbh. Antwerpen 10 november 2003, *Soc. Kron.* 2005, 37). Wanneer nog enkele maanden verder gewerkt wordt, kan geen schadevergoeding worden gevorderd wegens onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst omdat dit niet te gepaste tijde werd ingeroepen (Arbh. Brussel 9 juni 2000, *AJT*



2000-01, 70; Arbh. Antwerpen 10 november 2003, *Soc. Kron.* 2005, 37; Arbh. Luik 22 mei 2006, *Soc. Kron.* 2008, 278; Arbh. Luik 16 maart 2015, *J.T.T.* 2015, 235).

Appellant heeft derhalve, zoals de eerste rechter terecht oordeelde, om bovenstaande redenen en overwegingen, op 8 augustus 2018 ten onrechte de contractbreuk lastens geïntimeerde ingeroepen, zodat de vordering tot het bekomen van een opzeggingsvergoeding van 12 maanden en 15 weken als ongegrond moet worden afgewezen.

5.

Uit het feit dat de ene partij aan de andere verwijt dat zij de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, terwijl deze laatste niet is overgegaan tot expliciet ontslag, en niet blijkt dat er van zinnentwege sprake is van een impliciet ontslag (door iets te doen dat met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelijk staat), kan wettig worden afgeleid dat de eerstgenoemde de arbeidsovereenkomst zélf heeft beëindigd door die beëindiging verkeerdelijk aan de wederpartij te verwijten (Cass. 15 juni 1981, *Arr. Cass.* 1981-82, 1182). Het arbeidshof dient daarbij niet vast te stellen dat die partij de bedoeling had zelf de arbeidsovereenkomst te beëindigen (Cass. 10 maart 2014, *J.T.T.* 2014, 222).

Het in kennis stellen van het feit dat de overeenkomst als beëindigd wordt beschouwd ingevolge een eenzijdige wijziging of een tekortkoming aan de contractuele verplichting, gebeurt dan ook op eigen gezag en risico (Cass. 2 mei 2002, *R.W.* 2002-03, 501).

Aangezien appellant ten onrechte (en sowieso laattijdig) de eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel heeft ingeroepen ten laste van geïntimeerde, heeft de eerste rechter terecht geoordeeld dat in dat geval aan geïntimeerde een verbrekingsvergoeding toekomt.

Ook op dit punt dient het vonnis van de eerste rechter te worden bevestigd.

4.3. Feestdagloon einde dienst + vakantiegeld daarop

Door appellant werd feestdagloon gevorderd voor de feestdag van 15 augustus 2018, gelegen binnen de 30 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst kan de werknemer effectief principieel aanspraak maken op feestdagloon voor alle feestdagen die volgen binnen de 30 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Op deze verplichting om de feestdagen te betalen wordt echter een uitzondering gemaakt wanneer de werknemer zelf de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd zonder dringende reden, hetgeen *in casu* het geval is.

Appellant kan dan ook geen aanspraak maken op het loon voor de feestdag van 15 augustus 2018, noch op het vakantiegeld daarop.

4.4. Uitwinningsvergoeding



Door appellant wordt een uitwinningsvergoeding gevorderd die door de eerste rechter werd afgewezen, omdat het statuut van handelsvertegenwoordiger niet werd weerhouden.

Aangezien het arbeidshof oordeelt dat appellant weldegelijk het statuut had van handelsvertegenwoordiger, dient het recht op de uitwinningsvergoeding alsnog te worden onderzocht.

Opdat de uitwinningsvergoeding zou verschuldigd zijn, moet de arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd worden zonder dringende reden of door de werknemer omwille van de dringende reden (Arbh. Antwerpen 9 februari 1994, *Soc. Kron.* 1994, 358).

Wanneer de opzegging uitgaat van de handelsvertegenwoordiger is geen uitwinningsvergoeding verschuldigd (Cass. 7 september 1981, *R.W.* 1981-82, 2742) en evenmin wanneer de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd beëindigd (Arbh. Brussel 9 januari 1980, *Med. VBO* 1981, 237; Arbh. Gent, afd. Brugge, 28 februari 2000, *R.W.* 2000-01, 486). Ook wanneer de handelsvertegenwoordiger een tegenopzegging zou betekenen of de hem betekende opzeggingstermijn niet zou uitvoeren, kan hij geen aanspraak maken op een uitwinningsvergoeding (Cass. 26 november 1990, *R.W.* 1990-91, 1125; Cass. 20 januari 1992, *Bull.* 1992, 436; Arbh. Luik 20 november 2000, *J.T.T.* 2001, 258; Arbh. Luik 14 maart 2002, *RRD* 2002, 398).

Kortom, in alle gevallen waarbij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst uitgaat van de handelsvertegenwoordiger (zonder dringende reden), zoals *in casu* het geval is, kan geen aanspraak worden gemaakt op een uitwinningsvergoeding.

Ook op dit punt dient de beslissing van de eerste rechter dan ook te worden bevestigd, weliswaar op andere gronden en overwegingen.

4.5. Onkostenvergoeding

Door appellant werd een onkostenvergoeding gevorderd van 349,30 euro. Het gaat om restaurantkosten, carwash, aankoop technisch materiaal, dewelke maandelijks moesten worden gedeclareerd.

Of appellant nu al dan niet handelsvertegenwoordiger was, speelt geen enkele rol. Bewezen onkosten dienen door de werkgever te worden terugbetaald, hetgeen in het verleden ook steeds is gebeurd.

Het arbeidshof dient evenwel vast te stellen dat geïntimeerde hierover nog geen standpunt heeft ingenomen.

De debatten dienen op dit punt dan ook te worden heropend, teneinde geïntimeerde toe te laten hierover standpunt in te nemen.

Wordt dit onderdeel van de vordering betwist en, zo ja, om welke redenen en op welke gronden?



4.6. Achterstallig commissieloon

Uit het mailverkeer tussen 1 december 2017 en 8 augustus 2018 blijkt dat appellant bij herhaling heeft benadrukt dat hij volledige inzage van de cijfers wou, teneinde na te gaan of hij het hem toekomend commissieloon integraal had bekomen.

Hij kan weliswaar zijn berekeningen maken op basis van zijn eigen tussenkomsten, maar niet op grond van de tussenkomsten/verkoop van o.a. de key account managers in Vlaanderen (voor wat zijn klanten betreft) en in Wallonië/Luxemburg.

Geïntimeerde heeft ook bij herhaling beloofd dat hij dit overzicht zou bezorgen, maar dat hij om uiteenlopende redenen nog niet in staat was dit overzicht en deze cijfers te bezorgen.

Het commissieloon wordt berekend door Finance en hoeft/kan niet door u zelf (te) gebeuren. Zeker nu de input uit meerdere ERP-systemen moet komen, is het niet mogelijk om dit met een centrale login te doen. Heeft u vragen over uw commissie, dan is Finance gaarne bereid deze voor u te beantwoorden (e-mail 14 juni 2018 van [naam] aan appellant -stuk II.15 bundel appellant).

Verder noteer ik dat ik geen toegang krijg tot de systemen die mij zouden toelaten het commissieloon dat u berekent te controleren. Ik mag u dan ook verzoeken te willen melden op welke manier u mij dan de gelegenheid zal bieden maandelijks het commissieloon te verifiëren (e-mail 25 juli 2018 van appellant aan [naam] – stuk II.16 bundel appellant).

Ik heb u uitgelegd waarom toegang geven tot een systeem praktisch nu niet mogelijk is. Finance berekent uw commissie en dient de berekening aan u over te dragen ter controle (e-mail [naam] aan appellant – stuk II.18 bundel appellant).

Verder reageert u negatief op mijn herhaalde vraag om toegang te krijgen tot de detailgegevens van de verkooporders. Dit ondanks het feit dat u andere personeelsleden mee toegang heeft gegeven tot mijn cliënteel, wat met zich mee brengt dat ik niet meer de mogelijkheid heb om af te toetsen dat alle orders van mijn cliënteel ook correct verrekend worden in het commissieloon. Conform artikel 92 en 97 van de Arbeidsovereenkomstenwet bent u verplicht mij elke maand een overzicht te bezorgen van alle orders die door mijn klantenkring zijn geplaatst, aan welke verplichting u tekort komt (aangetekende brief appellant 1 augustus 2018 – stuk II.20 bundel appellant).

Ik zal Finance vragen om met terugwerkende kracht de bonusberekening te specificeren richting u. Wij bestrijden namelijk geenszins uw recht daarop. Alleen de door u voorgestelde methode is om moverende redenen niet mogelijk (e-mail 2 augustus 2018 [naam] aan appellant -stuk II.21 bundel appellant).

Ik stel ook vast dat u op korte termijn geen gevolg wenst te geven aan mijn vraag om de maandelijks overzichten en bestellingen te bezorgen (e-mail 3 augustus 2018 appellant aan [naam] – stuk II.22 bundel appellant).

Voor uw bonusregeling is er vervolg gegeven door uw verzoek door te sturen naar de verantwoordelijke afdeling. U heeft hiervan een copy ontvangen. Zoals u weet is het een



verantwoordelijkheid van Finance om deze te bepalen en ter beschikking te stellen aan de betrokken medewerkers (e-mail 7 augustus 2018 | aan appellant – stuk II.23 bundel appellant).

Verder beweert u wel dat aan mijn commissie niet geraakt wordt, maar blijft u sedert maanden ondanks mijn voortdurende vraag nalaten om mij de detailinformatie te bezorgen zodat ik op geen enkele manier kan controleren of dit met de werkelijkheid strookt (aangetekende brief 8 augustus 2018 appellant aan geïntimeerde – stuk II.24 bundel appellant).

U heeft recht op deze detailinformatie inzake de bonusberekening en deze dient u volgens een vaste afspraak met de afdeling Finance maandelijks te krijgen. Ik heb de verantwoordelijke afdeling direct na uw verzoek hierop aangesproken en verzocht om dit uit te zoeken en met terugwerkende kracht te herstellen. De verantwoordelijke medewerkster is momenteel echter met verlof en pakt het direct na haar verlof op. [...] Omdat u hier mogelijk een terecht punt ter verbetering heeft, zal ik persoonlijk naziën op de juiste naleving hiervan (aangetekende brief geïntimeerde aan appellant – stuk II.25 bundel appellant).

Tot op heden blijft geïntimeerde nog steeds in gebreke (verifieerbare) overzichten en berekeningen te bezorgen aangaande het aan appellant toekomend commissieloon in de periode 1 januari 2017 tot en met 8 augustus 2018.

Er ligt alvast geen bewijs voor dat een dergelijk volledig, gedetailleerd en verifieerbaar, maandelijks overzicht zou voorliggen.

De debatten dienen op dat punt dan ook te worden heropend.

OM DEZE REDENEN

HET ARBEIDSHOF

Recht sprekend op tegenspraak, dit na beraadslaging.

Het arbeidshof stelt vast dat de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken en in het bijzonder artikel 24 van deze wet, werd gerespecteerd.

Verwerpt alle verdere, ruimere of strijdige conclusies.

Verklaart het hoger beroep van de heer D ontvankelijk.

Bevestigt het vonnis van de eerste rechter voor wat betreft de door appellant gevorderde opzeggingsvergoeding, feestdagloon einde dienst en vakantiegeld daarop, de uitwinningsvergoeding en de veroordeling van appellant tot betaling aan geïntimeerde van een opzeggingsvergoeding van 23.399,78 euro, te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke intresten.

Heropent ambtshalve de debatten teneinde:



- Geïntimeerde toe te laten standpunt in te nemen omtrent de door appellant gevorderde onkostenvergoeding van 349,30 euro.
- Geïntimeerde toe te laten over de periode 1 januari 2017 – 8 augustus 2018 op volledige, gedetailleerde en controleerbare wijze alle maandelijkse overzichten te bezorgen van de door de klanten van appellant gedane bestellingen en van de commissieloon waarop appellant ingevolge die bestellingen gerechtigd is.

Zegt dat geïntimeerde aan appellante haar standpunten, besluiten + stukken en aan het arbeidshof haar besluiten zal overmaken **tegen uiterlijk 15 april 2021**.

Zegt dat appellante aan geïntimeerde haar besluiten + stukken en aan het arbeidshof haar besluiten zal overmaken **tegen uiterlijk 15 juni 2021**.

Zegt dat geïntimeerde haar besluiten aan appellant en aan het arbeidshof zal overmaken tegen uiterlijk 1 september 2021.

Stelt de zaak in voortzetting op de zitting van **23 NOVEMBER 2021 om 16u15** met een totale pleitduur van 30 minuten.

Zegt dat partijen hun bundels met aanvullende stavingstukken uiterlijk 7 dagen vóór de zitting ter griffie dienen neer te leggen.

Zegt voor recht dat partijen bij gerechtsbrief en de advocaten bij gewone brief overeenkomstig artikel 775 Ger. W. zullen verwittigd worden.

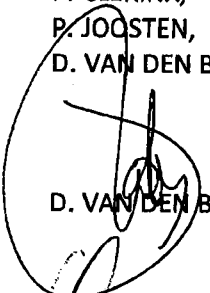
Houdt de beslissing nopens de kosten aan.

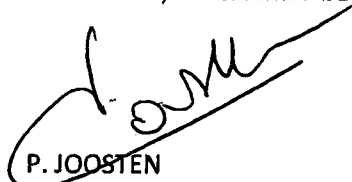


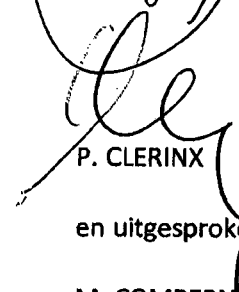
Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit :

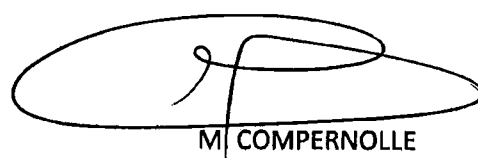
M. COMPERNOLLE,
P. CLERINX,
P. JOOSTEN,
D. VAN DEN BROECKE,

raadsheer m.o.,
raadsheer in sociale zaken, werkgever,
raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
griffier


D. VAN DEN BROECKE,


P. JOOSTEN

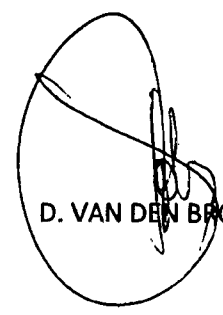

P. CLERINX

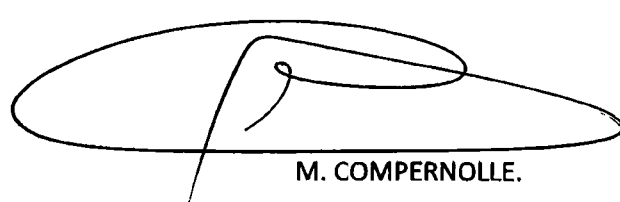

M. COMPERNOLLE

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van 9 februari 2021 door:

M. COMPERNOLLE,
D. VAN DEN BROECKE,

raadsheer m.o.,
griffier


D. VAN DEN BROECKE,


M. COMPERNOLLE.

