

Uitgifte

Repertoriumnummer 2019 /
Datum van uitspraak 19 juni 2019
Rolnummer 2018/AA/370

Uitgereikt aan:

op
€
JGR

Arbeidshof Antwerpen Afdeling Antwerpen

Kamer 2

Arrest

COVER 01-00001425346-0001-0015-01-01-1



M [REDACTED] P [REDACTED] [REDACTED] wonende te [REDACTED]
[REDACTED]

die aanwezig is ter zitting en bijgestaan door zijn raadsman mr. [REDACTED]
advocaat te ANTWERPEN, die pleit,

tegen:

P [REDACTED] NV, ON [REDACTED] met maatschappelijke
zetel te [REDACTED]

met als raadsman mr. [REDACTED] advocaat te BRUSSEL, die pleit.

Het hoger beroep is gericht tegen het vonnis van 7 mei 2018 van de arbeidsrechtbank
Antwerpen, afdeling Antwerpen.

Het arbeidshof past de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken toe.

I. PROCEDURE IN EERSTE AANLEG

De heer M [REDACTED] egde op 17 februari 2017 een tegensprekelijk verzoekschrift opzichtsens de
NV P [REDACTED], hierna de NV genoemd, neer bij de arbeidsrechtbank
Antwerpen, afdeling Antwerpen. Hij vorderde:

*"Na de oproeping van de partijen door de griffie, waarbij de griffie het tijdstip, de plaats en
de kamer van de arbeidsrechtbank van Antwerpen, afdeling Antwerpen, zal bepalen;
Na partijen te onderwerpen aan een verzoeningspoging overeenkomstig artikel 734 van het
Gerechtelijk Wetboek;*

*Bij toepassing van artikel 735 van het gerechtelijk Wetboek te zeggen voor recht dat de
arbeidsovereenkomst tussen partijen lastens verweerster ontbonden wordt;*

Verder, verweerster te veroordelen tot betaling aan verzoekster van:

- | | |
|--|---------------|
| - Materiële schadevergoeding (provisieel): | 86.409,60 EUR |
| - Schadevergoeding outplacementbegeleiding: | 7.500,00 EUR |
| - Pro rata eindejaarspremie 2017 (provisieel) | 981,96 EUR |
| - Vakantiegeld einde dienst (provisieel): | 1,00 EUR |
| - Achterstallig loon (provisieel): | 73.580,00 EUR |
| - Vakantiegeld op achterstallig loon (provisieel): | 11.530,00 EUR |

*Alsmede tot betaling van een morele schadevergoeding van 250 EUR per dag sedert 5 januari
2017, datum waarop de functie van verzoeker eenzijdig gewijzigd is;*

*Hoger vermelde bruto bedragen te vermeerderen met de wettelijke c.q. vergoedende vanaf
de respectievelijke data van opeisbaarheid en met de gerechtelijke intresten vanaf heden;*



Verweerster te veroordelen tot afgifte van de sociale en fiscale documenten, te weten een C4-formulier, loonbrief, individuele rekening, vakantieattesten en fiscale fiche 281.10 en dit binnen de maand na betekening van het tussen te komen vonnis en bij ontstentenis hieraan te voldoen, verweerster te veroordelen tot betaling van een dwangsom gelijk aan 50,00 EUR per dag vertraging en per document.

Verweerster verder te veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding begroot op het geïndexeerde basisbedrag van 5.500,00 EUR, desgevallend nog te indexeren;

Het te vellen vonnis uitvoerbaar te verklaren bij voorraad, zonder borgstelling en met uitsluiting van het vermogen tot kantonnement;

Alleszins, op de inleidingszitting, de volgende conclusietermijnen op te leggen:

- één maand voor P [REDACTED] NV

één maand voor de heer M [REDACTED]

- 15 dagen voor P [REDACTED] NV

En vaststelling te verlenen voor de eerstvolgende nuttige zitting."

Met conclusie van 8 juni 2017 vorderde de heer M [REDACTED]:

"Alle verdere en strijdige conclusies verwerpende;

Te zeggen voor recht dat de wanprestaties vanwege verweerster aanleiding geven tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst en dientengevolge de arbeidsovereenkomst ontbonden te verklaren vanaf de datum van uitspraak;

Verweerster te veroordelen tot betaling aan concluant van:

- Materiële schadevergoeding:	97.377,60 EUR
- Schadevergoeding outplacementbegeleiding:	7.500,00 EUR
- Pro rata eindejaarspremie 2017 (provisieel)	1,00 EUR
- Vakantiegeld einde dienst (provisieel):	1,00 EUR
- Achterstallig loon (provisieel):	80.537,50 EUR
- Vakantiegeld op achterstallig loon (provisieel):	12.620,23 EUR

Alsmede tot betaling van een morele schadevergoeding van 250,00 EUR per dag sedert 5 januari 2017, datum waarop de functie van concluant eenzijdig gewijzigd werd, tot op de datum van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst;

Hoger vermelde bruto bedragen te vermeerderen met de wettelijke c.q. vergoedende vanaf de respectievelijke data van opeisbaarheid en met de gerechtelijke intresten sedert de datum van inleiding van deze vorderingen;

Verweerster te veroordelen tot afgifte van de sociale en fiscale documenten, te weten een C4-formulier, loonbrief, individuele rekening, vakantieattesten en fiscale fiche 281.10 en dit binnen de maand na betekening van het tussen te komen vonnis en bij ontstentenis hieraan te voldoen, verweerster te veroordelen tot betaling van een dwangsom gelijk aan 50,00 EUR per dag vertraging en per document.

Verweerster verder te veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding begroot op het geïndexeerde basisbedrag van 6.000,00 EUR, desgevallend nog te indexeren;



Het te vellen vonnis uitvoerbaar te verklaren bij voorraad, zonder borgstelling en met uitsluiting van het vermogen tot kantonnement.”

Met conclusie van 19 juli 2017 vorderde de NV de vorderingen van de heer M■■■■ indien ontvankelijk, minstens ongegrond te verklaren en hem ervan af te wijzen, ondergeschikt de bedragen te herleiden en de heer M■■■■ te veroordelen tot de kosten van het geding.

Met vonnis van 6 november 2017 verklaarden de eerste rechters de vordering van de heer M■■■■ toelaatbaar. Vooraleer te beslissen over de gegrondheid van de verschillende onderdelen van de eis van de heer M■■■■ werd de heropening van het debat bevolen.

Met conclusie van 25 januari 2018 vorderde de heer M■■■■ de NV te veroordelen tot betaling van 90.472,81 euro als achterstallig loon en 14.177,09 euro als vakantiegeld op achterstallig loon, bedragen te vermeerderen met de wettelijke respectievelijk vergoedende intresten vanaf de datum van opeisbaarheid en met de gerechtelijke intresten vanaf de datum van de inleiding van de vorderingen tot de datum van betaling.

Tenslotte vorderde de heer M■■■■ de NV ter veroordelen tot de kosten van het geding en het vonnis uitvoerbaar te verklaren bij voorraad, zonder borgstelling en met uitsluiting van het vermogen tot kantonnement.

Met conclusie van 5 februari 2018 vorderde de NV de vorderingen van de heer M■■■■ indien ontvankelijk, zonder voorwerp te verklaren, minstens ongegrond te verklaren en hem ervan af te wijzen, ondergeschikt de bedragen te herleiden en de heer M■■■■ te veroordelen tot de kosten van het geding.

Met vonnis van 7 mei 2018 stelden de eerste rechters vast dat de eis van de heer M■■■■ gedeeltelijk zonder voorwerp is geworden.

De overblijvende onderdelen van de eis werden ongegrond verklaard en de heer M■■■■ werd verwezen in de kosten van het geding.

Tegen het vonnis van 7 mei 2018 tekende de heer M■■■■ op 3 september 2018 hoger beroep aan.

Het vonnis werd niet betekend.

II. EISEN IN HOGER BEROEP

Met conclusie van 18 maart 2019 vordert de heer M■■■■:
*“Akte te nemen van de eisuitbreiding op grond van artikel 807 van het Gerechtelijk Wetboek;
Alle verdere en strijdige conclusies verwerpende;*

┌ PAGE 01-00001425346-0004-0015-01-01-4 ┐



Het hoger beroep van concluant ontvankelijk en gegrond te verklaren;
Dienvolgens de bestreden beslissing van de tweede kamer van de Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen d.d. 7 mei 2018 te vernietigen;
Geïntimeerde vervolgens te veroordelen tot betaling aan concluant van:

1. IN HOOFDORDE

Achterstallig commissieloon: 90.472,81 EUR

Vakantiegeld op achterstallig commissieloon: 14.177,09 EUR

Achterstallige eindejaarspremie op basis van het maximale

Commissieloon: 9.172,36 EUR

Vakantiegeld op de achterstallige eindejaarspremie: 1.437,31 EUR

Hoger vermelde bruto bedragen te vermeerderen met de wettelijke c.q. vergoedende intresten vanaf de respectievelijke data van opeisbaarheid en met de gerechtelijke intresten sedert de datum van inleiding van deze vorderingen tot aan de datum van betaling;

2. IN ONDERGESCHIKTE ORDE

Achterstallige eindejaarspremie op basis van het minimale commissieloon:

1.549,58 EUR

Vakantiegeld op de achterstallige eindejaarspremie:

242,82 EUR

Hoger vermeld bruto bedrag te vermeerderen met de wettelijke c.q. vergoedende intresten vanaf de respectievelijke data van opeisbaarheid en met de gerechtelijke intresten sedert de datum van inleiding van deze vorderingen tot aan de datum van betaling;

3. MET BETREKKING TOT DE KOSTEN

Geïntimeerde tevens te veroordelen tot de kosten van het geding:

Bijdrage begrotingsfonds:

20,00 EUR

Rechtsplegingsvergoeding Arbeidsrechtbank:

6.000,00 EUR

Rechtsplegingsvergoeding Arbeidshof:

6.000,00 EUR."

Met conclusie van 15 april 2019 vordert de NV:

- " - de vorderingen van appellant, indien ontvankelijk, minstens ongegrond te verklaren en hem ervan af te wijzen;
- appellant te veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding voor beide aanleggen, begroot op 6.000 EUR per aanleg."

III. ONTVANKELIJKHEID

Het hoger beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat het ontvankelijk is.

IV. TEN GRONDE

┌ PAGE 01-00001425346-0005-0015-01-01-4 ┐



1. De feiten

De heer M■■■■ trad op 1 mei 2012 in dienst van de NV met een arbeidsovereenkomst voor bediende voor onbepaalde tijd met een proeftijd van 12 maanden. De heer M■■■■ werd aangeworven als *“Senior Account Manager Benelux”*.

Artikel 2 van de tussen partijen op 25 januari 2012 onderschreven arbeidsovereenkomst luidt als volgt:

- “
- *Aan de bediende zal een bruto maandloon betaald worden van € 4.500€*
 - *Dit bruto maandloon wordt dertien maal per jaar betaald volgens de voorwaarden van het paritair comité waaronder de werkgever ressorteert*
 - *Verhoging van het vast bruto maandloon van 500,-€ na één jaar dienst, indien een marge van € 50 K op de eigen portefeuille werd behaald*
 - *Variabel loon op basis van de huidige commissieregeling met een gegarandeerd minimum van € 250 per maand enkel gedurende de eerste 12 maanden en een maximum van € 1.500 per maand.”*

Na zijn aanwerving promoveerde de heer M■■■■ tot *“Régional Industrial Sales Manager”* en vervolgens tot *“Head of Industry Europe”*. In 2014 werd hij verantwoordelijk voor het directe verkoopkanaal en het indirecte verkoopkanaal (distributie) van P■■■■ in heel Europa. De heer M■■■■ werd ook opgenomen in het *“extended regional leadership team”*.

Het loon van de heer M■■■■ evolueerde als volgt mee. In mei 2013 werd zijn vast basismaandloon van 4.590,00 euro met 500,00 euro bruto verhoogd naar 5.090,00 euro. In het jaar 2014 werd zijn basismaandloon tot drie keer toe verhoogd en bedroeg in september van dat jaar 5.611,22 euro. In april 2015 werd zijn basismaandloon andermaal opgetrokken naar 5.891,78 euro.

Aan de heer M■■■■ werd bovendien maandelijks een commissieloon betaald van 250,00 euro (vanaf september 2014 verhoogd naar 265,00 euro, vanaf mei 2015 naar 278,00 euro en vanaf maart 2017 naar 283,56 euro).

Voor het jaar 2014 werd hem voor de behaalde persoonlijke en gemeenschappelijke doelstellingen een bonus van 6.384,00 euro toegekend. In 2016 bedroeg deze bonus, die in de groepsverzekering gestort werd, 1.972,98 euro.

Op 21 december 2016 maakte de NV een ontwerp van addendum aan de arbeidsovereenkomst aan de heer M■■■■ over, welke door deze laatste evenwel niet werd onderschreven.

De inhoud van dit voorstel tot addendum luidt als volgt:

PAGE 01-00001425346-0006-0015-01-01-4



"Artikel 1

Tot op heden ontvangt de bediende elke maand per aparte looncode 1800 'Commissieloon per betaalperiode' een bruto bedrag van 278,00 EUR (huidige bedrag december 2016).

Hierbij wordt overeengekomen dat deze vaste commissie vanaf 01/07/2017 zal opgenomen worden in het vaste bruto maandloon van de bediende, herrekend met factor 13.92 om tot een nieuw bruto jaarloon te komen.

In concreto zal het nieuwe bruto maandloon per 01/01/2017 aldus 6.149,81 EUR bedragen.

Artikel 2

Er wordt tussen de partijen uitdrukkelijk overeengekomen dat dit addendum elke andere voormalige andere commissie op gerealiseerde verkopen, die de werkgever bij uitzondering of periodiek in het verleden aan de werknemer mocht toekennen, als nimmer bestaande dient worden beschouwd.

Aldus wordt overeengekomen dat voorgaande verloningsclausules in voorgaande arbeidsovereenkomst en addenda niet als verworven rechten kunnen worden beschouwd en eveneens geen verdere rechten kunnen doen ontstaan voor de toekomst.

De werknemer neemt hierbij expliciet akte van dat hij afstand doet van eventuele verkregen verjaring van voormelde verloningscomponenten.

Artikel 3

Dit addendum aan de arbeidsovereenkomst geldt onverminderd de bepalingen voorzien in de wet en in de algemeen bindende verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten."

Op 6 januari 2017 stuurde de heer M. [REDACTED] een aangetekende brief met de volgende inhoud aan de NV :

"Sedert 1 mei 2012 ben ik in dienst van P. [REDACTED] NV.

Aanvankelijk werd ik te werk gesteld als "Accountmanager Benelux". Sedert 1 juni 2014 ben ik werkzaam als "Head of Industry Europe" en sedert april 2016 lid van het "extended regional leadership team".

1. In mijn functie ben ik verantwoordelijk voor de industriële directe en indirecte verkoop;

In 2015 vroeg ik de toestemming om 12 nieuwe werkrachten aan te werven. De helft van de opengestelde vacatures werd intussen door mij ingevuld. Voor de bijstand in het indirecte verkoopkanaal werd een persoon aangenomen (dhr. C. [REDACTED] S. [REDACTED]).

2. In een e-mail van dhr. A. [REDACTED] O. [REDACTED] wordt thans meegedeeld dat dhr. S. [REDACTED] mij niet zal bijstaan in mijn functie maar het indirecte verkoopkanaal zal overnemen, met rechtstreekse rapportering aan dhr. O. [REDACTED]. Dit betekent dat het grootste gedeelte van mijn functie mij eenzijdig ontnomen wordt. Deze functiewijziging heeft bovendien een impact op mijn omzetcijfer en dus indirect op mijn inkomen.

Ik ben niet akkoord met deze eenzijdig doorgevoerde functiewijziging en evenmin met de mogelijks indirecte invloed hiervan op mijn loon. Zowel de functie als het loon zijn essentiële arbeidsvoorwaarden die enkel kunnen gewijzigd worden met het akkoord van de beide partijen, indien u alsnog deze functiewijziging zal doorduwen, zal ik mij genoodzaakt zien om de verbreking van de arbeidsovereenkomst wegens een eenzijdige wijziging van essentiële



bestanddelen van de arbeidsovereenkomst in uw hoofde te laten vaststellen door de arbeidsrechtbank.

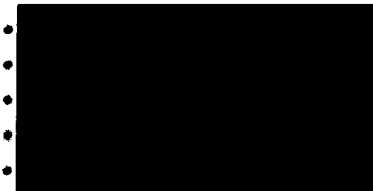
3. Tevens maak ik van de gelegenheid gebruik om u op officiële wijze in gebreke te stellen voor het achterstallig loon dat ik sedert 1 mei 2012 van u moet ontvangen. Hiervan heb ik reeds diverse keren melding gemaakt, evenwel zonder resultaat.

In de tussen ons afgesloten arbeidsovereenkomst voorziet artikel 2 in de volgende regeling:

- Aan de bediende zal een bruto maandloon betaald worden van € 4.500.
- Dit bruto maandloon wordt dertien maal per jaar betaald volgens de voorwaarden van het paritair comité waaronder de werkgever ressorteert.
- Verhoging van het vast bruto maandloon met € 500 na één jaar dienst, indien een marge van € 50 K op de eigen portefeuille werd behaald.
- Variabel loon op basis van de huidige commissieregeling met een gegarandeerd minimum van € 250 per maand enkel gedurende de eerste 12 maanden en een maximum van € 1.500 per maand. "

Sedertdien ontving ik telkens 250,00 EUR bruto per maand. Zoals overeengekomen, gold dit als een minimale (doch geen maximale) commissievergoeding tijdens de eerste 12 maanden van de arbeidsovereenkomst.

Deze minimale commissie werd - rekening houdend met 2 verhogingen van resp. 6% en 5% - tot op heden steeds doorbetaald, niettegenstaande het feit dat er door mij zeer grote omzetten werden gegenereerd waarvan ik niet - limitatief enkele klanten opsom:



4. Ik stel vast dat er voor mij geen specifieke commissieregeling bestond ten tijde van het afsluiten van de arbeidsovereenkomst zodat ik volgens artikel 2 aanspraak kan maken op de maximale commissievergoeding van 1.500,00 EUR per maand. Voor zover als nodig maakte ik tevens de vergelijking met de commissieregeling die bestond voor de andere handelsvertegenwoordigers en hieruit blijkt dat ik rekening houdend met de door mij gerealiseerde omzet, alleszins aanspraak kan maken op de maximale maandelijkse commissievergoeding.

Van mei 2012 tot juli 2014 ontving ik 250,00 EUR per maand. Vanaf juli 2014 ontving ik 265,00 EUR (verhoging van 6%) en vanaf mei 2015 278,00 EUR (verhoging met 5%) per maand.

Dit maakt dat de volgende bedragen te weinig werden uitbetaald:

Mei 2012 -juli 2014: $26 \times (1.500,00 - 250,00) = 32.500,00$ EUR

Juli 2014 - mei 2015: $10 \times (1.590,00 - 265,00) = 13.250,00$ EUR

Mei 2015-januari 2017: $20 \times (1.669,50 - 278,00) = 27.830,00$ EUR

Ik heb dan ook nog recht op een bedrag van 73.580,00 EUR bruto achterstallig commissieloon. Tevens is op dit achterstallig commissieloon nog het vakantiegeld verschuldigd ($73.580,00 \text{ EUR} \times 15,67\% = 11.530,00 \text{ EUR}$).



5. Aangezien u wist dat ik niet akkoord ging met deze regeling, bezorgde u mij intussen een nieuw voorstel. In dit voorstel wordt het maandelijks commissieloon opgenomen in het vast loon dat op die manier verhoogd wordt met een maandelijks bedrag van 258,00 EUR. Ik kan hiermee niet akkoord gaan en wens verder betaald te worden aan de maximale commissie van 1.669,50 EUR per maand.

6. Met huidig schrijven zou ik u vriendelijk willen verzoeken te willen overgaan tot onmiddellijke regularisatie van het achterstallig bruto commissieloon (inclusief het achterstallig vakantiegeld), tot op heden begroot op 85.110,00 EUR, onder uitdrukkelijk voorbehoud van vermeerdering elke bijkomende maand vanaf januari 2017. Bij gebreke aan uw onmiddellijk betaling, uiterlijk binnen de 14 dagen vanaf heden, zal ik een gerechtelijke procedure opstarten.

Verder maan ik u uitdrukkelijk aan om mijn huidige functie te respecteren, bij gebreke waaraan ik eveneens een gerechtelijke procedure zal moeten opstarten.

Ik hoop echter dat u spontaan zal overgaan tot betaling van het achterstallig loon en eveneens zal willen bevestigen dat ik mijn functie verder kan uitvoeren zoals voorheen zodat verdere gerechtelijke actie overbodig is.

Tenslotte benadruk ik graag dat mijn schrijven evident geen invloed heeft op mijn verdere werkzaamheden voor het bedrijf en dat ik van mijn zijde in de beste omstandigheden mijn overeengekomen taken zal uitvoeren.

Ik zend u huidig schrijven onder alle voorbehoud en zonder enige nadelige erkenning.

Teneinde u hiervan de goede ontvangst te verzekeren, zend ik u dit schrijven zowel per aangetekende post als per mail. Ik bezorg u tevens voor uw goede lezing een Engelse vertaling als bijlage."

Op 27 januari 2017 volgde een tweede aanmaning van de raadsman van de heer M [REDACTED]

Op 17 februari 2017 legde de heer M [REDACTED] het inleidend verzoekschrift neer op de griffie van de arbeidsrechtbank.

Met een e-mail van 8 september 2017 deed de NV het volgende voorstel aan de heer M [REDACTED] (vrije vertaling uit het Engels)

"Dag P [REDACTED]

Ik kom zoals beloofd bij u terug in opvolging van onze vergadering in [REDACTED] begin augustus.

Ik heb uw zaak in detail bekeken en heb het volgende vastgesteld:

- Er bestaat geen commissieregeling in P [REDACTED]
- Er is niemand anders met een commissieregeling
- Je hebt nooit meer uitbetaald gekregen dan het minimumbedrag dat u contractueel werd gegarandeerd
- Er zijn geen duidelijke berichten van u waarin u meer vraagt dan dit gegarandeerd bedrag
- Wij zijn u 250 EUR blijven doorbetalen elke maand voor verschillende Jaren, hoewel het bedrag slechts contractueel gegarandeerd was voor 12 maanden.



Op deze basis en in de veronderstelling dat u de nieuwe industriële organisatie aanvaardt en uw akkoord om uw rechtzaak te laten vallen, hetgeen formeel bevestigd wordt door u, zijn A[REDACTED] en ik bereid tot het volgende :

- *Stijging van zijn jaarloon in lijn met de Belgische markt naar 90.000,00 EUR per jaar*
- *Stijging van de STIP met 15% op basis van een volledig jaar 2017*
- *Het maandelijks commissieloon wordt geïncorporeerd en komt bovenop het basissalaris (zoals we voordien hadden voorgesteld)*
- *Betaling van een eenmalig bedrag van ongeveer 5.000 EUR als goodwill voor een gebrek aan duidelijkheid over de voorgaande afspraken aangaande het commissieloon.*

P[REDACTED] laat me aub snel weten wat je denkt van dit voorstel aangezien ik deze overeenkomst wens te formaliseren en dit hoofdstuk wens af te sluiten."

De heer M[REDACTED] ging niet in op dit voorstel.

Op 2 januari 2018 beëindigde de NV de arbeidsovereenkomst met de heer M[REDACTED] met onmiddellijke ingang.

2. De beoordeling

2.1 Achterstallig commissieloon en vakantiegeld daarop

De heer M[REDACTED] meent aanspraak te kunnen maken op achterstallig commissieloon ten belope van het verschil tussen het variabel loon van 250,00 euro/maand (later 265,00 euro/maand, 278,00 euro/maand en 283,56 euro/maand) dat hem werd uitbetaald en het bedrag van 1.500,00 euro/maand (verhoogd met 6% vanaf juli 2014, met 5% vanaf mei 2015 en met 2% vanaf juni 2017), meer het vakantiegeld daarop.

De heer M[REDACTED] is van oordeel dat hij recht heeft op het maximum bedrag van het bedongen commissieloon, zijnde 1.500,00 euro per maand, omdat de NV nagelaten heeft voor hem specifieke verkoopdoelstellingen op te stellen.

Ter staving van deze vordering verwijst hij naar artikel 2 van de tussen partijen ondertekende arbeidsovereenkomst van 25 januari 2012, dat hoger werd geciteerd, en de artikelen 1134 en 1178 van het Burgerlijk Wetboek.

Het arbeidshof oordeelt als volgt.

Luidens artikel 2 van de tussen partijen gesloten schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft de heer M[REDACTED] naast zijn vast loon tevens recht op een variabel loon op basis van de "*huidige commissieregeling* ", met een gegarandeerd minimum van 250,00 euro per maand enkel gedurende de eerste 12 maanden en een maximum van 1.500,00 euro per maand.



Uit deze bepaling volgt dat de heer M. [REDACTED] een commissieloon kon verdienen waarvan het bedrag afhankelijk was van een bepaalde commissieregeling en die maximaal 1.500,00 euro per maand kon bedragen.

Een commissieregeling houdt de voorwaarden in waaronder commissieloon wordt toegekend. Men kan aldus spreken van een voorwaardelijke verbintenis.

Het staat vast dat de NV de commissieregeling waarvan sprake in de arbeidsovereenkomst niet aan de heer M. [REDACTED] overhandigde. Het lijkt er zelfs op dat een commissieregeling voor de heer M. [REDACTED] zelfs nooit werd opgesteld door de NV, nu zij ook in het kader van de huidige procedure geen commissieregeling voorlegt.

Bij een overeenkomst onder opschortende voorwaarde vereisen de regels van de goede trouw (art. 1134 BW) dat de contractpartij die alleen bij machte is om de vervulling van de opschortende voorwaarde te bewerkstelligen, alles in het werk stelt om het vervullen mogelijk te maken.

Samen met de heer M. [REDACTED] moet dan ook worden besloten dat de NV door na te laten een commissieregeling over te maken of op te stellen een contractuele fout heeft begaan.

Nu de NV zich als schuldenaar onder een voorwaarde heeft verbonden (de betaling van variabel loon afhankelijk van de voorwaarden tot maximaal 1.500,00 euro per maand) en zij door haar fout of nalaten (het niet overmaken of opstellen van de commissieregeling) verhinderd heeft dat de voorwaarden (om het maximaal te kunnen behalen) vervuld werden, worden overeenkomstig artikel 1178 van het Burgerlijk Wetboek de voorwaarden om recht te hebben op het maximale commissieloon geacht vervuld te zijn.

De NV voert daar tegenover aan, hierbij de stelling van de eerste rechters onderschrijvend, dat de commissieloonregeling in de schriftelijke arbeidsovereenkomst door partijen werd verlaten. De eerste rechters leiden dit af uit de evolutie van het vaste maandloon. Zij stellen dat de heer M. [REDACTED] niet enerzijds zonder bezwaar een merkkelijk hoger vast loon dan het overeengekomen vast loon kan aanvaarden en anderzijds aanspraak blijft maken op het maximaal commissieloon voorzien in de arbeidsovereenkomst.

Het arbeidshof kan zich hoegenaamd niet aansluiten bij deze redenering.

Overeenkomstig artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek strekken alle overeenkomsten die wettig zijn aangegaan degenen die deze hebben aangegaan tot wet. Zij kunnen niet herroepen worden dan met hun wederzijdse toestemming of op de gronden door de wet erkend.

Een schuldhernieuwing wordt niet vermoed en moet bewezen worden. Opdat van schuldvernieuwing sprake kan zijn moeten bovendien beide partijen de bedoeling hebben



gehad om een novatio tot stand te brengen. Een schuldenaar is slechts van zijn vroegere verbintenissen ontslagen als de schuldeiser hier mee instemt; de wil van de schuldeiser om de schuldenaar van zijn vroegere verbintenissen te ontslaan moet uitdrukkelijk zijn, minstens moet zij kunnen afgeleid worden uit gedragingen die voor geen andere uitleg vatbaar zijn.

In casu blijkt uit niets dat de in de arbeidsovereenkomst bedongen regeling in verband met commissieloon in onderling overleg herroepen werd en vervangen werd door een andere regeling (volgens de NV een hoger vast loon in plaats van de mogelijkheid een hoger commissieloon te verdienen).

Met name is niet aangetoond dat de stelselmatige verhogingen van het vast loon van de heer M■■■■ werd toegekend in de plaats van de overeengekomen commissieloonregeling.

De heer M■■■■ werd herhaaldelijk gunstig geëvalueerd en gepromoveerd en het is niet uitgesloten en zelfs zeer aannemelijk dat de verhogingen van het vast loon hiermee verband hielden.

De NV stelt dat de heer M■■■■ gedurende bijna 5 jaar geen bezwaar heeft geuit over zijn loonpakket en dat hieruit zijn impliciet akkoord met de gewijzigde regeling moet worden afgeleid.

Dat de betaling van het commissieloon door de heer M■■■■ tot op 6 januari 2017 nooit in vraag werd gesteld wordt evenwel tegengesproken door het feit dat de NV op 21 december 2016 aan de heer M■■■■ een ontwerp van addendum aan de arbeidsovereenkomst voorstelde waarbij het bedrag van het commissieloon dat op dat moment werd uitbetaald geïncorporeerd zou worden in het vaste loon en waarbij bedongen werd dat de verloningsclausules in de voorgaande arbeidsovereenkomst geen verdere rechten meer zou afwerpen.

Uit dit voorstel om vanaf 21 december 2016 de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst op het punt van het commissieloon te wijzigen blijkt bovendien dat er niet eerder sprake was van een gewijzigde overeenkomst desontrent.

Tenslotte moet worden vastgesteld dat de heer M■■■■ geweigerd heeft dit laatste ontwerp te tekenen zodat moet worden aangenomen dat hij niet akkoord is gegaan met een regeling omtrent zijn commissieloon die afwijkt van deze die overeengekomen werd in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst.

Om dezelfde reden kan er geen sprake zijn van een afstand van recht. Een afstand van recht moet om geldig te zijn ondubbelzinnig gebeuren en kan maar worden afgeleid uit feiten die voor geen andere interpretatie vatbaar zijn. Een louter stilzitten volstaat niet.



Dus zelfs indien een totaal stilzwijgen van de kant van de heer M■■■■ over zijn commissieloon tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zou zijn aangetoond, zou hieruit niet met zekerheid een afstand van recht op commissieloon kunnen worden afgeleid. Het gebrek aan protest kan immers evenzeer ingegeven zijn door de band van ondergeschiktheid die bestond tussen partijen.

Voor de volledigheid merkt het arbeidshof nog op dat er geen algemeen rechtsbeginsel van rechtsverwerking bestaat, volgens hetwelk een subjectief recht tenietgaat of althans niet meer kan worden aangevoerd wanneer de houder van dat recht een houding aanneemt die objectief onverenigbaar is met dat recht, waardoor hij aldus het gewettigd vertrouwen van de schuldenaar en van derden misleidt.

In artikel 1134, lid 3 van het Burgerlijk Wetboek is het beginsel neergelegd van de uitvoering te goeder trouw van de overeenkomsten; een partij schendt noch dat artikel noch dat beginsel wanneer zij gebruik maakt van het recht dat zij uit de wettig aangegane overeenkomst haalt, en niet blijkt dat zij er misbruik van heeft gemaakt; binnen die perken en gelet op de regels inzake de bevrijdende verjaring erkent het Burgerlijk Wetboek impliciet dat een partij de mogelijkheid heeft om het haar door de overeenkomst verleende recht niet onmiddellijk uit te oefenen. (vgl. Cass. 17 mei 1989, *Arr. Cass.* 1989-90, 1188)

Het aannemen van een met de latere uitoefening van het recht onverenigbare houding is dus op zich geen reden om een wederpartij te ontslaan van de verplichting haar verbintenis uit te voeren. Vereist is dat tevens aan alle voorwaarden voor de toepassing van rechtsmisbruik is voldaan. Dit veronderstelt derhalve dat de rechtsuitoefening kennelijk afwijkt van deze van een normaal zorgvuldig titularis.

In casu kan alleen maar worden vastgesteld dat de NV geen rechtsmisbruik in hoofde van de heer M■■■■ inroept, noch bewijst.

Er kan derhalve worden besloten dat de heer M■■■■ uit hoofde van commissieloon terecht aanspraak maakt op het verschil tussen het maximale bedrag van 1.500,00 euro en het commissieloon dat hem werd uitbetaald.

Voor de door de heer M■■■■ in zijn berekening vooropgestelde verhoging van dit maximum (gelijklopend met de verhoging van het uitbetaalde commissieloon) bestaat evenwel geen enkele contractuele grondslag.

Aldus dient zijn vordering te worden herleid tot 83.915,08 euro, meer het vakantiegeld hierop ten bedrage van 13.149,49 euro.



2.2 Achterstallige eindejaarspremie en vakantiegeld daarop

De heer M■■■■ is van oordeel dat hij met toepassing van de CAO van 20 juni 2017 betreffende een specifieke regeling van eindejaarspremie voor de handelsvertegenwoordigers, afgesloten in het paritair comité 207, recht heeft op achterstallige eindejaarspremies.

Samen met de NV moet echter worden vastgesteld dat de heer M■■■■ niet bewijst dat hij de functie van handelsvertegenwoordiger uitoefende.

Het is op basis van de functieomschrijving van "*Sales Supervisor*" duidelijk dat de functie van de heer M■■■■ deze van een handelsvertegenwoordiger oversteeg en dat hij zich niet hoofdzakelijk bezighield met het opsporen en bezoeken van cliënteel, alvast toont hij dit laatste niet aan.

Overigens verliest de heer M■■■■ uit het oog dat het loon (vast + variabel) waarop de eindejaarspremie van een handelsvertegenwoordiger wordt berekend hoe dan ook begrensd is tot 2.106,30 euro (2.129,47 euro vanaf 2017).

Vermits de heer M■■■■ niet bewijst dat hij recht heeft op een hogere eindejaarspremie dan die hem telkens werd betaald (100% van het basisloon van december) dient dit onderdeel van zijn vordering te worden afgewezen als ongegrond.

BESLISSING

Het arbeidshof,

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk en gegrond.

Vernietigt het vonnis van 7 mei 2018 van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen in de mate dat de vordering van de heer P■■■■ M■■■■ in betaling van achterstallig commissieloon meer vakantiegeld werd afgewezen als ongegrond en de heer P■■■■ M■■■■ in de gerechtskosten werd verwezen.

Oordeelt hierover opnieuw en verklaart deze vordering gegrond als volgt.

Veroordeelt de NV P■■■■ tot betaling aan de heer P■■■■ M■■■■ een bedrag van 83.915,08 euro uit hoofde van achterstallig commissieloon, meer de wettelijke intresten vanaf de respectieve data van opeisbaarheid en een bedrag van 13.149,49 euro uit hoofde van vakantiegeld, meer de verwijlrenten.

PAGE 01-00001425346-0014-0015-01-01-4



Veroordeelt de NV P [REDACTED] tevens tot betaling van de gerechtelijke intresten op deze bedragen.

Verklaart de nieuwe eis in hoger beroep van de heer P [REDACTED] M [REDACTED] in betaling van achterstallige eindejaarspremies, meer vakantiegeld, ontvankelijk doch ongegrond.

Veroordeelt in toepassing van artikel 1017 van het Gerechtelijk Wetboek de NV P [REDACTED] tot de gerechtskosten van beide aanleggen.

Vereffent deze kosten aan de zijde van de heer M [REDACTED] op:
20,00 euro bijdrage begrotingsfonds
6.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding arbeidsrechtbank
6.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding arbeidshof

Aan de zijde van de NV P [REDACTED] op:
6.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding arbeidsrechtbank
6.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding arbeidshof

Aldus gewezen door:
Anne ARIËN, raadsheer,
Koen LIPPENS, raadsheer in sociale zaken, werkgever,
Chris SERROYEN, raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,

Koen LIPPENS

Chris SERROYEN

Anne ARIËN

en uitgesproken door de voorzitter van de tweede kamer van het arbeidshof Antwerpen, afdeling Antwerpen, zitting houdend te Antwerpen in openbare terechtzitting van 19 juni 2019 met bijstand van griffier Wendy HAES.

Wendy HAES

Anne ARIËN

┌ PAGE 01-00001425346-0015-0015-01-01-4 ┐

