

**UITWINNINGSVERGOEDING  
OF VERGOEDING VOOR KLIENTEEL  
IN DE WET VAN 30 JULI 1963  
OVER HET  
STATUUT VAN DE HANDELSVERTEGENWOORDIGERS (a)**

door Mia DECLERCO  
en Luc JOLY

1. Naast de gewone opzeggingsvergoeding die we bij het einde van arbeids- en bediendenovereenkomsten aantreffen, is in het statuut van de handelsvertegenwoordiging in bepaalde gevallen een bijkomende vergoeding voorzien nl. "*de uitwinningsvergoeding*". Deze uitwinningsvergoeding is *cumulatief verschuldigd*. Ze is geregeld in de artikelen 15 en 16 van de wet van 30 juli 1963 over het statuut van de handelsvertegenwoordigers.

Laten we het mechanisme van de uitwinningsvergoeding nader bekijken om daarna de juridische grondslag ervan te benaderen.

- (a) HOUTEKIER, De wetgeving betreffende de depot- en handelsreizigersovereenkomsten, *R.W.*, 1968-1969, 337 e.v.  
DE BISEAU DE HAUTEVILLE, Le statut des représentants de commerce, *Commentaire pratique*, 1963.  
PAPIER-JAMOULLE, *Le statut des représentants de Commerce*, 1965.

## Par. 1. TOEKENNINGSVOORWAARDEN

1. De handelsvertegenwoordiger moet minstens één jaar bij de werkgever tewerk gesteld zijn  
(art. 15 lid 2)

2. De wetgever veronderstelt dat het onmogelijk is een aanbrengh van cliënteel te realiseren in een kortere tijd. Aan deze voorwaarde is voldaan, ook indien de handelsvertegenwoordiger een deel van het jaar in het buitenland tewerk gesteld is en dus de cliënteel die hij verlaat minder dan één jaar heeft bewerkt. Het is niet de plaats van het werk, maar alleen de identiteit van de werkgever die bepalend is (1).

3. In het geval waarin op de handelsvertegenwoordiger *na tien maanden* dienst de kompensatoire opzeggingsvergoeding wordt toegepast, bij voorkeur boven de opzegging, heeft hij *geen recht op uitwinningsvergoeding* terwijl hij deze vergoeding wel had kunnen bekomen indien hij normaal was opgezegd geweest en aldus één jaar diensttijd had kunnen bereiken. Bij toepassing van artikel 17 van de wet van 30 juli 1963 kan de vertegenwoordiger *vergoeding van geleden nadeel* bekomen en heeft hij recht op betaling van schadevergoeding waarvan het bedrag gelijk is aan de uitwinningsvergoeding die hem zou zijn toegekomen indien hij de normale opzeggingstermijn had kunnen genieten. Het arrest zegt duidelijk : "Attendu en effet que si tout contractant peut exercer librement tout droit résultant pour lui des lois régissant la convention conclue, il ne peut néanmoins, sans justification, détourner l'option, qui lui est laissée, entre précoces et indemnité compensatoire, de son but social, qui est d'assurer au travailleur qui en fait l'objet, des garanties identiques, sous peine de commettre un acte qualifié à juste titre, par les auteurs et la jurisprudence d'abus de droit" (2).

2. De handelsvertegenwoordiger moet "een cliënteel aangebracht" hebben.  
(art. 15 lid 1)

4. Oorspronkelijk voorzag de voorgestelde wettekst dat de handelsvertegenwoordiger de cliënteel moest "*aanbrengen*", "*maken*" of "*uitbreiden*". Tijdens de debatten werd echter alleen het woord "*aanbrengen*" weerhouden met de verklaring dat het begrip een zeer brede betekenis kreeg en ook de beide andere begrippen omvatte (3).

(1) Arb. Gent, 21 juni 1966, *T.S.R.*, 1967, 235.

(2) Arb. Ber. Brussel, 24 maart 1969, *T.S.R.*, 1969, 110.

(3) Cfr. Arb. Charleroi, 3 december 1968, *T.S.R.*, 1968, 33 :

door het feit 18 jaar in dienst van een firma te zijn gebleven kan een

Het volstaat echter dat de handelsvertegenwoordiger bewijst dat hij cliënteel aangebracht, gemaakt of uitgebreid heeft : één der aspecten is voldoende. Het is de gewoonte de aanbrenge van cliënteel te bewijzen door het voorleggen van de lijst van klanten en van de lijst van de respectieve hoeveelheden van gewoonlijk verrichte leveringen (4).

De handelsvertegenwoordiger moet eveneens bewijzen dat de aanbrenge te wijten is aan zijn persoonlijke inspanningen en vrucht is van zijn arbeid. Aan deze voorwaarde is voldaan ook wanneer de ontwikkeling van de cliënteel niet alleen te danken is aan de inspanningen van de handelsvertegenwoordiger maar tevens de vrucht is van andere elementen zoals de studie van de sektor, de uitbreiding van de gamma te koop geboden artikelen, de aan de cliënteel verleende lange betalingstermijnen (5).

5. Kan de werkgever ontsnappen aan de vergoeding door aan te tonen dat de door de vertegenwoordiger aangebrachte cliënteel hem niet trouw is gebleven en bijvoorbeeld de handelsvertegenwoordiger gevolgd is bij een andere patroon ?

Sommige beslissingen van rechtbanken hadden dit aangenomen (6).

Het Hof van Cassatie blijkt een andere mening te zijn toegedaan (7). Het beslist dat noch uit de tekst van de wet, noch uit de geschiedenis van het ontstaan ervan blijkt dat de in artikel 15 lid 1, bedoelde vergoeding slechts dan zou verschuldigd zijn aan de handelsvertegenwoordiger die een cliënteel heeft aangebracht, wanneer hij bewijst dat die cliënteel de werkgever is trouw gebleven na de beëindiging van de overeenkomst. Wanneer de cliënteel door de handelsvertegenwoordiger aangebracht aan de werkgever niet trouw is gebleven na de beëindiging van de overeenkomst, kan de werkgever zich slechts vrijstellen van de verplichting de vergoeding wegens uitwinning te betalen door te bewijzen dat het breken van de overeenkomst geen enkel nadeel aan de handelsvertegenwoordiger heeft berokkend.

handelsvertegenwoordiger aanzien worden als iemand die de cliënteel van zijn werkgever ontwikkeld heeft.

Arb. Ber. Brussel, 7 februari 1966, *T.S.R.*, 1966, 209 : qu'il faut donc considérer que la suppression des mots "créé ou développé" n'a modifié en rien le sens et la portée du projet initial ...

De woorden "cliënteel aanbrenge" moeten dus *niet* restrictief geïnterpreteerd worden.

(4) Arb. Nijvel, 23 februari 1967, *T.S.R.*, 1968, 309.

(5) Arb. Ber. Brussel, 7 februari 1966, *T.S.R.*, 1966, 209.

(6) Arb. Gent, 10 januari 1967, *T.S.R.*, 1967, 71.

(7) *Cass.*, 14 december 1967, *R.W.*, 1967-1968, 1279.

3. De toekenning van de uitwinningvergoeding is afhankelijk van de wijze waarop het contract beëindigd wordt

6. De wetgever heeft in artikel 15 slechts twee hypothesen voorzien.
- a. einde door de werkgever met of zonder vooropzeg, zonder ernstige fout van de handelsvertegenwoordiger.
  - b. einde van de overeenkomst door de handelsvertegenwoordiger, zonder vooropzeg, wegens grove fout vanwege de werkgever die de verdere kontraktuele relaties onmogelijk maakt (8).

Wanneer de handelsvertegenwoordiger het initiatief neemt het kontrakt te verbreken zonder ertoe gedwongen te zijn door de foutieve gedraging van de werkgever, is geen vergoeding verschuldigd : een dergelijke verbreking houdt vanwege de handelsvertegenwoordiger een afwijzing in van de vergoeding van het nadeel dat hij vrij heeft gewild (9).

Wat gebeurt er in de hypothese waarin de werkgever een einde maakt aan een kontrakt wegens een grove fout begaan door de handelsvertegenwoordiger ? In het wetsontwerp voorgesteld door de kommissie aan de senaat was de vergoeding verschuldigd in alle gevallen waarin de werkgever het kontrakt verbrak. Gedurende de debatten kwam men hierop terug en weigerde men de handelsvertegenwoordiger het recht op vergoeding toe te kennen wanneer hij op staande voet werd doorgezonden wegens een ernstige reden. Men kan hier moeilijk aannemen dat in dit geval de vertegenwoordiger een vergoeding van nadeel weigert, dat hij door zijn gedrag heeft veroorzaakt. Papier-Jamouille neemt eerder aan dat het gaat om een sanktie tegen de handelsvertegenwoordiger die een ernstige fout heeft begaan, in de uitvoering van zijn kontrakt (10).

Is het feit dat de handelsvertegenwoordiger zonder werk valt niet groot genoeg als sanktie ?

Naar de mening van Nockels en Thielemans zou men toch de vergoeding hebben moeten toekennen omdat de handelsvertegenwoordiging al erg genoeg gestraft werd door het feit dat hij opgezegd wordt en een nieuwe broodwinning moet zoeken (11).

7. Het handelsvertegenwoordigerskontrakt kan, zoals elke andere dienstverhuring, *eindigen om andere redenen dan deze in artikel 15 beschreven*,

(8) wat niet het geval is wanneer de feiten welke de bediende aan de werkgever verwijt door het arbeidsgerecht niet zijn beschouwd als dringende reden tot verbreking van het kontrakt (Arb. Ber. Brussel, 15 juni 1967, *T.S.R.*, 1968, 417).

(9) In die zin Arb. Ber. Luik, 22 juni 1967, *T.S.R.*, 1968, p. 269.

(10) PAPIER-JAMOUILLE, *Le Statut des Représentants de Commerce* 142.

(11) TIELEMANS en NOCKELS, *Le Statut social du représentant de commerce*, 1963, 52.

welke de voorbereidende werken niet hebben vermeld. Zo is de rechtspraak het er volledig mee eens dat er geen uitwinningvergoeding verschuldigd is wanneer de partijen *bij onderling akkoord* het kontrakt verbreken (12). Immers de vertegenwoordiger staat toe in de ontbinding en weigert zo het herstel van het nadeel waaraan hij zelf heeft meegewerkt.

Vergeleken met het kontrakt van onbepaalde duur is het probleem complexer wanneer het *kontrakt gesloten* werd voor een bepaalde duur.

- bij voortijdige verbreking door de werkgever zonder fout van de handelsvertegenwoordiger is uitwinningvergoeding verschuldigd (13)
- bij het einde van de voorziene termijn ; hierover zijn de meningen verdeeld.

Volgens de meerderheid is de vergoeding niet vereist omdat dit geval niet door de wet voorzien is (14).

Men moet echter opmerken dat artikel 15 slechts van toepassing is wanneer de verbreking van het kontrakt plaats heeft in omstandigheden die onafhankelijk zijn van de werkelijke wil van de handelsvertegenwoordiger. Indien deze laatste nu een overeenkomst van bepaalde duur heeft gesloten, neemt het kontrakt een einde door het onderling akkoord van beide partijen. En het is om deze essentiële reden dat de uitwinningvergoeding niet zou verschuldigd zijn (15).

Wanneer *de dood van de handelsvertegenwoordiger* een einde stelt aan het kontrakt, kunnen de erfgenamen geen aanspraak maken op de toepassing van artikel 15 (15). De werkgever ondergaat in dit geval de ontbinding van het kontrakt en hij heeft daaraan geen schuld.

#### **4. De werkgever bewijst niet dat uit de beëindiging van de overeenkomst geen enkel nadeel voortspuit voor de vertegenwoordiger (artikel 15 lid 1 in fine)**

#### **8. Hoe kan nu het bewijs van geen nadeel geleverd worden ?**

*De rechtspraak vindt als niet voldoende om van uitwinningvergoeding te kunnen afzien* het feit dat de handelsvertegenwoordiger na zijn ontslag een nieuwe betrekking heeft gevonden bij een concurrerende firma (16) ; het feit

(12) Arb. Ber. Brussel, 8 september 1967., *T.S.R.*, 1968, 23. Arb. Charleroi, 24 januari 1967, *T.S.R.*, 1967, 132.

(13) Arb. Ber. Brussel, 3 augustus 1967, *T.S.R.*, 1968, 256.

(14) M. TAQUET et P. DENIS, Une incohérence législative, *S.T.*, 1964, 55.

TROCLET et PATTE, *Statut juridique des représentants de commerce*, I, 223.

(15) PAPIER-JAMOULLE, *op. cit.*, 143.

(16) Arb. Ber. Brussel, 7 februari 1966, *T.S.R.*, 1966, 209.

dat de handelsvertegenwoordiger de klanten die hij aangebracht heeft bezocht voor een nieuwe werkgever en voor andere produkten (17) ; het blote feit dat de handelsvertegenwoordiger op pensioenleeftijd gekomen is (18). Inderdaad wat het laatste geval betreft is de vertegenwoordiger die de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt niet verplicht zijn activiteit te onderbreken. De gesalarieerde arbeiders mogen het voordeel van het wettelijk pensioen combineren met een beroepsactiviteit die echter de 90 uren per maand niet mag overtreffen (19). De wet van 30 juli 1963 is toepasselijk op de handelsvertegenwoordigers die op voortdurende wijze, zij het ook bijkomstig, hun activiteit uitoefenen (20). Daaruit volgt dat de handelsvertegenwoordiger, die reeds van zijn wettelijk pensioen geniet en op voortdurende wijze niet meer dan 90 uren per maand zou werken van de uitwinningvergoeding zou kunnen genieten.

*Daarentegen wordt wel aanzien als voldoende* om te bewijzen dat de handelsvertegenwoordiger voor hetzelfde product als vroeger, voor een nieuwe werkgever dezelfde klanten verder bezoekt, of dit doet voor eigen rekening (21) ; evenals het feit dat de handelsvertegenwoordiger zijn aanvraag gedaan heeft tot het bekomen van zijn wettelijk pensioen (22) en bovendien vrijwillig besloten heeft iedere beroepsactiviteit stil te leggen (23).

## 5. De bezoldiging mag niet volledig vast zijn

9. Wanneer de bezoldiging volledig vast is, laat deze wijze van bezoldiging een afwezigheid van belangstelling bij de handelsvertegenwoordiger voor aanbreng van cliënteel vermoeden en sluit zij bijgevolg elk recht op uitwinningvergoeding uit (24).

We kunnen ons afvragen of deze beslissing van het Arbeidsgerecht van Nijvel wel gerechtvaardigd is. Immers de wet maakt in artikel 15 geen enkel onderscheid volgens de wijzen van bezoldiging.

(17) Arb. Ber. Brussel, 2 maart 1967, *T.S.R.*, 1967, 122.

(18) Arb. Brussel, 26 september 1969, *J.T.*, 1969, 786.

(19) M. TAQUET et C. WAUTREZ, obs. na Arb. Brussel, 26 september 1969 ; *J.T.* 1969, 786 ; zie art. 64, K.B. 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers.

(20) Arb. La Louvière, 23 juni 1967, *T.S.R.*, 1969, 127.

(21) Arb. Gent, 10 januari 1967, *T.S.R.*, 1967, 71. in dezelfde zin Arb. Charleroi, 7 mei 1968, *T.S.R.* 1968, 176.

(22) in die zin Arb. Brussel, 9 september 1966, *T.S.R.*, 1966, 312.

(23) Arb. Brussel, 11 oktober 1966, *T.S.R.*, 1966, 332.

(24) Arb. Nijvel, 23 februari 1967, *T.S.R.*, 1968, 309.

## Par. 2. BEREKENING VAN DE UITWINNINGSVERGOEDING

### 1. Forfaitair systeem

**10.** Zij is gelijk aan de bezoldiging van drie maand voor de handelsvertegenwoordiger die bij dezelfde werkgever was tewerkgesteld gedurende een periode van één tot vijf jaar. Zij wordt met de bezoldiging van één maan verhoogd bij het ingaan van elke bijkomende vijfjaarlijkse dienstperiode bij dezelfde werkgever.

Wanneer de bezoldiging van de vertegenwoordiger geheel of gedeeltelijk uit kommissieloon bestaat, wordt dit berekend op basis van het maandelijks gemiddelde van het kommissieloon verdiend gedurende de twaalf maanden die de beëindiging der overeenkomst voorafgaan (25).

### 2. Wat omvat het ?

#### 11. a) *Verplaatsingskosten*

De terugbetaling van de onkosten door de werkgever is geen bezoldiging : zij moeten dan ook niet bij de raming worden meegerekend (26).

#### b) *Toelagen*

De toelagen die bij essentie uitzonderlijk zijn, moeten aanzien worden als betaald ten titel van loon en in uitvoering van de kontraktuele verplichtingen indien ze achtereenvolgens gedurende verscheidene maanden werden betaald (27).

#### c) *Dertiende maand*

De dertiende maand die niet werd voorzien in de overeenkomst mag geen element zijn van het kontrakt waarmee rekening moet gehouden worden bij de bepaling van het jaarlijkse salaris (28).

### 3. Intresten

**12.** Volgens artikel 16 brengt de vergoeding wegens uitwinning evenals de vergoedingen verschuldigd krachtens artikel 20 en 21 van de wetten betreffende het bediendenkontrakt, gecoördineerd door K.B. 20 juli 1955, rechtens intrest op vanaf de datum van het einde der overeenkomst.

(25) Artikel 15 lid 3 en 4.

(26) TROCLET, Senaat, doc., 7 mei 1963, nr. 185, 79.

(27) W.R. Gent, 13 februari 1940, *Louage d'ouvrages*, 1941, 214.

#### 4. Afwijkingen op het forfaitair systeem

13. a. Mag men de eventuele vergoeding wegens uitwinning door *overeenkomsten* hoger stellen dan het bedrag dat men zou verkrijgen bij toepassing van de in artikel 15 uiteengezette berekening?

De regel is van openbare orde in de zin van artikel 22 van de wet en er mag niet van afgeweken worden ten nadele van de handelsvertegenwoordiger. Daaruit volgt dat het beding geldig zal zijn indien de partijen akkoord gaan met een hogere vergoeding ten voordele van de handelsvertegenwoordiger. Dit zal dikwijls het geval zijn wanneer een kontrakt wordt gesloten op grond van een aanmerkelijk cliënteel, die de handelsvertegenwoordiger zelfstandig verworven had en door deze wordt "ingebracht", maar waarvan hij heel natuurlijk de waarde wenst te behouden in geval van beëindiging van het kontrakt. Ook zou men eventueel kunnen overeenkomen dat dit recht op uitwinningsvergoeding blijft bestaan, zelfs indien het beëindigen van het kontrakt voortvloeit uit de kennisgeving van opzegging door de handelsvertegenwoordiger, terwijl de wettelijke regeling in deze hypothese geen recht op uitwinningsvergoeding toekent (29).

14. b. *Artikel 17*: Wanneer een einde wordt gemaakt aan de overeenkomst wegens een aan de werkgever te wijten dringende reden en het bedrag der toegekende forfaitaire vergoedingen het werkelijk geleden nadeel niet volledig vergoedt, kan de handelsvertegenwoordiger, mits hij de omvang van het aangevoerde nadeel bewijst, boven de forfaitaire vergoedingen schadevergoeding bekomen te belope van het verschil tussen het bedrag van die vergoedingen.

Men kan aannemen dat het gaat om een indirecte sanktie die de werkgever treft. Hij heeft immers door zijn foutieve handelswijze de voortdoring van de kontraktuele relaties onmogelijk gemaakt (30).

### Par. 3. BESLUIT EN ZOEKEN NAAR JURIDISCHE GRONDSLAG

#### a. Theorie van eigendomsrecht op de cliënteel

15. Volgens de theorie zou de uitwinningsvergoeding de prijs zijn van de gedwongen overdracht van de cliënteel die bij de verbreking van de

(28) W.R. Ber. Luik, 27 februari 1934, *jur. Liège*, 1934, 228.

(29) TROCKET, Senaat, doc. 7 mei 1963, nr. 185,80.

(30) PAPIER-JAMOULLE, *op. cit.*, 156.



overeenkomst in het patrimonium van de werkgever overgaat (31).

We kunnen ons afvragen, indien een dergelijk eigendomsrecht zou moeten worden erkend, dit niet in alle gevallen van contractbreuk geldt.

De theorie gaat niet op, immers volgens artikel 15 is die vergoeding slechts in bepaalde gevallen van toepassing (zie nr. 6 vb. einde door werkgever wegens ernstige fout van de werknemer). Daarbij komt dat de wet aan de handelsvertegenwoordigingsovereenkomst uitdrukkelijk een karakter van dienstverhuring verbonden heeft (32) waarin geen plaats is voor eigendom op de prestatie, maar alleen vergoeding in de vorm van loon.

#### **b. Theorie van de verrijking zonder oorzaak**

**16.** De theorie die de grondslag zoekt in de vergoeding voor de verrijking zonder oorzaak gaat niet op omdat niet alle elementen van de constructie aanwezig zijn.

Al verrijkt de werkgever en verarmt de werknemer, er is een wettelijke grond voor deze verarming. Indien een handelaar of nijveraar de diensten van een vertegenwoordiger aanneemt dan is het juist opdat deze klanten zou aanbrengen en een zo ruim mogelijke afzet van zijn producten zou verzekeren. Nu ligt aan de basis zelf van deze activiteit een overeenkomst. Indien de cliënteel aan het huis verbonden blijft na het vertrek van de vertegenwoordiger, dan is de verrijking die de werkgever daaruit haalt niet zonder juridische grond vermits zij voortkomt uit een contract dat door zijn natuur zelf, tot doel heeft dit resultaat te bereiken.

In vele gevallen is er zelfs geen verrijking in hoofde van de werkgever en toch zal het mechanisme van de uitwinningsvergoeding spelen; bijvoorbeeld in het geval, dat de onderneming waarvoor de handelsvertegenwoordiger werkte haar deuren sluit (33). Ook het Hof van Cassatie heeft beslist dat de uitwinningsvergoeding niet slechts dan verschuldigd is wanneer de werknemer bewijst dat de cliënteel de werkgever is trouw gebleven na de beëindiging van de overeenkomst. (zie boven nr. 5).

#### **c. Theorie van het rechtsmisbruik**

**17.** Het zou kunnen dat bepaalde werkgevers dynamische vertegenwoordigers die een groot commissieloon hebben, opzeggen om er andere te

(31) RIPERT, *Une nouvelle propriété incorporelle : la clientèle des représentants de commerce*, D. 1939, chr. 1.

(32) art. 2 lid 2 : Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling van de overeenkomst of bij stilzwijgen ervan, wordt de overeenkomst gesloten tussen opdrachtgever en tussenpersoon, welke titel hem ook wordt toegekend, aangezien als een arbeidsovereenkomst voor bedienden, tenzij het tegendeel wordt bewezen.

(33) PAPIER-JAMOULLE steunt zich hiervoor op de Franse rechtspraak (*op. cit.*, 136).

aanvaarden tegen een minder loon. Zo zouden die werkgevers genieten van de cliënteel door de vroegere handelsvertegenwoordigers aangebracht.

Ongetwijfeld is artikel 15 toepasselijk in dergelijk geval. Maar de vergoeding is zelfs verschuldigd, waar bij definitie rechtsmisbruik vanwege de patroon ondenkbaar is : wanneer de handelsvertegenwoordiger het initiatief neemt tot verbreking wegens een fout van de werkgever zodat de verdere kontraktuele relaties onmogelijk worden ; ook het geval waarin de patroon zich verplicht ziet zijn deuren te sluiten.

**18.** We zien dat geen enkele van de voorgaande theorieën alle gevallen dekt waarin de uitwinningsvergoeding verschuldigd is en dat ze dus niet voldoen om er de algemene juridische grondslag in te vinden.

De moeilijkheid om de juridische grondslag te vinden ligt in de onvolledigheid van de wet die slechts enkele gevallen van uitwinningsvergoeding heeft voorzien en de oplossing van andere aan de rechtbanken overlaat.

#### **d. Theorie van de schuldvordering tot herstel van een nadeel ; door de rechtspraak aangenomen**

**19.** “... qu’il s’agit, sans contestation possible, d’une créance de caractère indemnitaire, chargée de réparer un préjudice ; que l’indemnité d’éviction est chargée de réparer le préjudice né du caractère particulier que revêtent les prestations de représentant ; la perte des commissions sur les affaires que le représentant aurait pu réaliser chez les clients où il était déjà introduit” (34).

We moeten ons zeer goed de situatie indenken. De handelsvertegenwoordiger doet twee verrichtingen :

Hij scheidt of ontwikkelt cliënteel enerzijds en tracht zoveel mogelijk bestellingen af te dwingen bij de klanten anderzijds. Voor deze twee verrichtingen, moeilijk te scheiden, wordt hij vergoed door commissie telkens hij overeenkomsten afsluit.

Het is vanzelfsprekend dat de moeilijkste taak het aanbrenge van klanten is, maar langs de andere kant worden hem door deze klanten dan veel gemakkelijker nieuwe bestellingen gedaan.

De commissies op deze nieuwe bestellingen belonen hem steeds voor een deel, voor de prestaties die tot het scheppen of uitbreiden van cliënteel hebben geleid.

Wanneer nu de bediendenovereenkomst wordt opgezegd, krijgt de handelsvertegenwoordiger een opzegvergoeding die alleen beantwoordt aan de prestaties van contractsluiting, terwijl nu juist de uitwinningsvergoeding dient

(34) Arb. Charleroi, 7 mei 1968, T.S.R., 1968, 176.

tot vergoeding van zijn moeilijkste taak, nl. het maken van cliënteel. Deze laatste taak moet schadeloos gesteld worden.

Hij heeft immers nadeel geleden door de contractverbreking : hij had nog bestellingen kunnen afdwingen van klanten bij wie hij reeds geïntroduceerd was en hij zou nog kommissie kunnen ontvangen hebben die zoals hierboven uiteengezet voor een deel zijn oorspronkelijk werk van cliënteel-aanbreng vertegenwoordigt.

Eens bij een nieuwe werkgever zal hij zich nu opnieuw mogen inspannen voor cliënteelaanbreng ; had hij bij zijn oude patroon kunnen blijven, dan kon hij verder van zijn vroegere inspanningen genieten.

We zien dus een hybride prestatie (cliënteelaanbreng en bestellingen) die bij de verbreking der overeenkomst in bepaalde gevallen hybride vergoed wordt (opzegvergoeding en uitwinningsvergoeding).

De prestatie en de vergoedingen zijn specifiek voor de handelsvertegenwoordiger.