

WIE EIST, BEWIJST!



Schending van een concurrentiebeding: als recherchebureau onderzoeken wij deze kwestie regelmatig en we merken dat het een heet hangijzer blijft. Werkgevers willen niet dat een ex-werknemer kennis deelt met de concurrent. Maar een werknemer wil ook in de toekomst een baan kunnen vinden. Dat botst. Een acceptabel concurrentiebeding voor beide partijen is de enige oplossing. Maar wat als die wordt geschonden?

Wanneer een ex-werknemer in strijd handelt met een concurrentiebeding – bijvoorbeeld door binnen de afgesproken termijn over te stappen naar de concurrent of door zelf een concurrerend bedrijf te starten – hebben werkgevers alle recht hier tegen op te treden en een rechtszaak aan te spannen. Bij zo'n rechtszaak zal justitie letten op een aantal punten, zoals:

- Is het concurrentiebeding schriftelijk overeengekomen?
- Was het concurrentiebeding voor beide partijen overduidelijk?
- Gaat het om een vaste arbeidsovereenkomst? (Sinds begin 2015 is een concurrentiebeding namelijk niet meer toegestaan bij een tijdelijk contract, tenzij door de werkgever zwaarwegende belangen kunnen worden aangetoond. Maar die moeten écht heel zwaarwegend zijn, wil een rechter hierin meegaan).
- Is de werknemer meerderjarig (18+)? Op een jongere leeftijd is een concurrentiebeding niet geldig.
- Is het concurrentiebeding schriftelijk verlengd bij het verlengen van het contract? Zo niet, dan kan dit een probleem opleveren.

De eisende werkgever zal moeten aantonen dat – en hoe – het concurrentiebeding is geschonden. Een knap lastig karwei. Gelukkig kan een recherchebureau helpen bij het opbouwen van een goed dossier dat de kansen in de rechtbank flink vergroot. En natuurlijk is het ook altijd van belang om een goede advocaat in te schakelen en eventuele bewijsmiddelen zoals arbeidscontracten, mailwisselingen of brieven goed te bewaren. Wie eist, bewijst! <<

RECHERCHEBUREAU HEIJM B.V.

Tom Heijm