WETSVOORSTEL VERBETERING POSITIE WERKNEMER BIJ EEN OVERGANG VAN ONDERNEMING IN FAILLISSEMENT (WOVOF)

MR. DRS. STEFAN JANSEN

GEPUBLICEERD: 29 DECEMBER 2025

Meer bescherming werknemers, maar beperking vrijheid doorstarters na faillissement

Op 16 juli 2025 heeft de ministerraad ingestemd met het voorleggen van het Wetsvoorstel Overgang van Onderneming in Faillissement (Wovof) voor advies bij de Raad van State. Met dit wetsvoorstel wordt beoogd de positie van werknemers te versterken door betere bescherming te bieden bij een overgang van onderneming in faillissement, ook wel een doorstart genoemd.

Veranderingen ten opzichte van het huidige recht

Tot op heden heeft de doorstarter de vrijheid om zelf te bepalen of en zo ja, welke werknemers hij overneemt bij de overgang van onderneming in faillissement. Daarnaast staat het de doorstarter vrij te bepalen onder welke arbeidsvoorwaarden werknemers worden overgenomen. Hierdoor belanden werknemers volgens het huidige recht in een onzekere situatie. Werknemers weten niet of ze überhaupt wel worden overgenomen en in geval van overname is het mogelijk dat de arbeidsomstandigheden minder gunstig zijn.

Uitgangspunten Wovof

Indien het wetsvoorstel wordt aangenomen, verliest de doorstarter deze vrijheid. De doorstarter kan niet langer zelf bepalen of en zo ja, welke werknemers worden overgenomen. Bij een overgang van onderneming gaan werknemers die ten tijde van de faillietverklaring in dienst waren bij de gefailleerde werkgever in principe onder dezelfde arbeidsvoorwaarden automatisch over naar de doorstarter van de onderneming. Voor kleine bedrijven met minder dan 20 werknemers gelden de regels voorlopig vrijwillig.

Daarnaast krijgen ondernemingsraden (OR) het recht om advies uit te brengen over een voorgenomen overgang van onderneming in een faillissement. Ook bevat het wetsvoorstel een regeling omtrent het concurrentiebeding in faillissement. Dit om ervoor te zorgen dat werknemers die niet in dienst kunnen komen bij de doorstarter, zo snel mogelijk ergens anders aan de slag kunnen.

SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: 013 466 88 88
Fax: 013 466 88 66
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg

Uitzondering

Er geldt een uitzondering op de hoofdregel, dat werknemers van de gefailleerde werkgever onder dezelfde arbeidsvoorwaarden automatisch in dienst komen van de doorstarter. Als er sprake is van bedrijfseconomische redenen kan dat namelijk toch een reden zijn om niet alle werknemers mee te nemen in de doorstart. Bedrijfseconomische redenen kunnen zijn: aantal klanten, automatisering, de verhuizing van een onderneming of organisatorische veranderingen. De overgang zelf kan voor de doorstarter geen reden zijn om van het uitgangspunt af te wijken.

Objectieve en transparante selectie

In een doorstart waar niet alle werknemers kunnen worden meegenomen door bedrijfseconomische redenen moet een objectieve en transparante selectie plaatsvinden. De selectie sluit aan bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen buiten faillissement. Er moet op een objectieve en transparante manier worden bepaald welke werknemers er wel en niet overgaan naar de doorstarter. Hierdoor geniet de werknemer zoveel mogelijk dezelfde bescherming als buiten faillissement. Het is de taak van de rechter-commissaris om te oordelen of er een objectieve en transparante selectie heeft plaatsgevonden.

Concurrentiebeding

Het is mogelijk dat er tussen de gefailleerde werkgever en de werknemer in de arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding is opgenomen. Hierdoor wordt de werknemer beperkt in zijn vrijheid om na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn bij een concurrent of als zelfstandige. Een faillissement leidt niet automatisch tot een verval van het concurrentiebeding. Dit zou ook niet wenselijk zijn. Maar met de invoering van het wetsvoorstel vervalt een concurrentiebeding automatisch in gevallen waar de werknemer zijn werkzaamheden niet kan hervatten bij de doorstarter.

Conclusie

Indien het wetsvoorstel wordt aangenomen, brengt de Wet Overgang van Onderneming in Faillissement, zoals u hierboven ziet, meer regels met zich mee. Als het om de overname van werknemers van de gefailleerde gaat wordt de vrijheid van de doorstarter aanzienlijk beperkt. Waar doorstarters voorheen vrij waren te bepalen of en zo ja, welke werknemers en onder welke voorwaarden zij overnamen, geldt met dit wetsvoorstel het uitgangspunt dat alle werknemers onder dezelfde arbeidsvoorwaarden overgaan, tenzij er sprake is van bedrijfseconomische redenen.

Werknemers worden in geval van overgang van onderneming in faillissement met dit voorstel beter beschermd. Doorstarters daarentegen moeten voortaan rekening houden met een selectieprocedure, het adviesrecht van de ondernemingsraad en het verval van het concurrentiebeding als werknemers hun werkzaamheden niet kunnen hervatten bij de doorstarter.

Heeft u een vraag naar aanleiding van dit wetsvoorstel of een andere vraag over het arbeidsrecht? Neem gerust contact

op met ons team arbeidsrecht advocaten. Wij helpen u graag verder.

MR. DRS. STEFAN JANSEN

Advocaat

s.jansen@devoort.nl
013-4668882