

# Bij faillissement geen concurrentiebeding

» Karin Bodewes en  
Chris Jager

**W**erknemers van een failliete onderneming kunnen met een gerust hart op zoek gaan naar een nieuwe werkgever. Het hof in 's-Hertogenbosch besliste onlangs dat een curator de door hem ontslagen werknemers niet aan een concurrentiebeding kan houden. Deze uitspraak is van belang nu de wet zwijgt over de werking van een concurrentiebeding tijdens een faillissement. Verder kan het wel of niet van kracht zijn van concurrentiebedingen een doorslaggevende rol spelen bij een doorstart na een faillissement.

Wanneer een onderneming in staat van faillissement wordt verklaard, ontslaat de curator vrijwel altijd direct al het personeel. Tegelijkertijd probeert de curator de waardevolle zaken van de onderneming, zoals voorraad, contracten en het personeel, te verkopen. Meestal verkoopt de curator deze zaken aan een concurrent.

De werknemers van de failliete onderneming kunnen door een concurrentiebeding tegenover hun (oud-)werkgever verplicht zijn géén concurrerende activiteiten te verrichten. Het concurrentiebeding kan zien op een bepaalde periode na einde van de arbeidsovereenkomst van de betreffende werknemer. Een concurrentiebeding kan voor de curator van belang zijn.

De curator is er natuurlijk niet bij gebaat als werknemers overstappen naar de ene concurrent, terwijl hij al de activiteiten inclusief werknemers wil verkopen aan een andere concurrent. Hierbij speelt mee dat de curator en de partij die de activiteiten van de curator koopt, niet graag zien dat bepaalde werknemers met hun kennis van onder meer de klantenportefeuille en de contracten bij een concurrent aan de slag gaan.

In het geval waar het Hof in Den Bosch over moest oordelen, waren twee werknemers na het faillissement van hun werkgever bij een concurrent in dienst getreden.

Deze concurrent had aanvankelijk met de curator onderhandeld. De curator ging toch liever met een andere partij in zee.

De twee werknemers besloten niet te wachten en traden in dienst bij de partij die uiteindelijk geen overeenkomst met de curator sloot. De werknemers waren al eerder door de curator ontslagen, waarbij een opzegtermijn van zes weken in acht werd genomen. De curator eiste voor de rechter dat deze werknemers zich in ieder geval tijdens hun opzegtermijn van zes weken aan hun concurrentiebeding moesten houden.

Het hof 's-Hertogenbosch oordeelde, naar onze mening terecht, dat de curator geen beroep toekwam op het concurrentiebeding.

---

## Curator kan belang hebben bij inroepen bedingafspraken

---

Door met een algemene ontslagbrief de werknemers te ontslaan kan de curator de werknemers niet in redelijkheid aan een concurrentiebeding houden, ook niet tijdens de opzegtermijn.

Wel laat het hof de mogelijkheid open dat de curator expliciete bepalingen in de ontslagbrief kan opnemen, waarmee de curator de werknemer gedurende de opzegtermijn mogelijk wel aan het concurrentiebeding zou kunnen houden.

Wij menen dat de curator in dat geval moet aantonen waarom het zo van belang is dat een ontslagen werknemer niet voor zichzelf mag kiezen door bij een werkgever naar eigen keuze in dienst te treden.

K.W.M. Bodewes en C.J. Jager zijn beiden advocaat bij Baker & McKenzie in Amsterdam.