

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet wordt vernietigd, zodat de vaststellingsovereenkomst herleeft.****Feiten*

Werknemer is op 2 mei 2016 in dienst getreden bij Huawei Technologies (Netherlands) B.V. (hierna: Huawei). Op 9 november 2022 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten op grond waarvan het dienstverband van werknemer per 1 februari 2023 met wederzijds goedvinden zou eindigen. Werknemer zou een ontslagvergoeding van € 60.000 bruto ontvangen en in de tussentijd vrijgesteld zijn van werkzaamheden. Op 29 november 2022 is werknemer door Huawei op staande voet ontslagen op grond van het overzetten van bedrijfsgegevens van Huawei van de bedrijfslaptop van werknemer op een USB-stick, in strijd met de bepalingen en bedrijfsrichtlijnen van Huawei ter bescherming van haar bedrijfsgegevens. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet en nakoming van de vaststellingsovereenkomst.

*Oordeel*

Nadat partijen een vaststellingsovereenkomst hebben gesloten, heeft werknemer in de aanloop naar de beëindigingsdatum van het dienstverband in zijn thuisomgeving bepaalde digitale bestanden, waaronder bedrijfsbestanden van Huawei, vanaf zijn bedrijfslaptop gekopieerd naar een USB-stick, met de kennelijke bedoeling om de privébestanden voor hem te behouden na het einde van zijn dienstverband. Op 21 november 2022 is werknemer gevraagd op het kantoor van Huawei te komen om vragen over het overzetten van de bestanden te beantwoorden. Teneinde een en ander af te ronden heeft Huawei werknemer nog gevraagd een ‘Explanation of Violations and Letter of Guarantee for Non-Proliferation’ in te vullen en te ondertekenen. Een onderdeel van dit document is een verklaring dat werknemer het vrijwillig accepteert dat Huawei juridische acties zal ondernemen tegen werknemer en ook alle schade die door hem is veroorzaakt compenseert. Werknemer heeft dit document niet ondertekend. Huawei heeft werknemer daarna – op 29 november 2022 – op staande voet ontslagen. De kantonrechter is van oordeel dat de inbreuk die werknemer heeft gemaakt op de bedrijfsregels van Huawei niet zodanig ernstig is dat deze een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Niet gebleken is dat werknemer de gegevens van de laptop op de USB-stick heeft overgezet voor een ander doel dan het veiligstellen en kunnen behouden van zijn privébestanden. Het ontslag op staande voet wordt door de kantonrechter vernietigd. De vervolgvraag luidt wat de status is van de vaststellingsovereenkomst. In de ontslagbrief is immers opgenomen dat Huawei de in de vaststellingsovereenkomst gemaakte afspraken wegens dwaling, bedrog, onrechtmatige daad en/of wanprestatie kan vernietigen. Ter zitting

heeft Huawei verklaard dat zij niet langer aan haar verplichtingen op grond van de VSO hoeft te voldoen, omdat werknemer van zijn kant zijn verplichtingen onder de VSO had geschonden. In feite beroept Huawei zich daarbij dus op schuldeisersverzuim, hetgeen geen vernietigingsgrond is maar een opschortingsrecht. Voor zover Huawei nog een beroep doet op dwaling, bedrog en wanprestatie als vernietigingsgronden heeft zij daartoe te weinig gesteld. Omdat Huawei zich thans beroept op een opschortingsrecht en zij geen duidelijke onderbouwing heeft gegeven voor enige vernietigingsgrond, moet de conclusie zijn dat de VSO onverkort tussen partijen in stand is gebleven en beide partijen zich op nakoming van de verplichtingen van de andere partij kunnen beroepen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 24-02-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2023:8545

**Zaaknummer:** 10250276 RP VERZ 22-50583

**Rechters:** C.W.D. Bom

**Advocaten:** L.H.W.J. Rutten en B.L.G.M. van Gemert

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 lid 1 BW