

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens vermeende dagdieverij houdt geen stand. Heimelijk onderzoek naar in- en uitloggegevens is in strijd met de AVG en levert onvoldoende bewijs op voor een dringende reden.*Feiten*

Werkgeefster EControls Europe B.V. (hierna: EControls) heeft werknemer sinds 2022 in dienst. Werknemer werkt gedeeltelijk thuis. In 2025 spreekt zijn leidinggevende zijn zorgen uit over enkele slordigheden en de ervaren werkdruk, maar tijdens het daaropvolgende beoordelingsgesprek in december 2025 wordt werknemers functioneren positief beoordeeld en ontvangt hij een salarisverhoging. Tegelijkertijd kampt werknemer met een ingrijpende privésituatie omdat zijn partner een behandeling tegen borstkanker ondergaat. EControls staat werknemer mede daarom toe gedeeltelijk thuis te werken. In februari 2026 ontvangt EControls een herinnering van de accountant over openstaande stukken en een herinneringsbrief van het CBS. Naar aanleiding daarvan onderzoekt EControls zonder medeweten van werknemer diens in- en uitloggegevens over een periode van ongeveer viereneenhalve week. Volgens EControls blijkt daaruit dat werknemer 29 uur minder heeft gewerkt dan contractueel was overeengekomen. Op 23 februari 2026 wordt werknemer op staande voet ontslagen wegens het structureel minder werken dan overeengekomen en het daarover niet eerlijk zijn. Werknemer berust in het ontslag, maar betwist dat er sprake is van een dringende reden en stelt dat het heimelijke onderzoek in strijd is met de AVG. Hij verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven, alsmede een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, omdat er geen sprake is van een dringende reden. Allereerst oordeelt de kantonrechter dat EControls geen gerechtvaardigd belang had om werknemer heimelijk te controleren aan de hand van zijn in- en uitloggegevens. Werknemer hoefde op grond van het thuiswerkbeleid niet te verwachten dat dergelijke controles zouden plaatsvinden en EControls had, gelet op de AVG, eerst het gesprek met werknemer moeten aangaan. Dat geldt temeer nu werknemer eerder melding had gemaakt van een hoge werkdruk en EControls bekend was met zijn persoonlijke

omstandigheden. De door EControls aangevoerde redenen – de herinneringen van de accountant en het CBS en de zorgen over thuiswerken – rechtvaardigen een dergelijk ingrijpend onderzoek niet. Daarnaast leveren de resultaten van het onderzoek onvoldoende bewijs op voor de conclusie dat werknemer structureel aanzienlijk minder heeft gewerkt dan overeengekomen. Het onderzoek ziet uitsluitend op de in- en uitloggegevens over een relatief korte periode en daarmee kan niet worden vastgesteld hoeveel uren werknemer daadwerkelijk heeft gewerkt. Niet uitgesloten is dat werknemer ook offline werkzaamheden heeft verricht. Hoewel werknemer niet voor alle niet-ingelogde uren een afdoende verklaring heeft gegeven, rechtvaardigt een verschil van ongeveer één uur per werkdag gedurende viereneenhalve week niet de zwaarste arbeidsrechtelijke sanctie. EControls had kunnen volstaan met minder ingrijpende maatregelen, zoals een gesprek, waarschuwing of verbetertraject.

Vergoedingen

Omdat er geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, heeft werknemer recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en op een transitievergoeding. Daarnaast kent de kantonrechter een billijke vergoeding van € 60.000 bruto toe. Daarbij weegt mee dat EControls ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door zonder toereikende grond een heimelijk onderzoek uit te voeren, direct de zwaarste sanctie toe te passen en werknemer zonder voldoende feitelijke basis op staande voet te ontslaan. Dat werknemer kort daarvoor nog positief was beoordeeld en er geen aanwijzingen bestonden dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn op rechtmatige wijze zou zijn geëindigd, speelt eveneens een rol. De kantonrechter wijst daarnaast de vorderingen ter zake van de vakantietoeslag en opgebouwde vakantiedagen toe. De bonusvordering wordt afgewezen omdat deze inmiddels is betaald en de gevorderde pro rata dertiende maand wordt afgewezen, omdat deze geen vast loonbestanddeel vormt. Ook de door EControls toegepaste verrekening van een gefixeerde schadevergoeding wordt ongedaan gemaakt, nu het ontslag op staande voet geen stand houdt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:18633

Zaaknummer: 12156440 \ RP VERZ 26-50366

Rechters: F.A.M. Veraart

Advocaten: F.J. van der Schrier en S.M. Rosier

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW