RECHTSPRAAK

Tata NL werd door de feitelijke uitvoering van de langdurige detachering per 27 januari 2023 juridisch werkgever van werknemer, zodat de door Tata Limited gedane opzegging geen effect had op deze arbeidsovereenkomst.

Feiten

Tata Consultancy Group is een wereldwijd opererende dienstverlener op het gebied van IT, consultancy en bedrijfsoplossingen. Tata Limited, gevestigd in India, is enig aandeelhouder van Tata NL. Tata NL en Tata Limited hebben een inleenovereenkomst gesloten, op grond waarvan Tata Limited bepaalde werknemers met specifieke kennis en expertise ter beschikking stelt aan (klanten van) Tata NL, die daarvoor aan Tata Limited een vergoeding betaalt. Werknemer is op 30 augustus 2007 in dienst getreden bij Tata Limited. Op 6 februari 2015 hebben Tata Limited en werknemer een Deputation-overeenkomst gesloten, op grond waarvan werknemer per 8 februari 2015 is gedetacheerd bij Tata NL om daar als Associate Consultant werkzaamheden te verrichten voor Tata NL. De overeenkomst is gesloten voor de duur van twee jaar. Vanaf het moment dat werknemer is gedetacheerd is zijn loon betaald door Tata NL. Op 18 december 2020 is de Deputation-overeenkomst met werknemer voor de vijfde keer verlengd, tot 27 januari 2023. Werknemer heeft in september 2021 het Nederlands staatsburgerschap verkregen. De laatste opdracht van werknemer liep af op 30 juni 2025. Werknemer heeft daarna nog enkele werkzaamheden verricht en vervolgens (na goedkeuring) vakantie opgenomen van 11 juli tot 7 augustus 2025. Bij e-mail van 5 september 2025 heeft HR van *Europe Resource Management Group* de Deputation-overeenkomst beëindigd omdat werknemer weigerde terug te keren naar India. Werknemer heeft daartegen meerdere keren bezwaar gemaakt en zich beschikbaar gehouden voor werkzaamheden. Bij e-mail van 4 oktober 2025 is werknemer meegedeeld dat zijn salaris werd stopgezet en de toegang tot het TSC-netwerk werd beperkt. Werknemer verzoekt onder meer tot doorbetaling van salaris, de standplaatswijziging ongedaan te maken en te verklaren voor recht dat tussen Tata NL en werknemer een arbeidsovereenkomst bestaat en de opzegging van 5 september 2025 te vernietigen.

Oordeel

De vraag komt er in wezen op neer of Tata NL op enig moment niet alleen de economisch werkgever van werknemer was op basis van de inleenovereenkomst die verweersters hebben afgesloten, maar feitelijk de juridisch werkgever is geworden. Of dit zo is, moet worden beoordeeld aan de hand van alle feiten en omstandigheden van het geval. Op grond van de

feiten en omstandigheden concludeert de kantonrechter dat de Deputation-overeenkomst op 27 januari 2023 is geëindigd en dat Tata NL in ieder geval vanaf dat moment (ook) in juridische zin is aan te merken als werkgever van werknemer. Werknemer heeft zich immers (ook) na 27 januari 2023 verbonden om onder het gezag van Tata NL, tegen loon, gedurende zekere tijd arbeid te verrichten. Na het aflopen van de laatste Deputation-overeenkomst in januari 2023 kon Tata Limited geen rechten meer ontlenen aan artikel 4.1 van die overeenkomst, waarin onder meer is bepaald dat na de detachering het dienstverband zou continueren in thuisland India. Geheel los van het aflopen van de laatste verlenging van de Deputation-overeenkomst op 27 januari 2023, is nog relevant dat werknemer nimmer is aangekondigd dat de Deputation-overeenkomst binnenkort zou aflopen, dan wel dat hij er steeds rekening mee moest houden dat hij zou worden teruggezonden. Het initieel tijdelijke karakter van de detachering is door de lange duur van die detachering feitelijk een permanente situatie geworden. De slotsom is dat vanaf 27 januari 2023 een arbeidsovereenkomst bestaat tussen werknemer en Tata NL. Niet valt in te zien dat de opzegging op 5 september 2025 door Tata Limited van de niet verlengde Deputation-overeenkomst (ook) als opzegging van de inmiddels tussen Tata NL en werknemer ontstane arbeidsoverkomst geldt, zodat die overeenkomst onverkort doorloopt en het salaris zoals dat sinds het einde van de Deputation-overeenkomst is betaald in beginsel dient te worden doorbetaald, vermeerderd met 8% vakantiegeld. Hierover is de wettelijke verhoging verschuldigd, zij het dat de kantonrechter aanleiding ziet deze te beperken tot 25%. Niettemin zal vernietiging van de opzegging van 5 september 2025 voor zover vereist worden toegewezen, nu niet betwist is dat werknemer daar (op enig moment) een belang bij kan hebben. De vordering tot wedertewerkstelling bij Tata NL zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 26-02-2026
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:2795
Zaaknummer: 11914340 EA VERZ 25-1145
Rechters: H.M. Patijn
Advocaten: M.S.R. Dijkstra, S.R. Sewnath en Y. el Harchaoui
Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:668 BW en 7:692 BW