RECHTSPRAAK

Werknemer wordt gedetacheerd naar een gelieerd bedrijf in New York, maar de detachering wordt tussentijds beëindigd. Werknemer vordert schorsing van de opzegging en voortzetting van de detachering.

Feiten

Werknemer is sinds 9 juli 2018 in dienst bij AFS Energy op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Per 1 december 2024 is hij op grond van een detacheringsovereenkomst gedetacheerd naar AFS Commodities. In de detacheringsovereenkomst is bepaald dat de detachering maximaal drie jaar zou duren en dat beide partijen de overeenkomst tussentijds konden opzeggen met een opzegtermijn van drie maanden. In juni 2026 heeft AFS Commodities op verzoek van werknemer ten behoeve van een Amerikaanse Green Card-procedure een schriftelijke verklaring afgegeven. Op 14 juli 2026 is aan werknemer meegedeeld dat de detachering zou worden beëindigd. Bij brief en e-mail van 16 juli 2026 heeft AFS bevestigd dat zij de detacheringsovereenkomst beëindigt en werknemer niet langer in zijn functie wil handhaven. Werknemer is vervolgens op non-actief gesteld. Op 31 augustus 2026 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer vordert primair schorsing van de opzegging van de detacheringsovereenkomst en voortzetting daarvan, met inbegrip van het salaris en de standplaats. Daarnaast vordert hij opheffing van de op non-actiefstelling en voortzetting van de visumsponsoring en ondersteuning bij het immigratietraject. Subsidiair vordert werknemer voortzetting van de detachering voor ten minste twaalf maanden, althans totdat de werkvergunning is verkregen, zodat hij en zijn gezin een verantwoorde overgang kunnen bewerkstelligen. Ook vordert hij een voorschot op de geleden schade. Werknemer legt hieraan ten grondslag dat de beëindiging van de detachering en de daarmee gepaard gaande maatregelen in strijd zijn met de eisen van goed werkgeverschap. Volgens werknemer was er geen redelijke aanleiding voor de beëindiging en kunnen de tegenvallende resultaten en overschrijdingen van de handelslimieten de beslissing niet dragen. Ook is de beëindiging volgens hem niet redelijk, mede gelet op de bijzondere zorgplicht bij detachering. De gevolgen zijn zeer ingrijpend, omdat hij zijn werkvisum verliest en ook zijn vrouw daardoor niet meer in Amerika mag werken. Om zijn werkvisum en dat van zijn vrouw veilig te stellen, is hij inmiddels een eigen immigratietraject gestart. Daarvoor moet hij echter onafgebroken werkzaam blijven in New York.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer een voldoende spoedeisend belang heeft bij zijn vordering. Door de beëindiging van de detachering kan hij zijn werkzaamheden niet langer in New York uitvoeren en moet hij terugkeren naar Nederland. Omdat hij dat niet wil, heeft hij

belang bij duidelijkheid hierover.

Bij de beoordeling geldt als uitgangspunt dat AFS een grote mate van beleidsvrijheid heeft om te bepalen hoe zij haar organisatie inricht en of zij een werknemer in een buitenlandse managementfunctie wil handhaven. Deze vrijheid is niet onbegrensd, maar de beslissing wordt terughoudend getoetst aan de eisen van goed werkgeverschap. De kantonrechter wijst de vorderingen van werknemer af. Niet aannemelijk is geworden dat het besluit tot beëindiging van de detachering een verrassingsbeslissing was, dat de daaraan ten grondslag gelegde feiten de besluitvorming niet konden dragen of dat onvoldoende hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden. Al vanaf juni 2025 waren er vanuit AFS zorgen over de werkwijze en resultaten van werknemer. Ook is herhaaldelijk met hem gesproken over de gehanteerde handelslimieten en de overschrijdingen daarvan. Werknemer was daarmee op de hoogte van de bij AFS levende zorgen.

Verder is niet aannemelijk geworden dat de opzegging in strijd is met goed werkgeverschap. Werknemer wist vanaf het begin dat sprake was van een tijdelijke detachering voor maximaal drie jaar en dat tussentijdse opzegging met een opzegtermijn van drie maanden mogelijk was. Dat hij en zijn vrouw langer in New York wilden blijven, maakt niet dat AFS zich niet meer op de afspraken uit de detacheringsovereenkomst mocht beroepen. Ook de omstandigheid dat AFS als sponsor is opgetreden voor de Green Card-procedure leidt niet tot een ander oordeel. Het initiatief voor deze procedure kwam volledig van werknemer. Uit het enkele ondertekenen van de benodigde documenten mocht werknemer niet begrijpen dat AFS afstand had gedaan van haar rechten uit de detacheringsovereenkomst. Dat de beëindiging van de detachering ook gevolgen heeft voor de immigratieprocedure, kan AFS niet worden tegengeworpen. Daarbij weegt mee dat AFS werknemer na de beëindiging de mogelijkheid heeft geboden om in Nederland terug te keren naar zijn oude functie tegen het overeengekomen salaris. De *Stoof/Mammoet*-criteria zijn hier niet van toepassing omdat geen sprake is van een wijziging van de arbeidsomstandigheden. De mogelijkheid van terugkeer naar Nederland was immers nadrukkelijk in de detacheringsovereenkomst opgenomen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 12-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:10953
Zaaknummer: 12400035 \ KK EXPL 26-618
Rechters: E. Pennink
Advocaten: M. Woltman en M.A. van Haelst
Wetsartikelen: 7:611 BW