

## RECHTSPRAAK

***In het licht van de buitenlandclausule kan van werknemer worden verlangd om gedurende langere tijd op projecten in het buitenland werkzaam te zijn. Aangezien werknemer daartoe niet bereid was, kon van werkgeefster niet langer gevergd worden dat zij de arbeidsovereenkomst zou voortzetten.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2018 bij werkgeefster in dienst getreden. Daarvoor heeft hij vanaf juni 2011 totdat hij zijn arbeidsovereenkomst opzegde tegen 1 oktober 2017 gewerkt bij een rechtsvoorganger van werkgeefster. In de arbeidsovereenkomst is – kort samengevat – bepaald dat van werknemer wordt verwacht dat hij in het buitenland werkt als dat nodig is. Werknemer is vervolgens meermaals periodes ziekgemeld. Vanaf 6 december 2020 heeft werknemer ouderschapsverlof aangevraagd en genoten vanaf 17 maart 2021. Vanaf december 2021 volgen wederom periodes van ziekte. Tussen partijen wordt vervolgens gesproken over de invulling van de werkzaamheden van werknemer, in het bijzonder dat van hem in zijn functie verwacht wordt dat hij naar het buitenland kan worden uitgezonden. Werknemer heeft aangegeven dat hij terug wil in de ‘BU Landfalls’, maar dat dit grote periodes van werken in het buitenland met zich brengt, wat niet past met zijn gezinssituatie. Vervolgens heeft er wederom een gesprek plaatsgevonden met als hoofonderwerp de door werknemer gewenste functie en het werken in het buitenland. Op 30 mei 2023 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat er geen medische redenen zijn om niet onregelmatig of in het buitenland te werken. Werkgeefster heeft werknemer hersteld gemeld. Op 5 juni 2023 is gesproken over een eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar partijen hebben geen overeenstemming bereikt. Werkgeefster heeft op 7 juli 2023 een ontbindingsverzoek ingediend. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

*Oordeel*

Werkgeefster klaagt over de afwijzing van de arbeidsovereenkomst op grond van tekortkoming in de nakoming. Het hof oordeelt dat een beëindiging van de dienstbetrekking wegens een tekortkoming in de nakoming slechts toewijsbaar is in gevallen van ernstige wanprestatie, op één lijn te stellen met een beëindiging wegens een dringende reden. Dat sprake is van een dringende reden is niet gesteld en ook niet gebleken. De kantonrechter heeft de vordering dus terecht afgewezen. Werknemer heeft zich gekeerd tegen het oordeel dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het hof oordeelt dat vaststaat dat

de buitenlandclausule onderdeel is van de arbeidsovereenkomst. Deze clausule is niet voor tweeërlei uitleg vatbaar en werknemer heeft onvoldoende gesteld ter onderbouwing van de gestelde afspraak dat hij niet naar het buitenland hoeft te reizen. Het hof is van oordeel dat werkgeefster in het licht van de overeengekomen buitenlandclausule niet handelt in strijd met de eisen van goed werkgeverschap door van werknemer te verlangen om, zoals tussen partijen overeengekomen, ook daadwerkelijk gedurende langere tijd op projecten in het buitenland werkzaam te zijn. Werkgeefster heeft dat terecht gesteld. Dat rechtvaardigt de conclusie dat van werkgeefster, indien werknemer zijn standpunt niet zou verlaten, niet langer gevergd kon worden dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer zou voortzetten. Van ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster is geen sprake. Aangezien werknemer zijn eerdere arbeidsovereenkomst (van juni 2011 tot 1 oktober 2017) zelf heeft opgezegd, hoeft die periode niet te worden opgeteld bij de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 01-08-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2024:2481

**Zaaknummer:** 200.337.140\_01

**Rechters:** M. van der Schoor, P.P.M. Rousseau en M. Breur

**Advocaten:** E. Schouten en S. Wouters

**Wetsartikelen:** 7:671b BW, 7:671b lid 9 onder c BW, 7:673 lid 4 BW en 7:686 BW