

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door de functie en bonusregeling van werknemer eenzijdig te wijzigen; hem onder druk te zetten de aanvulling te ondertekenen en personeel te vroeg te informeren over een (nog niet overeengekomen) wijziging van de functie.***

*Feiten*

Werknemer was sinds 9 november 1982 in dienst bij werkgeefster. Op grond van de cao moet de werkgever werknemers van 60 jaar en ouder in staat stellen hun werkzaamheden af te bouwen met behoud van salaris (het zogenoemde generatiepact). Werknemer is zwager resp. oom van de directieleden van werkgeefster. Partijen zijn op 30 december 2015 in een aangepaste arbeidsovereenkomst - onder voorwaarden - een verhoging van de bonusregeling overeengekomen. In de eerste helft van 2016 is een nadere invulling overeengekomen in welke gevallen de bonusregeling wordt verminderd en/of vervalt. Vanaf het najaar 2021 is werknemer aangeboden door te groeien binnen het bedrijf, hetgeen hij heeft afgewezen. Vervolgens heeft er een gesprek plaatsgevonden over de invulling van de werkzaamheden, van o.a. werknemer die op dat moment 59 jaar was. Op 30 mei 2024 heeft wederom een gesprek plaatsgevonden, waarbij - onder meer - is gesproken over het generatiepact uit de cao. Werkgeefster heeft vervolgens eenzijdig een aanvulling op de arbeidsovereenkomst opgesteld. Werknemer heeft deze niet getekend en kenbaar gemaakt dat hij niet akkoord ging met de aanvulling. Vervolgens is tussen partijen gediscussieerd over de vraag of sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding, over de bonusregeling en de (degradatie van de) functie van werknemer. Tussen partijen heeft mediation plaatsgevonden, hetgeen niet tot een oplossing heeft geleid. Partijen zijn vervolgens in overleg getreden over een minnelijke regeling. Werknemer berichtte in die periode aan werkgeefster dat dreigende taal naar hem is geuit en is bedreigd met fysiek geweld. Werkgeefster sprak daarop haar afkeer uit en stelde dat er sprake is van ongefundeerde beschuldigingen van werknemer. In eerste aanleg is de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Het verzoek tot betaling van een transitievergoeding is toegewezen. Het verzoek om een billijke vergoeding is afgewezen. Tegen de beslissing tot afwijzen van de billijke vergoeding en compensatie proceskosten komt werknemer met zijn grieven op.

*Oordeel*

Het hof oordeelt dat werkgeefster niet gerechtigd was eenzijdig de functie en bonusregeling van werknemer te wijzigen. Het hof stelt vast dat werknemer niet schriftelijk heeft ingestemd

met de wijzigingsvoorstellen van werkgeefster. Volgens werkgeefster heeft werknemer wel steeds mondeling aangegeven het eens te zijn met de voorstellen, maar dat heeft werknemer gemotiveerd betwist. In de arbeidsovereenkomst is bovendien geen sprake van een schriftelijk wijzigingsbeding (art. 7:613 BW), zodat werkgeefster niet bevoegd was op die grondslag een wijziging door te voeren. Werknemer kan evenwel ook gehouden zijn om op grond van het bepaalde in artikel 7:611 BW als goed werknemer mee te werken aan een door werkgeefster voorgestelde wijziging. In het *Stoof/Mammoet*-arrest (HR 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847) heeft de Hoge Raad daarvoor een maatstaf geformuleerd. Naar het oordeel van het hof heeft werkgeefster in de door haar aangevoerde gewijzigde omstandigheden geen aanleiding kunnen vinden tot de voorgestelde wijzigingen van de functie van werknemer en van de bonusregeling. Ook kan uit de stellingen van werkgeefster niet worden opgemaakt dat het vasthouden van werknemer aan de bepaling uit de arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn, zoals bedoeld in artikel 6:248 lid 2 BW. Daarmee staat vast dat werkgeefster niet gerechtigd was om de functie en bonusregeling van werknemer eenzijdig te wijzigen. Door dit toch te doen heeft werkgeefster haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst op ernstige wijze geschonden. Het getuigt bovendien niet van goed werkgeverschap dat werknemer onder druk is gezet om de aanvulling op de arbeidsovereenkomst te ondertekenen. Dat werkgeefster werknemer verweet dat hij op dat moment een advocaat heeft ingeschakeld, getuigt eveneens niet van goed werkgeverschap en kan werkgeefster worden aangerekend. Het hof rekent het werkgeefster ook aan dat zij het personeel te vroeg heeft geïnformeerd over een (nog niet overeengekomen) wijziging van de functie van werknemer. Van een goed werkgever had verwacht mogen worden de (herverdeling van) leidinggevende taken van werknemer eerst met werknemer zelf naar behoren af te stemmen en dan pas daarover het personeel, klanten of (andere) relaties te informeren. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens eenzijdig en zonder overleg op non-actief gesteld. Van een gegronde reden om werknemer deze maatregel op te leggen was op dat moment geen sprake, althans deze is gesteld noch gebleken. Het hof rekent het werkgeefster ook aan dat werkgeefster werknemer heeft geïsoleerd (buiten heeft gesloten) van de rest van het bedrijf. Het hof komt tot de conclusie dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgeefster. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 150.000.

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 02-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2025:3293

**Zaaknummer:** 200.356.124

**Rechters:** H.T. van der Meer, A.L. Bervoets en W.J.J. Wetzels

**Advocaten:** J. Jong, A.C. Berkel en J.W.L. Vader

**Wetsartikelen:** 7:671b lid 9 sub c BW, 7:611 BW en 7:613 BW