**Wijziging arbeidsovereenkomst (Stoof Mammoet)**

* **ECLI:NL:HR:2008:BD1847 (Stoof Mammoet arrest) 11 juli 2008**

*Rechtsvraag: wanneer is een aanbod van de werkgever tot wijziging van de arbeidsovereenkomst redelijk?*

Stoof was aandeelhouden en statutair bestuurder. Na de verkoop van zijn aandelen aan Mammoet is hij als werknemer in dienst getreden bij Mammoet. Op enig moment krijgt Stoof een andere functie toebedeeld die hij niet wil. Stoof schort zijn arbeidsverplichting op, maar zegt wel bereid te zijn om zijn oude functie uit te oefenen. Mammoet staakt vervolgens de loonbetaling. Er ontstaat een juridische strijd over de grenzen aan de mogelijkheden om mensen een andere functie aan te kunnen bieden.

Uitgangspunt is dat de werknemer de verplichting heeft zich als goed werknemer redelijk op te stellen tegenover een voorstel van de werkgever over de wijziging van de arbeidsovereenkomst. De grens wordt bepaald door de maatstaven van redelijkheid en billijkheid. Bij deze maatstaf moet niet alleen gekeken worden naar wat er van de werknemer verwacht mag worden. Bij het bepalen van de gevolgen van een wijziging van een arbeidsovereenkomst moet namelijk altijd eerst gekeken worden of de werkgever dit voorstel kon doen als goed werkgever. Daarbij moeten alle omstandigheden van het geval in aanmerking worden genomen. Dit zijn de aard van de gewijzigde omstandigheden, de aard en ingrijpendheid van het gedane voorstel, de positie van de werknemer en de belangen van werkgever, onderneming en werknemer. Daarnaast dient nog onderzocht te worden of het redelijke voorstel van de werkgever in het licht van de omstandigheden van het geval in redelijkheid van de werknemer kan worden verwachten. Het belang van de werknemer wordt hiermee voldoende gewaarborgd.