

## RECHTSPRAAK

***Werknemer is geen concrete toezegging gedaan op een promotie naar een hogere functie. Ook geen sprake van schending goed werkgeverschap.****Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2018 bij Booking.com B.V. (hierna: Booking.com) in dienst getreden in de functie van Senior User Researcher (schaal G). Voorafgaand aan de indiensttreding van werknemer heeft er een uitvoerig sollicitatieproces plaatsgevonden. Tijdens dit proces heeft werknemer geïnformeerd naar de mogelijke promotie naar de functie van Principal Researcher. Op 17 juli 2018 heeft werknemer de schriftelijke arbeidsovereenkomst voor de functie Senior User Researcher ondertekend. Werknemer is zijn werkzaamheden in oktober 2018 gestart met X als leidinggevende. In januari 2019 hebben werknemer en X over een aanpassing van de functie van X naar die van Principal Researcher (schaal H) gesproken. X heeft in dit verband een Principal Researcher rol in het Experiences team geopperd. Bij WhatsAppbericht van 24 januari 2019 heeft X werknemer onder meer een update gestuurd over deze transitie. Vanaf 15 februari 2019 heeft werknemer feitelijk voor de afdeling Experiences gewerkt. Werknemer heeft X per e-mail van 28 maart 2019 verzocht zijn functie van Senior Researcher te wijzigen in die van Research Manager of Principal Researcher. Werknemer heeft X om een reactie gevraagd hoewel er volgens hem al een 'verbal agreement' bestond. X heeft niet op de e-mail van werknemer gereageerd. Eind juni 2019 heeft werknemer de kwestie aangekaart bij HR. Hij heeft op 8 juli 2019 een uitgebreide HR Business Case toegezonden aan HR, waarin hij heeft gevraagd om aanpassing van zijn functie en salaris en arbeidsvoorwaarden vanaf 1 december 2018. In een chatbericht van 9 augustus 2019 heeft mevrouw Y van HR werknemer geschreven dat Z ernaar gaat kijken. Op 18 september 2019 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de nieuwe leidinggevende en Z. Daarbij heeft de nieuwe leidinggevende werknemer laten weten dat er geen bewijs is gevonden van een toezegging aan zijn adres om als Principal Researcher werkzaam te zijn. De nieuwe leidinggevende heeft voorgesteld er een 'promotion nomination case' van te maken en hem via dit proces voor te dragen voor de rol van Principal Researcher. Bij brief van 24 september 2019 heeft de gemachtigde van werknemer Booking.com gesommeerd werknemer te werk te stellen als Principal Researcher en het verschil in salaris vanaf 29 oktober 2018 te voldoen. Bij brief van 27 september 2019 heeft Z namens Booking.com werknemer geschreven dat niet aan de sommatie zal worden voldaan omdat er geen bewijs is van de intentie van X om werknemer te benoemen of te promoveren naar de rol van Principal Researcher. Op 12 november 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 6 februari 2020 hebben de nieuwe leidinggevende en Z werknemer bericht dat de 'promotion nomination' voor werknemer niet

succesvol is geweest. Werknemer vordert onder meer dat Booking.com zal worden veroordeeld tot tewerkstelling, na volledige re-integratie, in de functie van Principal Researcher. Aan deze vordering legt werknemer primair ten grondslag dat sprake is van een bindende afspraak en subsidiair op grond van goed werkgeverschap.

### *Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat in ieder geval voorafgaand aan het dienstverband geen schriftelijke toezegging aan werknemer om als Principal Researcher werkzaam te zijn komen vast te staan. Uit de overgelegde stukken blijkt dat werknemer heeft gesolliciteerd op de functie van Senior Researcher, dat dit de functie is die Booking.com werknemer heeft aangeboden, dat werknemer daar enthousiast op heeft gereageerd en dat dit aanbod ook zo door werknemer is aanvaard. Duidelijk is wel dat er tijdens de sollicitatieprocedure ook over de functie van Principal Researcher is gesproken. Ook de berichten die op een later moment zijn gedaan, houden geen schriftelijke toezegging in. Hoewel werknemer moet worden toegegeven dat X in zijn WhatsAppbericht van 24 januari 2019 wel insinueert dat hij werknemer Principal Researcher wil maken, is die mededeling op zich onvoldoende om een toezegging aan te kunnen nemen. Het is een luchtig WhatsAppberichtje en de kantonrechter ziet het meer als een motiverend bedoelde opmerking van X richting werknemer, die had aangegeven Principal Researcher te willen worden. Dat het geen toezegging was, waarvan Booking.com bovendien onweersproken heeft aangevoerd dat X die überhaupt niet kón doen, blijkt wel uit het feit dat X vervolgens niet op het verzoek van werknemer van 28 maart 2019 om zijn functie te wijzigen heeft gereageerd en hem in de roadmap van 17 mei 2019 heeft aangeduid met Senior, terwijl twee andere collega's inmiddels wel de rol van Principal hadden gekregen. Het WhatsAppbericht van X van 25 september 2019 kwalificeert evenmin als schriftelijke toezegging. X was op dat moment al uit dienst en gaat volledig af op het verhaal van werknemer. Hij suggereert dat er een fout door de recruiter moet zijn gemaakt, maar dat is op geen enkele wijze onderbouwd. Dat de recruiter werknemer de functie van Principal Researcher mondeling zou hebben toegezegd tijdens een telefoongesprek op 19 juni 2018, zoals werknemer heeft gesteld, heeft hij niet onderbouwd en is in het licht van de genoemde correspondentie onaannemelijk. Ook de subsidiaire grondslag kan niet tot toewijzing van de vorderingen van werknemer leiden.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 01-06-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2021:2539

**Zaaknummer:** 8737909

**Rechters:** F.J. van de Poel

**Advocaten:** M.S.J. Top en C.J. Waterman

**Wetsartikelen:** 7:611 BW