

## RECHTSPRAAK

### ***Tussenarrest. Vordering van TUI tegen drie ex-werknemers (vliegers), strekkende tot (gedeeltelijke) terugbetaling van door TUI betaalde opleidingskosten. Beroep op misbruik van omstandigheden van werknemer 3 gehonoreerd.***

#### *Feiten*

Werknemers 1, 2 en 3 hebben alleen een arbeidsovereenkomst waarin onder meer is bepaald dat werknemers een opleiding mochten volgen waarvoor een (gestaffelde) terugbetalingsverplichting gold voor (onder meer) het geval dat de arbeidsovereenkomst als gevolg van opzegging door werknemer binnen vier jaar na de eerste commerciële vlucht zou eindigen. Bij brief van 12 februari 2016 heeft werknemer 1 de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 mei 2016. Bij brief van 15 januari 2016 heeft werknemer 2 de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 april 2016. Bij brief van 30 mei 2016 heeft werknemer 3 de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 augustus 2016. Na hun onderscheiden opzeggingen heeft TUI de vliegers facturen gestuurd in verband met de opleidingskosten, zulks ten belope van € 34.618,05 (werknemer 1), € 35.215,05 (werknemer 2) en € 18.333,34 (werknemer 3). De vliegers hebben de facturen niet voldaan. Kernvraag in dit geding is of en, zo ja, in hoeverre de vliegers hun ex-werkgever TUI Airlines Nederland B.V. (hierna: TUI) een gedeelte van de door deze voor hen betaalde opleidingskosten tot vlieger van een Boeing 787 (hierna: B787) moeten terugbetalen.

#### *Oordeel*

Het hof oordeelt allereerst dat TUI bij het sluiten van de opleidingsovereenkomst ten aanzien van werknemer 3 misbruik van omstandigheden heeft gemaakt in de zin van artikel 3:44 lid 4 BW. Immers, doordat hij – in weerwil van de hem eerder door TUI gedane toezegging – ten tijde van het sluiten van de opleidingsovereenkomst (nog) geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had en als gevolg van de door TUI aangekondigde inkrimping van de B767-vloot redelijkerwijs niet zeker was van zijn werk (en inkomen) bij TUI, bevond werknemer 3 zich – naar TUI wist of moest begrijpen – tegenover TUI in een afhankelijkheidspositie. Hoewel dit haar daarvan behoorde te weerhouden, heeft TUI het aan werknemer 3 aanbieden van een vast contract afhankelijk gesteld van het door deze ondertekenen van de opleidingsovereenkomst (waarin de bond was opgenomen). Aan dit oordeel doet niet af dat werknemer 3 in zijn e-mail heeft geschreven met het tekenen van ‘de bonding’ geen probleem te hebben en daarin ook een zekere vorm van een baangarantie te zien. Ten slotte moge het zo zijn dat artikel 4.2 van de cao bepaalt dat de werknemer na de derde aaneengesloten

(tijdelijke) arbeidsovereenkomst in beginsel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgt, niet alleen is daaraan toegevoegd “indien het vooruitzicht op het behoud van werkgelegenheid stabiel is” en bestond er voor werknemer 3 juist aanleiding eraan te twijfelen of dit laatste vanwege de inkrimping van de B767-vloot het geval was, maar bovendien garandeert deze cao-bepaling niet dat de werkgever zich daaraan zal houden. Zou TUI hem geen vast contract hebben aangeboden, dan zou werknemer 3 dat bij TUI hebben moeten afdwingen, desnoods in rechte. Kortom, als de rechtspositie van werknemer 3 op grond van voormelde bepaling van de cao formeel-juridisch al sterk was, dan nog bleef hij feitelijk voor werk- en inkomenszekerheid afhankelijk van TUI. In de zaak van werknemer 3 is de grief op grond van al het voorgaande gegrond.

Teneinde in de zaken van werknemer 1 en werknemer 2 verder op de grief te kunnen beslissen, wenst het hof te vernemen wanneer en hoe precies TUI hun de opleidingsovereenkomst ter tekening heeft aangeboden. TUI wordt verzocht om, indien zij werknemer 1 en werknemer 2 de te tekenen opleidingsovereenkomst per brief of e-mail heeft toegezonden, die brief en/of e-mail in het geding te brengen. Het hof is zich er, voorts, van bewust dat werknemer 1 en werknemer 2 bij conclusie van antwoord in conventie in een schema hebben opgenomen dat de datum van de opleidingsovereenkomst in hun geval telkens 13 oktober 2014 is. Het partijdebat is daaraan (verder) voorbijgegaan. Vanwege het belang van deze kwestie binnen het processuele debat wenst het hof uitdrukkelijk van TUI te vernemen of deze (slechts in een schema opgenomen) datum juist is en, zo niet, wat dan de datum van ondertekening (telkens) is geweest. De zaak zal naar de rol worden verwezen opdat partijen, het eerst TUI, zich over een en ander bij akte uitlaten. Het oordeel van het hof met betrekking tot de grieven 7 en 8 in incidenteel hoger beroep leidt tot de conclusie dat werknemer 3 met vrucht de opleidingsovereenkomst op grond van misbruik van omstandigheden buitengerechtelijk heeft vernietigd. Dit betekent dat ten opzichte van hem de (terugbetalings)vordering van TUI en, als gevolg daarvan, ook haar vordering tot vergoeding van buitengerechtelijke incassokosten, niet toewijsbaar zijn en bij het te wijzen eindarrest alsnog (integraal) zullen worden afgewezen. Of ten aanzien van werknemer 1 en werknemer 2 in gelijke zin moet worden beslist en of zij bij een bespreking van deze grieven (wel) voldoende belang hebben, zal in een volgend arrest worden beslist. Het hof zal iedere verdere beslissing aanhouden.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 14-09-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2021:2827

**Zaaknummer:** 200.271.988/01

**Rechters:** M.L.D. Akkaya, R.J.M. Smit en W.H.F.M. Cortenraad

**Advocaten:** J. van Hulst en S.W.G. Wolters

**Wetsartikelen:** 3:44 BW