

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert nakoming van de opleidingsovereenkomst, stellende dat TUI de opleiding ten onrechte heeft beëindigd. Hoewel TUI niet zorgvuldig en transparant heeft gehandeld, is er geen sprake van een toerekenbare tekortkoming.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2025 als junior first officer in dienst bij TUI op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 oktober 2026. TUI stelde hem in de gelegenheid een opleiding tot Boeing 737-vlieger te volgen. De opleiding bestond uit theorie, examens, simulatietrainingen en lijntraining. De lijntraining bestaat uit de familiarization phase, confidence phase en consolidation phase en vindt plaats tijdens reguliere passagiersvluchten onder begeleiding van gecertificeerde instructeurs. Na iedere vlucht wordt een rapportage opgenomen in het trainingsdossier. Voor overgang naar een volgende fase is van belang of de trainee naar het oordeel van de instructeurs voldoende bekwaam is. TUI heeft de voor haar geldende luchtvaartregels uitgewerkt in het OM-D. Daarin is bepaald dat bij onvoldoende of herhaalde tekortkomingen onder meer extra training kan worden ingezet, een Training Commission kan worden bijeengeroepen of de training kan worden stopgezet. Op grond van de cao is de NPFO aangewezen om te oordelen over de vliegbekwaamheid van piloten; Bijlage 7 bevat daarvoor een afzonderlijke procedure. Werknemer heeft de eerste onderdelen van de opleiding en examens met goed gevolg afgerond en is in januari 2026 gestart met de lijntraining. Op 20 maart 2026 volgde hij een extra simulatiesessie en op 25 maart 2026 oordeelde de lijninstructeur dat hij klaar was voor de confidence phase. Op 27 april 2026 werd meegedeeld dat zijn training ‘on hold’ werd gezet. Op 8 mei 2026 heeft TUI hem meegedeeld dat zij de opleiding niet verder zou voortzetten en dat hij voor de resterende duur van zijn arbeidsovereenkomst met behoud van loon werd vrijgesteld van werkzaamheden. TUI heeft vervolgens het einde van de arbeidsovereenkomst per 30 september 2026 aangezegd. Werknemer heeft bezwaar gemaakt en TUI meermaals verzocht hem weer tot de opleiding toe te laten. Werknemer vordert dat TUI hem weer toelaat tot zijn werk en de opleidingsovereenkomst nakomt door hem de TQ met aircraft training te laten vervolgen. Daarnaast vordert hij dat TUI hem drie vluchtsectoren per week laat uitvoeren totdat hij minimaal 40 sectoren, althans het benodigde aantal voor het lijnexamen, heeft gevlogen en hem vóór 1 oktober 2026 het lijnexamen en zo nodig een herkansing laat afleggen. Volgens werknemer heeft TUI de opleiding ten onrechte beëindigd en is zij tekortgeschoten in haar verplichtingen uit de opleidingsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat zij niet kan oordelen over de bekwaamheid van werknemer als piloot, maar wel voorlopig kan beoordelen of TUI in redelijkheid tot haar beslissing heeft kunnen komen. Het onderwijsrecht kent hoge drempels voor het opschorten of beëindigen van een opleidingsovereenkomst, vooral wat betreft zorgvuldigheid, motivering en gelijkheid. Een besluit mag geen verrassing zijn en moet volgen uit eerdere beoordelingen met een zekere consistentie. Volgens de kantonrechter heeft TUI op het gebied van de zorgvuldigheid steken laten vallen. Werknemer is niet geïnformeerd over het bijeenroepen van de Training Commission en evenmin over het feit dat zijn zaak daar voorlag. Ook is hij pas op 8 mei 2026 mondeling geïnformeerd over het besluit de opleiding stop te zetten. TUI heeft daarbij geen inzicht gegeven in de wijze waarop dit besluit tot stand was gekomen en geen schriftelijke bevestiging of deugdelijke motivering verstrekt. Deze gang van zaken was niet zorgvuldig en transparant. Dit betekent echter niet dat TUI de opleiding niet in redelijkheid kon beëindigen. Uit de arbeidsovereenkomst volgt niet dat iedere kandidaat zonder meer recht heeft op het afronden van de opleiding en TUI heeft beleidsvrijheid bij de vraag of verdere inspanningen in redelijke verhouding staan tot de kans op succesvol afronden. Uit het trainingsdossier bleek dat van twaalf vluchten zeven waren beoordeeld met 'slow progress' of 'needs extra training'. Werknemer scoorde herhaaldelijk onvoldoende op Workload Management, Situational Awareness en Flight Path Management Manual. Bij acht van de 27 sectoren was bovendien een fysieke interventie van de instructeur noodzakelijk. TUI heeft toegelicht dat werknemer onder druk moeite had om meerdere informatiebronnen tegelijk te verwerken, hetgeen raakt aan de vliegveiligheid. Ook had werknemer volgens de kantonrechter voldoende training gekregen. Hij had in de familiarization phase twintig sectoren gevlogen, terwijl minimaal veertien nodig waren, en daarnaast een extra simulatiesessie gevolgd. De zes extra sectoren konden volgens de kantonrechter als extra training worden aangemerkt. Ook na de overgang naar de confidence phase bleef de gewenste progressie uit: twee van de drie vluchten werden opnieuw beoordeeld met 'slow progress' en/of 'needs extra training'. Niet is gebleken dat werknemer onvoldoende vluchten of te grote tussenpozen tussen trainingen had gekregen. Gelet op de trainingsresultaten, de aangeboden extra trainingen en het belang van vliegveiligheid kon volgens de kantonrechter niet worden gezegd dat het besluit om de opleiding stop te zetten nergens op was gebaseerd of in strijd was met goed werkgeverschap. Daarbij woog mee dat TUI alsnog een Bijlage 7-onderzoek had aangeboden, maar werknemer dit had afgewezen. Hoewel die procedure volgens de kantonrechter de juiste weg zou zijn geweest, leidt de onzorgvuldige gang van zaken daarom niet tot een verplichting om werknemer opnieuw tot de opleiding toe te laten. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:10808

Zaaknummer: 2326138 \ VV EXPL 26-110

Rechters: S. Kleij, E.R.M. Snijders en J. de Graaff

Advocaten: J.R. Vos

Wetsartikelen: