

## RECHTSPRAAK

***Het terugvorderen van de opleidingskosten is in strijd met het goed werkgeverschap.****Feiten*

Op 7 september 2015 is werknemer in dienst getreden bij Eastern Airways. In de arbeidsovereenkomst is een opzegtermijn van drie maanden opgenomen. Verder is een studiekostenbeding overeengekomen. In 2017 is werknemer overgeplaatst naar Amsterdam. In de Questionnaire die werknemer ten behoeve van zijn selectie moest invullen, staat dat de opzegtermijn vier maanden is. Bij brief d.d. 19 oktober 2017 heeft Eastern Airways aan werknemer bevestigd dat de opleiding “Type Rating” op 13 november 2017 zal starten en in welk geval werknemer de bijbehorende opleidingskosten terug moet betalen. Bij de brief is een “Bond Agreement” gevoegd, die door werknemer voor akkoord is getekend. Op 17 juli 2018 heeft werknemer opgezegd, omdat hij elders een andere baan had geaccepteerd. Eastern Airways heeft de opzegging bevestigd en werknemer gewezen op zijn terugbetalingsverplichting. Op 23 juli 2018 heeft Eastern Airways een mogelijke reorganisatie als gevolg van uitfasering van de E170 aangekondigd. Bij brief van 26 juli 2018 heeft Eastern Airways haar vliegers op de E170 (met uitzondering van werknemer) bevestigd dat zij boventallig zullen worden omdat is besloten de E170-toestellen te retourneren aan de leasemaatschappij. Bij e-mail van 15 september 2018 heeft werknemer aan Eastern Airways laten weten dat hij het er niet mee eens is dat hij opleidingskosten moet terugbetalen, terwijl zijn collega-vliegers die boventallig zijn verklaard dat niet hoeven. Ondanks betalingsverzoeken van Eastern Airways, heeft werknemer de opleidingskosten onbetaald gelaten. Eastern Airways vordert betaling van de opleidingskosten.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt allereerst vast dat de Bond agreement kwalificeert als een studiekostenbeding. Partijen verschillen van mening over de reikwijdte/uitleg van het studiekostenbeding. Bij die uitleg is allereerst van belang dat in het document dat werknemer op 13 november 2017 voor akkoord heeft ondertekend, het uitgangspunt is dat de opleidingskosten moeten worden terugbetaald wanneer werknemer zelf besluit te vertrekken of zelf verantwoordelijk is voor de beëindiging van zijn dienstverband. Aangezien werknemer zelf heeft besloten naar een andere werkgever over te stappen, is het uitgangspunt dat hij moet terugbetalen. In de brief van 19 oktober 2017 staat ook wanneer er niet hoeft te worden terugbetaald, waaronder als de arbeidsrelatie eindigt als gevolg van: (a) de uitfasering van het vliegtuigtype en (b) *redundancy*. De kantonrechter vindt dat de arbeidsovereenkomst van werknemer niet is geëindigd door de uitfasering van het vliegtuigtype, maar door het besluit

van werknemer om (al voordat het besluit tot uitfasering bekend werd gemaakt) een baan elders te accepteren en op te zeggen bij Eastern Airways. Dat deze beslissing van werknemer was ingegeven door geruchten/informatie over een ophanden zijnde uitfasering van de E170, doet daaraan niet af. In dat geval is er op grond van de hoofdregel uit de Bond Agreement een terugbetalingsplicht. Werknemer heeft zich verder op het standpunt gesteld dat het in strijd is met de redelijkheid en billijkheid om hem tot terugbetaling te verplichten. Wanneer Eastern Airways niet tegenstrijdig over de opzegtermijn had gecommuniceerd, zou hij pas later hebben opgezegd en vermoedelijk ook een aanbod hebben gekregen zoals zijn collega's dat hebben gehad.

De kantonrechter is van oordeel dat het terugvorderen van de opleidingskosten in strijd met het goed werkgeverschap is. Daarbij speelt een rol dat het hier gaat om een verplichte opleiding voor de eigen functie, in welk geval meer terughoudendheid past voor het aannemen van een terugbetalingsregeling. Verder is in aanmerking genomen het belang/doel van het studiekostenbeding voor de werkgever dat erin gelegen is een werknemer enige tijd aan zich te binden, zodat de werkgever profijt heeft van de door hem betaalde opleiding. Verder gaat de kantonrechter ervan uit dat Eastern Airways er bij de opzegging van werknemer al mee bekend was dat de E170 zou worden uitgefaseerd, althans dat daartoe vergaande plannen bestonden. De kantonrechter vindt het onder die omstandigheden niet redelijk dat werknemer wel tot terugbetaling van de opleidingskosten verplicht wordt, maar zijn collega's, die door de uitfasering van het vliegtuigtype kort na werknemer uit dienst zijn getreden, niet. De vordering wordt afgewezen. Werknemer meent op dezelfde grond ook dat hij geen "redundancy payment" heeft ontvangen. De redenering van werknemer is dat als hij direct van de juiste opzegtermijn van drie maanden was uitgegaan, hij pas een maand later zou hebben opgezegd, in welk geval hij ook het aanbod voor een redundancy payment zou hebben ontvangen. Dit volgt de kantonrechter niet. Toen werknemer er op 20 juli 2018 achter kwam dat de opzegtermijn drie in plaats van vier maanden was, heeft hij ervoor gekozen zijn uitdiensttreding te vervroegen. Naar de kantonrechter aanneemt, deed hij dat om eerder bij zijn nieuwe werkgever te kunnen starten. Als werknemer eerder had geweten dat zijn opzegtermijn drie maanden was, dan is aannemelijk dat hij toen meteen per 19 oktober 2018 zou hebben opgezegd. Ook in dat geval zou hij geen aanbod voor een redundancy payment hebben gekregen. De vordering wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 04-05-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2021:4181

**Zaaknummer:** 8288048

**Rechters:** W. Aardenburg

**Advocaten:** J.J.M.I. Kamsteeg en F.E. Olberts

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 6:2 BW en 6:248 BW