

I. Ontstaan en loop van het geding

Bij beroepschrift van 2 februari 2005, ingekomen 3 februari 2005, met bijlagen komt appellant in beroep bij deze Commissie tegen het hem bij brief van 23 december 2004 verleende ontslag. Bij verweerschrift van 18 februari 2005 voert verweerster verweer tegen het ingestelde beroep. De mondelinge behandeling van de zaak heeft plaatsgevonden te Eindhoven ter zitting van 11 maart 2005. Aldaar zijn verschenen appellant en aan de zijde van verweerster de heer drs., juridisch medewerker.

Partijen hebben de zaak nader mondeling toegelicht.

De inhoud van voormelde schriftelijke stukken geldt als hier herhaald en ingelast.

II. Het oordeel van de Commissie

Appellant heeft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met verweerster en wel van 1 september 2004 tot 1 september 2005 met een werktijdfactor van 0,4615. De grond voor de tijdelijkheid is vervanging wegens ziekte.

Bij brief van 23 december 2004 wordt appellant het volgend besluit van verweerster meegedeeld:
Recentelijk werd u door uw direct-leidinggevende op de hoogte gebracht van de ernstige personele boventalligheid waarmee het College zich geconfronteerd ziet. Daarbij werd u geïnformeerd over het besluit het volume van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten en tijdelijke uitbreidingen te verminderen. Concreet betekent dit voor u dat wij hierbij uw tijdelijke dienstverband van 0,4615 wtf, met inachtneming van de geldende opzegtermijn, tegen 1 januari 2005 met ingang van 1 april 2005 opzeggen.

Het College van Bestuur betreurt het zeer dat dit besluit genomen diende te worden. Temeer daar dit los staat van het persoonlijk functioneren van betrokken werknemers.

Appellant is tegen dit hem gegeven ontslag in beroep gekomen.

Het betreft hier een tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Van toepassing is artikel 7:667 Burgerlijk Wetboek. Dit artikel houdt het volgende in:

1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst, bij de wet of door het gebruik aangegeven.

3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.

De vraag die derhalve beantwoord moet worden is of een tussentijdse opzegging voor ieder der partijen schriftelijk is overeengekomen.

Verweerster heeft daartoe verwezen naar het bepaalde in artikel H-50 onder a CAO-BVE, luidende: de dienstbetrekking eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer.

De Commissie is van oordeel dat het overeenkomen van een tussentijdse opzegging niet bij een collectief contract kan plaatsvinden, maar dat zulks toegesneden moet zijn op de persoonlijke situatie. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen: *op deze arbeidsovereenkomst is de CAO-BVE van toepassing*. Daardoor zijn de bepalingen van de CAO voorwaarden geworden van de arbeidsovereenkomst en aldus tussen partijen overeengekomen. De Commissie zal de beantwoording van de vraag of een beding tot tussentijdse opzegging wel bij algemeen geformuleerde voorwaarden kan worden overeengekomen in het midden laten, omdat de Commissie van oordeel is dat artikel H-50 onder a geen beding tot tussentijdse opzegging inhoudt. De woorden tussentijdse opzegging van een overeenkomst voor bepaalde tijd komen in dat artikel in het geheel niet voor. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen in de gevallen in H-57 genoemd. Ook daarin komen de woorden tussentijdse opzegging van contracten voor bepaalde tijd niet voor. De Commissie wil nog overwegen dat indien er een mogelijkheid tot tussentijdse opzegging van het contract voor bepaalde tijd zou zijn, verweerster in deze wel zeer onzorgvuldig te werk is gegaan. In de opzeggingsbrief wordt niet verwezen naar toepasselijke bepalingen op grond waarvan het ontslag gegeven wordt. Ook is niet gewezen op de beroepsmogelijkheid.

Ter zitting moest verweerster erkennen dat het formatieplan voor het schooljaar 2004/2005 foutief was en dat er aanstellingen hadden plaatsgevonden die niet te verantwoorden zijn. Het college van bestuur wilde dat dit gecorrigeerd werd. Dat gaat dan wel ten nadele van appellant. Een zodanig beleid kan de toets der kritiek niet doorstaan.

Het beroep moet dan ook gegrond worden bevonden.

III. Beslissing

De Commissie van Beroep voor het Confessioneel Middelbaar Beroepsonderwijs verklaart het beroep gegrond.

Deze beslissing is genomen te Eindhoven op 11 maart 2005 door mr. A.F.M. Schrickx, voorzitter, mr. A.A.M. Mollee, mr. Th.M. Dorn, mr. A.A.S.M Aerden, C.B.M. Evers, leden, in tegenwoordigheid van G. Gerritsen, secretaris.