



121178

UITSPRAAK

in het geschil tussen:

[appellante], wonend in [woonplaats], appellante, hierna te noemen [appellante]
gemachtigde: de heer C. Ceder

en

[schoolbestuur], gevestigd in [vestigingsplaats], verweerder, hierna te noemen de werkgever

1. KERN VAN DE UITSPRAAK

Het beroep is ongegrond. De werkgever heeft in redelijkheid kunnen beslissen het met de werknemer overeengekomen LD-traject te beëindigen.

2. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

- 2.1 Bij beroepschrift van 9 juli 2025, aangevuld op 3 en 11 januari 2026, heeft [appellante] beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 11 juni 2025 om het promotietraject van [appellante] naar docent LD te beëindigen.
- 2.2 De werkgever heeft op 12 december 2025, aangevuld op 29 januari 2026, een verweerschrift ingediend.
- 2.3 De zitting vond plaats op 2 februari 2026 te Utrecht.
- 2.4 [appellante] was ter zitting aanwezig. Zij werd bijgestaan door haar gemachtigde.
- 2.5 Namens de werkgever waren aanwezig [arbeidsjurist], en [HR-manager].
- 2.6 Beide partijen hebben een pleitnota overgelegd.
- 2.7 Na de zitting heeft de Commissie de uitspraak enige tijd aangehouden, om partijen de gelegenheid te geven alsnog tot overeenstemming te komen.



- 2.8 Op 24 februari 2026 heeft [appellante] de Commissie verzocht uitspraak te doen.

3. DE FEITEN

- 3.1 [appellante] is sinds maart 2020 in dienst bij de werkgever in een vast dienstverband met een betrekkingsovereenkomst van 0,8 fte. Zij was aanvankelijk werkzaam als docent LC in [team] en nadien tevens als coördinator internationalisering op het [school] in [vestigingsplaats].
- 3.2 Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao mbo.
- 3.3 In het document 'Promotiebeleid LB-LC-LD' heeft de werkgever beschreven op welke wijze docenten kunnen doorgroeien naar een hogere functie.
- 3.4 [appellante] is docent LC en heeft in januari 2023 gesolliciteerd naar de functie van docent LD.
- 3.5 Op 14 oktober 2023 zijn partijen een ontwikkeltraject overeengekomen met een looptijd van 1 november 2023 tot 1 mei 2025. Als [appellante] dit traject succesvol zou afronden, zou zij daarna worden benoemd als docent LD.
- 3.6 Bij brief van 4 december 2023 heeft de werkgever aan [appellante] meegedeeld haar "bij wege van extra aanmoediging" alvast voorwaardelijk in te schalen in de salarisschaal die behoort bij de functie van LD.
- 3.7 Eind januari 2024 heeft [appellante] zich ziekgemeld.
- 3.8 Op 12 februari 2024 heeft [appellante] bij de directie een klacht ingediend over pestgedrag van collega's vanwege het promotietraject van [appellante].
- 3.9 De ombudsman van de werkgever heeft onderzoek gedaan naar de klacht van [appellante]. Op 30 mei 2024 heeft de ombudsman zijn bevindingen aan partijen meegedeeld. De ombudsman heeft, geparafraseerd weergegeven, geconcludeerd dat de werkgever bepaalde zaken zorgvuldiger had kunnen aanpakken, maar dat pestgedrag niet is aangetoond.
- 3.10 Van mei tot en met juli 2024 heeft mediation plaatsgevonden tussen [appellante] en een aantal collega's. Naar aanleiding van deze mediation heeft [appellante] [team] verlaten.



- 3.11 Per 23 januari 2025 heeft de bedrijfsarts [appellante] volledig arbeidsgeschikt verklaard. Daarna is [appellante] aan het werk gegaan op een andere plek in de organisatie.
- 3.12 Per brief van 11 juni 2025 heeft de werkgever [appellante] meegedeeld dat het LD-traject formeel is beëindigd vanwege de uitkomst van het mediationtraject in 2024.
- 3.13 Na de zomervakantie van 2025 hebben partijen gepoogd om tot overeenstemming te komen over een nieuw LD-traject. Dit heeft niet geleid tot overeenstemming.
- 3.14 Ten tijde van de hoorzitting was [appellante] werkzaam op [afdeling] van de werkgever.

4. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

[appellante]

- 4.1 De werkgever heeft de uitkomst van de mediation oneigenlijk gebruikt als grondslag voor een rechtspositionele beslissing. Na de formele afsluiting van de mediation heeft de werkgever [appellante] ingezet op strategische taken binnen het domein internationalisering. De aard van deze werkzaamheden was beleidsmatig, organisatiebreed en sloot direct aan bij de eerder toegekende LD-opdracht.
- 4.2 De werkgever heeft onvoldoende herplaatsingsinspanningen geleverd. Hoewel [appellante] zich constructief opstelde en actief meewerkte aan haar herstel, en vrijwillig deelnam aan de mediation, is het LD-traject uiteindelijk beëindigd zonder formeel juridisch besluit.
- 4.3 De beëindiging van het LD-traject is in strijd met het promotiebeleid waarin staat dat ziekte geen reden mag zijn voor stopzetting van het traject.

De werkgever

- 4.4 Het stopzetten van het LD-traject - dat overigens vanwege de arbeidsongeschiktheid van [appellante] nooit echt begonnen is - is een direct gevolg van het mediationtraject. Tijdens de mediation hebben de betrokken partijen, onder wie dus ook [appellante], de afspraak gemaakt dat [appellante] [team] zou verlaten. Het overeengekomen LD-traject was gekoppeld aan dat specifieke team en kon niet worden voortgezet als [appellante] niet meer aan dat team verbonden was. Overigens waren de werkzaamheden die [appellante] verrichtte voor het domein internationalisering niet op LD-niveau. Datzelfde geldt voor de huidige werkzaamheden van [appellante].



- 4.5 De bestreden beslissing staat volledig los van de arbeidsongeschiktheid van [appellante]. Dat de werkgever abusievelijk de LD-toeslag van [appellante] heeft doorbetaald tijdens haar arbeidsongeschiktheid, heeft verwarring veroorzaakt. De LD-toeslag is gestopt na de herstelmelding van [appellante] in maart 2025.

5. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

Bevoegdheid en ontvankelijkheid

- 5.1 Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het beroep is gericht tegen een van de beslissingen, genoemd in artikel 12.2 lid 2 cao mbo, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

Het onthouden van promotie

- 5.2 Het besluit om een werknemer al dan niet te benoemen in een functie met een hogere salarisschaal behoort tot de discretionaire bevoegdheid van de werkgever. Dat wil zeggen dat de werkgever bij de beoordeling of een werknemer in aanmerking komt voor een LD-functie een zekere mate van beleidsvrijheid toekomt.
- 5.3 Dit betekent dat de Commissie het besluit niet vol toetst, maar beoordeelt of de door de werkgever beschreven procedure zorgvuldig is gevolgd en of de werkgever in dat licht bezien, gelet op de betrokken belangen, in redelijkheid tot zijn beslissing heeft kunnen komen en dit voldoende heeft gemotiveerd.
- 5.4 In het document 'Promotiebeleid LB-LC-LD' heeft de werkgever beschreven op welke wijze docenten kunnen doorgroeien naar een hogere functie.
- 5.5 Partijen zijn in oktober 2023 overeengekomen dat [appellante] een traject startte teneinde benoemd te worden tot docent LD, nadat [appellante] hiertoe een sollicitatie had gestuurd. Op grond van de sollicitatiebrief van [appellante], de gesloten overeenkomst en andere onderliggende stukken stelt de Commissie vast dat het betreffende traject specifiek en expliciet was gekoppeld aan de toenmalige functie van [appellante] binnen [team].
- 5.6 De Commissie stelt verder vast dat [appellante] als gevolg van het door partijen doorlopen mediationtraject is opgehouden deel uit te maken van [team] en elders in de organisatie is gaan werken. Nu [appellante] niet meer voor [team] werkzaam was, heeft



de werkgever in redelijkheid de conclusie kunnen trekken dat daarmee het aan dat specifieke team gekoppelde LD-traject eveneens was beëindigd.

- 5.7 Het was zorgvuldiger geweest als de werkgever [appellante] na de afsluiting van de mediation in juli 2024 een formele brief had gestuurd met daarin de mededeling dat het LD-traject zoals dat was ingezet, niet zou worden voortgezet, en dat vanwege de specifieke situatie de voorgeschreven inhoudelijke beoordeling en evaluatie achterwege zouden blijven. Verder heeft het feit dat de werkgever na het mediationtraject nog een tijdlang de LD-toelage van [appellante] heeft uitbetaald, tot verwarring bij haar kunnen leiden. Deze onzorgvuldigheden leiden evenwel niet tot gegrondheid van het beroep. Het feit dat het formele besluit om het LD-traject te stoppen pas op 11 juni 2025 aan haar is meegedeeld, heeft [appellante] (alsnog) de mogelijkheid gebonden dit beroep in te stellen, waarin ze ook ontvankelijk is verklaard. Zij is daardoor niet in haar belang geschaad om dit rechtsmiddel alsnog in te kunnen zetten. Dat de toelage langer is doorbetaald kan niet tot de conclusie leiden dat de werkgever daarmee het recht verspeeld zou hebben om deze op een later moment alsnog stop te zetten. Evenmin kan daaruit afgeleid worden dat de werkgever daarmee het recht verspeeld zou hebben om het LD-traject (formeel) te beëindigen.
- 5.8 Gelet op bovenstaande is de Commissie van oordeel dat de werkgever in redelijkheid heeft kunnen besluiten het promotietraject van [appellante] naar docent LD te beëindigen. De Commissie zal het beroep daarom ongegrond verklaren.

6. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep ongegrond.

Vastgesteld op 30 maart 2026 te Utrecht op door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter, J.H. Everts en drs. O. van Nugteren MLD, leden, in aanwezigheid van mr. J.J. van Beek, secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers
voorzitter

mr. J.J. van Beek
secretaris