

TRA 2026/57

Cassatiekroniek arbeidsrecht 2025

Mr. N. Dempsey, datum 30-06-2026

Datum	30-06-2026
Auteur	Mr. N. Dempsey ^[1]
JCDI	JCDI:BSD111358:1
Vakgebied(en)	Arbeidsrecht / Arbeidsovereenkomstenrecht Arbeidsrecht / Einde arbeidsovereenkomst
Wetgang	art. 7:610 BW, art. 7:610b BW, art. 7:611a BW, art. 7:628 BW, art. 7:669 BW, art. 7:673 BW, Richtlijn 2008/104/EG

1. Inleiding

In deze kroniek geef ik een overzicht van de arbeidsrechtelijke uitspraken die de Hoge Raad in 2025 heeft gewezen. Ik ga hierbij uit van een ruim begrip van het arbeidsrecht inclusief pensioenrecht en werkgeversaansprakelijkheid.

2. De jaarvangst in getallen

In 2025 deed de Hoge Raad 'slechts' 27 arbeidsrechtelijke uitspraken, significant minder dan de ongeveer 40 in voorgaande jaren. Kwantiteit zegt echter niets over kwaliteit of belang: drie van die 27 uitspraken betroffen de beantwoording van prejudiciële vragen.

De dalende lijn van het succespercentage zette zich door: van de 24 reguliere cassatieberoepen leidden slechts zes tot vernietiging (25%). Na 2023 (50%) en 2024 (27,5%) ligt dit weer in lijn met het gemiddelde over 2020-2022. Waar in eerdere jaren bijna twee derde van de verwerpingen niet inhoudelijk werd gemotiveerd, deed de Hoge Raad in 2025 'slechts' de helft af met toepassing van artikel 81 RO. De Hoge Raad volgde in 2025 het advies van de procureur-generaal in vijf gevallen niet, waaronder één keer bij prejudiciële vragen.^[2]

Einduitspraken	24
Vernietiging	6
Verwerping (81 RO)	18 (9)
Beantwoording prejudiciële vragen	3
Conclusie gevolgd	22

Net als in voorgaande jaren stelden werknemers^[3] aanmerkelijk vaker principaal cassatieberoep in dan werkgevers - in 2025 twee keer zo vaak. Het succespercentage van werknemerscassaties was met 31%

vergelijkbaar met 2024, terwijl van de acht door werkgevers ingestelde beroepen er slechts één slaagde (12,5%).

Werknemer cassaties (waarvan geslaagd)	16 (5)
Werkgever cassaties (waarvan geslaagd)	8 (1)

Ook in 2025 heeft de Hoge Raad zich uitgelaten over een mix van uiteenlopende onderwerpen.

Ontslag & vergoedingen	6
Pensioen	4
Procesrecht & IPR	4
Loon & arbeidstijden	3
Kwalificatie	3
Concurrentie	2
Werkgeversaansprakelijkheid	2
Discriminatie	1
Studiekosten	1
WAADI	1

3. Mis deze uitspraken niet

In 2025 heeft de HR 18 arbeidsrechtelijke uitspraken van een inhoudelijke motivering voorzien. Hieronder volgt een bespreking van de - volgens de auteur van dit artikel - meest belangwekkende uitspraken, hier en daar aangevuld met de (toch) vermeldenswaardige zaken die door de Hoge Raad met artikel 81 RO zijn afgedaan.

3.1 Wanneer is een overeenkomst (g)een arbeidsovereenkomst?

In het *Deliveroo*-arrest uit 2023 oordeelde de Hoge Raad dat de kwalificatie van een overeenkomst als arbeidsovereenkomst afhangt 'van alle omstandigheden van het geval in onderlinge samenhang bezien', en gaf hij een niet-limitatieve lijst van mogelijk relevante omstandigheden, waaronder of de werkende 'zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen'. Voor rechtsontwikkeling zag de Hoge Raad destijds, gelet op de aandacht van de Nederlandse en Europese wetgever, geen taak.^[4] Het gezichtspunt 'ondernemerschap' leidde tot prejudiciële vragen van het Hof Amsterdam in de procedure van FNV tegen Uber: kan de wijze waarop individuele chauffeurs invulling geven aan ondernemerschap ertoe leiden dat bij gelijke werkzaamheden de een als werknemer en de ander als opdrachtnemer wordt gekwalificeerd? Het hof achtte deze uitkomst een 'zeer ongewenste consequentie'.^[5] De Hoge Raad houdt niettemin vast aan *Deliveroo* en ziet, mede gelet op de (nog altijd) in voorbereiding zijnde wetgeving, geen aanleiding een rangorde in de gezichtspunten aan te brengen.^[6] Zie voor een analyse van de wijze waarop rechters in de praktijk met de gezichtspuntencatalogus van de Hoge Raad omgaan, het tweeluik van Van der Neut en Zevenbergen.^[7]

De *Uber*-beslissing is verder ook procedureel belangwekkend. Door Uber en de bij Uber gevoegde chauffeurs

was betoogd dat FNV niet-ontvankelijk verklaard dient te worden omdat artikel 3 Wet AVV geen grondslag zou bieden voor een (collectieve) verklaring voor recht dat de bij Uber werkzame chauffeurs op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn. Een dergelijke vordering zou enkel in een op artikel 3:305a BW gebaseerde collectieve actie kunnen worden ingesteld, met de daarvan onderdeel zijnde 'opt out'-mogelijkheid voor belanghebbenden van artikel 1018f Rv. De Hoge Raad verwerpt dit standpunt, maar overweegt daarbij wel dat de rechter in een procedure op grond van artikel 3 lid 2 Wet AVV geen algemeen oordeel zal kunnen geven of de met werkenden gesloten overeenkomsten al dan niet als arbeidsovereenkomst kwalificeren 'indien blijkt dat de individuele omstandigheden van de (groepen) werkenden daarvoor te veel uiteenlopen'.^[8]

Inmiddels heeft het Hof Amsterdam naar aanleiding van de antwoorden van de Hoge Raad de vorderingen van FNV afgewezen omdat, bij gebreke van voldoende concrete feitelijke informatie en gelet op de overige wel vastgestelde omstandigheden, het hof geen (groepen van) chauffeurs kan aanwijzen waarvan moet worden uitgegaan dat hun overeenkomst als een arbeidsovereenkomst moet worden gekwalificeerd.^[9]

De Hoge Raad deed nog twee andere kwalificatiegerelateerde uitspraken. In het *UMCG beurspromovendi*-arrest besliste de Hoge Raad dat, gelet op een lacune in de wetgeving (en daarmee in de rechtsbescherming van de beurspromovendi), de overeenkomst tussen UMCG en haar beurspromovendi als een arbeidsovereenkomst kwalificeert. Deze voldoet namelijk aan de definitie van arbeidsovereenkomst in artikel 7:610 BW. De Hoge Raad passeert hiermee artikel 7:615 (oud) BW, dat bepaalde dat de bepalingen van titel 7.10 BW niet op de rechtspositie van beurspromovendi van toepassing zijn.^[10]

In de derde kwalificatie-uitspraak kwam de Hoge Raad eindelijk tot een inhoudelijk oordeel in de procedure tussen FNV en Helpling over de vraag hoe de contractuele relatie van de via het platform van Helpling werkzame schoonmakers moet worden gekwalificeerd. Eerder werd de cassatieprocedure in 2023 wegens het faillissement van Helpling geschorst,^[11] waarna de Hoge Raad in 2024 oordeelde dat over een aantal vorderingen van FNV kon worden doorgeprocedeerd omdat deze niet strekten tot voldoening van verbintenissen uit de boedel.^[12] De Hoge Raad verwerpt de door Helpling aangevoerde cassatieklachten dat enkel sprake zou kunnen zijn van een uitzendovereenkomst als de uitzendkracht te werk wordt gesteld in het beroep of bedrijf van een derde. De Hoge Raad verwerpt verder ook de overige klachten die ertoe strekten dat geen sprake zou zijn van een arbeidsovereenkomst tussen de schoonmakers en Helpling, maar tussen de schoonmakers en de huishoudens waar zij schoonmaakten.^[13]

3.2 Wwz: i-grond ontbinding ingewikkeldheden & berekening transitievergoeding

Zoals ik in mijn kroniek over 2024 concludeerde, wordt de Hoge Raad inmiddels nog slechts beperkt gevraagd om zijn licht te schijnen over onduidelijkheden en onzekerheden in de Wwz-wetgeving. In 2025 tel ik twee inhoudelijke beslissingen van de Hoge Raad over de uitleg en invulling van de Wwz.

Allereerst heeft de Hoge Raad zich in *Profoto* op meerdere vlakken uitgelaten over de ontbinding op de i-grond. Na een succesvol vernietigingsverzoek van een op staande voet ontslagen werknemer had de kantonrechter het voorwaardelijke tegenverzoek van de werkgever tot ontbinding op de e-grond toegewezen. In hoger beroep oordeelde het hof dat van verwijtbaar handelen door de werknemer geen sprake was, maar liet het de ontbinding op de i-grond in stand zonder aanvullende i-vergoeding omdat 'dat niet meer in hoger beroep aan de orde zou zijn'. Volgens de Hoge Raad kan dat oordeel niet in stand blijven omdat ook bij ontbinding op de i-grond moet worden getoetst of herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt.^[14] Ten overvloede overweegt de Hoge Raad aanvullend dat de rechter een aanvullende i-vergoeding ambtshalve mag toekennen. Ook geeft de Hoge Raad regels voor de overeenkomstige toepassing in hoger beroep van artikel 7:686a lid 6 BW: de rechter die voornemens is op grond van artikel 7:671b of 671c BW te ontbinden onder toekenning van een vergoeding, moet de verzoekende partij gelegenheid bieden het verzoek in te trekken. Dat geldt ook voor een aanvullende i-vergoeding en ook in hoger beroep wanneer het hof - na afwijzing of toewijzing op een andere grond in eerste aanleg - alsnog op de i-grond zou willen ontbinden. Trekt de werkgever het verzoek in, dan kan het hof de arbeidsovereenkomst herstellen of een billijke vergoeding toekennen.^[15]

In de tweede Wwz-zaak werd de Hoge Raad de vraag voorgelegd of bij de berekening van de transitievergoeding ook een eerder dienstverband meetelt dat door de werknemer was opgezegd minder dan zes maanden voordat de werknemer weer bij dezelfde werkgever in dienst trad. De letterlijke tekst van artikel 7:673 lid 2 sub b BW bevat op dit punt geen voorbehoud of uitzondering, maar de Hoge Raad oordeelt dat de door de werknemer bepleite uitleg niet strookt met de ratio van de transitievergoeding, namelijk dat deze alleen verschuldigd is als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd of door de werknemer mits dit het gevolg is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever.^[16]

3.3 De verhouding tussen het rechtsvermoeden arbeidsomvang en het verplichte aanbod vaste arbeidsomvang bij oproepovereenkomsten

In 2012 oordeelde de Hoge Raad al dat een vordering gebaseerd op het rechtsvermoeden arbeidsomvang van artikel 7:610b BW met terugwerkende kracht kan worden toegewezen.^[17] In een zaak waarin een werknemer tweemaal een aanbod op grond van artikel 7:628 lid 5 BW (voor 42,5 respectievelijk 30 uur per maand) afwees, oordeelde het hof dat dit reden was om over de periode vóór het beroep op het rechtsvermoeden geen loon toe te kennen.^[18] De Hoge Raad casseert: blijkens de parlementaire geschiedenis bestaan beide regelingen naast elkaar. De 'vastklikregeling' doet geen afbreuk aan het rechtsvermoeden, zodat het afwijzen van een aanbod een geslaagd beroep op het rechtsvermoeden met terugwerkende kracht niet in de weg staat.^[19] In zijn *JAR*-noot beschrijft Zondag mogelijke 'ontsnappingsroutes' voor werkgevers en waarschuwt hij dat doorschietende rechtsbescherming averechts kan uitpakken.^[20]

3.4 Langdurige inleen en misbruik van de uitzendovereenkomst

In een zaak waarin een uitzendkracht - via drie opvolgende uitzendwerkgevers - 13 jaar lang bij dezelfde inlener te werk was gesteld, vernietigde de Hoge Raad het oordeel van het hof dat geen sprake was van misbruik. Na een uitgebreide bespreking van artikel 5 Uitzendrichtlijn^[21] en twee HvJ EU-uitspraken^[22] overweegt de Hoge Raad dat het uitgangspunt van de tijdelijke aard van uitzendarbeid zowel geldt bij achtereenvolgende opdrachten als bij één doorlopende opdracht. Van misbruik moet worden uitgegaan als de uitzendduur langer is dan wat - gelet op alle relevante omstandigheden - redelijkerwijs nog als 'tijdelijk' kan worden aangemerkt en daarvoor geen objectieve verklaring wordt gegeven. De algemene behoefte van de inlener aan een flexibele schil vormt zo'n^[23] verklaring voor 13 jaar inlening niet, en evenmin de omstandigheden dat aan andere uitzendkrachten een vast dienstverband is aangeboden of dat aan deze uitzendkracht ooit een jaarcontract is aangeboden. Het verwijzingshof Amsterdam zal onder meer moeten beoordelen of het aannemen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de inlener een passende sanctie is en, zo ja, per wanneer.^[24]

3.5 Discriminatie bij samenvallen vrije dagen en zwangerschaps-/bevallingsverlof

Een van de twee prejudiciële beslissingen van 21 februari 2025 betrof een regeling in de cao voor het middelbaar beroepsonderwijs over samenloop van zwangerschaps- en bevallingsverlof met dagen waarop niet hoeft te worden gewerkt (o.a. schoolvakanties, feestdagen en door de werkgever aangewezen vrije dagen). In 2020 had de Hoge Raad - in een vergelijkbare zaak over de cao voor het voortgezet onderwijs - al beslist dat samenloop met vakantie volledig moet worden gecompenseerd. De vraag was nu of dat ook geldt voor 'overige dagen' die geen vakantie in de zin van artikel 7:634 BW zijn. Daarbij moet niet alleen gedacht worden aan aangewezen roostervrije dagen, maar ook feestdagen. De Hoge Raad verwerpt het werkgeversbetoog dat zulke dagen buiten de arbeidsovereenkomst vallen: het begrip 'arbeidsvoorwaarde' moet ruim worden uitgelegd. Dagen waarop volgens het gebruikelijke werkpatroon zou worden gewerkt maar waarop uit de arbeidsovereenkomst of de cao volgt dat niet hoeft te worden gewerkt, zullen 'veelal als arbeidsvoorwaarde moeten worden aangemerkt'. Of dit inderdaad het geval is, hangt echter af van alle omstandigheden van het geval. Verschillen die overige dagen in wezen niet van vakantiedagen, dan moet samenloop op grond van het verbod op discriminatie wegens geslacht worden gecompenseerd.^[25] Naar aanleiding van de antwoorden van de Hoge Raad heeft de kantonrechter Rotterdam beslist dat de 'overige dagen' inderdaad als arbeidsvoorwaarde moeten worden beschouwd en bij samenloop met bevallings- en zwangerschapsverlof

gecompenseerd dienen te worden.^[26] In zijn *WJ*-noot signaleert Barentsen terecht dat de betekenis van deze uitspraak verder gaat dan alleen de onderwijspraktijk: in principe dient alle samenloop van arbeidsvoorwaardelijke vrijetijds aanspraken met bevallings- en zwangerschapsverlof te worden gecompenseerd.^[27]

3.6 Verplichte scholing en het studiekostenbeding

Voor de advocatuurlijke praktijk belangwekkend waren de antwoorden op prejudiciële vragen van het Hof Den Haag over een studiekostenbeding voor de Beroepsopleiding Advocatuur.^[28] De Hoge Raad beschouwt deze opleiding als een opleiding *tijdens* het werk - en dus niet als 'startkwalificatie'^[29] - zodat zij kwalificeert als verplichte scholing in de zin van artikel 7:611a lid 1 BW. Vervolgens moest de vraag worden beantwoord of alle op grond van het eerste lid van artikel 7:611a BW verplichte scholing ook kosteloos moet worden aangeboden, met nietigheid van het studiekostenbeding op grond van het vierde lid tot gevolg. Hoewel tekst en parlementaire geschiedenis ruimte laten voor een ander oordeel, kiest de Hoge Raad voor een bevestigend antwoord op grond van een richtlijnconforme uitleg van artikel 7:611a lid 2 BW in het licht van de Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden,^[30] ook al heeft de wetgever deze consequentie bij implementatie wellicht niet duidelijk voor ogen gehad.^[31] Afwijkende (maatwerk)afspraken zijn niet toegestaan. Of onder bijzondere omstandigheden tóch geen terugbetalingsplicht kan ontstaan, laat de Hoge Raad - mede omdat dit het stellen van prejudiciële vragen aan het HvJ EU zou vergen - uitdrukkelijk in het midden. Op het verzoek van de NOvA om ook hierover duidelijkheid te scheppen, overweegt hij ten overvloede dat ook de kosten van de jaarlijkse opleidingspunten voor advocaten^[32] niet voor rekening van de werknemer mogen komen.^[33]

3.7 Het all-in loon tijdens vakantie (en de klachtplicht)

In een gedetailleerd gemotiveerd arrest behandelt de Hoge Raad de toelaatbaarheid van een all-in loon waarin vakantieloon is inbegrepen, waarbij de vaststelling van het loon wanneer dit deels afhangt van met het werk verbonden prestaties (zoals overwerk of commissie). De zaak betrof een groep fysiotherapeuten van wie het salaris omzetafhankelijk was en maandelijks werd uitbetaald, ongeacht of zij vakantie opnamen. Onder verwijzing naar *Robinson-Steele*^[34] stelt de Hoge Raad vast dat artikel 7 Arbeidstijdenrichtlijn^[35] (1) zich niet verzet tegen een vast loon per tijdvak inclusief vakantievergoeding, mits dit loon ook tijdens de vakantie wordt doorbetaald, (2) zich er wél tegen verzet dat het loon in dat geval tijdens de vakantie niet wordt doorbetaald, en (3) bij geheel of grotendeels prestatieafhankelijke beloning vereist dat daarmee bij het vakantieloon rekening wordt gehouden. De cassatieklachten van de werkgever - die betoogde dat door doorbetaling tijdens vakantie geen sprake was van een nietige loonafpraak - worden verworpen: het hof heeft terecht geoordeeld dat het gemis aan omzet over de vakantieperiode niet werd gecompenseerd, waardoor de fysiotherapeuten feitelijk werden ontmoedigd vakantie op te nemen.^[36] Vos signaleert dat de Hoge Raad in het midden laat of een all-in loon überhaupt mogelijk is, en concludeert op basis van de rechtspraak van het HvJ EU dat dit niet kan.^[37]

Verder is deze uitspraak ook interessant als nieuwe 'loof' aan de boom over de klachtplicht in het arbeidsrecht. De Hoge Raad honoreert namelijk wel de cassatieklachten van de werkgever over het in hoger beroep passeren van het in eerste aanleg door de werkgever gedane beroep op schending van de klachtplicht door de fysiotherapeuten. De klachtplicht geldt wanneer sprake is van ondeugdelijke nakoming, niet bij een geheel ontbreken van nakoming.^[38] De Hoge Raad overweegt dat het niet (volledig) doorbetalen van loon tijdens vakantie moet worden beschouwd als ondeugdelijke nakoming, en niet als het in het geheel niet verrichten van een prestatie, omdat doorbetaling van loon tijdens vakantie geen afzonderlijke prestatie is maar onderdeel van het recht op loonbetaling.^[39] In vergelijkbare zin oordeelde de Hoge Raad eerder dat het niet volledig betalen van loon of een overwerkvergoeding naar zijn aard niet gelijk te stellen is aan het in het geheel niet verrichten van een prestatie en dat het antwoord op de vraag of in een concreet geval sprake is van gedeeltelijk of niet-presteren, afhangt van de omstandigheden van het geval.^[40] Zie verder over de klachtplicht het lezenswaardige artikel van Boot waarin hij de mogelijk relevante omstandigheden voor een geslaagd beroep op de klachtplicht in arbeidsrechtelijke context bespreekt.^[41]

3.8 Pensioen

2025 telde vier pensioenrechtelijke uitspraken van de Hoge Raad, waarvan drie betrekking hadden op werkingssfeergeschillen van verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen. Alle cassatieklachten die betrekking hadden op het oordeel dat de werkgever wel^[42] of niet^[43] binnen de werkingssfeer van het verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds viel, zijn door de Hoge Raad verworpen. Alleen in de *Medux*-zaak over het Pensioenfonds Zorg en Welzijn gebeurde dit met een inhoudelijke motivering. Door werkgever Medux was geklaagd dat het hof ten onrechte geen beslissend gewicht had toegekend aan het feit dat zij niet onder de werkingssfeer van de in de bedrijfstak geldende cao viel en dat de werkingssfeer van een bedrijfstak-cao en een bedrijfstakpensioenfonds identiek zouden moeten luiden. Hoewel het volgens de Hoge Raad in het algemeen voor de hand ligt dat de werkingssferen van verwante cao's en bedrijfstakpensioenfondsen gelijklopen, staat geen rechtsregel eraan in de weg dat deze toch uiteenlopen. Ook de klacht dat de werkgever niet wordt vertegenwoordigd door en ook niet kan worden toegelaten tot een werkgeversorganisatie in de betreffende bedrijfstak, staat er niet aan in de weg dat de werkgever onder de werkingssfeer kan vallen.^[44]

De (tweede)^[45] *Booking.com*-uitspraak is vooral interessant vanwege het oordeel over de aanvang van de verjaring van premievorderingen van bedrijfstakpensioenfondsen - een vraagstuk dat literatuur en lagere rechtspraak^[46] lang verdeeld heeft gehouden en waarover prejudiciële vragen zouden worden gesteld, totdat de betreffende procedure werd ingetrokken.^[47] Volgens de Hoge Raad geldt het verjaringsregime van artikel 3:308 BW, zodat de termijn aanvangt op de dag na opeisbaarheid. Een bedrijfstakpensioenfonds kan met zijn uitvoeringsreglement echter niet bewerkstelligen dat de vordering pas opeisbaar wordt zodra het - mogelijk vele jaren later - factureert. Uit artikel 26 Pw volgt dat de premievordering uiterlijk zes maanden na afloop van het betreffende kalenderjaar opeisbaar wordt geacht.^[48] Dit kan ertoe leiden dat een premievordering al verjaard is voordat het fonds bekend wordt met de premieplicht. Ten overvloede wijst de Hoge Raad op verlenging van de verjaringstermijn bij opzettelijk verborgen houden door de werkgever en op een mogelijk beroep op de derogerende werking van de redelijkheid en billijkheid.^[49] Gelet op de (zeer) hoge lat van deze uitzonderingen lijkt voor fondsen die zich pas jaren later bewust worden van een niet-aangesloten werkgever een vordering tot schadevergoeding wegens gemiste premies kansrijker. Op de verjaring van een dergelijke vordering is artikel 3:310 lid 1 BW van toepassing, waarvoor subjectieve bekendheid met schade en aansprakelijke persoon de korte termijn doet aanvangen. Nu de Hoge Raad zich in *Booking* over deze alternatieve claimroute niet heeft uitgelaten en het Hof Amsterdam deze grondslag recent ontoelaatbaar heeft geoordeeld wegens doorkruising van het verjaringsregime van artikel 3:308 BW,^[50] ligt het voor de hand dat de Hoge Raad zich hierover binnen afzienbare tijd alsnog zal moeten uitspreken.

De vierde en laatste pensioenrechtelijke uitspraak betreft de procedure die een drietal deelnemers in de pensioenregeling voor havenwerkers waren begonnen tegen de fusie van Optas Pensioenen met Aegon. Door DNB was de op grond van artikel 3:119 lid 2 Wft vereiste instemming voor de fusie verleend, maar deze instemming werd later - nadat de fusie al was uitgevoerd - door de bestuursrechter vernietigd. De Hoge Raad oordeelt dat artikel 1:23 lid 1 Wft in dat geval niet meebrengt dat de fusie nietig of vernietigbaar is.^[51]

3.9 Bewijsrechtelijke bewegingen

Tot slot is opvallend dat alle vier de procesrechtelijke uitspraken van de Hoge Raad betrekking hadden op vragen van bewijsrecht. Naast een artikel 81 RO-verwerping van een door de werknemer ingesteld cassatieberoep tegen het afwijzen van een vordering tot afgifte van stukken,^[52] heeft de Hoge Raad geoordeeld dat een tweede bewijsbeslag gelegd nadat het eerste bewijsbeslag was vervallen niet noodzakelijkerwijs onrechtmatig is wanneer de beslaglegger tussentijds had geweigerd mee te werken aan vernietiging van de eerder beslagen bescheiden.^[53]

Voor de arbeidsrechtpraktijk relevanter zijn de twee bewijsrechtelijke uitspraken van begin 2025. In een zaak waarin de werknemer de werkgever aansprakelijk stelde voor het (door de werknemer opgevolgde) advies van de bedrijfsarts om deels zelf ontslag te nemen, beriep de bedrijfsarts zich tijdens een getuigenverhoor op zijn functioneel verschoningsrecht. Het hof verwierp dit beroep onder verwijzing naar de uitzondering in artikel 14

lid 7 Arbeidsomstandighedenwet. De Hoge Raad vernietigt omdat het beroep op het verschoningsrecht enkel ten overstaan van de raadsheer-commissaris was toegelicht terwijl de meervoudige kamer erover besliste, en oordeelt ten overvloede dat ook de klachten over een te ruime toepassing van die uitzondering slagen. Artikel 14 lid 7 Arbeidsomstandighedenwet is volgens de Hoge Raad beperkt tot gegevens die noodzakelijk zijn voor verzuimbegeleiding en re-integratie; daaronder vallen niet zonder meer alle gegevens over de werkzaamheden van de bedrijfsarts bij verzuimconsulten.^[54] Een belangenafweging die tot opheffing van het verschoningsrecht zou leiden, kan niet worden gegrond op de door het hof genoemde omstandigheden - inschakeling door de werkgever, het ontbreken van een behandelrelatie en de toestemming van de werknemer om gegevens te delen - nu deze geen uitzonderlijke situatie opleveren.^[55]

Twee weken later beantwoordde de Hoge Raad de vraag of de werkgever tegen het wettelijk vermoeden van benadeling van artikel 17eb Wet bescherming klokkenluiders (sinds 18 februari 2023) kan volstaan met tegenbewijs, of het tegendeel zal moeten bewijzen - wat in het algemeen lastiger is dan het louter ontzenuwen van een bewijsvermoeden.^[56] Volgens de Hoge Raad bestaat er geen redelijke twijfel dat uit de Klokkenluidersrichtlijn volgt dat de werkgever het tegendeel moet bewijzen, en dus niet met ontzenuwen kan volstaan. Het cassatieberoep faalde niettemin, omdat het bestreden arrest aldus moet worden gelezen dat het hof had geoordeeld dat de werkgever had bewezen dat het ontbindingsverzoek geen verband hield met de melding.^[57]

4. Afsluiting

Het gaat te ver om te zeggen dat de Hoge Raad inmiddels op de Wwz is uitgekauwd, maar duidelijk is wel dat deze wetgeving na elf jaar inmiddels voor de rechtspraktijk als vertrouwd terrein mag worden beschouwd.

Wat vooral opvalt aan de arbeidsrechtelijke uitspraken van de Hoge Raad in 2025 is het belang van het Unierecht: in zeven van de 27 uitspraken gaf de Hoge Raad rekenschap van Europese Richtlijnen en rechtspraak van het EHRM die relevant waren voor de uitleg en toepassing van het nationale recht.^[58] Voor de arbeidsrechtpraktijk betekent dit dat een grondige kennis van het Europese recht - en in het bijzonder van de relevante richtlijnen en de uitleg daarvan door het HvJ EU - steeds onmisbaarder wordt: zowel bij advisering als bij procederen kan een richtlijnconforme uitleg de uitkomst van een geschil bepalen, ook wanneer de nationale wettekst op het eerste gezicht een andere richting lijkt op te wijzen.

Daarnaast valt op dat de Hoge Raad zich op het terrein van de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst terughoudend blijft opstellen waar het gaat om rechtsontwikkeling en uitdrukkelijk de bal bij de wetgever legt. Die terughoudendheid plaatst de praktijk vooralsnog voor de uitdaging om binnen het bestaande beoordelingskader tot werkbare uitkomsten te komen, in afwachting van de aangekondigde (en weer afgelaste) wetgevende initiatieven.

Datum uitspraak	ECLI-nummer uitspraak	Uitkomst	CPG gevolgd?	Eiser/Verzoeker	Onderwerp
31-jan-25	ECLI:NL:HR:2025:162	Vernietiging	Contrair	Bedrijfsarts	Procesrecht & IPR
7-feb-25	ECLI:NL:HR:2025:190	Verwerping	Gevolgd	Werknemer	Ontslag & vergoedingen
14-feb-25	ECLI:NL:HR:2025:264	Verwerping (81 RO)	Gevolgd	Werkgever	Concurrentie
21-feb-25	ECLI:NL:HR:2025:319	Beantwoorden prejudiciële vragen	Contrair	Werkgever	Kwalificatie

21-feb-25	ECLI:NL:HR:20 25:320	Beantwoorden prejudiciële vragen	Gevolgd	Werknemer	Discriminatie
7-mar-25	ECLI:NL:HR:20 25:365	Verwerping	Gevolgd	Werknemer	Ontslag & vergoedingen
21-mar-25	ECLI:NL:HR:20 25:423	Verwerping	Gevolgd	Werkgever	Pensioen
28-mar-25	ECLI:NL:HR:20 25:483	Verwerping	Contrair	Werkgever	Kwalificatie
28-mar-25	ECLI:NL:HR:20 25:480	Verwerping (81 RO)	Gevolgd	Werknemer	Werkgeversaanspr akelijkheid
11-4-2025	ECLI:NL:HR:20 25:543	Verwerping	Contrair	Werkgever	Kwalificatie
6-jun-25	ECLI:NL:HR:20 25:858	Verwerping (81 RO)	Gevolgd	Werkgever	Ontslag & vergoedingen
4-jul-25	ECLI:NL:HR:20 25:1095	Verwerping (81 RO)	Gevolgd	PU (BPF)	Pensioen
11-jul-25	ECLI:NL:HR:20 25:1140	Verwerping	Gevolgd	Werknemer	Ontslag & vergoedingen
18-jul-25	ECLI:NL:HR:20 25:1171	Vernietiging	Gevolgd	Werknemer	Ontslag & vergoedingen
12-sep-25	ECLI:NL:HR:20 25:1260	Verwerping (81 RO)	Gevolgd	Werknemer	Werkgeversaanspr akelijkheid
19-sep-25	ECLI:NL:HR:20 25:1325	Verwerping	Gevolgd	Werkgever	Pensioen
19-sep-25	ECLI:NL:HR:20 25:1320	Verwerping (81 RO)	Gevolgd	Werkgever	Concurrentie
26-sep-25	ECLI:NL:HR:20 25:1386	Beantwoorden prejudiciële vragen	Gevolgd	Werknemer	Studiekostenbeding
10-okt-25	ECLI:NL:HR:20 25:1532	Verwerping (81 RO)	Gevolgd	Werknemer	Procesrecht & IPR
10-okt-25	ECLI:NL:HR:20 25:1541	Verwerping (81 RO)	Gevolgd	Werknemer	Ontslag & vergoedingen
10-okt-25	ECLI:NL:HR:20 25:1544	Verwerping	Gevolgd	Aanspraakgerecht igde	Pensioen
31-okt-25	ECLI:NL:HR:20 25:1631	Vernietiging	Gevolgd	Werknemer	Procesrecht & IPR
21-nov-25	ECLI:NL:HR:20	Vernietiging	Contrair	Werkgever	Loon &

	25:1737				arbeidstijden
21-nov-25	ECLI:NL:HR:2025:1733	Vernietiging	Gevolgd	Werknemer	WAADI
28-nov-25	ECLI:NL:HR:2025:1808	Verwerping	Gevolgd	Werknemer	Ontslag & vergoedingen
28-nov-25	ECLI:NL:HR:2025:1802	Vernietiging	Gevolgd	Werknemer	Loon & arbeidstijden
12-dec-25	ECLI:NL:HR:2025:1900	Verwerping (81 RO)	Gevolgd	Werknemer	Loon & arbeidstijden

Voetnoten

[1] Naomi Dempsey is cassatieadvocaat bij Houthoff.

[2] Advocaat-generaal De Bock concludeerde tot ontkennende beantwoording van de prejudiciële vragen die ertoe strekten of persoonlijk ondernemerschap ertoe kan leiden dat bij één persoon wordt geconcludeerd dat sprake is van een opdrachtovereenkomst terwijl een ander die hetzelfde werk op dezelfde wijze verricht als werknemer wordt gekwalificeerd. De Hoge Raad beantwoordde deze vraag bevestigend, zie § 3.1.

[3] Tot de ‘werknemer’-cassaties reken ik ook de cassatieberoepen die zijn ingesteld door een bedrijfsarts, pensioengerechtigden en een bedrijfstakpensioenfonds.

[4] HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, r.o. 3.2.5-3.2.6.

[5] Hof Amsterdam 13 februari 2024, ECLI:NL:GHAMS:2024:601, r.o. 3.3.

[6] HR 21 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:319, r.o. 3.3-3.4.

[7] N.M.Q. van der Neut & P.C. Zevenbergen, ‘De Deliveroo-gezichtspunten gewogen: some factors are more equal than others’, *TAP* 2025/234 en ‘De Deliveroo-gezichtspunten als kapstok voor alle omstandigheden van het geval’, *TAP* 2025/267.

[8] HR 21 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:319, r.o. 3.7.4.

[9] Hof Amsterdam 27 januari 2026, ECLI:NL:GHAMS:2026:163, r.o. 5.35-5.38.

[10] HR 28 maart 2025, ECLI:NL:HR:2025:483, r.o. 3.4.1-3.4.2.

[11] HR 9 juni 2023, ECLI:NL:HR:2023:887.

[12] HR 12 januari 2024, ECLI:NL:HR:2024:23.

[13] HR 11 april 2025, ECLI:NL:HR:2025:543.

[14] HR 18 juli 2025, ECLI:NL:HR:2025:1171, r.o. 3.2.2.

[15] Zie over de ongerijmdheden waartoe deze regels in hoger beroep leiden en de vragen die de Hoge Raad onbeantwoord laat J.P. Quist, ‘*Profoto* beschouwd door de lens van het hoger beroep’, *TAP* 2026/2 en over de ambtshalve toepassing van de i-grond O. Balak & P.J.B.M. Besselink, ‘De ambtshalve toepassing van de cumulatiegrond getoetst’, *TRA* 2025/104.

- [16] HR 28 november 2025, ECLI:NL:HR:2025:1808, r.o. 3.1.4.
- [17] HR 27 april 2012, ECLI:NL:HR:2012:BW0017, r.o. 3.4.
- [18] Hof Arnhem-Leeuwarden 16 april 2024, ECLI:NL:GHARL:2024:2572.
- [19] HR 28 november 2025, ECLI:NL:HR:2025:1802, r.o. 3.2-3.3.
- [20] *JAR* 2026/1.
- [21] Richtlijn 2008/104/EG (*PbEG* 2008, L 327/9).
- [22] HvJ EU 14 oktober 2020, ECLI:EU:C:2020:823 (*JH/KG*) en HvJ EU 17 maart 2022, ECLI:EU:C:2022:196 (*Daimler*).
- [23] HR 21 november 2025, ECLI:NL:HR:2025:1733, r.o. 3.3.2.
- [24] Zie nader over de juridische houdbaarheid van het aannemen van een arbeidsovereenkomst met de inlener nr. 6-7 van de noot van F.M. Dekker in *TRA* 2026/6 en N. Zekiç, 'Objectieve verklaring voor langdurig uitzendwerk', *TvO* 2025/3, nr. 7.
- [25] HR 21 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:320, r.o. 3.5.1-3.5.2.
- [26] Ktr. Rotterdam 6 juni 2025, ECLI:NL:RBROT:2025:6865, r.o. 3.6-3.7.
- [27] Zie nr. 11 van de noot van B. Barentsen in *NJ* 2026/2.
- [28] Hof Den Haag 22 oktober 2024, ECLI:NL:GHDHA:2024:1877.
- [29] HR 26 september 2025, ECLI:NL:HR:2025:1386, r.o. 3.4.3.
- [30] Richtlijn (EU) 2019/1152 (*PbEU* 2019, L 186).
- [31] HR 26 september 2025, ECLI:NL:HR:2025:1386, r.o. 3.5.4.
- [32] HR 26 september 2025, ECLI:NL:HR:2025:1386, r.o. 3.5.5.
- [33] HR 26 september 2025, ECLI:NL:HR:2025:1386, r.o. 3.8.2.
- [34] HvJ EU 16 maart 2006, ECLI:EU:C:2006:177 (*Robinson-Steele*).
- [35] Richtlijn 2003/88/EG (*PbEU* 2003, L 299/1).
- [36] HR 21 november 2025, ECLI:NL:HR:2025:1737, r.o. 3.2.1-3.2.6.
- [37] E.L.H. van der Vos, 'All-in loon is in strijd met het Nederlandse en Europese recht', *TRA* 2026/24.
- [38] HR 8 maart 2024, ECLI:NL:HR:2024:336, r.o. 4.1.3.
- [39] HR 21 november 2025, ECLI:NL:HR:2025:1737, r.o. 3.4.1.
- [40] HR 20 september 2024, ECLI:NL:HR:2024:1278 en 1281, r.o. 3.3.
- [41] G.C. Boot, 'Wel of geen schending van de klachtplicht: een bespreking van de relevante omstandigheden', *TRA* 2026/36.
- [42] HR 21 november 2025, ECLI:NL:HR:2025:1737, r.o. 3.4.1.

[43] HR 4 juli 2025, ECLI:NL:HR:2025:1095.

[44] HR 19 september 2025, ECLI:NL:HR:2025:1325, r.o. 3.2 en 3.4.

[45] In HR 19 april 2021, ECLI:NL:HR:2021:527 vernietigde de Hoge Raad het oordeel van het Hof Amsterdam dat [Booking.com](https://www.booking.com) niet binnen de werkingssfeer van het bedrijfstakpensioenfonds voor de reisbranche viel. Na deze vernietiging oordeelde het Hof Den Haag dat [Booking.com](https://www.booking.com) wel binnen de werkingssfeer viel waartegen [Booking.com](https://www.booking.com) cassatieberoep instelde.

[46] Zie o.a. A.A. Boutens, 'De verjaring van achterstallige premievorderingen bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen: de (pensioen)draad kwijt', *TPV* 2022/4; M. Heemskerk & J. Tangelder, 'Kan verplicht bedrijfstakpensioenfonds premievorderingen onverjaarbaar maken?', in: D.F.H. Stein, V. Tweehuysen & S.E. Bartels, *Verjaring (Onderneming en Recht nr. 120)*, Deventer: Wolters Kluwer 2020, p. 379 e.v.; J. Los, 'Verjaring van premievorderingen: een update', *TAP* 2021/256; M. Bestebeurtje, 'Aanvang verjaringstermijn van de premievordering van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds leidt tot veel (rechts)onzekerheid', *ArbeidsRecht* 2021/50; J. Los, 'Verjaring van premievorderingen', *TAP* 2018/212.

[47] Hof 's-Hertogenbosch 14 juni 2022, ECLI:NL:GHSHE:2022:1849.

[48] HR 21 maart 2025, ECLI:NL:HR:2025:423, r.o. 3.2.7-3.2.8.

[49] HR 21 maart 2025, ECLI:NL:HR:2025:423, r.o. 3.2.9.

[50] Hof Amsterdam 20 januari 2026, ECLI:NL:GHAMS:2026:166, r.o. 6.11-6.13. Zie hierover kritisch de noot van J. Kaldenberg in *PJ* 2026/23.

[51] HR 10 oktober 2025, ECLI:NL:HR:2025:1544, r.o. 3.3.2-3.3.3.

[52] HR 10 oktober 2025, ECLI:NL:HR:2025:1532.

[53] HR 31 oktober 2025, ECLI:NL:HR:2025:1631, r.o. 3.4.

[54] HR 31 januari 2025, ECLI:NL:HR:2025:162, r.o. 4.3.5-4.3.6.

[55] HR 31 januari 2025, ECLI:NL:HR:2025:162, r.o. 4.4.3.

[56] Zie nader over het verschil tussen tegenbewijs en bewijs van het tegendeel nr. 4.24-4.28 van de lezenswaardige conclusie van advocaat-generaal Drijber vóór het arrest, ECLI:NL:PHR:2024:1260.

[57] HR 7 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:190, r.o. 4.4.

[58] HR 7 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:190; HR 21 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:320; HR 11 april 2025, ECLI:NL:HR:2025:543; HR 11 juli 2025, ECLI:NL:HR:2025:1140; HR 26 september 2025, ECLI:NL:HR:2025:1386; HR 21 november 2025, ECLI:NL:HR:2025:1737; HR 21 november 2025, ECLI:NL:HR:2025:1733.