

## RECHTSPRAAK

***Ragetlie-regeling niet van toepassing bij voortzetting dienstverband voor bepaalde tijd na bereiken AOW: datum ingaan (vanaf AOW) van voortzetting doorslaggevend en niet datum van overeenstemming (voor AOW)****Feiten*

Werknemer is op 1 april 2001 in dienst getreden bij DAS als jurist. Door DAS is aan werknemer - conform de cao Verzekeringsbedrijf - bericht dat vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd op 23 april 2021 zijn arbeidsovereenkomst met DAS van rechtswege zou eindigen. Voorafgaand aan het eindigen van de arbeidsovereenkomst hebben partijen afgesproken dat werknemer na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd op basis van een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van zes maanden zijn werkzaamheden zou voortzetten in de functie van specialist kwaliteit. Partijen zijn in totaal ten minste vijf keer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan, voor het laatst van 26 april 2024 tot en met 31 december 2024.

Eind oktober 2024 heeft DAS mondeling aan werknemer te kennen gegeven dat zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet zou worden verlengd. Bij brief van 7 november 2024 is dit aan werknemer bevestigd. Op 19 november 2024 heeft werknemer twee meldingen gedaan bij DAS op basis van de klokkenluidersregeling van DAS. Eind december 2024 heeft werknemer van DAS een cadeaubon en geld voor een afscheidsetentje gekregen vanwege het eindigen van zijn arbeidsovereenkomst met DAS. Begin januari 2025 heeft werknemer gesolliciteerd op de functie van specialist kwaliteit bij DAS. Op 10 januari 2025 heeft DAS aan werknemer meegedeeld dat de vacature inmiddels door een andere kandidaat was ingevuld. Bij brief van 27 januari 2025 heeft DAS uitgebreid gereageerd op de klokkenluidersmeldingen van werknemer.

Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij is benadeeld na het doen van de klokkenluidersmeldingen dan wel is gediscrimineerd vanwege zijn leeftijd en dat in zijn geval de *Ragetlie*-regel zou gelden. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

*Geen sprake van benadeling na klokkenluidersmeldingen*

Voor zover werknemer heeft beoogd dat de benadeling na klokkenluiden (dus na 19 november 2024) heeft plaatsgevonden door hem in januari 2025 niet op zijn sollicitatie (naar zijn eigen functie) te benoemen, miskent hij dat die afwijzing reeds besloten lag in de mededeling van DAS van 7 november 2024 dat de laatste arbeidsovereenkomst na ultimo 2024 niet meer verlengd zou worden. Dit was werknemer al vóór zijn 'meldingen' op 19 november 2024 bekend, althans had hem duidelijk kunnen en moeten zijn. Van een daarvan af te scheiden benadeling nadien is dan ook geen sprake. Door na de definitieve aanzegging 'definitief einde' eerst een 'melding' te doen en vervolgens op de eigen functie te solliciteren ontstaat er geen rechtsplicht voor DAS om dat definitieve einde te heroverwegen. Van een feitelijk 'nieuwe' benadeling in 2025 is dan ook geen sprake geweest.

#### *Geen sprake van leeftijdsdiscriminatie*

Werknemer stelt dat het 'einde bepaalde tijd' het gevolg is van verboden leeftijdsdiscriminatie, omdat de niet-verlenging geen andere dan de bij wet verboden grondslag gelegen in de leeftijd van werknemer had. Deze stelling miskent dat de wetgever over het aangaan en verlengen van arbeidsovereenkomsten na het door de werknemer bereikt hebben van de AOW-leeftijd in artikel 7:668a lid 12 BW heeft bepaald dat de werkgever gedurende 48 maanden nadien maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mag aangaan, alvorens 'ontslagbescherming' ontstaat. Deze regulering impliceert dat elke zodanig aangegane arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, zonder dat uit het enkele feit dat de arbeidsovereenkomst eindigt terwijl de leeftijd van de betreffende werknemer hoger is dan de AOW-leeftijd het vermoeden volgt dat dit einde het gevolg is van verboden leeftijdsdiscriminatie. Ook de kantonrechter is van die gedachte uitgegaan. Tussen partijen staat vast dat de in deze bepaling genoemde grenzen door DAS in acht zijn genomen. DAS mocht als werkgever deze arbeidsovereenkomsten van rechtswege laten eindigen, mits zij daarbij binnen de genoemde grenzen zou blijven en dus zonder zich daarmee schuldig te maken aan verboden leeftijdsdiscriminatie. Daarmee staat voldoende vast dat het enkele feit dat DAS niet opnieuw een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wilde aangaan op zichzelf geen vermoeden van leeftijdsdiscriminatie oproept, zoals werknemer ten onrechte heeft betoogd. Dat vermoeden valt bovendien niet te rijmen met de gebleken bereidheid van DAS om met werknemer na het bereiken van diens AOW-gerechtigde leeftijd verschillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten (voor bepaalde tijd) aan te gaan. De andersluidende stellingen van werknemer miskennen dat het DAS vrij stond om bij het einde van elk van die arbeidsovereenkomsten met werknemer deze al dan niet te verlengen, mits zij daarbij de grenzen van artikel 7:668a lid 12 BW maar in acht zou nemen.

#### *Ragelie-regeling niet van toepassing: datum ingaan (vanaf AOW) van voortzetting doorslaggevend en niet datum van overeenstemming (voor AOW)*

Ten onrechte stelt werknemer dat de keten van opvolgende arbeidsovereenkomsten zeven schakels telt in plaats van de bij wet toegestane zes schakels. De fout in de telling van werknemer zit hem in de betekenis die hij (ten onrechte) toekent aan het feit dat de datum waarop de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is overeengekomen vóór zijn AOW-

gerechtigde leeftijd lag. Het gaat immers niet om de datum waarop die arbeidsovereenkomst is aangegaan, maar per welke datum die is ingegaan. Een andersluidende uitleg vindt geen steun in de wetsgeschiedenis, noch in de kennelijke strekking van de wetsbepaling, die immers een verruiming van de voortzetting van een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor AOW-gerechtigden regelt, waarbij de datum waarop overeenstemming over de toepassing van deze verruimingsregel is bereikt niet relevant is. Dat de rechtsgevolgen van een vóór datum pensionering overeengekomen ‘verlenging-voor-bepaalde-tijd-na-pensionering’ anders zouden zijn dan bij een pas na pensionering overeengekomen verlenging is geenszins de bedoeling van de wetgever geweest en mist ook in het licht van de doelstelling van de bepaling voldoende logica en daarmee voldoende grondslag.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 18-08-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2026:2405

**Zaaknummer:** 200.359.143

**Rechters:** I.A. van der Burg, H.T. van der Meer en R.L. de Graaff

**Advocaten:** R.K.A. Kop

**Wetsartikelen:** 7:667 BW, 7 WGBL en 1 Whk