

33 763 Toekomst van de krijgsmacht

29 544 Arbeidsmarktbeleid

Nr. 178 Brief van de minister van Werk en Participatie en de staatssecretaris van Defensie

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 juli 2026

Inleiding

Met deze brief informeren wij uw Kamer over de rechtspositie van de reservist.¹ Hierbij wordt met name ingegaan op de rechtspositie van de reservist in de civiele arbeidsverhouding en sociale zekerheid. Reservisten hebben namelijk dikwijls naast hun aanstelling als militair bij Defensie ook een dienstbetrekking bij een andere werkgever. Hierna wordt met het oog op de leesbaarheid gesproken over Defensie respectievelijk de reguliere werkgever.

De afgelopen jaren is de internationale veiligheidssituatie snel veranderd. Het is niet langer ondenkbaar dat Nederland betrokken raakt bij een gewapend conflict. Defensie bouwt aan een inzetbare en schaalbare krijgsmacht die kan meebewegen met de dreiging (zowel op- als afschalen), kan afschrikken en zo nodig het territorium en de belangen van Nederland en de NAVO-bondgenoten kan verdedigen. In de Defensienota 2026 (Kamerstuk 36975, nr. 1) is de ambitie opgenomen om te bouwen aan een schaalbare krijgsmacht van circa 102.000 mensen in 2030 en door te groeien naar 122.000 mensen. In dat kader worden reservisten – en dus ook hun rechtspositie – steeds belangrijker. Het kabinet zet er daarbij op in om het aantal reservisten meer dan te verdubbelen naar 20.000 in 2030. Niet alleen wordt het aantal reservisten meer dan verdubbeld, de inzet van reservisten zal ook gaan veranderen. Bovendien is er krapte op de arbeidsmarkt waarbij het kabinet zich realiseert dat zij veel vraagt van de samenleving, waaronder van de reguliere werkgever van de reservist.

Verduidelijken rechten en plichten

Om de gewenste toename van het aantal reservisten te realiseren is duidelijkheid over de rechten en plichten in de driehoek van reservist, reguliere werkgever en Defensie van belang. De militaire rechtspositie van reservisten is geregeld in het militair ambtenarenrecht. De rechtspositie van reservisten bij hun reguliere werkgever is geregeld in het arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht.

¹ Deze brief is conform de toezegging tijdens het Commissiedebat Arbeidsmarktbeleid en Arbeidsmarktdiscriminatie van 24 september 2025 (TZ202509-121 en 2025A04872) en de toezegging in de brief van de staatssecretaris van Defensie aan de Tweede kamer van 17 december 2025 (Kamerstukken II, 2025-2026, 33763, nr. 174, p. 10).

Het ministerie van SZW brengt in samenwerking met het ministerie van Defensie en sociale partners in kaart hoe deze verschillende bestaande juridische stelsels zich tot elkaar verhouden en of en zo ja waar, verduidelijking of aanpassing van verantwoordelijkheden wenselijk is. Het kabinet concludeert dat huidige regelgeving rondom reservisten versnipperd is en dat deze is geschreven in een tijd waarin de rol van reservisten wezenlijk anders was dan de rol die Defensie de komende jaren aan reservisten wil toekennen. Ook is in de tussentijd de arbeidsmarkt veel krappier geworden. Werkgevers en Defensie concurreren om schaarse competenties en bovendien om de werkbare tijd van de reservist.

De driehoeksverhouding tussen de reservist, de reguliere werkgever en Defensie is complex en vaak afhankelijk van individuele afspraken. Dat is onwenselijk omdat reservisten kunnen worden geconfronteerd met onvoorziene gevolgen in hun arbeidsverhouding en werkgevers op hun beurt kunnen worden geconfronteerd met onvoorziene gevolgen voor de bedrijfsvoering. Ook leidt deze complexe relatie tot onduidelijkheid over de rechtspositie van de reservist. Dit is noch bevorderlijk voor de arbeidsmarkt noch voor de ambitie van Defensie om meer reservisten in te zetten.

Wij zijn gezamenlijk tot de conclusie gekomen dat het daarom tijd is om zowel de militaire rechtspositie van de reservist als de rechtspositie bij de reguliere werkgever te verduidelijken en waar nodig te versterken. Dit is in het belang van alle betrokken partijen: de reservist, de reguliere werkgever, Defensie en de maatschappij als geheel. De belangen van Defensie als werkgever dienen immers een breder maatschappelijk belang, namelijk het beschermen van onze vrijheid, het waarborgen van veiligheid en het naleven van internationale verplichtingen.

Hoewel voor het bereiken van deze doelen in de eerste plaats een duidelijke rol is weggelegd voor de overheid, blijft ook de rol van de sociale partners cruciaal. Niet alleen om in samenwerking met de wetgever te bezien waar wet- en regelgeving versterking behoeft, maar ook om te blijven onderzoeken of in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) aanvullende afspraken over de rechtspositie van de reservist nodig zijn. Wij verwijzen in dit verband graag naar de oproep van de Stichting van de Arbeid aan decentrale cao-partijen om reservistenbepalingen in cao's op te nemen.² Maatregelen die vragen om wijzigingen in de militaire rechtspositie komen tot stand in overleg met de centrales voor overheidspersoneel.

De veranderende veiligheidssituatie zal van alle partijen inspanning blijven vragen. Deze brief kan gezien worden als een startschot van de verbetering van de rechtspositie van de reservist in de civiele arbeidsverhouding. Het kabinet wil zich maximaal inspannen om reservisten en werkgevers beter te ondersteunen, door dit onderwerp integraal te benaderen. Dit wil het kabinet onder andere bereiken door werkgevers financieel te ondersteunen, maar bijvoorbeeld ook door een speciale verlofvorm voor reservisten te onderzoeken. De aangehaalde

² Brief van Voorzitters Stichting van de Arbeid en Staatssecretaris van het ministerie van Defensie aan decentrale sociale partners, 17 januari 2025, www.stvada.nl

punten in deze brief zijn echter niet uitputtend. Het onderzoek naar noodzakelijke maatregelen om de rechtspositie van de reservist te verbeteren en het gesprek daarover met sociale partners lopen door. Het is niet uitgesloten dat er bij de nadere uitwerking van de verschillende onderwerpen nieuwe inzichten ontstaan en nieuwe maatregelen tot stand komen. De maatregelen zullen steeds in samenhang worden gezien, waarbij gezocht zal worden naar een balans tussen de verschillende belangen.

Daarnaast zal per maatregel worden beoordeeld wat de financiële consequenties zijn en hoe de maatregel past binnen de financiële kaders en of deze uitvoerbaar is.

Samenhang inzet reservisten met andere (nood)wetgeving

Defensie moet optimaal voorbereid zijn voor een mogelijk conflict. Het voorstel van wet op de Defensie Gereedheid (Wodg) voorziet in het wegnemen van knelpunten in de verhoogde gereedstelling van de krijgsmacht. Met het oog op die gereedheid van de krijgsmacht zal Defensie als gezegd in de toekomst een groter beroep doen op reservisten.³ Bij een grotere inzet van reservisten moet een evenwicht gevonden worden tussen soms conflicterende belangen. Een langdurige oproep in werkelijke dienst kan bijvoorbeeld grote impact hebben op de bedrijfsvoering van de reguliere werkgever. Mede hierom is het voornemen om de rechtspositie van reservisten te herzien. In de consultatieversie van het wetsvoorstel is onderzocht of die herziening in de Wodg kon worden meegenomen. Omdat het verbeteren van de rechtspositie van de reservist een complex geheel aan maatregelen omvat, past dit niet in het tijdsplan van de Wodg en is besloten dit separaat op te pakken.

In buitengewone omstandigheden zal ook rekening moeten worden gehouden met noodwetgeving waarvan de kaders – voor zover hier relevant – zijn neergelegd in onder andere de Coördinatiewet uitzonderingstoestanden en de Noodwet arbeidsvoorziening. Op grond van de Noodwet arbeidsvoorziening kan de overheid namelijk meer specifiek ingrijpen in de arbeidsmarkt, door het verrichten van bepaald werk te verplichten, of door beperkingen op te leggen op het aannemen of ontslaan van werknemers. De Wodg en hetgeen opgenomen in deze kamerbrief houden verband met bevoegdheden die de Minister van SZW uitoefent op grond van deze noodwet. Dergelijke (tijdelijke) maatregelen in buitengewone omstandigheden kunnen immers ook gevolgen hebben voor de rechtspositie van reservisten. Mede om de rechtspositie van de reservist te verduidelijken, wordt in kaart gebracht hoe de verschillende vormen van noodwetgeving en buitengewone omstandigheden zich tot elkaar verhouden. Hier informeren wij uw Kamer over in het eerste kwartaal van 2027.

De reservist: werknemer én militair

³ Kamerstukken II, 2025-2026, 33763, nr. 174, p. 2, kamerbrief van de Staatssecretaris van Defensie over de Toekomst van de Krijgsmacht.

Alvorens inzicht te geven in de knelpunten in de driehoeksverhouding tussen de reservist, de reguliere werkgever en Defensie is het belangrijk stil te staan bij wie 'de reservist' is. Reservisten zijn militairen die lid zijn van het reservepersoneel van de krijgsmacht. Zij melden zich altijd vrijwillig aan. Reservisten in Nederland combineren hun (deeltijd) werk bij Defensie veelal met hun dagelijkse werk bij hun reguliere werkgever. Werknemers bij reguliere werkgevers beschikken over kennis en capaciteiten die ook bij Defensie goed ingezet kunnen worden en vice versa. Ook kunnen zzp'ers reservist zijn. Zij vallen buiten de reikwijdte van deze brief.

Hoewel reservisten zich vrijwillig aanmelden, nemen zij met hun aanstelling een aantal verplichtingen op zich die horen bij het zijn van militair. Zo hebben zij de verplichting om de militaire vaardigheden op peil te houden en kunnen zij worden opgeroepen om verplicht in werkelijke dienst te komen als buitengewone omstandigheden daartoe noodzaken.

Een oproep van een reservist kan gepaard gaan met de (tijdelijke) afwezigheid van diens reguliere werk en met eventuele nadelige gevolgen voor de regulier werkgever. Over vrijwillige inzet bij Defensie kunnen reservisten afspraken maken met hun reguliere werkgever, maar bij verplichte inzet is daarvoor nauwelijks tot geen ruimte. Hierdoor kan het zijn van reservist in de civiele arbeidsrelatie leiden tot frictie en juridische geschillen. Gelet op de ambitie van Defensie om het aantal reservisten significant te verhogen is het mede daarom wenselijk de rechtspositie van de reservist te versterken en de (financiële) verantwoordelijkheden tussen Defensie en de reguliere werkgever beter te verdelen. Het kabinet acht het wenselijk maatregelen uit te werken gericht op een rechtvaardige, zo mogelijk evenredige, verdeling van de lasten tussen de overheid en de reguliere werkgever. Daarbij dient echter wel de kanttekening te worden gemaakt dat volledige compensatie niet het uitgangspunt is, maar een rechtvaardige en zo mogelijk evenredige verdeling van de lasten.

Hierbij verdient met name de situatie van oproep in werkelijke dienst onder buitengewone omstandigheden aandacht. Om de driehoeksrelatie tussen de reservist, de reguliere werkgever én Defensie te kunnen analyseren is het belangrijk om het oproepstelsel van de reservist te begrijpen. Dit lichten wij hieronder toe.

Oproepensysteem

Oproepen in werkelijke dienst bij Defensie zijn in grote lijnen te verdelen in de volgende drie categorieën, namelijk (1) voor vrijwillige inzet, (2) voor het verwerven en onderhouden van militaire vaardigheden en (3) onder buitengewone omstandigheden.

Oproep in werkelijke dienst voor vrijwillige inzet vindt plaats nadat de reservist hiervoor zelf belangstelling kenbaar heeft gemaakt en komt dus niet als een verrassing voor de reservist. Dit houdt in dat voorafgaand aan deze - vrijwillige -

inzet overleg met de reguliere werkgever kan plaatsvinden. De reguliere werkgever bepaalt in dit geval of deze de werknemer verlof verleent ten behoeve van de inzet als reservist. Als de reguliere werkgever verlof heeft verleend voor een bepaalde duur en de duur van de inzet nadien langer gewenst blijkt dan vooraf gepland, dan zal de reservist opnieuw met de reguliere werkgever om tafel moeten om te bezien of langere (gedeeltelijke) afwezigheid mogelijk is. Als dat niet mogelijk is, dan kan de reservist niet door Defensie worden verplicht de inzet voort te zetten. Ook kan de inzet (al dan niet met een opzegtermijn) op verzoek van de reservist in overleg en na goedkeuring door Defensie voortijdig worden beëindigd.

Ook wanneer het een oproep in werkelijke dienst betreft om militaire vaardigheden te verwerven, te vergroten of te onderhouden is er overleg mogelijk tussen de reguliere werkgever en de reservist. In beginsel is een dergelijke oproep verplicht. Deze wordt evenwel ruimschots van tevoren ingepland, dus komt niet als een verrassing voor de reservist. Ook in dit geval is de reservist dus in staat om tijdig af te stemmen met de reguliere werkgever. Deze inzet is over het algemeen van relatief korte duur, namelijk enkele dagen tot (in sommige gevallen) enkele weken. Als een reservist onvoldoende deelneemt aan oefeningen en trainingen kan dit aanleiding zijn voor een functioneringstraject en in het ergste geval ontslag als reservist.

Bij vrijwillige inzet ligt het initiatief bij de reservist en blijft instemming van de reguliere werkgever dus essentieel. De reguliere werkgever is niet gehouden verlof te verlenen en kan een verzoek weigeren. Bij een oproep in werkelijke dienst in buitengewone omstandigheden ontstaat voor de reservist een andere situatie. De reservist is immers verplicht gehoor te geven aan een oproep in deze categorie. Hier niet aan voldoen kan een strafbaar feit opleveren.⁴ Oproep in werkelijke dienst in buitengewone omstandigheden vindt niet alleen plaats als sprake is van een noodtoestand als bedoeld in artikel 1 van de Coördinatiewet uitzonderingstoestanden.⁵ De minister van Defensie kan namelijk ook reservisten oproepen om in werkelijke dienst te komen indien er naar haar oordeel sprake is van omstandigheden die het noodzakelijk maken om gebruik te maken van dezelfde bevoegdheden als tijdens buitengewone omstandigheden. Hoewel de minister van Defensie hierbij invloed heeft op het invullen van het begrip buitengewone omstandigheden, wordt niet lichtzinnig besloten tot gebruikmaking van specifieke bevoegdheden op deze grond. Er dient sprake te zijn van een zeer uitzonderlijke situatie. Daarbij kan worden gedacht aan zeer ernstige weersomstandigheden, zoals een orkaan of een overstroming, aan een vliegcrash in stedelijk gebied, maar ook aan zodanig oplopende spanning dat Defensie zich concreet en acuut klaar moet maken voor een gewapend conflict. Deze oproepen zijn dan ook moeilijk te plannen, gaan doorgaans gepaard met een (zeer) korte reactietijd en de duur ervan is niet altijd vooraf bekend.

Bij bepaalde oproepen ontstaat dus een fundamenteel spanningsveld. Hoewel de

⁴ Op grond van artikelen 109 en 110 Wetboek van militair strafrecht, effectief nadat in het Algemeen militair ambtenarenreglement nadere regels zijn gesteld zoals bedoeld in artikel 12I, vierde lid, van de Wet ambtenaren defensie.

⁵ Het afkondigen van de noodtoestand gebeurt bij koninklijk besluit, op voordracht van de Minister-President.

reservist verplicht is gehoor te geven aan een dergelijke oproep, is de reguliere werkgever niet wettelijk verplicht de reservist hiertoe in staat te stellen. Hierdoor kan de reservist in de onwenselijke situatie terechtkomen waarin hij tegelijkertijd gehouden is aan verplichtingen jegens Defensie én verplichtingen jegens de reguliere werkgever, zonder dat deze verplichtingen met elkaar te verenigen zijn. Hier wordt later in de brief op ingegaan.

Potentiële belemmeringen in de huidige systematiek

Bij het in kaart brengen hoe de verschillende juridische stelsels zich tot elkaar verhouden is gekeken naar welke wet- en regelgeving onduidelijk is of belemmerend kan zijn voor werkgevers om reservisten in dienst te nemen, dan wel om de oproepen in werkelijke dienst te faciliteren. Daarbij is ook verkend welke wettelijke voorzieningen mogelijk ontbreken. Uitgangspunt daarbij is dat de situatie van de reservist in beginsel moet worden gezien als die van een persoon met twee werkgevers. Dat betekent dat waar mogelijk wordt aangesloten bij bestaande systematiek voor samenloop van dienstbetrekkingen, waaronder flexibele arbeidsrelaties (zoals uitzendovereenkomsten of tijdelijke contracten), en geen afzonderlijk aanvullend stelsel wordt gecreëerd. Deze situaties worden niet afzonderlijk gereguleerd.

Hieronder gaan wij in op de onderwerpen die ofwel verduidelijking ofwel aanpassing van wet- en regelgeving behoeven. Deze verkenning is een constructieve samenwerking tussen het ministerie van SZW, het ministerie van Defensie en de sociale partners.

Het is daarbij relevant om te benoemen dat de verkenning integraal wordt gedaan en daarmee ook andere onderwerpen zijn onderzocht dan benoemd in deze brief. Deze zijn niet opgenomen, aangezien ten aanzien van die onderwerpen geen aanleiding wordt gezien om verduidelijkingen aan te brengen of aanpassingen te doen. Een voorbeeld hiervan is de pensioenopbouw van de reservist. Enkele onderwerpen maken geen onderdeel uit van deze brief, maar vragen wel monitoring. Dit zijn onderwerpen waar de huidige kaders toereikend voor zijn en waar het kabinet in samenwerking met de sociale partners meer aandacht voor zal vragen. Denk bijvoorbeeld aan de toepassing van het uitgangspunt van gelijke behandeling van voltijd- en deeltijdwerknemers op reservisten (als deeltijders).

Oproepen in werkelijke dienst

De oproep in werkelijke dienst is tot op heden niet geregeld in de militaire rechtspositie. Met het oog op de rechtszekerheid voor alle betrokken partijen acht het kabinet dergelijke regels evenwel wenselijk. Zo acht het kabinet het wenselijk te regelen dat aan de oproep in werkelijke dienst een schriftelijke oproepbeschikking ten grondslag ligt. Daarnaast volgt uit artikel 121 van de Wet ambtenaren defensie dat bij algemene maatregel van bestuur nadere regels met betrekking tot de oproep in werkelijke dienst moeten worden gesteld. Hiervoor is dan ook een wijziging van het Algemeen militair ambtenarenreglement in voorbereiding. Daarbij wordt ook geregeld welke informatie een oproep in werkelijke dienst ten minste moet bevatten, bijvoorbeeld de periode van de

werkelijke dienst, functie, rang, eenheid en voor hoeveel uur de reservist wordt ingezet. Ook kan hierin het werkrooster (indien aan de orde) en het aantal uren vakantieverlof worden vermeld.

De meldplicht

In de militaire rechtspositie is een meldplicht ten aanzien van nevenwerkzaamheden opgenomen. Deze meldplicht houdt in dat de militair de nevenwerkzaamheden die de militair verricht (of voornemens is te gaan verrichten) dient te melden, voor zover die de belangen van de dienst kunnen raken. Hoewel een dergelijke meldplicht niet concreet is opgenomen in civiele wetgeving is deze wettelijk verankerd in de plicht van de werknemer om zich als goed werknemer te gedragen.⁶ Daarnaast is in een aantal cao's bepaald dat nevenactiviteiten moeten worden gemeld aan de werkgever. Desalniettemin zien wij in de door werkgevers geuite zorgen met betrekking tot dit onderwerp aanleiding om te onderzoeken of een wettelijke meldplicht wenselijk is en zo ja, hoe deze kan worden ingevuld. Van belang hierbij is onder meer hoe een wettelijke meldplicht zich verhoudt tot de Europese richtlijn Transparante en Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden.

Belemmeringen in het arbeidsrecht

Verlof

Een van de meest relevante onderwerpen in relatie tot de driehoeksverhouding tussen reservist, reguliere werkgever en Defensie is verlof. De reservist neemt immers veelal een vorm van verlof op om bij Defensie in werkelijke dienst te treden. Hiervoor zijn de mogelijkheden niet altijd toereikend. Of de werknemer beschikbaar is voor de inzet hangt mede af van of sprake is van een vrijwillige of verplichte oproep en/of het operationele belang van de reguliere werkgever.

Bij de verplichte oproep is de reservist verplicht om gehoor te geven aan de oproep en leidt weigering van de verlofaanvraag bij de reguliere werkgever tot een problematische situatie voor de reservist. Wanneer de reservist geen gehoor geeft aan de verplichte oproep, pleegt deze immers een strafbaar feit volgens het militaire strafrecht. Het kabinet ziet hier twee knelpunten waar mogelijk concrete voorstellen voor worden gedaan.

Allereerst onderzoekt het kabinet of een verlofvorm specifiek voor reservisten in buitengewone omstandigheden en bij verplichte inzet in niet buitengewone omstandigheden wenselijk is. Hierbij gaat het om een vorm van onbetaald verlof dat in geval van een verplichte oproep niet kan worden geweigerd. In geval van vrijwillige inzet dient de werkgever altijd te kunnen weigeren. Op dit moment wordt gewerkt aan de vereenvoudiging van het verlofstelsel. Deze vereenvoudiging van het verlofstelsel geeft onder meer invulling aan het SER-advies Balans in maatschappelijk verlof en deelt het verlofstelsel in drie pijlers in:

⁶ Op grond van artikel 7:611 BW.

verlof voor ouders, zorg voor naasten en persoonlijk verlof. De nieuwe invulling van het verlofstelsel houdt ruimte voor toevoegingen van nieuwe verlofvormen.

Het reservistenverlof zou toegevoegd kunnen worden aan de derde pijler, persoonlijk verlof. Reservistenverlof kan worden gezien als een vorm van 'maatschappelijk verlof', waar ook de SER in haar advies Balans in maatschappelijk verlof voor pleit.⁷

Het tweede voorstel ziet op het meenemen van niet-genoten verlofuren naar een volgende werkgever. In het civiele arbeidsrecht kan de werknemer bij ontslag niet-genoten (wettelijk) verlofuren meenemen naar een volgende werkgever. Hiertoe worden de verlofuren uitbetaald en aan de werknemer wordt een verklaring verstrekt waaruit blijkt wat het verlofrestant ten tijde van de uitdiensttreding was. Bij de volgende werkgever kan de werknemer aanspraak maken op dat aantal uren aan onbetaald verlof.⁸ Het kabinet wil bezien of Defensie een soortgelijke regeling kan opnemen in de rechtspositie, waarbij voor reservisten de uitzondering geldt dat zij voor gebruikmaking van de regeling niet uit dienst hoeven te treden.

Opzegverbod

In het verleden bestond er in het Burgerlijk Wetboek een opzegverbod voor reservisten. Dit opzegverbod is in 1997 geschrapt vanwege de afname van het aantal reservisten bij Defensie.

Gelet op de groter wordende rol van de reservist ziet het kabinet aanleiding om de reservist op dit punt beter te beschermen. De reservist moet er namelijk op kunnen vertrouwen dat de reguliere werkgever de arbeidsrelatie niet verbreekt in verband met het gegeven dat hij gehoor geeft aan verplichtingen bij Defensie.

Het kabinet stelt daarom een nieuw opzegverbod voor reservisten voor.

Daarbij dient een afweging te worden gemaakt tussen de volgende belangen:

- de reservist moet beschermd worden tegen onredelijke beëindiging van zijn reguliere arbeidsrelatie zodat hij ook na dan wel tussen de inzetperiode(n) als reservist een zeker inkomen behoudt;
- Defensie, en daarmee ook de samenleving, heeft een zwaarwegend belang bij de (operationele) inzetbaarheid van de reservist;

⁷ Ser-advies 23/08 Balans in maatschappelijk verlof, p. 11. In dit advies wordt een kader aangereikt voor een toekomstige regeling 'maatschappelijk verlof' waarin de SER zich primair richt op de wettelijke verlofmogelijkheden, maar ook het belang benadrukt van decentrale afspraken en maatwerk in arbeidsorganisaties. De term maatschappelijk verlof gaat over de behoeften van werkenden aan verlof en de belangen van werkgevers en het bevorderen van de wendbaarheid van organisaties. Tegelijkertijd gaat het ook om het algemeen maatschappelijk belang van verlof, zoals voldoende arbeidsparticipatie, gelijke kansen en mantelzorg als voorwaarden voor brede welvaart.

⁸ Op grond van artikel 7:641 lid 3 BW.

- de reguliere werkgever heeft een gerechtvaardigd belang om de onderneming op wendbare werkwijze te drijven.

Uitgangspunt bij een mogelijk opzegverbod is dat de drie betrokken belangen evenwichtig worden afgewogen waarbij steeds de proportionaliteit en subsidiariteit worden bewaakt. Denkbaar is dan ook dat de aard en mate waarin het opzegverbod ingrijpt in de bevoegdheid van de werkgever om de arbeidsovereenkomst op te zeggen afhangt van de aard van de oproep waar de reservist mee wordt geconfronteerd. Ter illustratie: wanneer de reservist verplicht wordt opgeroepen in het kader van buitengewone omstandigheden ligt - in lijn met het opzegverbod dat geldt wanneer dienstplichtigen worden ingezet⁹ - meer verstreckende bescherming voor de hand dan het geval waar de reservist op zijn eigen verzoek vrijwillig wordt ingezet.

Arbeidstijdenwet

Veel werkgevers hebben vragen over hoe de Arbeidstijdenwet (ATW) geïnterpreteerd dient te worden in het geval van reservisten. Het uitgangspunt is dat de ATW ook geldt voor defensiepersoneel, waaronder reservisten. Daarop bestaan echter een aantal uitzonderingen. De ATW is namelijk niet van toepassing op arbeid die wordt verricht in onder meer buitengewone omstandigheden, bij de uitvoering van wettelijke taken, en tijdens varen, vliegen en oefeningen.¹⁰ De voor Defensie te werken uren tellen in die gevallen dus niet mee bij de toepassing van de ATW. De wettelijke kaders bieden op zichzelf voldoende ruimte voor de inzet van reservisten.

Er is echter wel een aandachtspunt. Reservisten hebben veelal te maken met duaal werkgeverschap, waardoor als gevolg van het voorgaande een disbalans in de totale arbeids- en rustbelasting altijd op de loer ligt. Vanuit de zorgplicht in de Arbeidsovereenkomstenwet is het aan zowel Defensie als de civiele werkgever gelegen om oog te blijven houden op de totale belasting van een werknemer. In dat kader is het van belang dat commandanten en bevoegd gezag zich er expliciet van vergewissen dat, juist bij duaal werkgeverschap, zorgvuldig wordt omgegaan met arbeidstijden en rustmomenten. Ook waar de ATW formeel niet van toepassing is, beoogt Defensie in de geest van de arbeids- en rusttijdenregelgeving te handelen. Waar mogelijk wordt het toezicht op een verantwoorde inzet, mede met het oog op gezondheid en veiligheid in beleid verankerd. Hierbij kan worden gedacht aan nadere invulling van de verantwoordelijkheden door interne richtlijnen of regelingen, zonder afbreuk te doen aan de operationele gereedheid en bestaande wettelijke kaders. Bezien wordt of het wenselijk is om – met inachtneming van internationale regels over arbeidstijden – in lagere regelgeving concreter uit te werken welke werkzaamheden van reservisten onder de uitzondering van artikel 2:4, tweede en derde lid van de ATW vallen.

⁹ Op grond van artikel 7:670, derde lid, BW.

¹⁰ Op grond van artikel 2:4, tweede en derde lid Arbeidstijdenwet.

Loon tijdens de inzet als reservist

Het uitgangspunt bij de inzet van reservisten is dat de reservist tijdens inzet onbetaald verlof geniet bij de reguliere werkgever en dat deze voor de werkzaamheden als reservist salaris ontvangt van Defensie. Dit houdt evenwel in dat indien het salaris bij Defensie lager is dan het salaris bij de andere werkgever, de reservist wordt geconfronteerd met een inkomensteruggang. Dit gegeven plaatst het kabinet voor een dilemma. Op dit moment kan de minister van Defensie op grond van de bestaande rechtpositie een arbeidsmarkttoeslag toekennen aan reservisten die op basis van specifieke civiele deskundigheid in werkelijke dienst verblijven. Het is de vraag of, hoe en in welke mate het wenselijk is om de mogelijkheid uit te breiden om inkomensteruggang te compenseren. Enerzijds kan immers betoogd worden dat een inkomensteruggang tijdens een verplichte inzet vraagt om (gedeeltelijke) compensatie van het verschil tussen het salaris bij Defensie en het salaris bij de reguliere werkgever. Anderzijds is een standaardcompensatie van inkomensteruggang aan de reservist moeilijk te rechtvaardigen naar beroepsmilitairen die onder dezelfde (buitengewone) omstandigheden dezelfde werkzaamheden uitvoeren. Het kabinet zal zich nader over dit onderwerp buigen.

Regeling werkgevers tegemoetkoming

Voor de inzet van reservisten wordt een groot beroep gedaan op reguliere werkgevers. Bij inzet van hun werknemers worden zij geconfronteerd met de afwezigheid van de werknemer en met eventuele kosten om deze afwezigheid op te vangen. Daarom heeft Defensie de Regeling werkgeverstegemoetkoming langdurige inzet reservisten (RWT). Op grond van de RWT kunnen reguliere werkgevers bij inzet van hun werknemer als reservist in bepaalde gevallen aanspraak maken op een tegemoetkoming in deze kosten. Defensie heeft vastgesteld dat deze regeling niet meer voldoet aan het huidige tijdsgewricht, waarin meer dan ooit het besef bestaat dat werkgevers de gevolgen van de inzet van hun werknemer als reservist niet alléén dienen te dragen. Om die reden wordt deze regeling herzien. De nieuwe regeling zal onder meer een hogere tegemoetkoming en een ruimer toepassingsbereik kennen. De tegemoetkoming zal niet meer alleen bij *langdurige* inzet kunnen worden aangevraagd, maar ook bij kortere, incidentele inzet. Daarmee wordt de reguliere werkgever tegemoetgekomen in de kosten die hij eventueel maakt doordat zijn werknemer als reservist wordt ingezet. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat de RWT een tegemoetkoming behelst en geen compensatie voor daadwerkelijk gemaakte kosten of gederfde inkomsten. Zoals eerder aangeven in deze brief is compensatie namelijk niet het uitgangspunt, maar zet het kabinet in op een rechtvaardige en zo mogelijk evenredige verdeling van de lasten. Inwerkingtreding van de nieuwe regeling is voorzien in de eerste helft van 2027.

Sociale Zekerheid

Zoals eerder gemeld bestaat de ambitie om meer duidelijkheid te scheppen over de rechten en plichten in de driehoeksverhouding tussen reservist, de reguliere werkgever en Defensie ook voor de sociale zekerheid van reservisten. In dit kader is in kaart gebracht hoe de verschillende bestaande juridische stelsels zich tot elkaar verhouden en of en zo ja, waar verduidelijking of aanpassing van

verantwoordelijkheden wenselijk is. De financiële risico's ten aanzien van loondoorbetaling bij ziekte, re-integratie bij ziekte en de premies werknemersverzekeringen zijn op dit moment niet optimaal verdeeld.

Zoals in de inleiding vermeld zet het kabinet in op het verbeteren van deze verdeling met als doel om het werken als reservist aantrekkelijker te maken voor werknemers en reguliere werkgevers hierin te faciliteren.

Loondoorbetaling bij ziekte en re-integratie

Wanneer een reservist tijdens de oproep in werkelijke dienst gewond raakt of arbeidsongeschikt wordt, meldt deze zich tevens ziek bij de reguliere werkgever. Nadat de oproep in werkelijke dienst is geëindigd keert de reservist terug bij de reguliere werkgever. Daarmee is in de huidige situatie de civiele arbeidsrelatie leidend voor de toepassing van de reguliere regels rond loondoorbetaling bij ziekte en re-integratie. Dit houdt in dat de reguliere werkgever in beginsel de kosten voor loondoorbetaling tijdens ziekte en re-integratie van de zieke werknemer draagt.¹¹ Het ministerie van Defensie kan, op grond van het Besluit aanvullende arbeidsongeschiktheids- en invaliditeitsvoorzieningen militairen, in bepaalde gevallen aanvullende – bovenwettelijke – voorzieningen toekennen aan reservisten wanneer deze tijdens inzet voor Defensie letsel oploopt of arbeidsongeschikt raakt. Deze voorzieningen vanuit Defensie vormen een aanvulling op de bestaande socialezekerheidsregelingen. Deze voorzieningen laten overigens onverlet dat de reguliere werkgever een schadeclaim bij het Ministerie van Defensie kan indienen in het geval de uitval van de werknemer is ontstaan door grove schuld of nalatigheid van Defensie.¹²

Wanneer een werkgever een werknemer faciliteert om als reservist te werken loopt de reguliere werkgever daarmee een risico. Een reservist kan immers door en tijdens de werkzaamheden bij Defensie namelijk om medische redenen uitvallen. Afhankelijk van de aard van de werkzaamheden als reservist kan er sprake zijn van een verhoogd risico op uitval ten opzichte van de werkzaamheden die de reservist bij zijn andere werkgever verricht. Het kan voor reguliere werkgevers daardoor in de huidige situatie weinig aantrekkelijk zijn om een werknemer te faciliteren in het verrichten van werkzaamheden als reservist, aangezien het (verhoogde) risico op uitval voor het werk, en aangezien de financiële gevolgen daarvan nu voor een groot deel bij de reguliere werkgever liggen. Het kabinet is voornemens hier wat aan te doen en gaat onderzoeken hoe de kosten voor een loondoorbetalingsverplichting en re-integratie voor werkgevers bij uitval van hun werknemers als gevolg van de inzet als reservist (geheel of gedeeltelijk) gecompenseerd kunnen worden. Het gaat hierbij om uitval als gevolg van de inzet van de reservist in buitengewone omstandigheden of inzet tijdens varen, vliegen, en oefenen met verhoogd risico.

Premie werknemersverzekeringen(o.a. ZW/ WGA-premie)

Werkgevers financieren de uitkeringen van (ex-) werknemers die ziek of

¹¹ Op grond van artikelen 7:629 BW jo. 7:658a BW.

¹² Op grond van artikel 6:107a BW.

arbeidsongeschikt worden. De Ziektewet (ZW)- en Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)-uitkeringen voor (ex-) werknemers worden de eerste twaalf jaar via de hybride markt gefinancierd. Daarna worden de uitkeringen uit het arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) betaald. Alle werkgevers betalen mee aan het Aof. De hybride markt daarentegen geeft werkgevers de keuze om zich voor de ZW- en/of WGA publiek te verzekeren bij UWV of om eigenrisicodrager te worden.¹³

De gevolgen van ziekte of arbeidsongeschiktheid van een reservist kunnen in de huidige situatie in zekere mate vergeleken worden met een situatie waarin een (ex-)werknemer twee werkgevers heeft. In de huidige situatie is het zo dat iedere werkgever pro rata meebetaalt aan de ZW en/of WGA-uitkering van de (ex) werknemer. De reguliere werkgever en het ministerie van Defensie betalen in het geval dat een reservist uitvalt pro rata de ZW en/of WGA-uitkering van een zieke of arbeidsongeschikte reservist, afhankelijk van hoeveel de desbetreffende (ex)werknemer voor de werkgever werkt of heeft gewerkt. Hoe meer werknemers ziek of arbeidsongeschikt uit dienst gaan of de ZW of WIA instromen hoe meer ZW- of WGA-kosten werkgevers betalen. Situaties waar sprake is van ziekte of (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid als gevolg van de inzet als reservist, kunnen daarom bij individuele werkgevers (publiek verzekerd en eigenrisicodrager) tot maximaal 12 jaar tot hogere ZW- of WGA-kosten leiden.

Het risico op ziekte en arbeidsongeschiktheid kan bij de inzet als reservist echter groter zijn dan in een reguliere situatie met twee werkgevers. Het kabinet acht het niet wenselijk dat ziekte of (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid als gevolg van de inzet als reservist in buitengewone omstandigheden kan leiden tot hogere ZW- of WGA-kosten voor werkgevers (publiek verzekerd en eigenrisicodrager). Daarom heeft het kabinet de ambitie om ervoor te zorgen dat de kosten voor de ziekte en arbeidsongeschiktheid als gevolg van de inzet als reservist in buitengewone omstandigheden en tijdens varen, vliegen, en oefenen met verhoogd risico niet voor rekening van de reguliere werkgever komen. Met het oog hierop start het kabinet een verkenning van maatregelen.

Reservisten en WW

In deze brief wordt gesproken van de rechten en plichten in de 'driehoek van reservist, reguliere werkgever en Defensie,' maar het is natuurlijk goed mogelijk dat een reservist tijdelijk geen reguliere werkgever heeft en een WW uitkering ontvangt. Voor deze reservisten vindt het kabinet het net zo belangrijk dat hun rechtspositie voldoende gewaarborgd is.

¹³ UWV is verantwoordelijk voor de re-integratie van de zieke en arbeidsongeschikte (ex-) werknemers van publiek verzekerde werkgevers. De publiek verzekerde werkgevers betalen daarom een gedifferentieerde ZW- en/of WGA-premie aan UWV. UWV betaalt de toegekende ZW- en/of WGA-uitkeringen uit de Werkhervattingskas (Whk). De eigenrisicodragers zijn zelf financieel verantwoordelijk voor de toegekende ZW- en/of WGA-uitkeringen en de re-integratie van hun zieke en arbeidsongeschikte (ex-) werknemers. De eigenrisicodragers betalen daarom geen publieke ZW- en/of WGA-premie.

In aanvulling hierop wordt een specifiek potentieel knelpunt gezien in de wijze waarop het SV-loon wordt vastgesteld in het kader van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet (WW). Indien een reservist voorafgaand aan het intreden van werkloosheid – al dan niet verplicht – in werkelijke dienst is geweest en gedurende die periode een lager inkomen heeft genoten dan bij de reguliere werkgever, kan dit ertoe leiden dat het SV-loon (en daarmee de hoogte van de WW-uitkering) lager wordt vastgesteld dan wanneer uitsluitend het loon uit de reguliere dienstbetrekking in aanmerking zou zijn genomen. Dit kan leiden tot een structureel lager uitkeringsniveau voor de betrokkene, hetgeen als onbedoeld en onwenselijk zou kunnen worden beschouwd. Dit geldt overigens niet enkel voor de WW, maar voor alle uitkeringen die zijn gebaseerd op het SV-loon. Het kabinet zal bezien of en op welke wijze deze samenloop in de vaststelling van het SV-loon wordt ondervangen.

Op dit moment ziet het kabinet in de WW in relatie tot het zijn van reservist verder geen wezenlijke knelpunten. Het zijn van reservist is namelijk een betaalde baan, dus geldt de WW voor deze groep op dezelfde wijze als voor werkenden die WW ontvangen.

Afspraken over reservisten in CAO's

Met de bovenstaande ambities zet het kabinet in op een stevig en duidelijk stelsel dat werkt voor de reservist, de reguliere werkgever en voor Defensie. Een optimale werking van dit stelsel vraagt echter om goede afspraken op cao-niveau.

Het ministerie van SZW heeft in mei 2026 een onderzoek gepubliceerd over trends in cao-akkoorden. Daaruit volgde dat er in 9 van de 40 principeakkoorden een specifieke afspraak over reservisten is opgenomen.¹⁴

Ten aanzien van bepaalde arbeidsrechtelijke onderwerpen die wettelijk zijn geregeld, gelden minimumnormen. Het staat sociale partners vrij om, bovenop die minimumnormen, afspraken te maken ten voordele van de reservist. Te denken valt aan vormen van betaald verlof. Het staat sociale partners ook vrij om afspraken te maken over onderwerpen die niet expliciet wettelijk zijn verankerd. Hierbij kan worden gedacht aan afspraken over het melden van een aanstelling als reservist. Dit vloeit uiteraard voort uit het beginsel van goed werknemerschap,¹⁵ maar wordt nu belangrijker met het oog op de veranderende situatie.

Zoals eerder aangegeven heeft de Stichting van de Arbeid begin 2025 een brief aan de decentrale cao-partijen gestuurd. De brief bevat concrete suggesties voor cao-afspraken, zoals aangepaste inzetroosters of aanvulling van het loon tijdens militaire inzet. Het kabinet juicht dit toe en roept werkgevers- en

¹⁴ [ku6k-t5jk3yccg2vb5pvgvstreris9fk1g7k6w2hba77m0xyznh8df49wvfe2k4lk5xjc5d](#)

¹⁵ Ex. artikel 7:611 BW.

werknemersorganisaties op om zoveel mogelijk aanvullende afspraken over de inzet van werknemers als reservisten te maken.

Arbeidsmarkt en allocatie vitale sectoren

Reservisten zijn relatief vaak werkzaam zijn in een vitale sector. Zodoende dient ook stil te worden gestaan bij de effecten op de arbeidsmarkt en de allocatie van arbeidskrachten in vitale sectoren. Defensie heeft een groot belang bij de inzetbaarheid en flexibiliteit van reservisten, wat in een crisissituatie kan conflicteren met het functioneren van de vitale sectoren. Mensen kunnen immers niet op twee plekken tegelijk zijn. Om die reden zal Defensie in overleg met de relevante departementen en partijen een beoordelingskader opstellen waarbij het belang van het vervullen van de civiele functie wordt afgewogen ten aanzien van de inzet van de reservist.

Afhankelijk van de feiten en omstandigheden is namelijk voorstelbaar dat een reservist die werkzaam is in een vitale sector dan wel in een cruciaal beroep niet wordt opgeroepen (in buitengewone omstandigheden). Het voorgaande staat overigens los van de werving en selectie van de reservist. In beginsel maakt het niet uit dat een deel van de bij Defensie werkzame reservisten naast hun werk bij Defensie ook werkzaam is in een vitale sector en/of een cruciaal beroep, zolang bij de oproep maar zorgvuldig en met waarborgen omkleed wordt afgewogen of de oproep van de betreffende reservist in de betreffende situatie gegeven wordt.

Planning

In de volgende fase zal het kabinet verkennen op welke wijze bovenstaande beleidsambities uitgewerkt kunnen worden en vult het kabinet – indien nodig – deze ambities aan. Omdat deze brief niet uitputtend is, een deel van deze ambities wetswijzigingen vergt, dit in nauw overleg met sociale partners moet en het om complexe en zeer uiteenlopende onderwerpen gaat is de ambitie om alle beleidsvoornemens op 1 januari 2029 inwerking te laten treden. Dit is een ambitieus en krap tijdspad. Het kabinet informeert uw Kamer vóór de zomer van 2027 over de voortgang van dit traject.

De minister van Werk en Participatie,
A.A. Aartsen

De staatssecretaris van Defensie,
D.G. Boswijk