

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1604

Vragen van de leden **Neijenhuis** en **Belhirsch** (beiden D66) aan de Staatssecretaris van Defensie en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Rechtspositie reservisten is juridisch mijnenveld voor werkgever en werknemer»* (ingezonden 25 februari 2026).

Antwoord van Staatssecretaris **Boswijk** (Defensie) (ontvangen 13 april 2026). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2025–2026, nr. 1337.

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht *«Rechtspositie reservisten is juridisch mijnenveld voor werkgever en werknemer»*?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Herkent u het beeld dat de huidige aanpak onvoldoende rechtszekerheid biedt voor zowel reservisten als werkgevers? En herkent u het beeld dat de inzet van reservisten bij Defensie in de praktijk neerkomt op een dubbele rechtspositie, terwijl verantwoordelijkheden en risico's niet eenduidig zijn geregeld? Zo ja, welke gevolgen heeft dit voor de voorgenomen opschaling van het aantal reservisten?

Antwoord 2

In het arbeidsrecht geldt in beginsel het uitgangspunt dat werkgever en werknemer afspraken maken over de inzet als reservist bij Defensie. Gelet op de rol van de reservist tot nu toe waren die afspraken meestal afdoende. De rol en inzet van de reservist wordt echter groter en verandert van karakter. Dat vraagt om meer duidelijkheid over de rechten en plichten van de reservist, van de civiele werkgever en van Defensie als militaire werkgever. Veelal hebben reservisten daarbij twee werkgevers, waarbij de civiele werkgever de primaire werkgever is. Dat kan in bepaalde situaties tot onduidelijkheid leiden over rechten en plichten.

¹ Het Financieele Dagblad, 20 januari 2026, Rechtspositie reservisten is juridisch mijnenveld voor werkgever en werknemer, (<https://fd.nl/samenleving/1583505/rechtspositie-reservisten-is-juridisch-mijnenveld-voor-werkgever-en-werknemer>)

Daarom tref ik samen met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en met werkgevers- en werknemersorganisaties voorbereidingen om de rechtspositie van reservisten in hun arbeidsrelatie met hun civiele werkgever én met Defensie te verduidelijken en waar nodig te verbeteren.

Vraag 3

Kunt u aangeven in welke sectoren de knelpunten rond loondoorbetaling, vervanging en rechtszekerheid het meest spelen? Ziet u verschillen tussen grote werkgevers en kleinere ondernemers?

Antwoord 3

Defensie onderhoudt contacten met werkgevers uit verschillende sectoren. In het algemeen bemerkt Defensie daarbij weinig terughoudendheid. Het relatienetwerk groeit gestaag en er is bij veel organisaties begrip voor het belang van reservisten voor de nationale veiligheid.

Soms hebben werkgevers vragen over bijvoorbeeld loondoorbetaling, of vervanging tijdens inzet. Deze vragen komen zowel bij grotere als kleinere werkgevers voor en in verschillende sectoren. Eenduidige communicatie en duidelijke afspraken helpen om eventuele onduidelijkheid weg te nemen. De ervaringen van werkgevers neem ik samen met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid mee in het lopende onderzoek naar de rechtspositie van reservisten.

Vraag 4

Kunt u uiteenzetten hoe de verantwoordelijkheid momenteel is verdeeld wanneer een reservist tijdens een oefening gewond raakt, in het bijzonder wat betreft loondoorbetaling en re-integratie?

Antwoord 4

De huidige juridische kaders zijn neergelegd in het (militair) ambtenarenrecht en het arbeidsrecht, met name in de Wet Ambtenaren Defensie en in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. De verdeling van verantwoordelijkheden kan in individuele gevallen complex zijn, mede doordat reservisten zowel een civiele als een militaire werkgever hebben.

Wanneer een reservist tijdens een oproep in werkelijke dienst gewond raakt of arbeidsongeschikt wordt, meldt deze zich in beginsel ziek bij de civiele werkgever. Nadat de oproep in werkelijke dienst is geëindigd keert de reservist terug bij zijn civiele werkgever. Daarmee blijft de civiele arbeidsrelatie leidend voor de toepassing van de regels rond loondoorbetaling bij ziekte en re-integratie.

Daarnaast kan Defensie, op grond van het Besluit aanvullende arbeidsongeschiktheids- en invaliditeitsvoorzieningen militairen, in bepaalde gevallen aanvullende – bovenwettelijke – voorzieningen toekennen. Deze voorzieningen vormen een aanvulling op de reguliere sociale zekerheidsregelingen en zijn bedoeld om militairen, waaronder reservisten, te ondersteunen wanneer zij tijdens hun inzet voor Defensie letsel oplopen of arbeidsongeschikt raken.

Momenteel breng ik in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in kaart hoe de verschillende juridische stelsels zich tot elkaar verhouden en of en zo ja waar verduidelijking of aanpassing van verantwoordelijkheden wenselijk is. Hierbij onderzoeken we situaties waarin arbeidsongeschiktheid ontstaat door of tijdens de inzet als reservist.

Vraag 5

Deelt u de inschatting dat de huidige onzekerheid over aansprakelijkheid, loondoorbetaling en re-integratie bij letsel of arbeidsongeschiktheid tijdens reservistentaken een drempel kan vormen voor werkgevers om reservisten in dienst te nemen of te houden?

Antwoord 5

In de contacten met werkgevers merkt Defensie over het algemeen weinig terughoudendheid. Veel organisaties tonen begrip voor het belang van reservisten en zijn bereid hieraan bij te dragen. Tegelijkertijd hebben werkgevers vragen over bijvoorbeeld loondoorbetaling bij ziekte of arbeidsongeschiktheid. Onderzoeken laten zien dat bij individuele (aspirant-)reservisten juridische onduidelijkheid soms een reden kan zijn om af te zien

van een sollicitatie als reservist of om Defensie voortijdig te verlaten. Deze inzichten neem ik mee bij de verbetering van de rechtspositie van reservisten.

Vraag 6

Kunt u toelichten hoe het maximale bedrag van € 55 per dag bij langdurige afwezigheid als tegemoetkoming tot stand is gekomen en in hoeverre dit bedrag in verhouding staat tot de werkelijke vervangings- en loonkosten van werkgevers?

Antwoord 6

De huidige regeling voorziet in een tegemoetkoming voor werkgevers wanneer een reservist gedurende langere tijd wordt ingezet. Deze tegemoetkoming is destijds vastgesteld als een bijdrage in de kosten die werkgevers kunnen maken wanneer een werknemer langere tijd niet beschikbaar is vanwege inzet bij Defensie. Het betreft nadrukkelijk geen volledige compensatie van alle mogelijke kosten die werkgevers kunnen hebben, zoals loonkosten of kosten voor vervanging.

Vanwege de groeiende rol van reservisten en de ambities voor het reservistenbestand heeft Defensie recentelijk de regeling tegemoetkoming werkgeversbijdrage onderzocht. Onder meer zijn de werking van de huidige regeling en de ervaringen van werkgevers in de praktijk bekeken. Op basis daarvan bezien we deze regeling, waarbij we onder meer kijken naar de toekenningscriteria voor de tegemoetkoming en de hoogte van het bedrag van de tegemoetkoming.

Vraag 7

Hoe wilt u voorkomen dat werkgevers op grote schaal hun risico beperken door aanvullingen op loondoorbetaling bij ziekte uit te sluiten bij ietsel dat ontstaat door reservistentaken, zonder dat hier een andere regeling tegenover staat?

Antwoord 7

Zoals eerder in vraag 4 beschreven blijft de civiele arbeidsrelatie leidend en zijn de voorzieningen binnen Defensie een aanvulling op de bestaande sociale zekerheidsregelingen.

Zoals gezegd maakt dit ook deel uit van de eerder toegelichte samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daarbij kijken we naar de positie van civiele werkgevers en de verdeling van verantwoordelijkheden bij loondoorbetaling bij ziekte. Uw Kamer wordt hierover voor het zomerreces geïnformeerd zoals toegezegd tijdens het Commissiedebat Arbeidsmarktbeleid en Arbeidsmarktdiscriminatie van 24 september 2025 en bij brief van 17 december 2025².

Vraag 8

Hoe verhoudt de inzet als reservist zich tot de maximale arbeidstijd, wanneer reservistentaken plaatsvinden in weekenden of avonden, en welke verantwoordelijkheid heeft de werkgever om overtreding van arbeidstijden te voorkomen?

Antwoord 8

De Arbeidstijdenwet (Atw) geldt in principe voor het totale aantal uren bij verschillende werkgevers. Dat betekent dat ook uren die een reservist in werkelijke dienst werkt kunnen meetellen bij de maximale arbeidstijd en rusttijden. Werkgevers hebben de verantwoordelijkheid om te zorgen dat deze normen niet worden overschreden.

In sommige situaties is de Atw niet van toepassing op arbeid door defensiepersoneel, zoals tijdens varen, vliegen of militaire oefeningen. Het gaat dan om omstandigheden waarin toepassing van de Atw op gespannen voet staat met een goede uitoefening van defensietaken. Daarom is het belangrijk dat werkgevers en reservisten goede afspraken maken over de combinatie van civiel werk en reservistentaken, zodat overtreding van arbeidstijden wordt voorkomen.

² Kamerstukken II/2025/26, 29 544, nr. 1303, blz. 38, en Kamerstukken II/2025/26, 33 763, nr. 174, blz. 5

Vraag 9

Acht u het wenselijk dat er geen ontslagbescherming bestaat voor reservisten die (tijdelijk) niet kunnen werken wegens reservistentaken en dat er geen garantie is op terugkeer in de oude functie?

Antwoord 9

Momenteel bestaat er geen specifieke wettelijke ontslagbescherming voor reservisten. Dit is onderwerp van gesprek van het onderzoek naar de rechtspositie van reservisten.

Vraag 10

Bent u het ermee eens dat vanwege de voorgenomen opschaling van het aantal reservisten het wenselijk is om werkgevers en reservisten meer zekerheid te bieden? Zo ja, welke concrete stappen gaat u op korte termijn zetten om dit te regelen?

Antwoord 10

De rol en inzet van reservisten wordt de komende jaren groter. Dat vraagt om meer duidelijkheid over de rechten en plichten in de driehoek Defensie als militaire werkgever, de reservist/werknemer en de civiele werkgever. Daarom breng ik samen met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en met werkgevers- en werknemersorganisaties in kaart of en zo ja waar de rechtspositie van reservisten verduidelijking of verbetering behoeft. Uw Kamer wordt voor het zomerreces geïnformeerd.

Vraag 11

Hoe kijkt u naar de optie om de bovengenoemde onduidelijkheden en onzekerheden door middel van een wetswijziging weg te nemen?

Antwoord 11

Zoals ik hierboven toelicht werkt Defensie continu aan het verbeteren van de rechtspositie van reservisten. Uw Kamer wordt voor het zomerreces geïnformeerd, zoals toegezegd. Daarbij zal de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ingaan op de vraag of de rechtspositie van reservisten verduidelijking dan wel versterking behoeft door middel van nieuwe wettelijke regels. Dat neemt niet weg dat werkgevers- en werknemersverenigingen vrij zijn bovenwettelijke afspraken in een cao op te nemen.