

Bijlage bij consultatiedocument Wet op de Defensiegereedheid (WODG);
Versterking rechtspositie reservisten

I. Inleiding

Defensie zal met het oog op de gereedheid in de toekomst vaker en een groter beroep moeten doen op reservisten, zoals aangegeven in de brief aan de Tweede Kamer van de Staatssecretaris van Defensie over de Toekomst van de Krijgsmacht¹. De krijgsmacht bestaat op dit moment grotendeels uit militaire ambtenaren, aangesteld bij het beroepspersoneel en doorlopend in werkelijke dienst en voor een klein gedeelte uit militairen aangesteld bij het reservepersoneel (reservisten) die dagelijks werken voor Defensie of voor beperkte perioden in werkelijke dienst zijn. De perioden dat zij in werkelijke dienst zijn, zijn de perioden die zij bij hun aanstelling als verplichting zijn aangegaan². In zijn algemeenheid betreft dat thans nog perioden van enkele weken tot enkele maanden per jaar, afhankelijk van de te vervullen functie. Zij zijn ook verplicht om in buitengewone omstandigheden in werkelijke dienst te komen³.

Defensie bouwt aan een schaalbare krijgsmacht die in 2030 moet bestaan uit circa 100.000 mensen. Die schaalbaarheid wordt ingevuld met volledige en deels mobilisabele eenheden. De mobilisabele personeelscapaciteit zal grotendeels gaan bestaan uit reservisten. Het merendeel hiervan wordt in vredetijd slechts opgeroepen om te oefenen, zodat deze capaciteit tijdig gereed is zodra die daadwerkelijke nodig is. Voor het bemensen van de krijgsmacht heeft Defensie grote aantallen reservisten nodig⁴.

II. Achtergrond en aanleiding

Zoals gezegd zal Defensie in de toekomst een groter beroep moeten doen op reservisten. Dit beroep zal ook gedaan worden in het kader van de gereedstelling van de krijgsmacht. De reservisten in dienst bij een civiele werkgever hebben in zo'n situatie met zowel de verplichtingen van een civiele arbeidsrelatie te maken, als met de verplichtingen om als reservist in werkelijke dienst te komen bij Defensie⁵. In de praktijk zal het weer vaker voorkomen dat een reservist in werkelijke dienst wordt opgeroepen.

Bij het oproepen en daadwerkelijk inzetten van reservisten spelen verschillende belangen. Denk hierbij aan het algemeen belang dat is gediend met de bescherming van Nederland, het belang van een goed functionerende arbeidsmarkt en de individuele belangen van de reservist en de civiele werkgever. Bij een grotere inzet van reservisten zal tussen deze, soms conflicterende belangen een evenwicht gevonden moeten worden. Een langdurige oproep in werkelijke dienst kan bijvoorbeeld grote impact hebben op de bedrijfsvoering van de civiele werkgever. Deze mag niet disproportioneel worden benadeeld in nastreving van de bescherming van Nederland en de belangen van de reservist. Er zal daarnaast oog moeten zijn voor de effecten die de beoogde verdergaande bescherming van reservisten kan hebben op het bredere arbeidsmarkt vraagstuk bij een grootschalige oproep in werkelijke dienst. Hierbij is de dubbelfunctie van de reservist cruciaal. Immers, gezien vanuit het algemeen belang, is diens rol als werknemer én diens rol als reservist van belang. Dit vraagstuk speelt al langer en wordt enkel relevanter bij een groter aantal

¹ *Kamerstukken II 2024/25*, 33 763, nr. 161, "Toekomst van de krijgsmacht".

² Artikel 12I, tweede lid, Wet Ambtenaren Defensie.

³ Dit zijn omstandigheden zoals bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder c, Wet Ambtenaren Defensie.

⁴ Op dit moment bestaat de krijgsmacht uit rond 8.000 reservisten. In 2030 moeten dit minimaal 20.000 zijn.

⁵ Deze notitie is toegespitst op de reservist met een dienstverband bij een civiele werkgever. Reservisten die ondernemer (ZZP'er) zijn, brengen andere vraagstukken met zich mee.

reservisten. In dit kader bestaat bijvoorbeeld reeds de *Regeling werkgeverstegemoetkoming langdurige inzet reservisten 2021* om de werkgever tegemoet te komen voor het gemis van zijn werknemer bij een oproep in werkelijke dienst⁶. In het verleden bestond er in het Burgerlijk Wetboek een opzegverbod voor reservisten. Dit opzegverbod is echter opgeheven in 1997 vanwege de afname van het aantal reservisten bij Defensie.

Momenteel bestaat er alleen een opzegverbod voor militaire dienstplichtigen (zie artikel 7:670, derde lid, Burgerlijk Wetboek) tijdens de perioden dat zij verplicht worden tot vervulling van werkelijke dienst (militaire dienst of vervangende dienst). Deze ontslagbescherming was van belang in de periode dat de krijgsmacht een kader-militie samenstelling had, waarin een kern van beroepspersoneel het overgrote deel van de krijgsmacht, bestaande uit dienstplichtigen, aanstuurde. Met de opschorting voor onbepaalde tijd van de opkomstplicht voor militaire dienst in Nederland sinds 1 mei 1997, heeft dit derde lid van artikel 7:670 BW alleen nog betekenis voor werknemers die hun dienstplicht in het buitenland vervullen.

III. Een voorstel voor de versterking van de rechtspositie van reservisten

Met het opnieuw uitbreiden van het aantal reservisten binnen de krijgsmacht, herleeft ook de noodzaak voor verdere arbeidsrechtelijke bescherming van deze speciale categorie werknemers en het verder versterken van hun rechtspositie. Bovendien heeft het ontbreken van voldoende arbeidsrechtelijke bescherming van de reservist, gezien de bijzondere relatie die hij/zij heeft met zowel zijn civiele werkgever in een normale arbeidsrechtelijke verhouding als in zijn/haar relatie met Defensie als militair ambtenaar, mogelijk een drukkend effect op de bereidheid tot het zijn (en blijven) van reservist. Dat wil Defensie voorkomen.

Een van de mogelijkheden om de rechtspositie van de reservist te versterken is het (opnieuw) invoeren van een opzegverbod voor reservisten. De reservist moet er namelijk op kunnen vertrouwen dat zijn/haar civiele werkgever de arbeidsrelatie niet verbreekt om de reden dat hij/zij gehoor geeft aan zijn/haar verplichtingen bij Defensie als reservist. Vanuit de bijzondere maatschappelijke functie van de reservist dienen zij in de toekomst arbeidsrechtelijk meer beschermd te worden bij de uitvoering van hun functie als reservist. Niet alleen in oorlogstijd maar ook in het kader van de gereedstelling van de krijgsmacht, in vrede.

Deze versterking ziet op de omstandigheden dat de reservist gehoor moet geven aan de verplichtingen die hij bij de aanstelling is aangegaan en om de verplichting om in werkelijke dienst te komen in buitengewone omstandigheden. De verdergaande bescherming van de rechtspositie van de reservist ziet niet op perioden waarin de reservist wordt toegestaan om onverplicht onbezoldigd in werkelijke dienst te komen, bijvoorbeeld voor het lopen van de Nijmeegse Vierdaagse. Deze activiteiten worden verricht op basis van vrijwilligheid en zijn geen conflicterende verplichtingen, waarvoor de werknemer beschermd dient te worden.

Een andere route om de reservist te beschermen tegen ontslag is door middel van sociale akkoorden dan wel convenanten. Ongeacht voor welke optie gekozen wordt zal, zoals reeds benoemd, een evenwicht gevonden moeten worden tussen onder meer de gerechtvaardigde belangen van de reservist als werknemer met een maatschappelijk cruciale (dubbel-) functie en de belangen van de civiele werkgever.

⁶ Stcrt. 2021, 47810.

IV. Consultatievragen:

In het licht van al het bovenstaande wil het Kabinet graag de volgende consultatievragen stellen aan belanghebbenden in verband met de beoogde vergrootte inzet van reservisten.

Algemeen

1. a. Zijn er in het licht van het feit, dat Defensie in het kader van de veiligheid van het land een groter beroep zal moeten doen op reservisten, maatregelen noodzakelijk om in het bijzonder de rechtspositie van reservisten te beschermen in relatie tot hun reguliere arbeidsrelatie?
b. Zo ja, waar kan aan worden gedacht?
2. Met welke andere belangen dan die van Defensie en reservisten, van bijvoorbeeld werkgevers en het algemene belang van een goed functionerende arbeidsmarkt, moet hierbij rekening worden gehouden?

Ontslagbescherming

1. a. Als gekeken wordt naar ontslagbescherming als mogelijke maatregel: is die noodzakelijk en op welke manier kan die het beste worden vormgegeven?
b. Is daarbij regelgeving noodzakelijk?
2. a. Als de ontslagbescherming wordt geregeld, wat zijn dan met name de gevolgen voor werkgevers en reservisten?
b. Zijn er mogelijk nog andere partijen waar deze maatregel gevolgen voor kan hebben?