

Reservistenregeling

SOCIAAL FONDS VEILIGHEIDSDOMEIN



Ministerie van Defensie





Inhoud

De reservistenregeling	2
Wat is een reservist?	3
Afspraken rondom de inzet als reservist	4
Wat gebeurt er als inzet van een reservist wordt gevraagd?	4
Hoe kan de reservist zijn afwezigheid bij werkgever organiseren?	4
Arbeidsvoorwaarden en financiële regelingen	5
Krijgt werkgever een financiële compensatie?	5
Krijgt de reservist betaald voor de inzet bij Defensie?.....	5
Hoe gaat het met het pensioen van de reservist?	5
Collectieve arbeidsvoorwaarden.....	6
Wie is op welk moment verantwoordelijk?	6
Hoe is de reservist verzekerd?	6
Hoe is de reservist verzekerd bij arbeidsongeschiktheid?	7
Wat als de reservist arbeidsongeschikt raakt?.....	7
Wat als de reservist op basis van het militair tuchtrecht wordt veroordeeld?	8
Wat als de reservist komt te overlijden?	8
Contact informatie	9
Defensie.....	9
Sociaal Fonds Veiligheidsdomein	9
Bijlage 1: checklist gesprekspunten	10
Bijlage 2: arbeidsvoorwaarden (deels afwijkend)	11



De reservistenregeling

Deze reservistenregeling is opgesteld door het Sociaal Fonds Veiligheidsdomein en Defensie en is een handreiking voor werknemers (reservisten) en werkgevers. In deze handreiking staat praktische informatie over wat een reservist is, welke afspraken er gelden voor de inzet, arbeidsvoorwaarden, financiële regelingen en verantwoordelijkheden. De reservistenregeling is een levend document en zal periodiek worden herzien.

Waarom een reservistenregeling?

De komende jaren staan veiligheidssectoren met elkaar voor een enorme uitdaging. Er komen steeds minder jongeren op de arbeidsmarkt. De gevolgen hiervan ervaren we in Nederland nu al onder andere bij technische beroepen, in de zorg en in het onderwijs. In de toekomst zullen deze effecten bij nog veel meer beroepen voelbaar worden. Hoe kunnen we toch blijven beschikken over voldoende goed opgeleid personeel? Ook andere bedrijven en organisaties hebben dit talent immers hard nodig en er is sprake van stevige 'strijd' om de gunst van de werknemer. Concurreren is niet de oplossing.

We zien meer heil in het delen van capaciteiten binnen het volledige Veiligheidsdomein en het actief door laten stromen van de medewerkers tussen de deelnemende organisatie (zowel publiek als privaat). In de toekomstige krijgsmacht zal het moeten gaan om een andere manier van werken dan tot nu toe gebruikelijk, waarbij gezocht zal worden naar samenwerking met externe partijen om het delen van mensen, middelen en manier mogelijk te maken. Een van de manieren om hier invulling aan te geven is door de inzet van reservisten.

Peter Hoes aan het woord

VBe NL voorzitter en directeur van Alpha Security, Peter Hoes: "In mijn tijd als militair heb ik veel geleerd, veel gezien en veel meegemaakt. Op basis van de kennis en kunde die ik binnen defensie heb opgedaan, heb ik mijn organisatie gebouwd. Een ieder met een achtergrond bij defensie zal direct vergelijkingen zien bij Alpha. Of het nou de discipline is waar we ons werk mee doen, dat we dezelfde normen en waarden hanteren of de saamhorigheid als team, Alpha ademt nog steeds defensie uit en dat is ook de reden dat oud-militairen zo goed kunnen aarden bij ons.

Alpha Security heeft de reservistenregeling opgenomen in haar bedrijfsvoering. Hiermee krijgen de medewerkers de ruimte om het werk als reservist op goede wijze uit te kunnen voeren."





Wat is een reservist?

Reservisten zijn militairen die op flexibele basis in dienst zijn bij Defensie. Zij werken dus – naast hun gewone baan of studie – parttime bij de Marine, Landmacht, Luchtmacht, Marechaussee, Defensie Materieel Organisatie, Defensie Ondersteuningscommando of de Bestuursstaf. In verschillende functies zetten zij zich in voor vrede en veiligheid. In Nederland, maar soms ook daarbuiten.

Reservisten maken al sinds jaar en dag deel uit van de defensieorganisatie en nemen in een snel veranderde wereld- een steeds prominentere positie in binnen de krijgsmacht. Mede dankzij de inzet van reservisten is Defensie beter in staat om snel te anticiperen en te reageren op veranderingen in de wereld. De inzet van reservisten kan variëren van kortdurende activiteiten van één of meerdere dagen tot operationele inzet voor langere tijd in binnen- of buitenland. De inzet van reservisten voor internationale missies duurt over het algemeen vier tot zes maanden. Op uitzending gaan is voor een reservist een keuze. Reservisten kunnen op dit moment niet verplicht worden om mee te gaan op een missie.

De militair die weggaat bij Defensie kan ervoor kiezen om als reservist aan te blijven. ‘Burgers’ kunnen er ook voor kiezen om als reservist aan de slag te gaan. Voor een groot aantal reservistenfuncties is geen militaire voorkennis of ervaring benodigd. Defensie leert burgers de basisvaardigheden die nodig zijn om als militair te functioneren. Denk aan zelfverdediging, schieten en kaartlezen. Defensie stelt bepaalde eisen waaraan reservisten moeten voldoen en daarom vindt er voor de aanstelling als reservist een (fysieke en psychologische) keuring en een screening plaats.

Ook oud-militairen, die voortijdig zijn gestopt, kunnen reservist worden. Defensie bepaalt in dat geval aan de hand van de tijd die is verstreken tussen de uitdiensttreding bij Defensie en de aanmelding als reservist of een aanvullende militaire opleiding benodigd is. Oud-militairen met een functioneel leeftijdsontslag (FLO) kunnen niet worden aangesteld als reservist.

Ook reservist worden?

Zie www.werkenbijdefensie.nl voor meer informatie over de mogelijkheden.



Afspraken rondom de inzet als reservist

Wat gebeurt er als inzet van een reservist wordt gevraagd?

Defensie neemt het initiatief en benadert de reservist als inzet nodig is. Defensie informeert de reservist zo vroeg mogelijk over de inzet, zodat de reservist dit kan afstemmen met zijn of haar werkzaamheden bij de werkgever. Doorgaans ontvangt de reservist een jaarplanning van Defensie, maar voor sommige (ad-hoc) opdrachten geldt een kortere reactietermijn, afhankelijk van de behoefte van de defensieorganisatie. De reservist is vervolgens aan zet om zijn beschikbaarheid te bepalen. Of de reservist beschikbaar is, hangt af van de agenda van de reservist en/of het dienstbelang van de werkgever. Naast deze weg is het ook mogelijk dat reservisten zelf het initiatief nemen door zich in te plannen voor de inzetmogelijkheden via de matchingtool.

De werkgever ondersteunt de inzet van reservisten, maar wanneer deze het dienstbelang raakt – zoals bij langdurige afwezigheid – is het van belang dat werkgever, Defensie en werknemer vooraf hierover het gesprek voeren zodat maatwerk kan worden toegepast. Zo kan er behoefte zijn aan afspraken over de frequentie en duur voor de inzet als reservist, over het in te zetten/op te nemen verlof, incidentele/tijdelijke overdracht van de werkzaamheden en de administratieve afwikkeling. In de bijlage van deze handreiking is een checklist met mogelijke gesprekspunten voor de werkgever. Indien gewenst kan bij het gesprek een adviseur van het ServiceCentrum Employer Support Reservisten van Defensie aanwezig zijn.

Er bestaat geen (wettelijke) verplichting om vanuit de werkgever toestemming te geven voor de inzet van de reservist bij Defensie. De werkgever erkent dat de inzet van reservisten nuttig en belangrijk is en werkt daar zo veel mogelijk aan mee. Defensie gaat uit van het motto “vrijwillig, maar niet vrijblijvend” daar werkt de werkgever zoveel mogelijk aan mee tenzij het onoverkomelijke problemen geeft voor de eigen dienstverlening.

Hoe kan de reservist zijn afwezigheid bij werkgever organiseren?

De reservist heeft meerdere opties. De reservist kan kiezen voor de opname van vakantiedagen, het kopen van vakantiedagen, onbetaald verlof (zonder behoud van loondoorbetaling), buitengewoon verlof (indien de cao daarin voorziet) of het (tijdelijk) terugbrengen van zijn arbeidsduur (Wet flexibel werken). Er moet rekening mee worden gehouden dat onbetaald verlof of het terugbrengen van de arbeidsduur gevolgen kan hebben voor bijvoorbeeld de berekeningsgrondslag van de loondoorbetaling bij ziekte of een WW-uitkering, ook heeft dit invloed op de pensioenopbouw bij de werkgever. Na terugkomst gelden de oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden weer als de reservist dit wil tenzij de met de werkgever anders wordt overeengekomen. Het advies is om hierover zo vroeg mogelijk met elkaar in gesprek te gaan.



Arbeidsvoorwaarden en financiële regelingen

Krijgt werkgever een financiële compensatie?

Op grond van de *Regeling werkgeverstegemoetkoming langdurige inzet reservisten* is het mogelijk dat de werkgever voor kosten, die verband houden met de afwezigheid van de werknemer, een tegemoetkoming krijgt. Voorwaarde is wel dat de werknemer een onafgebroken periode van ten minste drie maanden als reservist werkzaam is en voor minimaal 24 uur per week (zie de tekst van de regeling voor de overige voorwaarden en bepalingen). Voor toepassing van deze regeling kan contact worden opgenomen met het Service Centrum Employer Support Reservisten.

Krijgt de reservist betaald voor de inzet bij Defensie?

Reservisten hebben een aanstelling als militair ambtenaar bij Defensie en ontvangen salaris voor de tijd die zij voor Defensie werken. Dit salaris is gebaseerd op de rang van de reservist. Neemt de reservist bij werkgever vakantie of krijgt de reservist buitengewoon verlof (indien de cao daarin voorziet) dan blijft de reservist zijn reguliere salaris ontvangen van werkgever over dezelfde periode. Dit salaris is een salaris op basis van dagdiensten op doordeweekse dagen. De reservist heeft ook de mogelijkheid onbetaald verlof op te nemen; in dat geval stopt zijn salaris vanuit werkgever.

Hoe gaat het met het pensioen van de reservist?

Wanneer een werknemer wordt ingezet als reservist dan heeft hij twee dienstverbanden. De werknemer ontvangt salaris als militair en bouwt daarover militair pensioen op bij het pensioenfonds ABP. Daarnaast ontvangt de reservist salaris en bouwt hij pensioen op bij de werkgever via het Pensioenfonds Beveiliging. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer de inzet 's avonds, in een weekend of tijdens vakantieverlof plaats vindt. Als de reservist wordt ingezet bij Defensie tijdens door werkgever verleend onbetaald verlof, mag er om fiscale redenen geen sprake zijn van onverkorte pensioenopbouw bij twee werkgevers.

Dat wil zeggen dat de pensioenopbouw in een andere arbeidsrelatie tijdens diens inzet niet kan of mag doorlopen omdat de reservist op dat moment reeds een militair pensioen opbouwt. De pensioenopbouw als burgermedewerker wordt daarom vanaf het moment van aanvang tot de datum beëindiging van de doorlopende opkomst gesaldeerd met de militaire pensioenopbouw als reservist. Deze saldering heeft geen gevolgen voor de eventuele voorwaardelijke pensioenaanspraken in de arbeidsrelatie als burgermedewerker.

Als de reservist in zijn primaire arbeidsrelatie bij een andere werkgever dan Defensie (buitengewoon) verlof zonder inkomen geniet om als reservist bij Defensie te worden ingezet, dan dient de werkgever op basis van fiscale richtlijnen voor samenloop, de pensioenopbouw in de primaire arbeidsrelatie te salderen met de militaire pensioenopbouw als reservist.

Voor meer informatie over pensioenen kan contact worden opgenomen met het ServiceCentrum Employer Support Reservisten.



Collectieve arbeidsvoorwaarden

De werkgever is lid van de Vereniging Beveiligingsorganisaties Nederland. De werknemer is gebonden aan van toepassing zijnde cao Veiligheidsdomein. Cao-partijen verlenen gedeeltelijke dispensatie van de cao aan reservisten in dienst van bedrijven die werken in het kader van de pilot adaptieve krijgsmachtvorming. De dispensatie is van toepassing op de artikelen die binnen de uitvoering van de pilot noodzaak zijn omdat naleving van betreffende artikelen redelijkerwijs niet gevegd kan worden. Indien gebruik wordt gemaakt van deze bepaling wordt het fonds gemeld voor welke artikelen en op welke wijze de dispensatie wordt ingevuld. Het fonds is gerechtigd om de dispensatie in te trekken, met ten gevolge dat eventueel gemaakte afwijking met terugwerkende kracht gecorrigeerd wordt. In bijlage 2 staan deels afwijkende arbeidsvoorwaarden beschreven die werkgever kan toepassen op werknemer.

Wie is op welk moment verantwoordelijk?

Het werk als militair is uiteraard niet zonder risico's. Of en hoe de reservist dan verzekerd is en wie er op welk moment verantwoordelijk is voor de reservist zijn belangrijke vragen om vooraf beantwoord te krijgen. Aanvullend op deze reservistenregeling is de brief van 2 mei 2008 (kamerstuk: 31200-X-117) van de staatssecretaris van Defensie¹ van toepassing.

Hoe is de reservist verzekerd?

Tijdens werkelijke dienst krijgt de reservist medische zorg vanuit Defensie. Reservisten zijn niet verzekerd bij de Stichting Ziektekosten Verzekering Krijgsmacht (SZVK) en betalen ook geen SZVK-premie. Reservisten houden hun civiele zorgverzekering aan, ook als zij in werkelijke dienst zijn.

Als een reservist als militair in werkelijke dienst is, maakt hij aanspraak op zorg door de Militair Geneeskundige Dienst (MGD). Als de MGD de zorg zelf niet kan leveren, wordt de reservist doorverwezen naar een civiele hulpverlener en worden de kosten daarvan, voor zover op vergoeding aanspraak kan worden gemaakt, in rekening gebracht bij Defensie. In dit geval moet er een verwijzing zijn van een militair arts, anders is er geen recht op vergoeding van een civiele zorgaanbieder.

De reservist dient een eventuele declaratie, via zijn administrateur, in bij de Stichting Ziektekostenverzekering Krijgsmacht (SZVK). Deze Stichting draagt zorg voor de betalingen aan de zorgverleners, waarna Defensie het SZVK terugbetaalt. Rekeningen van civiele zorgaanbieders voor zorg verleend tijdens een periode waarin een reservist in werkelijke dienst was, kunnen worden aangeboden aan de Stichting Ziektekosten Verzekering Krijgsmacht (SZVK).

Bij het indienen van de rekening is het van belang dat de reservist zijn naam en het PeopleSoft nummer duidelijk zijn vermeld. De SZVK verifieert bij het Dienstencentrum Human Resource (DCHR) of de reservist ten tijde van de behandeling of de eventuele

¹ <https://zoek.officiëlebevestigingen.nl/kst-31200-X-117.html>



verwijzing door de militaire arts naar de civiele zorgaanbieder in werkelijke dienst was. Zorg dat de verwijzing wordt meegestuurd. De SZVK zorgt vervolgens voor de betaling.

Indien een behandeling reeds is gestart door de MGD tijdens de periode in werkelijke dienst, kan deze gedurende dertig dagen worden voortgezet voor uit- en nabehandeling. Als geen sprake is van een ziekte of gebrek, veroorzaakt door de uitoefening van de militaire dienst, valt de reservist daarna terug op de civiele zorgaanbieder en de civiele zorgverzekeraar. De reservist, die niet in werkelijke dienst verblijft en die een ziekte of een gebrek heeft, veroorzaakt door de uitoefening van de militaire dienst, heeft aanspraak op vergoeding van de geneeskundige kosten die voor zijn of haar rekening blijven. Voor de geneeskundige verzorging wendt de reservist zich in eerste instantie tot een civiele zorgaanbieder en declareert hij de kosten bij de eigen ziektekostenverzekeraar. Defensie vergoedt eventuele resterende kosten op basis van dezelfde aanspraken als die van de beroepsmilitair.

Hoe is de reservist verzekerd bij arbeidsongeschiktheid?

Wanneer een werknemer (en reservist) tijdens of als gevolg van zijn inzet bij Defensie arbeidsongeschikt is geraakt, valt hij terug op de wettelijke werknemersverzekeringen, zoals de Ziektewet (ZW) en de Wet 'Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen' (WIA). De werknemer (en reservist) meldt zich ziek bij zijn manager, waarna de reguliere procedure en regels rond arbeidsongeschiktheid gelden.

Daarnaast biedt Defensie voor de reservist een aantal extra bovenwettelijke voorzieningen, bovenop de wettelijke sociale zekerheid. Het kan gaan over een verhoging van het arbeidsongeschiktheidspensioen, om een bijzondere verhoging van Invaliditeit Pensioen, om een Militair Invaliditeit Pensioen of om een vergoeding op basis van de regeling volledige schadevergoeding ('smartengeld'). Deze voorzieningen zijn er voor situaties waarin de arbeidsongeschiktheid of invaliditeit in overwegende mate een gevolg is van de aan de reservist opgedragen taken of de bijzondere omstandigheden. Het ABP zal de reservist in dat geval informeren over zijn aanspraak op deze bovenwettelijke voorzieningen. Werkgever hoeft hiervoor niets te doen. Het Service Centrum Employer Support Reservisten kan hierover meer informatie verstrekken.

Wat als de reservist arbeidsongeschikt raakt?

Bij alle operaties van Defensie speelt veiligheid een centrale rol maar het kan gebeuren dat een werknemer (tijdelijk) arbeidsongeschikt dan wel invalide raakt tijdens of als gevolg van inzet als reservist, waardoor hij/zij niet (of verminderd) in staat is om de civiele werkzaamheden weer op te pakken. De werkgever en Defensie zullen dan samen de mogelijkheden voor compensatie en/of een schadeclaim bij Defensie bespreken. De werkgever kan hierover contact opnemen met het ServiceCentrum Employer Support Reservisten.

Als een door de dienst veroorzaakte ziekte of gebrek leidt tot een blijvende arbeidsongeschiktheid, dan kan de reservist na zijn ontslag als militair aanspraak maken op een verhoogd arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP) in aanvulling op zijn WIA-uitkering. Als



grondslag voor het verhoogd AOP gelden de inkomsten die de reservist in zijn civiele werk had kunnen verwerven als hij niet in werkelijke dienst was geweest.

Bij invaliditeit, veroorzaakt door de uitoefening van de militaire dienst onder buitengewone of daarmee vergelijkbare omstandigheden komt de reservist in aanmerking voor een militair invaliditeitspensioen (MIP), een bijzondere invaliditeitsverhoging (BIV; smartengeld), andere aanspraken op basis van het Besluit bijzondere militaire pensioenaanvulling en andere vergoedingen, voorzieningen en verstrekkingen. Ook voor het MIP en de BIV zijn de civiele inkomsten van de reservist de pensioengrondslag.

Defensie zal volledig invulling (blijven) geven aan goed werkgeverschap. De volledig arbeidsongeschikte reservist blijft een verantwoordelijkheid van Defensie en blijft ook de zorg ontvangen die nodig is. Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met het ServiceCentrum Employer Support Reservisten.

Wat als de reservist op basis van het militair tuchtrecht wordt veroordeeld?

Wanneer een werknemer (en reservist) zich op basis van het militair tuchtrecht schuldig heeft gemaakt en er uiteindelijk een veroordeling komt door de Militaire Kamer, dan heeft dit ook direct consequenties voor zijn werkzaamheden als beveiligiger. Conform de Wet op de Particuliere Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus (WPBR) zal zijn toestemming worden ingetrokken en zal ontslag door werkgever volgen.

Wat als de reservist komt te overlijden?

Wanneer een werknemer (en reservist) tijdens of als gevolg van zijn inzet bij Defensie komt te overlijden, dan gelden dezelfde regels als iemand die in vaste dienst is bij Defensie. Voor actuele informatie kijk op: <http://www.defensie.nl/onderwerpen/thuisfront/zorg-voor-thuisfront-en-nabestaanden>



Reservist Bart (Alpha Security) aan het woord

Een van de beveiligers van Alpha Security is Bart, die ook werkt als reservist bij de Koninklijke Landmacht. Alpha Security heeft een reservistenbeleid waardoor het voor reservisten mogelijk is om vaak defensie te dienen. Bart zegt: “In mijn rol als reservist neem ik kennis en ervaring vanuit defensie mee naar Alpha Security en andersom. De taken van het Korps Nationale Reserve sluit namelijk naadloos aan op de taken als beveiligers. Bij beide ben je bezig met beveiliging van een bepaald object.”

Alpha Security staat positief tegenover reservisten en geeft hun de ruimte die zij nodig hebben. Dit beaamt Bart: “Alpha Security speelt een grote rol in mijn functie als reservist. Als reservist heb je de ruimte nodig om opgeleid te kunnen worden en om te trainen. Alpha Security biedt reservisten die ruimte.”

Alpha staat mede bekend om zijn goede opleiding tot beveiligers. Ook Bart heeft deze opleiding doorlopen. Hij vertelt waarom hij de opleiding is gaan volgen: “Ik ben de opleiding beveiligers mbo 2 gaan volgen omdat ik een beroep wilde uitoefenen met uitdaging. Daarom leek mij beveiliging bij Alpha Security een goede werkgever hiervoor. Het leukste onderdeel van de opleiding vond ik de weerbaarheidslessen. Hierin leer je je zelf weerbaar te maken in verhitte en/of stressvolle situaties. Ook leren wij dat onze houding en gedrag bepalend zijn in situaties. Dit zorgt ervoor dat wij de-escalerend op kunnen treden.”

Contact informatie

Defensie

Voor uiteenlopende vragen kunnen zowel leidinggevenden als reservisten terecht bij het ServiceCentrum Employer Support Reservisten (SC ESR) van Defensie. Op verzoek komt een adviseur van het ServiceCentrum langs om uitleg te geven.

Het ServiceCentrum is bereikbaar via: EmployerSupport@mindef.nl

Kijk voor meer informatie op www.defensietalent.nl/employer-support-reservisten of www.defensie.nl/onderwerpen/reservisten/arbeidsvoorwaarden-en-rechtspositie

Sociaal Fonds Veiligheidsdomein

Voor vragen aan het Sociaal Fonds Veiligheidsdomein kunt u terecht bij:

E-mail: secretariaat@veiligheidsdomein.nl

Telefoon: 043-2057174



Bijlage 1: checklist gesprekspunten

Checklist gesprekspunten voor werkgever, reservist en de adviseur van Defensie.

- Het verlenen van (onbetaald) verlof voor de werkzaamheden als werknemer voor de duur van de inzet als reservist;
Betaling burgerpensioen (werkgevers- en werknemersdeel) aan het ABP zeker stellen;
- Noodzakelijke mutaties personeelssysteem;
- Continuïteit en overdracht. Eventuele vervanging voor de werkzaamheden bij een ander bedrijf;
- Afspraken over het te houden contact tijdens de inzet als reservist;
- Doorspreken wat te doen bij ziekte en/of (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid wanneer het werk als werknemer bij het bedrijf niet volgens afspraak hervat kan worden;
- Eventueel een afscheidsbijeenkomst zodat de collega's ook weten dat hun collega tijdelijk als reservist werkzaamheden gaat verrichten;
- Afspraken maken over communicatie binnen de organisatie over de inzet en terugkomst van de reservist en het eventueel delen van ervaringen.

Voor eventuele ondersteuning tijdens het gesprek kan een beroep gedaan worden op het ServiceCentrum Employer Support Reservisten.



Bijlage 2: arbeidsvoorwaarden (deels afwijkend)

1. Werknemer zal naast de dienstbetrekking met werkgever geen beroep of bedrijf uitoefenen, op welke wijze en in welke vorm dan ook, hetzij op eigen naam, hetzij door middel van en/of in samenwerking met andere natuurlijke personen of rechtspersonen, noch gehonoreerde nevenwerkzaamheden verrichten, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever. Werknemer zal zich tevens onthouden van alle niet-gehonoreerde nevenwerkzaamheden die een goede vervulling van het dienstverband met werkgever kunnen belemmeren.
2. Werkgever voert een actief reservistenregeling voor de werknemer die militair reservist is, of (weer) wil worden. Het werk als reservist dient wel altijd in goed overleg te gebeuren met werkgever met minimaal de volgende regels:
 - Verzoek tot reservistenwerk (van maximaal 1 aangesloten week) wordt uitdrukkelijk de 10^e van iedere maand schriftelijk ingediend bij de hoofdplanning van werkgever, met betrekking tot de opvolgende maan. Binnen 5 werkdagen zal werknemer te horen krijgen of het verzoek tot reservistenwerk is goedgekeurd of – met redenen omkleed – is afgewezen.
 - Verzoek tot reservistenwerk (langer dan 1 aaneengesloten week) wordt uiterlijk twee kalendermaanden vooraf schriftelijk ingediend bij de planning van de werkgever. Binnen 10 werkdagen zal werknemer te horen krijgen of het verzoek tot reservistenwerk is goedgekeurd of- met redenen omkleed – is afgewezen. Bij ad-hoc inzet wordt getracht om de reactietermijn zo kort mogelijk te houden.
 - Voor het reservistenwerk kan werknemer kiezen uit het opnemen van vakantiedagen, onbetaald verlof of uit het inhalen van de arbeidsuren in de periode voor af na het werken als reservist (deze optie is alleen met goedkeuring van de Hoofdplanning en bij periodes niet langer dan één week).
 - Het verzoek per mail dient minimaal te bevatten: betreffende periode (van-tot), contactpersoon Defensie (inclusief telefoonnummer en mailadres), aard van de opdracht (training, calamiteit of uitzending), hoe werknemer te bereiken is en hoe de uren gecompenseerd dienen te worden (verlof, onbetaald verlof of inhalen).
 - Als werknemer kiest voor onbetaald verlof dan is werknemer zelf verantwoordelijk om de pensioenopbouw bij werkgever aan te laten passen aan de hand van de fiscale regels. Werknemer verstrekt daarvoor aan werkgever de benodigde gegevens afkomstig van de salarisadministratie van Defensie.
 - Indien werknemer tijdens zijn uitvoering als reservist ziek of arbeidsongeschikt raakt, dan dient werknemer dit direct te (laten) melden aan werkgever met daarbij ook een contactpersoon binnen Defensie met wie werkgever afspraken kan maken omtrent de verdere afwikkeling.



- Werkgever is zich terdege bewust van het belang van het reservistenwerk en zal zoveel mogelijk gehoor proberen te geven aan het verzoek van werknemer, echter hier dient een balans in te blijven en kan werknemer hier geen rechten aan ontleen. Ook van werknemer wordt dan een uiterst flexibele opstelling verwacht en het correct naleven omtrent de geldende regels.