

2021Z19593

(ingezonden 5 november 2021)

Vragen van het lid Tielen (VVD) aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het bericht 'Zieke uitzendkrachten worden ontslagen, terwijl dat wettelijk niet mag'

1. Bent u bekend met het bericht 'Zieke uitzendkrachten worden ontslagen, terwijl dat wettelijk niet mag' in dagblad Trouw van 3 november 2021? 1)

Antwoord vraag 1:

Ja

2. Klopt het dat het aantal uitzendkrachten dat in de Ziektewet is gekomen vorig jaar (12.000) significant veel hoger is dan het jaar ervoor (+33%)? Zo ja, wat is volgens u de verklaring dat dit aantal zo fors is gestegen?

Antwoord vraag 2:

Het beroep op de Ziektewet door uitzendkrachten met uitzendbeding is inderdaad gestegen. In 2020 kregen 78.800 uitzendkrachten met uitzendbeding een ZW-uitkering. In 2019 waren dat er 43.000 (Kwantitatieve informatie UWV jaarverslag 2020).

Deze stijging komt vooral doordat uitzendbureaus sinds eind 2019 meer uitzendcontracten met uitzendbeding afsluiten en minder contracten zonder uitzendbeding. Voor een deel valt de stijging van het aantal uitzendkrachten met uitzendbeding in de ZW weg tegen de daling van de instroom in de ZW van uitzendkrachten met contracten zonder uitzendbeding.

3. Bent u het eens dat het van belang is dat er een eenduidig en gelijk speelveld behoort te zijn tussen werkgevers en uitzenders als het gaat om sociale zekerheid? En bent u het eens dat dit speelveld niet gelijk is als werkenden door uitzenders zonder toets ontslagen kunnen worden als ze ziek zijn, terwijl alle werkgevers een verbod op ontslag bij ziekte kennen?

Antwoord vraag 3:

In algemene zin heeft het kabinet de wens uitgesproken dat er een gelijk speelveld moet komen tussen werkgevers die flexibele werknemers in dienst hebben en werkgevers die werken met arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. In dit licht heeft de Commissie Regulering van Werk het advies uitgebracht om het invoeren van het uitzendbeding expliciet te verbieden. Zoals in de technische uitwerking van dat advies al werd geformuleerd, is echter een belangrijk aandachtspunt dat de loondoorbetaling bij ziekte voor sommige groepen beter geregeld zou moeten worden. Ik verwijs hierbij naar antwoord 7.

4. Kunt u aangeven waarom het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) in het geval van een uitzendbeding niet oordeelt of een ontslag onterecht is of niet, maar deze automatisch goedkeurt? En hoe kan het dat zieke uitzendkrachten die op basis van het uitzendbeding ontslagen worden 'automatisch' een ziekteuitkering krijgen; daar is toch een 'niet-automatische' handeling voor nodig om hen te onderscheiden van niet-zieke-uitzendkrachten die ontslagen worden?

Antwoord vraag 4:

Standaard beleid is dat het uitzendbeding bij ziekte kan worden ingeroepen. De wet geeft aan dat de arbeidsovereenkomst in beginsel niet mag worden opgezegd bij ziekte. In de jurisprudentie en in de literatuur bestaat verdeeldheid over de vraag of dit verbod ook onverkort geldt voor uitzendkrachten met een uitzendovereenkomst waarin een zgn. uitzendbeding is opgenomen. In een dergelijk beding is doorgaans bepaald dat een uitzendovereenkomst gedurende een bepaalde periode van rechtswege kan eindigen, wanneer de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht op verzoek van de inlener eindigt, om welke reden dan ook. De jurisprudentie lijkt er in hoofdzaak op te wijzen dat beëindiging van een uitzendovereenkomst bij ziekte van de uitzendkracht niet legitiem (meer) is, maar in een uitspraak van de Rechtbank Rotterdam van 8 januari 2021 (ECLI:NL:RBROT:2021:206) oordeelde de rechter dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigde doordat de inlener de opdracht had beëindigd vanwege ziekte van de uitzendkracht. De meest recente uitspraak op dit terrein is die van het Gerechtshof Den Haag, dat op 20 juli 2021 (ECLI:NL:GHDHA:2021:1511) einduitspraak heeft gedaan (na tussenbeschikkingen in deze zaak van 4 december 2018 (ECLI:NL:GHDHA:2018:3329), 17 maart 2020 (ECLI:NL:GHDHA:2020:460) en 29 september 2020 (ECLI:NL:GHDHA:2020:1848)) waarin is geoordeeld dat het in de

toepasselijke cao neergelegde uitzendbeding in strijd komt met het wettelijke opzegverbod bij ziekte. Voor zover mij bekend is tegen deze uitspraak beroep in cassatie ingesteld bij de Hoge Raad. Ik acht het van belang niet op de uitkomst van deze rechtszaak vooruit te lopen.

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) past de uitvoeringspraktijk vooralsnog niet aan naar aanleiding van de uitspraak van het Gerechtshof Den Haag, mede omdat er gewacht wordt op de uitspraak van de Hoge Raad. Dat betekent dat het UWV geen Ziektewetuitkering zal weigeren om deze reden als een uitzendkracht zich bij het UWV meldt. UWV controleert daarbij of de betreffende werknemer op basis van een uitzendovereenkomst werkzaam was, en of hier een uitzendbeding in opgenomen was. Voorts wordt via triage gekeken of de uitzendkracht direct aanspraak heeft op een Ziektewetuitkering, of dat er nog extra controle nodig is, zoals bijvoorbeeld het voorleggen aan een arts of er werkelijk sprake is van ziekte.

5. Bent u het eens dat het uitzendbeding een belangrijke rol heeft voor onze wendbare arbeidsmarkt, maar dat het niet bedoeld is om ontslag bij ziekte mogelijk te maken? Zou u dat 'misbruik' van het uitzendbeding noemen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord vraag 5:

Op dit moment is het beleid dat het uitzendbeding bij ziekte kan worden ingeroepen, mede omdat er gewacht wordt op de uitspraak van de Hoge Raad, zoals benoemd in antwoord 4.

Ten aanzien van het belang van het uitzendregime wil ik opmerken dat het voor werkgevers noodzakelijk blijft om zich aan te kunnen passen aan veranderende omstandigheden om voldoende wendbaar te zijn. Flexibiliteit op de arbeidsmarkt is en blijft noodzakelijk. Zoals de Commissie Regulering van Werk al opmerkte, past gezien de allocatiefunctie van uitzendwerk een verlicht arbeidsrechtelijk regime. De Commissie merkte hierbij op dat deze sterker gereguleerd kan worden dan thans het geval is, zodat er meer evenwicht ontstaat in de flexibiliteit voor werkgevers en de termijn van onzekerheid met direct verlies van inkomen voor werknemers. Onder andere adviseerde de Commissie Regulering van Werk om het inroepen van het uitzendbeding bij ziekte te verbieden. Ook de SER adviseerde in zijn middellange termijnadvies een verdere inperking van de termijn waarbinnen een verlicht arbeidsrechtelijk regime geldt. Gezien de demissionaire status van het kabinet kan hier nu geen nieuw beleid op ingezet worden. Daarnaast wacht ik eerst de uitspraak van de Hoge Raad af.

6. Kunt u aangeven in hoeveel uitzendcontracten het uitzendbeding is opgenomen? Geldt voor al deze uitzendbedingen het risico van misbruik t.b.v. ontslag bij ziekte?

Antwoord vraag 6:

Volgens de polisadministratie van UWV waren er op 31 juli 2021 530.900 inkomensverhoudingen lopende als 'uitzendkracht'. Het betreft uitsluitend uitzendkrachten die in die maand ook SV-loon ontvingen. Bij 243.100 van deze inkomensverhoudingen was sprake van een uitzendbeding. Daarnaast waren er 73.200 inkomensverhoudingen zonder uitzendbeding in de eerste fase (A/1/2). Juli 2020 waren er 192.100 uitzendkrachten met een uitzendbeding werkzaam en juli 2019 78.400. Voor wat betreft mogelijke gevolgen van het uitzendbeding bij ziekte verwijs ik naar de beantwoording van vraag 4.

7. Is het, om misbruik van het uitzendbeding te voorkomen, nodig om de wettelijke context van het uitzendbeding aan te passen? Ligt een oplossing meer in toezicht en handhaving op de toepassing ervan, of elders?

Antwoord vraag 7:

Ik acht het verstandig om eerst het oordeel van de Hoge Raad af te wachten, voordat er nieuwe stappen gezet worden. Zoals in antwoord 5 wordt aangegeven, heeft de Commissie Regulering van Werk de aanbeveling gedaan om het inroepen van het uitzendbeding bij ziekte te verbieden. Zoals eerder in de technische beleidsvarianten in de Kabinetsreactie op het WRR-rapport en het rapport-Borstlap is aangegeven, is het dan wel van belang om voor oproepovereenkomsten – waarop veel uitzendkrachten werken- beter de loondoorbetaling bij ziekte te regelen. Zo dient voorkomen te worden dat er een situatie ontstaat waarbij de arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht weliswaar niet eindigt bij ziekte, maar de inkomenssituatie bij ziekte de facto niet verbetert, maar verslechtert. Tevens is hierbij relevant dat voorkomen moet worden dat er andere flexibele manieren worden benut om doorbetaling bij ziekte te ontlopen.

8. Bent u bereid om – zo nodig samen met werkgevers en de uitzendbranche – met een voorstel te komen voor een oplossing die het 'misbruik' van het uitzendbeding tegengaat? Zo ja, op welke termijn kan de Kamer een dergelijk voorstel tegemoet zien? Zo nee, waarom niet?

Antwoord vraag 8:

Zoals aangegeven in vraag 4 en 5, lijkt het mij verstandig om af te wachten wat de uitspraak van de Hoge Raad op dit punt is. Daarnaast zal relevant zijn welke stappen een volgend Kabinet op de arbeidsmarkt wil zetten. Relevant is daarnaast dat, zoals in antwoord 7 aangegeven is, het eveneens mogelijk is dat de positie van sommige uitzendkrachten juist niet wordt versterkt wanneer beëindiging van een uitzendovereenkomst bij ziekte van de uitzendkracht niet is toegestaan. Het is dan belangrijk dat de loondoorbetaling bij ziekte voor deze groepen beter geregeld wordt.

[1] Trouw, 3 november 2021, 'Zieke uitzendkrachten worden ontslagen, terwijl dat wettelijk niet mag', (https://www.trouw.nl/economie/zieke-uitzendkrachten-words-ontslagen-terwijl-dat-wettelijk-nietmag~babeb931/?utm_campaign=shared_earned&utm_medium=social&utm_source=whatsapp).

2021Z19603

(ingezonden 5 november 2021)

Vragen van het lid Gijs van Dijk (PvdA) aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het artikel 'Zieke uitzendkrachten worden ontslagen, terwijl dat wettelijk niet mag'

1. Bent u bekend met het artikel 'Zieke uitzendkrachten worden ontslagen, terwijl dat wettelijk niet mag'? 1)

Antwoord vraag 1:

Ja

2. Klopt het dat de stijging van het aantal uitzendkrachten dat in de Ziektewet (ZW) komt doordat steeds meer uitzendbureaus het uitzendbeding in hun contracten opnemen?

Antwoord vraag 2:

Zoals in vraag 2 van het lid Tielen over hetzelfde artikel is geantwoord, is het beroep op de Ziektewet door uitzendkrachten met uitzendbeding inderdaad gestegen. Deze stijging komt vooral doordat uitzendbureaus sinds de uitzend-cao van eind 2019 meer uitzendcontracten met uitzendbeding afsluiten en minder contracten zonder uitzendbeding.

3. Deelt u de mening dat door uitzendkrachten te ontslaan bij ziekte of arbeidsongeschiktheid er misbruik wordt gemaakt van het uitzendbeding?

Antwoord vraag 3:

Zoals op vraag 4 van het lid Tielen is geantwoord zijn de jurisprudentie en de literatuur niet eenduidig over de toelaatbaarheid van het uitzendbeding in geval van ziekte van de uitzendkracht. In de meest recente uitspraak op dit terrein heeft het Gerechtshof Den Haag geoordeeld dat een werkgever de overeenkomst niet kan opzeggen vanwege ziekte, waarbij geen uitzondering geldt als er een uitzendbeding is overeengekomen. Namens het uitzendbureau is tegen deze uitspraak in cassatie ingesteld bij de Hoge Raad. Ik acht het van belang die uitspraak af te wachten. Staand beleid is dat het uitzendbeding bij ziekte kan worden ingeroepen. Wel in het advies van de Commissie Regulering van Werk geadviseerd dat aanpassing behoeft. Belangrijk aandachtspunt is hier echter bij dat de loondoorbetaling bij ziekte, zoals beschreven op vraag 7 van het lid Tielen, voor sommige groepen beter geregeld zou moeten worden. Hierbij is geen makkelijke oplossing voorhanden.

4. Klopt het dat u daarom via de Wet werk en zekerheid uitzendbureaus, maar ook in andere sectoren, heeft verboden om zieke werknemers te ontslaan?

Antwoord vraag 4:

Met invoering van de Wet Werk en Zekerheid is geregeld dat niet meer per cao afgeweken kan worden van het beginsel dat de arbeidsovereenkomst tijdens ziekte niet mag worden opgezegd. De bedoeling van de wetgever is hierbij niet geëxpliciteerd. Deze wijziging zag echter niet in het bijzonder op de uitzendsector en het uitzendbeding maar gold voor alle sectoren.

5. Hoe beoordeelt u het dan dat uitzendbureaus, onder leiding van brancheorganisatie Algemene Bond- Uitzendondernemingen (ABU), maling hebben aan de wet en rechterlijke uitspraken en nog steeds grote aantallen zieke uitzendkrachten ontslaan en de Ziektewet insturen?

Antwoord vraag 5:

Zoals is aangegeven in de beantwoording van vraag 3 en in de beantwoording van vraag 4 van het lid Tielen zijn de jurisprudentie en de literatuur niet eenduidig over de vraag of een uitzendovereenkomst met uitzendbeding kan worden beëindigd in geval van ziekte van de uitzendkracht.

6. Kunt u uitleggen hoe het mogelijk is dat artikelen (bijv. artikel 15) in de algemeen verbindende verklaarde (avv-)cao uitzendkrachten 2019-2021, die lijnrecht ingaan tegen de wet en rechterlijke uitspraken, door u algemeen verbindend verklaard zijn? Of is dit specifieke artikel uit de uitzendcao 2019-2021 niet algemeen verbindend verklaard?

Antwoord vraag 6:

Artikel 15 van de cao Uitzendkrachten 2019-2021 is algemeen verbindend verklaard voor de periode 11 juli 2020 tot en met 31 mei 2021.

Zoals op vraag 4 is geantwoord is met de Wet Werk en Zekerheid geregeld dat niet meer per cao afgeweken kan worden van het beginsel dat de arbeidsovereenkomst tijdens ziekte niet mag worden opgezegd. De bedoeling van de wetgever is hierbij niet geëxpliciteerd. Deze wijziging zag echter niet in het bijzonder op de uitzendsector en het uitzendbeding, maar gold voor alle sectoren.

Zoals op vraag 4 van het lid Tielen is geantwoord, zijn de jurisprudentie en de literatuur niet eenduidig over de toelaatbaarheid van het uitzendbeding in geval van ziekte van de uitzendkracht. Daarom blijft op dit moment het beleid dat het uitzendbeding bij ziekte kan worden ingeroepen. De Hoge Raad buigt zich momenteel nog over de vraag of in geval van ziekte het uitzendbeding kan worden ingeroepen. Ik kan daar dus niet op vooruitlopen.

7. Is de verlengde cao uitzendkrachten 2021 inmiddels al algemeen verbindend verklaard? Zo nee, bent u dan bereid om het artikel waarin het uitzendbeding wordt geregeld niet algemeen verbindend te verklaren?

Antwoord vraag 7:

De partijen bij de verlengde Cao voor uitzendkrachten 2021 hebben niet verzocht de bepalingen van deze cao algemeen verbindend te verklaren. Op het moment dat de cao-bepaling voor avv wordt voorgelegd, zal worden beoordeeld of de betreffende cao-bepaling algemeen verbindend kan worden verklaard.

Mocht de Hoge Raad, na eventueel algemeen verbindend verklaren, overigens oordelen dat de betreffende cao-bepaling in strijd is met de wet, dan is deze bepaling niet rechtsgeldig. In het Toetsingskader algemeen verbindend verklaring cao-bepalingen is opgenomen dat voor zover algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen niettemin in strijd met wet en regelgeving blijken, de wet prevaleert. Een desbetreffend dictum is in ieder besluit tot avv opgenomen.

8. Deelt u verder de mening dat de extra kosten voor het gestegen aantal zieke uitzendkrachten in de Ziektewet bij de uitzendbureaus dienen te worden gelegd door de premies voor de Ziektewet voor uitzendbureaus te verhogen?

9. Kunt u inzichtelijk maken of de betaalde (sectorale) ZW-premies door uitzendbureaus overeen komen met de schadelast die wordt veroorzaakt door het dumpen van zieke uitzendkrachten in de Ziektewet door uitzendbureaus?

Antwoord vraag 8 en 9:

De hoogte van de sectorale premies voor kleine (en deels middelgrote) werkgevers en individuele premies voor grote (en deels middelgrote) werkgevers worden hoofdzakelijk bepaald door de omvang van de aan de werkgevers toe te rekenen ZW-uitkeringslasten, respectievelijk op sectoraal en individueel niveau. De relatief hoge ZW-lasten in de uitzendsector hebben geleid en leiden tot een relatief hoge sectorale premie voor de sector uitzendbedrijven en tot relatief hoge individueel gedifferentieerde premies voor uitzendbedrijven. De uitkeringen in kwestie hebben via deze systematiek dus al een premie-verhogend effect voor uitzendbedrijven.

10. Wat is verder uw oordeel op het feit dat de ABU ondertussen al weer op zoek is naar andere sluiproutes om zieke werknemers te kunnen dumpen in collectieve regelingen?

Antwoord vraag 10:

In deze vraag worden de opmerkingen van een ter sprake gekomen advocaat verbonden aan het mogelijke handelen van de werkgeversvereniging ABU. Die verbinding is mijns inziens op basis van dit artikel niet te maken en komt daarom wat mij betreft voor rekening van de vraagsteller.

11. Gaat u daarom nu al aan de slag om deze sluiproute, gebruik maken van series van contracten van vier weken, dicht te zetten?

Antwoord vraag 11:

In het advies van de Commissie Regulering van Werk is geadviseerd om het verlichte regime dat geldt voor uitzendwerkgevers verder te beperken dan thans het geval is, zodat er meer evenwicht ontstaat tussen enerzijds de flexibiliteit voor werkgevers en anderzijds de termijn van onzekerheid met direct verlies van inkomen voor werknemers. Onderdeel hiervan is het beperken van de uitzondering op de ketenbepaling, die regelt hoeveel tijdelijke contracten een werknemer mag krijgen. Ook de SER adviseerde in zijn middellange termijnadvies een verdere inperking van de

termijn waarop een verlicht arbeidsrechtelijk regime geldt. Gezien de demissionaire status van het kabinet zijn nadere stappen aan een volgend Kabinet. Daarnaast acht ik het van belang de uitspraak van de Hoge Raad af te wachten.

1) Trouw, 3 november 2021, 'Zieke uitzendkrachten worden ontslagen, terwijl dat wettelijk niet mag', ([Zieke uitzendkrachten worden ontslagen, terwijl dat wettelijk niet mag | Trouw](#)).

Toelichting:

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen terzake van het lid Tielen (VVD), ingezonden 5 november 2021 (vraagnummer 2021Z19593).

2021Z19307

(ingezonden 3 november 2021)

Vragen van het lid Van Kent (SP) aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het bericht dat zieke uitzendkrachten worden ontslagen terwijl dat wettelijk niet mag

1. Wat is uw reactie op het bericht 'Zieke uitzendkrachten worden ontslagen, terwijl dat wettelijk niet mag' 1)?

Antwoord vraag 1:

Zoals is aangegeven in de antwoorden op vergelijkbare vragen van de leden Tielen en Gijs van Dijk zijn de jurisprudentie en de literatuur verdeeld over de rechtsgeldigheid van het uitzendbeding in geval van ziekte van de uitzendkracht. De meest recente uitspraak op dit terrein is die van het Gerechtshof Den Haag, dat geoordeeld heeft dat een arbeidsovereenkomst niet mag worden opgezegd bij ziekte en dat het uitzendbeding hierop geen uitzondering kan vormen. (ECLI:NL:RBDHA:2017:10292 en ECLI:NL:GHDHA:2020:1848). Voor zover mij bekend is tegen deze uitspraak beroep in cassatie ingediend bij de Hoge Raad.

2. Deelt u de mening van de rechter dat onder het uitzendbeding zieke uitzendkrachten niet meteen in de Ziektewet mogen belanden?

Antwoord vraag 2:

Ik wil niet op de uitkomst van de genoemde rechtszaak vooruitlopen nu deze nog onder de rechter is.

3. Wat vindt u ervan dat uitzendbureaus het oordeel van de rechter naast zich neer leggen?

Antwoord vraag 3:

Zoals ook is aangegeven in de antwoorden op vragen van de leden Tielen en Gijs van Dijk zijn de jurisprudentie en literatuur niet eenduidig over de rechtsgeldigheid van het uitzendbeding bij ziekte.

De genoemde uitspraak van het Gerechtshof Den Haag is uitvoerbaar bij voorraad verklaard, wat wil zeggen dat deze meteen ten uitvoer gebracht kan worden. Tegen deze uitspraak is echter beroep in cassatie ingesteld bij de Hoge Raad. Mocht de Hoge Raad tot een ander oordeel komen dan het Gerechtshof, dan moeten de intussen genomen beslissingen en de daaruit voortvloeiende gevolgen alsnog ongedaan gemaakt worden.

4. Wat vindt u ervan dat uitzendbureaus na dit oordeel van de rechter op zoek gaan naar nieuwe constructies om geen zorg te hoeven dragen voor zieke werknemers?

Antwoord vraag 4:

Nieuwe routes zoeken om verantwoordelijkheid te ontlopen vind ik onwenselijk. Hierbij is relevant dat de Commissie Regulering van Werk heeft geadviseerd om het verlichte arbeidsrechtelijke regime dat voor uitzendwerkgevers geldt sterker te reguleren dan thans het geval is, zodat er meer evenwicht ontstaat in de flexibiliteit voor werkgevers en de termijn van onzekerheid met direct verlies van inkomen voor werknemers. Ook de SER adviseerde in zijn middellange termijndadvies een verdere inperking van de termijn waarop een verlicht arbeidsrechtelijk regime geldt.

5. Bent u het met hoofddocent arbeidsrecht Zekić eens dat het uitzendbeding ervoor zorgt dat zieke medewerkers toch gewoon aan het werk gaan en dat dit onwenselijk is, zeker in de coronapandemie?

Antwoord vraag 5:

Niet alleen in tijden van de coronapandemie, maar ook in normale omstandigheden moeten werknemers die ziek zijn, zich ziek kunnen melden om daarvan te herstellen. Dit is ook de achtergrond van de reeds genoemde wetsbepaling.

6. Bent u het eens dat collectieve arbeidsovereenkomst (cao)-afspraken die in strijd zijn met de wet nietig moeten worden verklaard en dat hier meteen op gehandhaafd zou moeten worden, ook als er in beroep wordt gegaan? Zo ja, wat gaat u hieraan doen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord vraag 6:

Zoals in antwoorden op de vragen 6 en 7 van het lid Gijs van Dijk aangegeven, blijft op dit moment het beleid dat het uitzendbeding bij ziekte kan worden ingeroepen, mede omdat, zoals hiervoor aangegeven, de Hoge Raad zich momenteel nog buigt over de vraag of in geval van ziekte het uitzendbeding kan worden ingeroepen. Ik kan daar dus niet op vooruitlopen. Mocht de Hoge Raad, na eventueel algemeen verbindend verklaren, overigens oordelen dat de betreffende cao-bepaling in strijd is met de wet, dan is deze bepaling niet rechtsgeldig. Algemeen verbindend verklaring doet overigens niet af aan het civielrechtelijke karakter van cao-bepalingen. Een cao een overeenkomst tussen private partijen. De cao-partijen zijn primair verantwoordelijk voor het toezicht op de naleving van de cao. Zo nodig kunnen zij, in laatste instantie, een beroep doen op de civiele rechter.

7. Hoe gaat u ervoor zorgen dat uitzendbureaus het oordeel van de rechter volgen zodat zieke uitzendkrachten niet meteen in de Ziektewet terechtkomen maar gewoon in dienst blijven?

Antwoord vraag 7:

Zoals ik heb aangegeven, is in deze zaak beroep in cassatie ingediend bij de Hoge Raad. In de tussentijd zal het UWV de uitzendkracht niet de uitkering weigeren, om te voorkomen dat zieke uitzendkrachten tussen wal en schip geraken.

1) Trouw, 3 november 2021, 'Zieke uitzendkrachten worden ontslagen, terwijl dat wettelijk niet mag' (<https://www.trouw.nl/economie/zieke-uitzendkrachten-woorden-ontslagen-terwijl-dat-wettelijk-niet-mag~babeb931/>)