



Tweede nota van Inlichtingen

ten behoeve van de Europese Openbare Aanbesteding

“Inhuur van uitzendkrachten”

Datum: 21-04-2022

Deze nota van inlichtingen is opgesteld naar aanleiding van vragen, gesteld door verschillende aanvragers. Enkele vragen zijn mogelijk meerdere malen gesteld en deze zijn dan ook meerdere malen opgenomen in deze nota om kenbaar te maken dat deze vragen op dezelfde wijze zijn geïnterpreteerd.

Tweede nota van inlichtingen "Inhuur van uitzendkrachten" van Stadswerk072 N.V.

Vraag	Hoofdstuk/ Bijlage	Pagina	Paragraaf	Vraag	Antwoord
1	1e nota van inlichtingen	4	Vraag 28	In het antwoord op deze vraag geeft u allereerst aan: Het is juist dat er niet per definitie sprake is van overgang van onderneming. Opdrachtgever heeft rekening gehouden met de rechtspraak van de Hoge Raad zoals neergelegd in het arrest ISS/Lavos, alsmede gekeken naar lagere jurisprudentie waaruit voortvloeit dat als de gehele groep uitzendkrachten door het nieuw te selecteren uitzendbureau wordt overgenomen deze overgang geconstrueerd en gezien kan worden als overgang van onderneming. Dit is precies waar opdrachtgever op uit is. Opdrachtgever wenst praktische problemen, met name in de piekperiode te weten in de zomer, te voorkomen. Opdrachtgever is van mening dat er geen sprake is van payrollling zodat het inderdaad in beginsel juist is dat het ook de uitzendkracht vrij staat bij een andere inlener aan het werk te gaan. Echter, overgang van onderneming is bedoeld ter bescherming van de werknemers. Uit dit antwoord begrijpt inschrijver dat het door u vasthouden aan overgang van onderneming eigenlijk voortvloeit uit het voorkomen van praktische problemen, met name in de zomerperiode. Daarnaast wil u hiermee waarborgen dat uitzendkrachten die migreren, minimaal dezelfde positie behouden. Inschrijver begrijpt deze zorgen, echter kunnen deze zaken ook worden geregeld zonder vast te blijven houden aan overgang van onderneming. Immers, door het opvolgend werkgeverschap i.c.m. het fase-systeem van de ABU, kan inschrijver u verzekeren dat uitzendkrachten minimaal dezelfde positie behouden. Het is daarnaast nog steeds sterk de vraag of de migratie van de uitzendkrachten juridisch daadwerkelijk kan kwalificeren als OvO. Inschrijver is (tezamen met andere inschrijvers) van mening dat dit niet het geval is. In uw antwoord op vraag 28 geeft u tevens aan: Opdrachtgever is in zoverre bereid haar zienswijze te herzien dat in het migratieproces expliciete afspraken gemaakt kunnen worden ter bescherming van de belangen van opdrachtgever en ter bescherming van de belangen van de uitzendkrachten. Het gaat er om dat de huidige uitzendkrachten die bij opdrachtgever werken kunnen overgaan naar de winnende inschrijver, met minimaal dezelfde positie voor de uitzendkrachten en opdrachtgever. Het is voor inschrijver niet duidelijk wat u hier concreet mee bedoelt. Een duidelijk antwoord is echter gewenst; indien u namelijk blijft vasthouden aan de OvO, betekent dat dat inschrijver niet zal inschrijven. Inschrijver wil dus graag weten waar zij aan toe is. Kunt u verder toelichten: 1) Welke praktische problemen u precies wil voorkomen (met name de piekperiode in de zomer), zodat inschrijver daar nu alvast een goede oplossing voor kan aandragen? 2) Wat u concreet bedoelt met 'Opdrachtgever is in zoverre bereid haar zienswijze te herzien dat in het migratieproces expliciete afspraken gemaakt kunnen worden ter bescherming van de belangen van opdrachtgever en ter bescherming van de belangen van de uitzendkrachten'. Kunt u uitleggen welke zienswijze u wil herzien? 3) Bent u alsnog bereid om af te spreken dat Overgang van Onderneming niet meer als vaststaand feit c.q. eis wordt benoemd, maar dat als eisen worden gesteld: a. dat de door u gestelde praktische problemen worden voorkomen (op een manier die partijen nog nader kunnen afstemmen); én b. dat de uitzendkrachten die (na het uitoefenen van de allocatiefunctie door de nieuwe leverancier) overgaan naar de nieuwe leverancier (vanwege o.a. opvolgend werkgeverschap) minimaal dezelfde positie behouden als welke zij nu hebben (bij de huidige leverancier) Zo nee, kunt u dan uitleggen waartoe u wel bereid bent (aangezien u heeft aangegeven bereid te zijn om uw zienswijze te herzien)?	Beantwoording vraag 1: Opdrachtgever wenst geen problemen naar aanleiding van de overgang van de latende partij naar de winnende partij voor de uitgevraagde dienstverlening, met name niet in een piekperiode, zoals bijvoorbeeld de zomer. Een praktisch probleem is, dat ingewerkte uitzendkrachten vertrekken en dat nieuwe uitzendkrachten ingewerkt moeten worden. Beantwoording vraag 2: Zie antwoord vraag 3 hieronder. Beantwoording vraag 3: Eis E-19 vervalt. Om de continuïteit van de werkzaamheden van opdrachtgever te waarborgen, vindt een gesprek plaats na gunning tussen de winnende en de latende partij en opdrachtgever, voor het maken van expliciete afspraken over de overgang en de positie van de uitzendkrachten. Na het uitoefenen van de allocatiefunctie door de nieuwe leverancier en het overgaan van de uitzendkrachten naar de nieuwe leverancier, behouden de uitzendkrachten minimaal dezelfde positie als die zij nu hebben bij de huidige leverancier.