

VERSIE nr. 3 (reactie op vragen n.a.v. Nvl #1 - plus nog openstaande vragen.)

| Nota van Inlichtingen # 3, d.d. 26 juli 2021 | | | |
|--|--|---|--|
| Nr. | Vraag betreft: <i>Algemeen, PvE / PvW, nr. x.xx</i> | Vraag | Antwoord |
| 114 | NVI vraag 5 | <p>Het hebben van een vestiging in Emmen en Hoogeveen zal nog steeds het aantal potentiële inschrijvers dermate verminderen dat de eis niet proportioneel is. A. Wilt u uw eis heroverwegen? B. Zo nee, gaat u akkoord met dat er bij implementatie de lokale aanwezigheid afgestemd wordt voor de locatie waar inschrijver niet zit? Denk aan een vast aantal dagen per week een kantoor of aanwezigheid op uw locatie. C. Indien het antwoord op B. 'nee' is, bent u akkoord dat wij na gunning een vestiging openen in de vereiste plaatsen?</p> | <p>A: In het PvE is art. 6.3 inmiddels aangepast: <i>6.3. Eis Dienstverlener zet zich in om in het kader van CO2 vermindering zoveel als mogelijk en bij voorkeur aantoonbaar minimaal tachtig procent van de medewerkers in te zetten die binnen een straal van maximaal 15 kilometer van de standplaats van AREA Reiniging wonen.</i></p> <p>B: art 6.2 PvE: <i>Dienstverlener houdt minimaal kantoor in de AREA vestigingsplaatsen Emmen en Hoogeveen.</i> Area zal daar niet van afwijken.</p> <p>C: Akkoord onder voorwaarden dat u dat direct na gunning doet en vóór aanvang van de overeenkomst is gerealiseerd.</p> |

| | | | |
|-----|-----------------------------|---|---|
| 115 | NVI vraag 66 | <p>Kunt u het aantal inwerkdagen uitsplitsen per functie? Een maximum van 5 werkdagen is erg hoog in verhouding tot wat onder opleidingskosten declarabel is. Bij vergelijkbare opdrachtgevers is het aantal opleidingsdagen voor rekening van dienstverlener gemaximeerd op 2 dagen. Wij verzoeken u het aantal dagen naar beneden aan te passen.</p> | <p>De dagelijkse praktijk van Area praktijk wijst al vele jaren uit dat nieuwe medewerkers en vooral mensen die instromen, vaak lang ingewerkt moeten worden. Dat geldt met name voor zijlader-voertuigen, wat zo'n 90% van de chauffeurs beslaat. De ene chauffeur heeft hier meer gevoel voor dan de ander. Meer standaard zijn de achterladers en reinigingsvoertuigen maar ook voor die laatste moet wel een aantal dagen inwerktijd worden gerekend. Het ligt dus vooral aan de vaardigheid van de medewerker en de ervaring van de chauffeur of hij snel met het Area materiaal om kan gaan. De kwaliteit en ervaring van de geleverde medewerkers bepaald dus in hoge mate de inwerktijd.</p> |
| 116 | 1e NVI vraag 31 en vraag 35 | <p>De beantwoording van de vragen (31 en 35) is tegenstrijdig met elkaar. Bij vraag 31 geeft u aan dat bij Payroll alle arbeidsvoorwaarden van de inlener dienen te worden gehanteerd. Bij vraag 35 geeft u aan dat het gaat om een gereduceerd tarief voor de door Area geworven medewerkers. Kunt u toelichten welke van de twee antwoorden juist is?</p> | <p>Bij vraag 31 staat: u vraagt een tarief voor eigen werving..... Het antwoord is: Ja klopt en wij vragen een omrekenfactor voor eigen werving. <i>Aanvullend antwoord: Bij Payrolling geldt de CAO volledig. Echter Area vraagt een lager bedrijfstarief, omdat de uitzendorganisatie geen kosten heeft gemaakt voor de werving en selectie</i></p> <p>Bij vraag 35 staat: Wensen jullie Payroll tegen volledig CAO of gereduceerd tarief..... <i>Antwoord: Gereduceerd tarief van de door Area geworven medewerkers.</i></p> |

| | | | |
|-----|-------------------------|---|---|
| 117 | Bijlage 4 Prijbsblad | In het nieuwe prijsblad wordt gevraagd om OF een vast bedrag bureaumarge OF een omrekenfactor in te vullen. Kunt u toelichten op welke manier u inschrijvingen met elkaar gaat vergelijken als de ene inschrijver een omrekenfactor en de andere inschrijver een vast bedrag bureaumarge invult? Naar ons idee kunt u beter iedereen een omrekenfactor in te laten vullen, zodat u de inschrijvingen hierop met elkaar kunt vergelijken. Gaat u hiermee akkoord? | <p>Naar de overtuiging van Area maakt het niet uit. U mag kiezen welke voor vaste bureaumarge of factor.</p> <p>Area stelt het bedrag als volgt vast: Totaal Bedrag 1 (met marge): Bruto + afdracht + Marge = kosten per uur exclusief btw.</p> <p>Totaal bedrag 2 (met factor): bruto uurloon x omrekenfactor = kosten per uur exclusief btw.</p> |
| 118 | Bijlage 4 Prijbsblad | In het nieuwe prijsblad wordt gevraagd om een omrekenfactor in te vullen. Kunt u bevestigen dat de twee kolommen "wettelijke vereiste afdracht en cao bedragen" én "vast bedrag bureaumarge" leeg gelaten mogen worden, indien een omrekenfactor wordt ingevuld? Zo niet, graag toelichting. | Correcte aanname. |
| 119 | Bijlage 4 Prijbsblad | In het nieuwe prijsblad wordt bij de voetnoot aangegeven dat er geen bureaumarge of omrekenfactor in rekening gebracht mag worden bij overuren. Er dienen echter wel sociale lasten afgedragen te worden over overuren. Er dient daarom minimaal een kostprijsfactor gehanteerd te worden voor de doorbelasting van overuren. Ons advies is om een kostprijsopbouw uit te vragen voor normale en overuren, zodat de factoren uit de kostprijsopbouw gehanteerd kunnen worden voor overuren. Bent u hiermee akkoord? | <p>Voor normale werkuren blijft de aanbidding volgens het prijsblad ongewijzigd evenals de voorwaarde dat er geen bureaumarge of omrekenfactor in rekening gebracht mag worden bij overuren.</p> <p>Indien het voor u echter eenvoudiger is kunt u ALLEEN voor OVERWERK UREN de voorgestelde kostprijsopbouw gespecificeerd hanteren.</p> |

| | | | |
|----|---------------------------------|--|--|
| 92 | Nvl 1, Ref nr. 92 | Wij willen u verzoeken om de gewerkte uren tegen kostprijs te factureren, kunt u hiermee instemmen? | Uitgangspunt is dat de wijze van facturatie in het Area facturatieproces moet passen en niet in meerdere facturen per periode wordt opgesplitst. Na gunning wordt het facturatieproces definitief vastgesteld. |
| 74 | Aanbestedingsleidraad, algemeen | Graag ontvangen wij inzage (procentueel) in de fase verdeling van de huidige uitzendkrachten? | 35,5% heeft een Fase B contract 7% een vakantiecontract. 24,5% een Deta fase A (met uren) 38% een Oproep fase A (zonder uren) |
| 42 | ALV AREA Artikel 2.2 | Dit artikel dient te worden aangepast, aangezien de flexibele arbeidskrachten onder leiding en toezicht van AREA zullen werken. Hiervoor draagt de Contractant niet de verantwoordelijkheid. | Het feit dat de flexibele arbeidskrachten onder leiding en toezicht van AREA zullen werken, ontslaat de Contractant niet van zijn verplichtingen om deze overeenkomst naar behoren na te leven. Zo wordt van Contractant verwacht dat deze tijdig en adequaat geschikte flexibele arbeidskrachten kan aandragen. Contractant is inderdaad niet aansprakelijk voor de uitvoering van de dagelijkse werkzaamheden onder deze overeenkomst omdat dat onder leiding en toezicht van AREA geschiedt. |

| | | | |
|----|--------------------------|---|--|
| 48 | ALV AREA Artikel 14.1 | <p>Contractant kan hiermee niet akkoord gaan, aangezien dit een ongelimiteerde vrijwaring betreft. Daarbij dient deze vrijwaring niet te zien op schade geleden door derden als gevolg van handelen van de flexibele arbeidskracht die onder leiding en toezicht van AREA werkt.</p> <p>Contractant kan niet akkoord gaan met een ongelimiteerde aansprakelijkheid.</p> <p>Bent u bereid om de volgende aansprakelijkheidsbepaling op te nemen in de Algemene voorwaarden, dan wel de overeenkomst:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contractant is niet aansprakelijk voor door Flexibele Arbeidskrachten veroorzaakte en/of geleden schade en AREA zal Contractant terzake vrijwaren. 2. Iedere eventuele aansprakelijkheid van Contractant is beperkt tot [xxx] per gebeurtenis en [xxx] per jaar. 3. Aansprakelijkheid van Contractant voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten. 4. Het door Contractant maximaal uit te keren bedrag gaat in geen geval het door diens verzekering uit te keren bedrag te boven. <p>Indien nee, waarom niet?</p> | <p>Artikel 14 volgt het uitgangspunt van het Burgerlijk Wetboek (BW), namelijk dat de door benadeelde geleden schade wordt vergoed.</p> <p>Door aan te sluiten bij het BW is geen sprake van een 'onbeperkte' of 'ongelimiteerde' aansprakelijkheid, aangezien dit uitgangspunt wordt beperkt door de mitigerende bepalingen die zijn opgenomen in het aansprakelijkheidsrecht (wettelijke aansprakelijkheidsbeperkingen).</p> <p>Het feit dat de flexibele arbeidskrachten hun werkzaamheden onder leiding en toezicht door AREA verrichten is geen toeverformule waarmee Contractant alle aansprakelijkheid die voortvloeit uit deze overeenkomst kan wegzuiven. Deze bepaling wordt niet aangepast.</p> |
|----|--------------------------|---|--|

| | | | |
|----|---|---|--|
| 79 | Concept overeenkomst, art 12.10 | De ter beschikking gestelde medewerkers werken onder uw leiding en toezicht en daarmee ook uw aansprakelijkheid. Wanneer er door hun doen of nalaten schade wordt geleden door derden, bent u hiervoor aansprakelijk en niet Dienstverlener. Een vrijwaring afgeven hiervoor is dan ook niet akkoord en ook niet in lijn met het wettelijk systeem. Kunt u deze vrijwaring schrappen en zo nee, waarom niet? | Hetgeen bij het antwoord op vraag 48 is geschreven over art. 14 van de ALV geldt ook voor art. 12 van de conceptovereenkomst. Bovendien ziet art. 12 lid 1 op heel andere situaties. |
| 84 | Algemene Inkoopvoorwaarden, art. 22.2, pag 11 | Omdat u leiding en toezicht uitoefent, bent u verantwoordelijk voor ter beschikking gesteld Personeel. Dit artikel kan dus alleen werking hebben terzake Personeel van Contractant wat een ondersteunende functie heeft (geen uitzendmedewerkers) | De prestaties uit dit artikel zien op het voorwerp van de voorliggende overeenkomst, namelijk AREA voorzien van de gevraagde en geschikte flexibele arbeidskrachten. Dit artikel ziet niet op de werkzaamheden van de flexibele arbeidskrachten. |
| 99 | Bijlage 5, artikel 2.2 | Werkzaamheden door uitzendkrachten vinden altijd plaats onder leiding en toezicht van opdrachtgever. Kunt u derhalve artikel 2.2 als volgt aanpassen: Uitgaande van de beschikbaarheid bij DIENSTVERLENER van de door AREA gewenste medewerkers, zal DIENSTVERLENER deze medewerkers ter beschikking van AREA stellen, die op basis van inspanningsverplichtingen en onder leiding en toezicht van AREA werkzaamheden zullen verrichten op een wijze die voldoet aan de normen die door AREA ook aan de eigen werknemers worden gesteld. | Artikel 2.2 van de conceptovereenkomst wordt niet aangepast, zie verder antwoord vraag 42. |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| 105 | <p>Bijlage 5, Artikel 12.10</p> <p>Bijlage 6, artikel 14.1</p> | <p>Inschrijver kan met dit artikel instemmen mits, Niet voor zover dat gaat over schade die is veroorzaakt bij, door en ten tijde van het uitvoeren van de werkzaamheden door medewerkers die onder leiding en toezicht van AREA werkzaamheden verrichten, en het alleen directe schade betreft. Dus geen indirecte schade, geen gevolgschade, geen gederfde winst, geleden verlies, gemiste besparingen, imagoschade etc. Kunt u dit toevoegen aan artikel 12.10?</p> | <p>Zowel artikel 14 van de ALV als artikel 13.10 van de conceptovereenkomst volgt het uitgangspunt van het Burgerlijk Wetboek (BW), namelijk dat de door benadeelde geleden schade wordt vergoed. Door aan te sluiten bij het BW is geen sprake van een 'onbeperkte' of 'ongelimiteerde' aansprakelijkheid, aangezien dit uitgangspunt wordt beperkt door de mitigerende bepalingen die zijn opgenomen in het aansprakelijkheidsrecht (wettelijke aansprakelijkheidsbeperkingen). Het feit dat de flexibele arbeidskrachten hun werkzaamheden onder leiding en toezicht door AREA verrichten is geen toverformule waarmee Contractant alle aansprakelijkheid die voortvloeit uit deze overeenkomst kan wegwuiven. Deze bepalingen worden niet aangepast.</p> |
| 110 | <p>Programma van eisen Pagina 4 Punt 4.2</p> | <p>Is opdrachtgever zich ervan bewust dat Payroll onder ander wettelijke normen valt als uitzenden. De keten is hierbij van toepassing (in plaats van het fasesysteem uit de uitzend CAO) en álle arbeidsvoorwaarden uit GGI CAO (in plaats van de 6 elementen van de inlenersbeloning uit de uitzend CAO. Gevolg is dat dit invloed heeft op de kostprijs.</p> | <p>AREA is zich van het verschil bewust tussen uitzenden en payroll en de gevolgen die dit heeft voor de kostprijs. Desalniettemin gaat AREA er vanuit dat de prijs voor payroll een gereduceerd tarief is t.o.v. het uitzendtarief.</p> |