

Ref. nr.	Label	Onderwerp	Vraag	Antwoord
1	Inhoud	Beschrijvend document, par. 1.8, p. 6	U beschrijft 5 doelstellingen behorende bij de opdracht. Wat betreft doelstelling 1 kunt u nader omschrijven op welke elementen professionalisering van het huidige inhuurproces noodzakelijk is?	Door een professionalisering van het huidige inhuurproces wil Vragers met name de inhurende manager verder ontzorgen en in een minimaal aantal processtappen de meest geschikte kandidaat voor de gevraagde functie inhuren.
2	Inhoud	Beschrijvend document, par. 2.4 p. 12	U geeft aan dat alle kwalitatieve documenten geanonimiseerd worden ingediend. Inschrijver zal dan uiteraard geen direct herleidbare informatie, zoals bedrijfsnamen of logo's, vermelden. Gaat Inschrijver er terecht vanuit dat het wel is toegestaan om namen van huidige opdrachtgevers te vermelden ter ondersteuning van de beantwoording (bijvoorbeeld bepaalde metrics en voorbeelden)?	Dat is juist.
3	Inhoud	Beschrijvend document, par. 4.2, p. 19	Bij gunningscriterium Implementatieplan verzoekt u Inschrijver uit te werken hoe de huidige Aanbieder zo goed mogelijk kan overdragen. Kunt u omschrijven wie u bedoelt met 'de huidige aanbieder'?	Met de huidige Aanbieder wordt de huidige MSP bedoeld waar Vragers gebruik van maakt.
4	Inhoud	Beschrijvend document, 4.2 Plan van Aanpak G1, Implementatieplan, pag. 20	Bij gunningscriterium Implementatieplan vraagt u waar Inschrijver rekening mee houdt m.b.t. de overdracht en overname van reeds ingehuurde medewerkers. Kunt u aangeven wat u bedoelt met waar wij rekening mee moeten houden met de overdracht?	Vragers verwacht dat Aanbieder hier de relevante onderwerpen benoemt bij overname waaruit de expertise van Aanbieder blijkt.
5	Inhoud	Beschrijvend document, par. 4.2 p. 20	Bij gunningscriterium Implementatieplan vraagt u naar het scenario bij uitval. Wenst u hier een scenario bij uitval enkel van de verantwoordelijke implementatie manager of wenst u een scenario bij uitval van iedere bij de implementatie betrokken medewerker van inschrijver?	Het gaat om de medewerkers van de MSP dienstverlener die betrokken zijn bij de implementatie.
6	Contract	Nvl vraag 22	In het antwoord op vraag 22 geeft u aan dat de vrijwaring wordt beperkt tot een bedrag van 1 miljoen euro. U geeft daarbij niet aan of deze beperking geldt per gebeurtenis of per jaar. Omdat wij onderdeel zijn van een beursgenoteerde onderneming, zijn wij wettelijk verplicht om een effectief risicobeleid te voeren. In dat kader dient de vrijwaring zowel per gebeurtenis als op jaarbasis te worden beperkt. Indien er namelijk alleen een beperking per gebeurtenis geldt, dan kan Opdrachtnemer in theorie oneindig vaak aansprakelijk gesteld worden, wat betekent dat er in feite sprake van een ongelimiteerde vrijwaringsplicht. Het aanvaarden van een dergelijke onbeperkte vrijwaringsplicht brengt onaanvaardbare en overigens ook onverzekerbare financiële risico's met zich mee. Wij stellen dan ook voor dat de vrijwaring zal worden beperkt tot een bedrag van €1.000.000 per gebeurtenis en €2.000.000 op jaarbasis. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, met welke beperking op jaarbasis kunt u wel instemmen?	Het risico wordt beperkt tot Euro 1 miljoen per gebeurtenis met een maximum van Euro 2 miljoen per jaar.
7	Inkoop voorwaarden	Nvl vraag 26	In het antwoord op vraag 26 geeft u aan dat alleen het 1e lid van artikel 4 van de ARVODI-2018 niet van toepassing is. Kunt u wel bevestigen dat het 5e lid van artikel 4 niet impliceert dat na 30 dagen om vervanging van een tijdelijke externe medewerker kan worden gevraagd, zonder dat betaling van de verrichte diensten plaatsvindt? Zo nee, graag uw motivering.	Dit kunnen we bevestigen. Met starten van een medewerker bij de Vragers is in feite sprake van een impliciete aanvaarding.
8	Nadere overeenkomst	Nvl vraag 30	In het antwoord op vraag 30 geeft u aan dat u niet akkoord gaat met het laten vervallen van de aansprakelijkheid voor gevolgschade zoals bepaald in artikel 1.2 van de Nadere Overeenkomst. Dit is voor Inschrijver onacceptabel. Wij begrijpen dat u als aanbestedende dienst de mogelijkheid wil hebben om onverhoopte schade te verhalen op opdrachtnemer. Ook wij hebben belang bij een deugdelijke afhandeling van onverhoopte schade, reden waarom wij ons zeer royaal verzekerd hebben voor schade die kan ontstaan tijdens de uitvoering van de opdracht. Het verzekeren van gevolgschade is echter zoals aangegeven niet in redelijkheid/onder reële voorwaarden verzekeraar. Daarbij attenderen wij u nogmaals op Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit, waaruit onder meer volgt dat het disproportioneel is om een risico neer te leggen bij Inschrijver, indien dat risico niet in redelijkheid/onder reële voorwaarden verzekeraar is. Daarnaast verwijzen wij u naar Voorschrift 3.9 D van de Gids Proportionaliteit, waarin onder meer is bepaald dat de aanbestedende dienst dient aan te sluiten bij de aansprakelijkheidseis die gebruikelijk is in de betreffende branche. In onze branche is aansprakelijkheid voor gevolgschade hoogst ongebruikelijk, met name omdat dit onverzekerbaar is. Op basis hiervan zijn wij dan ook van mening dat uw eis in strijd is met het in acht te nemen proportionaliteitsbeginsel. Wij verzoeken u dan ook dringend om uw antwoord op vraag 30 te herzien en alsnog in te stemmen met het verwijderen van de zinsnede "gevolgschade daaronder begrepen" uit artikel 1.2 van de Nadere Overeenkomst. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, dan verzoeken wij u om uitgebreid te motiveren op basis waarvan u van mening bent dat aansprakelijkheid voor gevolgschade niet in strijd is met het in acht te nemen proportionaliteitsbeginsel zoals nader omschreven in de Voorschriften 3.9 A en 3.9 D van de Gids Proportionaliteit.	Zoals al reeds vermeld in het antwoord op vraag 30 NV1 is de aansprakelijkheid (inclusief gevolgschade) gestaffeld beperkt op grond van artikel 21.3 ARVODI-2018. Vragers meent dat deze aansprakelijkheidsbeperking inhoudelijk voldoende specifiek en proportioneel is. Een en ander is naar het oordeel van Vragers niet in strijd met de Gids P, evenmin onverzekerbaar.
9	Raam overeenkomst	Nvl vragen 31, 104 en 125	In het antwoord op vraag 31 geeft u aan dat u geen toestemming geeft voor het overdragen van vorderingen, omdat u steeds helder wil hebben aan wie u bevrijdend kan betalen en zo min mogelijk administratieve lasten wilt hebben. Zoals aangegeven heeft het overdragen van vorderingen geen effecten op de juridische, commerciële en operationele relaties. De facturen zullen dan ook altijd worden verstuurd en geïnd door Opdrachtnemer. Opdrachtgever zal derhalve te allen tijde bevrijdend betalen aan Opdrachtnemer en het overdragen van vorderingen heeft geen invloed op uw administratieve lasten. U zult dan ook geen enkele hinder ondervinden van een dergelijke overdracht. Kunt u op basis hiervan wel toestemming geven voor het overdragen van financiële vorderingen aan een derde partij? Zo nee, bent u wel bereid om hier na gunning over in gesprek te gaan?	Niet akkoord. Het cederen, verpanden of over dragen van vorderingen heeft en kan altijd een (al dan niet op grond van de wet) een potentiële aanspraak van een derde op Vragers met zich brengen. Dit vindt Vragers ongewenst.
10	Programma van eisen	Nvl vraag 35	Uit uw antwoord op vraag 35 volgt dat u van mening bent dat er bij migratie van externe medewerkers geen sprake is van payrolling, omdat externe medewerkers ook kunnen worden ingezet bij andere partijen dan Vragers zonder dat daarvoor toestemming van Vragers nodig. Inschrijver is echter van mening dat het enkele feit dat contractueel wordt vastgelegd dat externe medewerkers ook zonder toestemming van Vragers bij andere partijen kunnen worden ingezet, niet per definitie leidt tot de conclusie dat er geen sprake is van payrolling. Uit de Memorie van Toelichting bij de WAB blijkt namelijk dat het toestemmingsvereiste niet alleen kan worden afgeleid uit een tussen partijen overeengekomen, schriftelijke exclusieve terbeschikkingstelling, maar ook uit de feiten en omstandigheden waaruit op te maken valt hoe partijen hier in de praktijk mee omgaan. Inschrijver heeft geen invloed op hoe opdrachtgever en de toeleveranciers hier in de praktijk mee omgaan en kan daar derhalve ook niet voor verantwoordelijk zijn. Daarnaast is Inschrijver zoals aangegeven niet betrokken geweest bij de allocatie van deze externe medewerkers. Wij achten het dan ook niet redelijk en niet proportioneel om de risico's op het ontstaan van payroll bij Opdrachtnemer wordt neergelegd. In dit verband verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit, waarin is bepaald dat de aanbestedende dienst het risico dient te alloceren bij de partij die het risico het best kan beheersen of beïnvloeden. Aangezien Opdrachtnemer dit risico niet kan beheersen dan wel beïnvloeden, zijn wij van mening dat het in strijd is met het proportionaliteitsbeginsel om dit risico bij Opdrachtnemer neer te leggen. Wij verzoeken u dan ook om uw antwoord op vraag 35 te herzien en te bevestigen dat het risico op het ontstaan van payroll bij migratie voor rekening en risico van Opdrachtgever komt. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, dan verzoeken wij u uitgebreid te motiveren waarom u van mening bent dat het proportioneel is om de risico's op het ontstaan van payroll bij Opdrachtnemer neer te leggen, terwijl Opdrachtnemer hier geen invloed op kan uitoefenen.	Niet akkoord. De payrollovereenkomst is een uitzendovereenkomst die niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (de allocatiefunctie) en sprake is van exclusieve terbeschikkingstelling. De externe medewerkers waarnaar wordt verwezen, werken niet op basis van een payrollovereenkomst. In de huidige situatie waarbij wordt gebruikgemaakt van het dynamisch aankoopstelsel (DAS) is namelijk sprake van een allocatiefunctie.

11	Beschrijvend document	Nvl vraag 39	In het antwoord op vraag 39 geeft u aan dat Vrager niet bij alle inhuur onderscheid kan maken tussen ZZP'ers en tijdelijke externe medewerkers voor wat betreft leiding en toezicht en aanwijzingsbevoegdheid. U geeft daarbij aan dat dit ook afhankelijk is van de uitvraag van de aangeboden kandidaat en dat Aanbieder een adviserende rol heeft ten aanzien van de geschiktheid van een uitvraag voor inzet van een ZZP'er. Inschrijver begrijpt dat u bij het uitzetten van de opdracht niet in alle gevallen kunt bepalen of de opdracht geschikt is voor een gedetacheerde of voor een ZZP'er. Inschrijver zal zoals aangegeven in het antwoord op vraag 75 inderdaad een screening verrichten of een opdracht passend is voor een ZZP'er of niet en u daarover adviseren. Indien partijen hebben vastgesteld dat de opdracht ofwel door een gedetacheerde ofwel door een ZZP'er zal worden uitgevoerd, dan dienen bij de uitvoering van de opdracht de volgende uitgangspunten in acht te worden genomen: In het antwoord op vraag 39 geeft u aan dat Vrager niet bij alle inhuur onderscheid kan maken tussen ZZP'ers en tijdelijke externe medewerkers voor wat betreft leiding en toezicht en aanwijzingsbevoegdheid. U geeft daarbij aan dat dit ook afhankelijk is van de uitvraag van de aangeboden kandidaat en dat Aanbieder een adviserende rol heeft ten aanzien van de geschiktheid van een uitvraag voor inzet van een ZZP'er. Inschrijver begrijpt dat u bij het uitzetten van de opdracht niet in alle gevallen kunt bepalen of de opdracht geschikt is voor een gedetacheerde of voor een ZZP'er. Inschrijver zal zoals aangegeven in het antwoord op vraag 75 inderdaad een screening verrichten of een opdracht passend is voor een ZZP'er of niet en u daarover adviseren. Indien partijen hebben vastgesteld dat de opdracht ofwel door een gedetacheerde ofwel door een ZZP'er zal worden uitgevoerd, dan dienen bij de uitvoering van de opdracht de volgende uitgangspunten in acht te worden genomen: - Bij de inzet van gedetacheerden geldt als uitgangspunt dat de gedetacheerden onder leiding en toezicht van de opdrachtgever werken. Dit kenmerk volgt rechtstreeks uit de wet (bijv. artikel 7:690 BW, de Arbeidsomstandighedenwet). Opdrachtgever dient zich ten aanzien van de gedetacheerde bij de uitoefening van leiding en toezicht, alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk, te gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is. De opdrachtgever wordt derhalve geacht de gedetacheerden net zo goed te instrueren, begeleiden en behandelen als zijn eigen medewerkers. - Bij de inzet van ZZP'ers geldt als uitgangspunt dat de ZZP'ers niet onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever werken en dat Opdrachtgever zich zal onthouden van handelingen die kunnen leiden tot de beoordeling dat er sprake is van een gezagsrelatie. Opdrachtgever kan wel instructies of aanwijzingen geven aan de zzp'er over de uit te voeren werkzaamheden. Het is voor Inschrijver en voor de te contracteren Toeleveranciers van essentieel belang dat over de naleving van deze uitgangspunten geen misverstand kan bestaan, onder meer in verband met de arbeidsrechtelijke relatie tussen opdrachtnemer/toeleverancier en de gedetacheerde, de af te sluiten modelovereenkomst tussen opdrachtnemer en de ZZP'er, de verantwoordelijkheid voor het werk en de arbeidsomstandigheden op de werkplek en de beloning van gedetacheerden/ZZ'ers. Wij achten het derhalve noodzakelijk dat wordt vastgelegd dat bovengenoemde uitgangspunten zullen worden nageleefd bij de uitvoering van Nadere Overeenkomsten. Wij verzoeken u derhalve dringend om de volgende bepalingen op te nemen in de Raamovereenkomst: 1. Ten aanzien van Nadere Overeenkomsten die zien op de terbeschikkingstelling van een gedetacheerde geldt dat de gedetacheerde werkzaam is onder leiding en toezicht van Opdrachtgever. 2. Ten aanzien van Nadere Overeenkomsten die zien op de inzet van een zzp'er geldt dat de zzp'er de opdracht zelfstandig zonder leiding en toezicht van Opdrachtgever uitvoert. Opdrachtgever kan wel instructies dan wel aanwijzingen geven aan de zzp'er over de uit te voeren werkzaamheden. Vraag 1: Bent u bereid om deze bepalingen op te nemen in de Raamovereenkomsten? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet? Vraag 2: Mocht u niet bereid zijn om bovenstaande bepalingen op te nemen in de Raamovereenkomst, kunt u wel bevestigen dat bovengenoemde uitgangspunten in acht zullen worden genomen bij de uitvoering van Nadere Overeenkomsten? Zo nee, dan graag uw uitgebreide motivering.	Uit de wet (bijv. art. 7:690 BW) volgt inderdaad dat leiding en toezicht bij de Opdrachtgever behoort te liggen. De gedetacheerde staat dus in een gezagsverhouding tot de Opdrachtgever. Kenmerkend voor de ZZP'er is inderdaad dat hij niet in een gezagsverhouding staat tot de Opdrachtgever. Dit onderscheidt de ZZP'er immers van de werknemer die gelet op artikel 7:610 BW in een gezagsverhouding tot de werkgever staat. Akkoord om de genoemde bepalingen op te nemen in de Raamovereenkomst.
12	Programma van eisen	Nvl vraag 49	In het antwoord op vraag 49 verwijst u naar het antwoord op vraag 35. Hieruit leiden wij af dat u van mening bent dat er geen sprake is van payrolling bij door u zelf geworven kandidaten, omdat deze kandidaten ook bij andere partijen kunnen worden ingezet zonder toestemming van Vrager. Zoals aangegeven bij onze vervolgvraag bij vraag 35 zijn wij van mening dat het enkele feit dat contractueel wordt vastgelegd dat externe medewerkers zonder toestemming van Vrager bij andere partijen kunnen worden ingezet, dit niet per definitie leidt tot de conclusie dat er geen sprake is van payrolling. Om te voorkomen dat door u zelf geworven kandidaten als payrollmedewerker worden gekwalificeerd, stellen wij voor om eis D119 als volgt aan te passen: <i>"Indien de aangeboden CV's (offertes) naar het oordeel van Vrager/Aanbieder niet voldoen heeft Vrager het recht om zelf kandidaten te werven. Indien Vrager/Aanbieder een zelf geworven kandidaat aandraagt bij Opdrachtnemer, dan zal Opdrachtnemer deze kandidaat meenemen in de selectieprocedure."</i> Deze aanpassing is onze optiek noodzakelijk om te voorkomen dat een door u zelf geworven kandidaat aanspraak maakt op een payrollovereenkomst. Er vanuit gaande dat u dit wenst te voorkomen, is het dus niet alleen in het belang van Inschrijver, maar met name ook in uw belang om deze aanpassing op te nemen in eis D119. Vraag 1: Kunt u instemmen met de voorgestelde aanpassing van eis D119? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet? Vraag 2: Mocht u niet kunnen instemmen met de voorgestelde aanpassing van eis D119, dan kan Opdrachtnemer er niet voor instaan dat de door u zelf geworven kandidaten niet zullen worden gekwalificeerd als payrollmedewerkers. Het is in dat geval dan ook niet proportioneel om de risico's op het ontstaan van payroll bij Opdrachtnemer neer te leggen. Kunt u derhalve bevestigen dat in dat geval de risico's op het ontstaan van payroll ten aanzien van door Opdrachtgever zelf geworven kandidaten voor rekening en risico van Opdrachtgever komen? Zo nee, dan verzoeken wij u uitgebreid te motiveren op basis waarvan u van mening bent dat het proportioneel is om de risico's op het ontstaan van payroll bij Opdrachtnemer neer te leggen.	De payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst waarbij geen sprake is geweest van een allocatiefunctie maar wel van een exclusieve terbeschikkingstelling (artikel 7:692 BW). Het is juist dat bij de beoordeling of sprake is van een payrollovereenkomst wordt gekeken naar hetgeen contractueel is overeengekomen én de feitelijke uitvoering. In het kader van de beoordeling of sprake is van een allocatiefunctie is mede van belang of de Opdrachtnemer de arbeidskracht zelf heeft geworven en in welke mate de Opdrachtnemer en Opdrachtgever bemoeienis heeft gehad met het selectieproces. Akkoord dus met de voorgestelde aanpassing van D119.
13	Programma van eisen	Nvl vraag 50	In het antwoord op vraag 50 geeft u aan dat niet akkoord gaat met het laten vervallen van eis DO10 van het Programma van Eisen. Wij zijn onderdeel van een beursgenoteerde onderneming en in dat kader zijn (ongelimiteerde) controles bezwaarlijk. Inschrijver gaat er vanuit dat Opdrachtgever alleen van haar controlerecht gebruik maakt in het geval van gerede twijfel aan de juistheid/volledigheid van de dossiers en nadat Opdrachtnemer in de gelegenheid is gesteld om anderszins opheldering te verstrekken. Daarnaast dienen uiteraard privacyregels in acht genomen te worden. Is deze zienswijze juist? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet en kunt u daarbij nader toelichten hoe opdrachtgever in de praktijk met haar controlerecht omgaat?	Niet akkoord. Opdrachtgever wil desgewenst controle (kunnen) uitvoeren op de dossiervorming. Dit zal alsdan geschieden met in achtneming van de privacyregelgeving. In beginsel wordt dit controlerecht terughoudend toegepast.
14	Nadere overeenkomst	Nvl vraag 85	Uit uw antwoord op vraag 85 leiden wij af dat Opdrachtnemer aansprakelijk kan worden gesteld voor schending van de geheimhoudingsverklaring door tijdelijke externe medewerkers die aan u ter beschikking worden gesteld. Hier kunnen wij niet mee akkoord gaan om de volgende redenen. Voor gedetacheerden die aan u ter beschikking worden gesteld geldt dat zij onder uw leiding en toezicht werken. Uit de wet, maar ook uit relevante rechtspraak volgt dat degene die leiding en toezicht heeft op de arbeidskracht, ook de verantwoordelijkheid draagt voor het toezien op de naleving van voorschriften en instructies, waaronder de geheimhoudingsverplichting. Opdrachtnemer kan immers geen invloed op uitoefenen op de gedragingen van de gedetacheerden als zij aan het werk zijn en kan daar dan ook niet voor verantwoordelijk zijn. Voor ZZP'ers geldt dat zij als zelfstandig ondernemer zelf verantwoordelijk zijn voor de naleving van voorschriften en instructies, waaronder naleving van de geheimhoudingsplicht. Ook daarvoor kan Opdrachtnemer geen verantwoordelijkheid dan wel aansprakelijkheid voor accepteren. Wij verzoeken u derhalve om te bevestigen dat Opdrachtnemer alleen verantwoordelijk is voor ondertekening van de geheimhoudingsverklaring door de tijdelijke medewerkers en niet verantwoordelijk is voor naleving van de geheimhoudingsverklaring door de externe medewerkers. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?	Niet akkoord. De Opdrachtnemer kan immers, al dan tezamen met een boetebeding, een geheimhoudingsbeding contractueel overeenkomen met de medewerkers en ZZP'ers.
15	Raamovereenkomst	Nvl vraag 126	Naar aanleiding van vraag 126 heeft u de laatste zin van artikel 7.2 (was in de oorspronkelijke versie artikel 6.2) van de Raamovereenkomst aangepast. Deze aanpassing is echter niet correct en komt niet overeen met de voorgestelde aanpassing. Wij verzoeken u dan ook om de laatste zinsnede van artikel 7.2 als volgt aan te passen: <i>"indien en voor zover die boetes en dwangsommen een gevolg zijn van een toerekenbare tekortkoming van Opdrachtnemer van het in het vorige artikellid bepaalde."</i> Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Akkoord
16	Tenderend	Nvl vraag 42	U geeft aan dat de UEA's niet geüpload dienen te worden bij eis 4 'rechtsvorm combinatie van ondernemers'. Kunt u aangeven waar in Tendernd de UEA's dan wel geüpload dienen te worden?	In de handleiding van Tendernd staat onder andere: Optie 2 - UEA als interactieve PDF. In dit geval vindt u het UEA-formulier bij de aanbestedingsdocumenten. Upload de PDF onder "Overige Documenten".