

**Aanbesteding:** Uitzendkrachten en Payroll  
**Aanbestedende Dienst:** Veiligheidsregio Haaglanden  
**Referentie:** VRH202202-01

**Toelichting:**

**Ref.nr.** **Onderwerp:**  
1 Nieuwe versie Beschrijvend Document

**Vraag:**  
De VRH heeft een inconsistentie in het Beschrijvend Document geconstateerd en hersteld.

**Antwoord:**  
De tabel in paragraaf 7.2 kwam niet overeen met de puntentelling van de gunningscriteria. Dit is hersteld in Beschrijvend Document versie 1.1, welke nu beschikbaar is op TenderNed. Graag versie 1.0 verwijderen van uw pc /laptop.

**Beantwoord op:** 21-02-2022  
**Label:** Proces

**Ref.nr.** **Onderwerp:**  
2 cao

**Vraag:**  
Payrollkrachten hebben recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als uw eigen medewerkers. Kunt u aangeven onder welke cao uw eigen medewerkers werken?

**Antwoord:**  
Wij vallen niet onder een CAO, wij vallen vooralsnog onder het ambtenarenrecht en daarbij volgen wij het CAR-UWO en de voor VRH geldende arbeidsvoorwaardenregeling de ARG-VRH.

**Beantwoord op:** 11-03-2022  
**Label:** Proces

**Ref.nr.** **Onderwerp:**  
3 WAB - uren doorbetalen binnen 4 dagen afzeggen en vaste uren na 12 maanden

**Vraag:**  
Met de invoering van de WAB hebben oproepkrachten recht op doorbetaling

van de dienst als de planning binnen 4 dagen voor aanvang van de dienst wordt ingetrokken of naar beneden wordt bijgesteld. Hierop heeft de opdrachtnemer geen invloed en we gaan er dan ook niet mee akkoord dat deze uren niet doorbelast kunnen worden.

a. Kunt u bevestigen dat in het geval dat u de planning en oproep doet van oproepkrachten ingetrokken en gewijzigde uren binnen 4 kalenderdagen voor aanvang van de dienst doorbelast kunnen worden aan u als opdrachtgever?

b. Indien niet, graag uw toelichting.

Daarbij wijzen we erop dat onder de WAB gewerkt kan worden met arbeidsovereenkomsten waarvan de omvang van de arbeid is vastgelegd als een X aantal uren per x periode. Na 52 weken dient opdrachtnemer de inhuurkracht verplicht een aanbod te doen in dat kader. Voor Opdrachtgever ligt hier ook een verantwoordelijkheid: zij zal gezamenlijk met Opdrachtnemer moeten zorgen dat deze uren ook daadwerkelijk gewerkt worden. Het risico dat dit niet gebeurt kan niet bij Opdrachtnemer liggen. We verzoeken dan ook op te nemen dat in die situatie de overeengekomen uren door de u worden betaald.

c. Bent u daartoe bereid?

d. En zo niet, dan ontvangen we graag een toelichting op uw antwoord

**Antwoord:**

A) Opdrachtgever gaat akkoord

B) NVT

C) Opdrachtgever gaat niet akkoord

D) Opdrachtgever is op zoek naar flexibiliteit waarbij het kan zijn dat de inhuurkracht de ene periode meer wordt ingezet dan een andere periode.

Garantie kan niet altijd worden gegeven. Wij menen dat dit risico het beste gedragen kan worden door Opdrachtnemer, omdat zij inhuurkracht ook bij andere opdrachtgevers kan inzetten.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Proces

**Ref.nr.**

4

**Onderwerp:**

Verzuimpercentage

**Vraag:**

Wat is het huidige verzuimpercentage onder uw payrollkrachten? En wat is het huidige verzuimpercentage onder uw uitzendkrachten?

**Antwoord:**

Het verzuimpercentage onder de uitzend- en payrollkrachten is niet bijgehouden. Het algemene verzuimpercentage van 2021 bij de VRH is 5,1%.

**Beantwoord op:** 11-03-2022**Label:** Inhoud**Ref.nr.**

5

**Onderwerp:**

proces verbaal

**Vraag:**

Bent u bereid om na opening van de kluis een proces verbaal met daarin de inschrijvers rond te sturen?

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat akkoord.

**Beantwoord op:** 11-03-2022**Label:** Proces**Ref.nr.**

6

**Onderwerp:**

Raamovereenkomst artikel 11.2 – niet mogen indexeren van tarieven

**Vraag:**

U stelt dat de overeengekomen prijzen en tarieven vast staan. Echter heeft inschrijver te maken met loonkostenfactoren die afhankelijk zijn van wettelijke indexeringen (op bijvoorbeeld premies) en cao wijzigingen. Inschrijver kan deze niet op voorhand inschatten en dit risico niet meenemen in haar tarieven. Indien zij dit wel moet doen, dan krijgt u ongewenste hoge tarieven.

A) Stemt u er mee in dat inschrijvers, wanneer er sprake is van een indexering in bijvoorbeeld de cao, wet of pensioenfonds dat inschrijver deze, uiteraard onderbouwd, mag doorvoeren?

B) Indien nee op a, graag uw uitgebreide toelichting.

**Antwoord:**

A) Opdrachtgever gaat niet akkoord.

B) Loonsomfactoren dienen voor de gehele contractperiode vast te staan. Wij verwachten dat u dit risico meeneemt in uw tarieven.

**Beantwoord op:** 11-03-2022**Label:** Juridisch**Ref.nr.****Onderwerp:**

7 Eis 33 - opzegtermijnen

**Vraag:**

De door u gestelde termijn van 5 werkdagen behoren niet tot de wettelijke opzegtermijnen:

- voor uitzendkrachten conform abu cao
- voor payrollkrachten conform wetgeving (en eventuele aanvullingen uit uw cao)

Stemt u in met het aanhouden van de wettelijke opzegtermijnen?

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat akkoord.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Juridisch

**Ref.nr.**

8

**Onderwerp:**

eis 14

**Vraag:**

U stelt dat u na 750 gewerkte uren, óf in het geval van een deeltijdbaan naar rato, de flexkracht kosteloos kan overnemen. Inschrijvers dienen bij uitzendkrachten een werving en selectieproces uit te voeren die, ongeacht of iemand fulltime of deeltijd gaat werken evenveel effort en kosten met zich mee brengt.

A) Bent u bereid om de aanvulling 'of in het geval van een deeltijd baan naar rato' te laten vervallen ten behoeve van de uitzenddienstverlening?

B) indien nee op a, waarom niet?

**Antwoord:**

A) Opdrachtgever werkt met een werkweek van 36 uur in plaats van 40 uur. Op basis van een half jaar zal een minimale overname termijn van 936 uur worden gehanteerd.

B) NVT

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

9

**Onderwerp:**

Eis 8, m.b.t de payrolldienstverlening

**Vraag:**

Deze vraag gaat over eis 8 en is alleen van toepassing op de payrolldienstverlening.

Sinds de invoering van de WAB hebben payrollmedewerkers recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als medewerkers in vaste dienst. Medewerkers in vaste dienst hebben een vaste arbeidsomvang welke zij elke maand uitbetaald krijgen, ongeachte ziekte of verlof. Medewerkers in vaste dienst hebben een verlofkaart en geen opbouw van verlof per gewerkt uur. Ook is het mogelijk dat er verschillen zijn in het aantal vakantiedagen waar een kandidaat recht op heeft (bv obv lokale arbeidsvoorwaarden of leeftijd). Om bovenstaande redenen past de "gewerkte uren variant" of "enkele uren variant", waarbij vakantiedagen, feestdagen en ziekte worden opgenomen als reservering in het tarief, niet.

Het is gebruikelijk en wij raden u dan ook aan om voor payrollmedewerkers te werken met enkel vaste contracturen waarbij ook de payrollmedewerker ongeacht ziekte of verlof zijn vaste arbeidsomvang maandelijks betaald krijgt. Deze vaste arbeidsomvang wordt ook aan u gefactureerd (ongeacht ziekte of verlof van de payrollmedewerker), daarom wordt er voor ziekte, verlof en feestdagen geen reservering opgenomen in het tarief.

De vaste arbeidsomvang die geboden wordt aan payrollmedewerkers kan klein / minimaal zijn, eventuele extra uren kunnen gedeclareerd worden door de payrollmedewerker welke na goedkeuring van opdrachtgever worden betaald aan de payrollmedewerker en tegen dezelfde omrekenfactor als de vaste uren wordt gefactureerd aan opdrachtgever. Hierdoor blijft opdrachtgever flexibel als het gaat om de inzet van payrollmedewerkers. Kunt u bevestigen dat inschrijvers uit dienen te gaan van de variant "contracturen" of wel "vaste uren", waarbij vakantiedagen, feestdagen en ziekte niet als reservering worden opgenomen in het tarief? Kunt u het prijzenblad / invulblad daarop aanpassen?

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat niet akkoord.

**Beantwoord op:** 11-03-2022**Label:** Proces**Ref.nr.**

10

**Onderwerp:**

wachtkamerovereenkomst

**Vraag:**

In de huidige markt is het onze ervaring dat aanbestedende diensten ervoor kiezen een wachtkamerconstructie op te nemen. Als de overeenkomst met de winnende inschrijver wordt ontbonden (met wederzijds goedkeuren of via rechter/ingebrekestelling) dan kan de aanbestedende dienst ervoor kiezen om een overeenkomst aan te gaan met de partij waarmee de wachtkamerovereenkomst is gesloten, zodat niet opnieuw hoeft te worden aanbesteed. Dit waarborgt de continuïteit van uw bedrijfsvoering.

Volgt u dit advies op?

**Antwoord:**

Opdrachtnemer volgt dit advies niet op. Kijkend naar de gestelde criteria verwacht de Opdrachtgever een passend aanbod en passende inschrijver waar een samenwerking mee wordt aangegaan.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Juridisch

**Ref.nr.**

11

**Onderwerp:**

Inhoud loonsomfactoren

**Vraag:**

U stelt in paragraaf 7.4 dat niet in de prijzen opgenomen kosten niet zullen worden vergoed. Het is inschrijver na het lezen van de aanbestedingsstukken niet helder wat zij dient op te nemen in haar tarifiering. Om appels met appels te vergelijken verzoekt inschrijver u om aan te geven welke van de volgende componenten van toepassing zijn en dus opgenomen dienen te worden in het tarief:

A) Kunt u aangeven welke van de componenten van toepassing zijn op de uitzenddienstverlening en welke inschrijvers dus dienen op te nemen in hun tarifiering (deze componenten mogen later niet separaat aan u gefactureerd worden).

**Reserveringen:**

- Wachtdagcompensatie (indien het uitzendbeding van toepassing is)
- Vakantiedagen
- Erkende feestdagen
- Buitengewoon verlof
- Eindejaarsuitkering\*
- Bijdrage levensloop\*
- Vakantie-uitkering

**Wettelijke inhoudingen**

- WW
- WAO/WIA Basispremie
- Werkhervattingskas
- ZVW
- StiPP pensioen
- Transitievergoeding
- Opleidingen
- Sociaal Fonds en Calamiteitenfonds
- Leegloop

\* U heeft wel de mogelijkheid om ook eindejaarsuitkering als bijdrage levensloop aan een uitzendkracht toe te kennen. Hierbij heeft u de keuze om dit op te nemen in het tarief of separaat aan u door te laten belasten. Als uitzendkrachten slechts incidenteel recht hebben op eindejaarsuitkering dan is ons advies om de kosten hiervoor separaat aan u door te belasten, zodat u

niet nog een extra variant hoeft uit te vragen.

B) Kunt u aangeven welke van de componenten van toepassing zijn op de payrolldienstverlening en welke inschrijvers dus dienen op te nemen in hun tarifiering (deze componenten mogen later niet separaat aan u gefactureerd worden).

Reserveringen:

- Vakantiedagen (graag ook aangeven hoeveel vakantiedagen uw cao kent)
- Erkende feestdagen
- Buitengewoon verlof
- Eindejaarsuitkering\*
- Bijdrage levensloop\*
- Vakantie-uitkering

Wettelijke inhoudingen

- WW
- WAO/WIA Basispremie
- Werkhervattingskas
- ZVW
- ABP pensioen
- Transitievergoeding
- Opleidingen
- Sociaal Fonds en Calamiteitenfonds
- Leegloop

\* Bij payroll geldt dat de arbeidsvoorwaarden gelijk dienen te zijn aan de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers die rechtstreeks bij u in dienst zijn in een vergelijkbare functie.

U kunt ervoor kiezen om de eindejaarsuitkering en bijdrage levensloop op te nemen in het tarief of separaat aan u te laten doorbelasten. Dit dient u duidelijk in de aanbestedingsleidraad te vermelden.

C) kunt u bevestigen dat eventuele andere componenten of kosten zoals bijvoorbeeld (niet limitatief) reiskosten, VOG, thuiswerkvergoedingen en andere individuele (veelal niet op voorhand te bepalen) emolumenten separaat aan u gefactureerd mogen worden?

**Antwoord:**

A) Opdrachtgever heeft de componenten opgenomen in versie 1.2 van het Beschrijvend Document, welke gepubliceerd is met deze Nota van Inlichtingen. Wij verzoeken alle Inschrijvers om versie 1.1 van uw pc te verwijderen. Uw Inschrijving dient gebaseerd te zijn op versie 1.2.

B) Zie antwoord vraag A.

C) Eventuele andere componenten mogen separaat gefactureerd worden, mits deze van tevoren zijn afgestemd en Opdrachtgever hier schriftelijk akkoord op heeft gegeven.

**Beantwoord op:** 11-03-2022  
**Label:** Inhoud

**Ref.nr.** 12  
**Onderwerp:** Prijzenblad (bijlage 4) verschillende factoren uitvragen

**Vraag:**

U vraagt één omrekenfactoren uit voor alle contractvormen en voor alle fases. Om te kunnen bepalen dat alle onkosten zijn opgenomen, is het belangrijk dat inschrijvers weten welke kosten en fases u allemaal voorziet. De omrekenfactor bestaat uit diverse elementen; de reserveringen, wettelijke werkgeverslasten, bureaumarge etc. Door geen gebruik te maken van een uniforme opbouw bent u derhalve er niet van verzekerd dat er appels met appels worden vergeleken.

- A) Er zit een wel degelijk verschil in kostprijs (en dus in de factoren) van zowel de uitzenddienstverlening als de payrolldienstverlening). Inschrijver adviseert u daarom stellig om hier separate tarieven uit te vragen voor zowel de uitzenddienstverlening als de payrolldienstverlening. Stemt u hiermee in?
- B) naast dat er verschillen zitten in de kostprijs voor uitzenden en payroll, zit er ook een degelijk verschil in de kostprijs voor uitzenden fase A en uitzenden fase B en/of C. Indien u voornemens bent om ook uitzendkrachten in fase B en of C in te huren adviseert inschrijver u hiervoor een separaat tarief uit te vragen voor de betreffende fases binnen de uitzenddienstverlening. Stemt u hiermee in?
- C) Indien u binnen de payrolldienstverlening ook gebruik wenst te maken van onbepaalde tijd (vaste) contracten, dan adviseert inschrijver u een separaat tarief uit te vragen voor payroll bepaalde tijd contracten en payroll met onbepaalde tijd contracten. Stemt u hiermee in?
- D) Indien ja op a, b en/of c, kunt u aangeven wat de verhouding in de huidige inhuur is tussen uitzenden en payroll?
- E) Indien ja op a, b en/of c, kunt u aangeven wat de weging in puntentelling wordt tussen de verschillende uitgevraagde factoren (advies: dit baseren op huidige verhoudingen in inhuur om manipulatief inschrijven te voorkomen)?

**Antwoord:**

Verwijzing naar nieuw Prijzenblad

- A) Opdrachtgever gaat akkoord. Het Prijzenblad is hierop aangepast. Versie 1.1 is met deze Nota van Inlichtingen geüpload. Gelieve versie 1.0 te verwijderen van uw pc. Bij uw Inschrijving dient u, op straffe van uitsluiting, versie 1.1 in te dienen.
- B) Opdrachtgever gaat niet akkoord. Opdrachtgever wenst één tarief voor de uitzenddienstverlening.
- C) Opdrachtgever wenst geen gebruik te maken van onbepaalde tijd contracten binnen de payrolldienstverlening.
- D) Uitzenden was de afgelopen 4 jaar 76,1%.  
Payroll was de afgelopen 4 jaar 23,9%.

E) De weging voor uitzenden zal 75% bedragen.  
De weging voor payroll zal 25% bedragen.  
Dit is aangepast in versie 1.2 van het Beschrijvend Document.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Proces

**Ref.nr.**  
13

**Onderwerp:**  
Prijzenblad (bijlage 4)

**Vraag:**

Het prijzenblad bijlage 4 is een pdf document. Inschrijver is niet in staat deze in te vullen. Kunt u een word of excel bestand ter beschikking stellen?

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat akkoord. Zie ook antwoord vraag 12.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Proces

**Ref.nr.**  
14

**Onderwerp:**  
Paragraaf 7.1, weging

**Vraag:**

U stelt in uw tekst het volgende: "Met de kwalitatieve gunningscriteria zijn 80 punten te verdienen, met de prijscriteria zijn in totaal 20 punten te verdienen. Daarmee wegen de kwalitatieve criteria gezamenlijk voor 80% mee in de beoordeling en de prijscriteria voor 20%.". Daarnaast heeft u het maximaal aantal punten per gunningscriteria opgenomen in de tabel op pagina 31 van uw beschrijvend document. Wanneer inschrijver naar de tabel kijkt is de verhouding niet 80/20 maar 75/25. Kunt u aangeven wat de werkelijke verhouding is?

**Antwoord:**

Werkelijke verhouding is 75/25. Dit is aangepast in versie 1.2 van het Beschrijvend Document.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**  
15

**Onderwerp:**  
Conformiteitenverklaring (bijlage 6)

**Vraag:**

Inschrijver kan deze niet invullen, bent u bereid deze in een word versie beschikbaar te stellen?

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat akkoord. Deze is geüpload met de Nota van Inlichtingen.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Proces

**Ref.nr.**

16

**Onderwerp:**

Verwerkersovereenkomst (Bijlage 8)

**Vraag:**

De verwerkersovereenkomst betreft afspraken met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens. Hierin is opgenomen dat voor zover opdrachtnemer in het kader van de uitvoering van de overeenkomst persoonsgegevens voor opdrachtgever verwerkt, opdrachtnemer als verwerker in de zin van de AVG wordt aangemerkt.

Om de verwerkersovereenkomst van toepassing te laten verklaren, dient inschrijver te voldoen aan de volgende eisen:

- Inschrijver mag hiërarchisch niet ondergeschikt zijn aan de verantwoordelijke of niet onderworpen zijn aan zijn of haar gezag;
  - Inschrijver mag geen eigen doelen hebben voor het verwerken van persoonsgegevens. Als een verwerker wel eigen doeleinden stelt dan is hij /zij zelf verantwoordelijke voor die verwerking;
  - Inschrijver mag slechts de nadere uitwerking van de gebruikte middelen bepalen (bijvoorbeeld welke soort server er wordt gebruikt) gebaseerd op de specialistische kennis van de verwerker;
  - Inschrijver moet zich houden aan de afspraken uit de verwerkersovereenkomst. Als dit niet het geval is kan hij mogelijk zelf aangemerkt worden als verantwoordelijke voor de verwerking.
- Opdrachtnemer is als juridisch werkgever van de flexibele arbeidskrachten zelf verantwoordelijk voor de verwerking van de persoonsgegevens in de zin van de AVG (naast Opdrachtgever, dus medeverantwoordelijk). Bovendien heeft Opdrachtnemer eigen doelen voor het verwerken van persoonsgegevens. Opdrachtnemer kan dus niet aangemerkt worden als verwerker en verzoekt u daarom om bijlage 8 buiten toepassing te verklaren.

**Antwoord:**

Opdrachtgever verklaart bijlage 8 buiten toepassing.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Juridisch

**Ref.nr.**

17

**Onderwerp:**

Referentieformat aanleveren na gunning

**Vraag:**

U stelt in paragraaf 6.2 van het beschrijvendocument dat inschrijver bij zijn Inschrijving nog geen bewijsstukken dient te overleggen, met uitzondering van de bewijsstukken inzake de technische bekwaamheid en de beroepsbekwaamheid zoals beschreven in paragraaf 6.4.2.

In paragraaf 6.4.2 stelt u daarentegen dat bij inschrijving de UEA volstaat.

A) Kunt u bevestigen dat inschrijvers bij inschrijving de géén referentieopdracht dienen te uploaden?

B) Bent u bereid een referentieformat ter beschikking te stellen zodat alle inschrijvers een en dezelfde informatie aanleveren?

**Antwoord:**

A) Referentie opdracht hoeft alleen aan te worden gedragen bij voorlopige gunning of op eerste verzoek van Opdrachtgever.

B) Indien gewenst zal bij voorlopige gunning een referentieformat ter beschikking worden gesteld.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Proces

**Ref.nr.**

18

**Onderwerp:**

Gunningscriterium 1: Goed partnerschap / ontzorgen en samenwerking

**Vraag:**

In Gunningscriterium 1 'Goed partnerschap / ontzorgen en samenwerking' spreekt u bij punt 1 (Advies op maat) over uw specifieke wensen. Doelt u hiermee op het gestelde uit het programma van eisen? Zo nee, kunt u deze specifieke wensen nader toelichten?

**Antwoord:**

Nee, het gaat erom hoe er met Opdrachtgever wordt meegedacht met het invullen van de voorgelegde vacature of andere vragen.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

19

**Onderwerp:**

prijzen zonder consequenties

**Vraag:**

Door één prijs uit te vragen voor payroll en uitzenden werkt u manipulatief inschrijven in de hand. U biedt aanbieders, met name zuivere payrollbedrijven, de kans om in te schrijven zonder de verplichting/sancties op te leggen als een uitzendkracht door u wordt aangevraagd en niet wordt

geleverd. Dan heeft u weliswaar een scherpe prijs, maar uw vacature niet voorzien. In deze krappe arbeidsmarkt achten wij dit scenario zeer plausibel, immers het niet leveren heeft consequenties en de payroll-omzet is behaald. Dit heeft u deels ondervangen met de technische bekwaamheid, maar dat zegt nog weinig over de toekomst. Hoe gaat u borgen dat de beoogde contractpartner haar verplichtingen nakomt?

**Antwoord:**

Opdrachtgever vertrouwt op de professionaliteit van Opdrachtnemer en toets hierop tijdens de aanbesteding en volledige contractduur. De prijs voor payroll weegt voor 25% mee en uitzenden voor 75%, waarmee de situatie die u beschrijft wordt voorkomen. Opdrachtgever heeft een contractmanager die het contract en de gemaakte afspraken controleert en dit bespreekbaar maakt met de contractpartner. Bij eventueel niet nakoming kan de overeenkomst worden ontbonden.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Contract

**Ref.nr.**

20

**Onderwerp:**

Prijzenblad

**Vraag:**

In uw range gaat u uit van een maximale score bij een omrekenfactor van 1,6. Dit is objectief gezien onder de kostprijs en daarmee niet realistisch. Bent u bereid om de range aan te passen en de maximale score toe te kennen bij 1,8 en vervolgens aflopend toe te passen?

**Antwoord:**

Zie antwoord vraag 12. Er worden nu twee tarieven gehanteerd. De maximaal te behalen score bij payroll wordt toegekend bij loonsomfactor 1.6. De maximaal te behalen score bij uitzenden wordt toegekend bij loonsomfactor 1.7.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Contract

**Ref.nr.**

21

**Onderwerp:**

Prijzenblad

**Vraag:**

De manier waarop uw prijsstelling in Bijlage 4 voor uitzenden en payroll uitvraagt is niet transparant. Voor nadere overeenkomsten met uitzendbeding geldt een andere kostprijs (en kostprijselementen) dan voor payroll-dienstverlening. Daarbij is het inschrijver onduidelijk welke primaire en

secundaire arbeidsvoorwaarden gehanteerd dienen te worden als grondslag voor eventuele tarifiering van een payrollmedewerker. Denk daarbij aan dertiende maand, soort pensioen, IKB). Daarnaast is het om een goede berekening te maken van belang om de verhouding uitzend/payroll te weten.

Wij verzoeken aanbestedende dienst het prijzenblad op drie manieren aan te passen:

1. het vaststellen van de kostprijs(elementen) die voor iedereen gelden (uitgesplitst in uitzenden en payroll);
2. duidelijk aan te geven voor payrollmedewerkers welk arbeidsvoorwaardenpakket u hanteert;
3. aan te geven met welke verhouding uitzenden / payroll wij dienen rekening te houden. U zou eventueel deze wegingsfactor kunnen opnemen op het tarieven blad.

Graag vernemen wij u standpunt en verzoeken u het tarievenblad aan te passen. Bent u hiertoe bereid?

**Antwoord:**

1. Zie antwoord vraag 11.
2. Zie antwoord vraag 2.
3. Zie antwoord vraag 12.

**Beantwoord op:** 11-03-2022  
**Label:** Contract

**Ref.nr.**  
22

**Onderwerp:**  
onderaanneming

**Vraag:**

Begrijpt inschrijver correct dat voor een onderaannemer, niet zijnde een derde waarop een beroep wordt gedaan, na gunning wel de bewijsstukken voor de uitsluitingsgronden aangeleverd dienen te worden en niet de bewijsstukken voor de geschiktheidseisen? Zo nee , graag uw toelichting.

**Antwoord:**  
Dit is correct.

**Beantwoord op:** 11-03-2022  
**Label:** Proces

**Ref.nr.**  
23

**Onderwerp:**  
digitaal portaal

**Vraag:**

Inschrijver is een uitzendpartij die overweegt met een payrollbedrijf als onderaannemer op uw aanbesteding in te schrijven. Voldoen wij aan eis 43 als hiervoor vanuit beide partijen een eigen portaal wordt ingezet?

**Antwoord:**

Het is toegestaan en Inschrijver voldoet aan eis 43 als de portalen voldoen aan de gestelde eisen. Opdrachtnemer heeft echter voorkeur voor één systeem waar alle informatie overzichtelijk uit te halen is.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

24

**Onderwerp:**

omzetverdeling uitzenden payroll

**Vraag:**

U geeft de opdrachtwaarde aan voor zowel uitzenden en payroll gezamenlijk. Kunt u aangeven in welke verhouding wij de opdrachtwaarde kunnen zien verdeeld over uitzenden en payroll? Of komt bijvoorbeeld één van beide sporadisch voor en wilt u wel de mogelijkheid hebben om hiervan gebruik te maken?

**Antwoord:**

Zie antwoord vraag 12.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

25

**Onderwerp:**

Artikel 6.9 ROK

**Vraag:**

Vanuit de wetgever heeft u de zorgplicht over de Flexibele Arbeidskracht. Dit betekent de volgende verplichtingen:

1 Opdrachtgever gedraagt zich ten aanzien van de Uitzendkracht in overeenstemming met artikel 7:658, lid 4 BW bij het uitoefenen van toezicht en/of de leiding alsmede met betrekking tot het uitoefenen van het werk op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is.

2 Opdrachtgever is ten aanzien van de Uitzendkracht aansprakelijk voor het nakomen van de regels op het gebied van veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.

Oprachtnemer kan hierdoor niet verantwoordelijk worden gehouden voor de situatie als beschreven in artikel 6.9. Wij verzoeken u derhalve dit artikel te laten vervallen.

**Antwoord:**

Oprachtgever gaat akkoord, artikel 6.9 komt te vervallen.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Juridisch

**Ref.nr.**  
26

**Onderwerp:**  
2.5 afnameverplichting

**Vraag:**

De aanbestedende dienst geeft aan dat er geen sprake is van afnameverplichting, wilt u bevestigen dat dit betekent dat er geen opdrachten buiten de raamovereenkomst worden uitgezet?

**Antwoord:**

Nee, dit betekent dat Oprachtgever geen plicht heeft om tot opdrachtverstrekking over te gaan. Als de Oprachtnemer niet kan leveren heeft de VRH het recht om buiten de raamovereenkomst de opdracht uit te zetten.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**  
27

**Onderwerp:**  
G5 Prijs/loonsomfactor

**Vraag:**

De aanbestedende dienst heeft een range opgegeven aan omrekenfactoren die gerekend mogen worden, daarbij is de omrekenfactor van 2,2 gelijk aan 0 punten. Op basis waarvan heeft de aanbestedende dienst deze range aan omrekenfactoren bepaald en vastgesteld dat deze marktconform zijn?

**Antwoord:**

Op basis van het vorige contract en marktonderzoek en navraag overige aanbestedende diensten is dit marktconform volgens Oprachtgever.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

**Onderwerp:**

28 Programma van Eisen eis 14

**Vraag:**

Gebruikelijk is in de markt is dat een flexibele externe arbeidskracht kosteloos wordt overgenomen na een 1000 gewerkte uren in plaats van de opgegeven 750 gewerkte uren conform het PvE. Wij verzoeken u daarom de eis te herzien naar 1000 uur en te bevestigen dat een flexibele externe arbeidskracht niet eerder dan 1000 uur overgenomen kan worden.

**Antwoord:**

Zie antwoord vraag 8.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

29

**Onderwerp:**

Programma van Eisen eis 24

**Vraag:**

Binnen 3 werkdagen dient de partij minimaal 2 kandidaten aan te dragen, in de huidige arbeidsmarkt in relatie tot de wervingshaalbaarheid is binnen 3 werkdagen zeer kort. Wij verzoeken u daarom de termijn aan te passen naar 5 werkdagen. Graag uw akkoord.

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat akkoord.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

30

**Onderwerp:**

Programma van Eisen eis 34

**Vraag:**

Dit is afhankelijk van de fase waar de uitzendkracht zich in bevindt, graag zien wij de volgende opzegtermijnen in de eis conform ABU CAO:

Fase A: 5 werkdagen

Fase B: 1 maand

Fase C: 1 maand

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat niet akkoord. U refereert naar eis 34 waar geen informatie over opzegtermijnen wordt weergegeven. Opdrachtgever raadt u

aan deze vraag opnieuw te stellen.

**Beantwoord op:** 11-03-2022  
**Label:** Inhoud

**Ref.nr.** **Onderwerp:**  
31 Programma van eisen. Eis 43

**Vraag:**  
Kunt u aangeven welke inhuurhistorie u hier inzichtelijk wenst?

**Antwoord:**  
Het gaat hier over informatie over kosten, soort inzet, de periode van inzet en dit inzichtelijk voor elke afdeling over de gehele periode van de overeenkomst.

**Beantwoord op:** 11-03-2022  
**Label:** Inhoud

**Ref.nr.** **Onderwerp:**  
32 Beschrijven document. 2.5

**Vraag:**  
In het beschrijvend document geeft u aan dat u functies vanaf schaal 4 bij de opdrachtnemer wilt uitzetten. Inschrijver is benieuwd welke functies schaal 1 t/m 3 behelzen en waar u deze uitvraagt?

**Antwoord:**  
Binnen de Veiligheidsregio Haaglanden zijn er geen functies in schalen 1 t/m 3.

**Beantwoord op:** 11-03-2022  
**Label:** Inhoud

**Ref.nr.** **Onderwerp:**  
33 Bijlage 8. Standaard verwerkersovereenkomst Gemeenten

**Vraag:**  
Als bijlage bij de aanbestedingsstukken heeft u een Standaard Verwerkersovereenkomst toegevoegd. Daarbij lijkt u er van uit te gaan dat Opdrachtnemer Verwerker is in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Echter, het betreft hier het verwerken van persoonsgegevens ten behoeve van arbeidsbemiddeling. In de zin van de AVG zijn zowel Opdrachtnemer als ook Opdrachtgever in het kader van de

gevraagde dienstverlening aan te duiden als Verantwoordelijke. Immers hebben zij beide eigen verantwoordelijkheden en eigen wettelijke grondslagen om de persoonsgegevens van flexibele arbeidskrachten te verwerken. Als Verantwoordelijke stelt zowel opdrachtnemer als opdrachtgever derhalve zijn eigen doelen en middelen vast en kan Opdrachtnemer niet worden gekwalificeerd als Verwerker in de zin van de AVG. Opdrachtnemer is dan ook van mening dat deze verwerkersovereenkomst niet van toepassing is op onze onderhavige dienstverlening. We benadrukken volledigheidshalve dat wij uiteraard zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens, zoals u kunt nalezen in ons Privacy statement en dat wij vertrouwelijk en zorgvuldig omgaan met vertrouwelijke gegevens. Bent u hiermee akkoord? Indien nee, kunt u dit nader toelichten?

**Antwoord:**

Zie antwoord vraag 15.

**Beantwoord op:** 11-03-2022**Label:** Inhoud**Ref.nr.**  
34**Onderwerp:**

vng-model-algemene-inkoopvoorwaarden. Artikel 14 lid 1

**Vraag:**

In artikel 14 lid 1 is opgenomen dat de Contractant Opdrachtgever moet vrijwaren tegen aanspraken van derden. Dit artikel zou ertoe kunnen leiden dat Contractant Opdrachtgever moet vrijwaren voor aanspraken van derden, terwijl er van een tekortkoming harerzijds geen sprake is. Dat kan natuurlijk niet de bedoeling zijn. Kunt u daarom aan het artikel toevoegen dat de vrijwaring is beperkt tot die gevallen waarvoor Contractant ook aansprakelijk is?

En in het verlengde hiervan: de vrijwaring dient ook in hoogte beperkt te zijn, namelijk tot het bedrag waarvoor Contractant aansprakelijk ex artikel 6 lid 2 is. Kunt u de artikel 14 lid 1 hiertoe aanpassen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat niet akkoord. In voorkomende gevallen zal worden gekeken naar redelijkheid en billijkheid.

**Beantwoord op:** 11-03-2022**Label:** Inhoud**Ref.nr.**  
35**Onderwerp:**

vng-model-algemene-inkoopvoorwaarden. Artikel 4 lid 5

**Vraag:**

Van vrijwaren door Opdrachtnemer is slechts sprake als de strafrechtelijke boetes en bestuurlijke sanctie zijn opgelegd aan de Gemeente als gevolg van een toerekenbare tekortkoming van Opdrachtnemer. Bent u bereid deze toevoeging te accepteren? Zo niet, kunt u dat nader toelichten?

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat niet akkoord. In voorkomende gevallen zal worden gekeken naar redelijkheid en billijkheid.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

36

**Onderwerp:**

Raamovereenkomst. Artikel 6 lid 9

**Vraag:**

Inschrijver kan niet akkoord gaan met artikel 6 lid 9 van de raamovereenkomst. Het is immers juist de opdrachtgever die verantwoordelijk is voor een veilige werkomgeving en verantwoordelijk is voor het geven van juiste werkinstructies, dit volgt ook uit het feit dat u als opdrachtgever leiding en toezicht heeft en kan toezien op de naleving van de veiligheidsvoorschriften. Zie hiervoor ook artikel 6 lid 6 van de raamovereenkomst. Opdrachtnemer heeft een instructieplicht zoals genoemd in eis 25. Opdrachtnemer kan geen verantwoordelijkheid en vrijwaringsplicht accepteren voor hetgeen zich op de werkvloer afspeelt en waar zij geen invloed op heeft. Wij vragen u artikel 6 lid 9 hierop aan te passen. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u dit gemotiveerd toelichten?

**Antwoord:**

Zie antwoord op vraag 25.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

37

**Onderwerp:**

Raamovereenkomst. Artikel 6 lid 7

**Vraag:**

Inschrijver kan niet akkoord gaan met de bepaling in artikel 6.7 van de Raamovereenkomst. De wet stelt in artikel 6:170 BW dat een werkgever, bijvoorbeeld een aanbestedende dienst, aansprakelijk voor een ieder die onder zijn leiding en toezicht werkt. Een aanbestedende dienst, die uitzendkrachten inhuurt, is derhalve ook aansprakelijk voor die flexibele

arbeidskrachten. U bent als aanbestedende dienst in beginsel ook gehouden eventuele schade die tijdens de normale uitvoering van werkzaamheden optreedt te vergoeden. Dit tenzij sprake is van opzet of grove schuld aan de kant van de flexibele arbeidskracht. Onze uitzendkrachten zullen bij Opdrachtgever aan het werk zijn onder leiding en toezicht van Opdrachtgever, waardoor ze onder de verantwoordelijkheid en verzekeringsplicht van de Opdrachtgever vallen. De huidige vrijwaringsbepaling is onevenredig belastend voor Inschrijver en bovendien vanuit aanbestedingsregels disproportioneel. Bent u bereid deze bepaling te laten vervallen? Zo nee, kunt u dit dan gemotiveerd toelichten?

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat niet akkoord. De uitzonderingen op art. 6.7 zijn beschreven in art. 6.8 van de Raamovereenkomst.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

38

**Onderwerp:**

Raamovereenkomst. 11.2

**Vraag:**

In artikel 11.2 van de raamovereenkomst staat opgenomen dat de prijzen vast staan, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk anders overeengekomen. Wetswijzigingen, maar ook wijzigingen in de toepasselijke CAO zijn van (sterke) invloed op ons tarief. Bent u bereid toe te staan dat verplichte kostprijsstijgingen, d.w.z. stijgingen als gevolg van wet- en regelgeving of (wijzigingen in) de toepasselijke CAO en/of de arbeidsvoorwaardenregeling en/of de daarbij geregelde lonen redenen zijn de tarieven aan te passen? Dan kunnen wij het scherpste tarief offeren. Uiteraard zijn wij wel bereid u in een zo vroeg mogelijk stadium te informeren omtrent aankomende wijzigingen en deze – zo nodig – nader inzichtelijk te maken. Kunt u hiermee rekening houden bij het opstellen van de Raamovereenkomst?

**Antwoord:**

Zie antwoord vraag 6.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

39

**Onderwerp:**

Raamovereenkomst. Beeindigen opdracht payroll

**Vraag:**

(payroll) Kunt u bevestigen dat nadere overeenkomsten voor bepaalde tijd

niet tussentijds opzegbaar zijn (tenzij een payrollmedewerker nog in de proeftijd) en dat u bij nadere overeenkomsten voor onbepaalde tijd volledige medewerking verleent om aan de voorwaarden voor ontslag te voldoen en dat de nadere overeenkomst voor onbepaalde tijd blijft voortduren totdat de arbeidsovereenkomst met de payrollmedewerker rechtsgeldig kan worden beëindigd?

**Antwoord:**

Wij sluiten alleen overeenkomsten met Payrollers af voor bepaalde tijd. Als de kandidaat voldoende functioneert, wordt de overeenkomst niet tussentijds beëindigd.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

40

**Onderwerp:**

Raamovereenkomst. Artikel 7

**Vraag:**

Op de arbeidsverhouding tussen Opdrachtnemer en de flexibele arbeidskracht zijn de regels van het Burgerlijk Wetboek van toepassing. Indien het gaat om het beëindigen van een arbeidsovereenkomst dient Opdrachtnemer zich te houden aan de regels uit het Burgerlijk Wetboek. De term plichtsverzuim volgt uit het ambtenarenrecht, bent u akkoord dat er enkel sprake is van een onmiddellijke opzegging van de opdracht indien het plichtsverzuim een dringende reden oplevert in de zin van artikel 7:677 BW? Zo nee, graag uw toelichting.

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat niet akkoord.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

41

**Onderwerp:**

Raamovereenkomst. Artikel 11.2 D.

**Vraag:**

Mag er geïndexeerd worden op tarieven?

**Antwoord:**

Zie antwoord vraag 6.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

42

**Onderwerp:**

Programma van eisen. Eis 21

**Vraag:**

U heeft het hier steeds over fase, we nemen aan dat we voor payroll hier ketens mogen lezen?

**Antwoord:**

Bij eis 21 mag voor Payroll ook keten worden gelezen.

**Beantwoord op:** 11-03-2022**Label:** Inhoud**Ref.nr.**

43

**Onderwerp:**

Programma van eisen. Eis 1

**Vraag:**

Ons wordt uit de stukken niet duidelijk welke CAO er in de basis gevoerd wordt, kan u aangeven welke CAO er van toepassing is? Het klopt dat naast de CAO de arbeidsvoorwaarden ARG-VRH bij jullie van toepassing is?

**Antwoord:**

Zie antwoord vraag 2.

**Beantwoord op:** 11-03-2022**Label:** Inhoud**Ref.nr.**

44

**Onderwerp:**

Programma van eisen. Eis 35 U en P

**Vraag:**

In eis 35 vermeldt u het gebruik van een digitale urenregistratie waarin op medewerkersniveau declaraties geaccordeerd kunnen worden. Wij hanteren een portal waarbij u declaraties van inhuurkrachten op elk gewenst moment van uw computer of smartphone kunt controleren, afwijzen of met terugwerkende kracht aan kunt passen. Gaat u akkoord met deze wijze van uren controleren?

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat akkoord.

**Beantwoord op:** 11-03-2022**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

45

**Onderwerp:**

Programma van eisen. Eis 35 U en P

**Vraag:**

In de Wet WAB (2020) is bepaald dat payrollkrachten dezelfde arbeidsvoorwaarden ontvangen als jullie eigen medewerkers in eigen dienst. Deze medewerkers in vaste dienst hebben een vaste arbeidsomvang op basis waarvan zij elke maand uitbetaald krijgen, ongeachte ziekte of verlof.

Wij raden jullie dan ook aan omdat dit gebruikelijk is om voor payrollmedewerkers te werken met vaste contract uren. De payrollmedewerker krijgt dan ook ongeacht ziekte of verlof zijn vaste arbeidsomvang maandelijks betaald. Deze vaste arbeidsomvang wordt ook aan u gefactureerd daarom wordt er voor deze variant ziekte, verlof en feestdagen geen reservering opgenomen in het tarief. Deze vaste arbeidsomvang die geboden wordt aan de payrollmedewerkers kan minimaal zijn. Wanneer de medewerker meer werkt dan zijn vaste arbeidsomvang kunnen deze extra uren gedeclareerd worden. Op deze manier houden jullie je flexibiliteit. Deze extra uren worden dan pas na goedkeuring van jullie aan de payrollmedewerker betaald. Deze extra uren worden dan onder de noemer extra uren tegen een gelijke omrekenfactor als de vaste uren gefactureerd.

Zouden jullie hierop akkoord kunnen geven? En daarmee het prijzenblad aan te passen. naar vaste contract uren, waarbij vakantiedagen, feestdagen en ziekte niet als reservering worden opgenomen in het tarief? Zo nee graag uw toelichting

**Antwoord:**

Zie antwoord vraag 9.

**Beantwoord op:** 11-03-2022**Label:** Inhoud**Ref.nr.**

46

**Onderwerp:**

Prijzenblad

**Vraag:**

In huidige format maakt u geen onderscheid naar uitzenden en payroll. Hierdoor zijn aanbieders genoodzaakt een inschatting te maken van de verhoudingen. Het risico van de inschatting zullen zij verdisconteren in de

geboden omrekenfactoren. Dit resulteert wellicht in een ongunstig tarief en stelt u ook niet in staat een goede vergelijking te maken tussen de verschillende aanbieders. In het kader van het transparantiebeginsel adviseren wij u daarom om dit onderscheid terug te laten komen in het prijzenformat. Bent u bereid het format aan te vullen met een aparte omrekenfactor per risicogroep voor uitzenden en payroll? Zo niet, kunt u toelichten waarom niet?

**Antwoord:**

Zie antwoord vraag 12.

**Beantwoord op:** 11-03-2022**Label:** Inhoud**Ref.nr.**

47

**Onderwerp:**

Programma van eisen. Eis 34

**Vraag:**

u geeft aan dat Indien er sprake is van een wijziging in de gegevens van de oorspronkelijke opdrachtbevestiging voor een flexibele externe arbeidskracht (bijvoorbeeld verlenging, wijziging in aantal uren), dient de Opdrachtnemer een nieuwe opdrachtbevestiging te versturen naar de contactpersoon van HR en een kopie naar de betreffende leidinggevende van Opdrachtgever. Gaat u ermee akkoord dat 24-7 digitaal beschikbaar stellen in onze portal

**Antwoord:**

Als de portal voor zowel de afdeling HR als de leidinggevende beschikbaar is, gaat Opdrachtgever akkoord.

**Beantwoord op:** 11-03-2022**Label:** Inhoud**Ref.nr.**

48

**Onderwerp:**

Programma van eisen. Eis 11

**Vraag:**

U geeft aan dat wij voor onze medewerkers zorg moeten dragen voor pensioen. Vanuit de wet WAB dienen wij payrollmedewerkers volgens dezelfde arbeidsvoorwaarden te verlonen? Ons voorstel is om net als jullie eigen personeel het zelfde pensioen aan te bieden. Gaat u ermee akkoord dat voor payroll het ABP pensioen van toepassing is. En kunt u hier het prijzenblad op aanpassen. zo nee graag u toelichting

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat akkoord.

Zie ook antwoord vraag 11 en antwoord vraag 12.

**Beantwoord op:** 11-03-2022  
**Label:** Inhoud

**Ref.nr.** **Onderwerp:**  
49 Programma van eisen. Eis 10

**Vraag:**

U geeft aan dat de zw/wia, Ww en transitie vergoeding verplichting/risico ligt bij de opdrachtnemer ligt. Mogen wij er hier wel van uit gaan dat de eventuele kosten die hier aan verbonden zijn zoals het betalen van de Transitievergoeding moeten verdiscontieren in de omrekenfactor?

**Antwoord:**  
Ja, dit klopt.

**Beantwoord op:** 11-03-2022  
**Label:** Inhoud

**Ref.nr.** **Onderwerp:**  
50 Programma van eisen. Eis 35

**Vraag:**

Kunt u aangeven welke inhuurhistorie u hier inzichtelijk wenst?

**Antwoord:**  
Zie antwoord vraag 31.

**Beantwoord op:** 11-03-2022  
**Label:** Inhoud

**Ref.nr.** **Onderwerp:**  
51 Programma van eisen. Eis 35

**Vraag:**

"In eis 35 vermeldt u het gebruik van een digitale urenregistratie waarin op medewerkersniveau declaraties geaccordeerd kunnen worden. Wij hanteren een portal waarbij u declaraties van inhuurkrachten op elk gewenst moment van uw computer of smartphone kunt controleren, afwijzen of met terugwerkende kracht aan kunt passen. Gaat u akkoord met deze wijze van uren controleren?"

"

**Antwoord:**

Zie antwoord vraag 44.

**Beantwoord op:** 11-03-2022**Label:** Inhoud**Ref.nr.**

52

**Onderwerp:**

Programma van eisen. Eis 32 en 33

**Vraag:**

Ten aanzien van het beëindigen van een overeenkomst met een uitzendkracht is het wenselijk om eerst met elkaar in gesprek te gaan als een uitzendkracht regels of voorschriften overtreedt, alvorens de opdrachtgever de opdracht direct kan stop zetten. Kan opdrachtgever hiermee akkoord gaan? Zo nee graag u toelichting. Tevens zal er hierbij in alle redelijkheid rekening gehouden moeten worden met de te hanteren opzegtermijnen volgens de ABU CAO, tenzij de regels dermate worden overtreden dat er juridische redenen zijn voor ontslag. Kan de opdrachtgever hiermee akkoord gaan?

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat met beide gestelde vragen akkoord.

**Beantwoord op:** 11-03-2022**Label:** Inhoud**Ref.nr.**

53

**Onderwerp:**

Programma van eisen. Eis 14

**Vraag:**

U stelt dat flexibele externe uitzendkrachten na 750 gewerkte uren kosteloos kunnen worden overgenomen. Kijkend naar de huidige schaarse arbeidsmarkt, het sourcen en binden en begeleiden op maat, acht leverancier 750 uur niet passend. Bent u derhalve bereid om een minimale overnametermijn van 1040 uur te hanteren? Zo nee, met welke hogere overnametermijn zou u wel akkoord kunnen gaan?

**Antwoord:**

Zie antwoord vraag 8.

**Beantwoord op:** 11-03-2022**Label:** Inhoud**Ref.nr.****Onderwerp:**

54 Beschrijvend document. 7.3. Stap 7

**Vraag:**

Kunt u aangeven wat u precies verwacht van inschrijver mocht deze de opdracht gegund krijgen ten aanzien van het presenteren van het digitale systeem?

**Antwoord:**

Opdrachtgever verwacht een presentatie aan de afdeling HR over de werkwijze van het systeem.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**  
55

**Onderwerp:**

Beschrijvend document. 7.2 Gunningscriterium 2

**Vraag:**

Kunt u aangeven wat u precies bedoelt met het borgen van de kwaliteit van de flexibele arbeidskracht ten tijde van de raamovereenkomst? Graag uw uitgebreide toelichting

**Antwoord:**

Opdrachtgever wil weten op welke manier opdrachtnemer er blijvend voor zorgt dat bij elke nieuwe uitvraag kwalitatief goede kandidaten worden aangedragen. Opdrachtgever verwacht van een flexibele arbeidskracht gedurende de gehele inhuurperiode een zelfde inzet, motivatie en kennis.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**  
56

**Onderwerp:**

Beschrijvend document. 7.2. Gunningscriterium 1

**Vraag:**

Kunt u aangeven wat u in subvraag 3 precies bedoelt met communicatie? U lijkt hier wederom te refereren naar de communicatie tijdens het inhuurproces. De uitwerking hiervan lijkt aan de orde te komen in G2, wat wenst u hier precies beantwoord te zien?

**Antwoord:**

Subvraag 3 van G1 heeft betrekking op de communicatie tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer ten tijde van een uitvraag, zolang de vraag nog niet is vervuld. G2 gaat in zijn algemeenheid over de werkwijze van Opdrachtnemer in het werving- en selectieproces en hoe Opdrachtnemer de

ervoor zorgt dat gedurende de looptijd van de Raamovereenkomst kwalitatief goede kandidaten worden aangedragen.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

57

**Onderwerp:**

Beschrijvend document 7.2. Gunningscriterium 1

**Vraag:**

U wenst in deze vraag met een 8 tal subvragen een uitwerking van partnerschap, ontzorging en samenwerking. Wilt u dit plan van aanpak een uitwerking terug zien voor zowel payroll- als uitzenddienstverlening?

**Antwoord:**

Opdrachtgever wil in het plan van aanpak de uitwerking voor zowel Payroll- als Uitzenddienstverlening

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

58

**Onderwerp:**

Beschrijvend document. 7.2 Gunningscriterium 1

**Vraag:**

bij subvraag 1 geeft u aan hoe de inschrijver rekening houdt met de specifieke wensen van de VRH, kunt u aangeven welke specifieke wensen u hier bedoelt? In het vervolg vraagt u hoe de inschrijver in oplossingen en mogelijkheden denkt, kunt u aangeven ten aanzien waarvan er specifiek in oplossingen en mogelijkheden gedacht moet worden volgens inschrijver. Het is de inschrijver niet helder wat precies de vraagstelling behelst in deze subvraag en hoe deze vraag zich verhoudt tot goed partnerschap, ontzorging en samenwerking

**Antwoord:**

Opdrachtgever doelt op specifieke wensen die betrekking hebben op een uitvraag, zoals expertise, beschikbaarheid en zelfstandigheid. Wij zoeken vooral een partner die meedenkt met onze inhuurwensen en denkt in mogelijkheden. Opdrachtgever verwacht in het antwoord ook te lezen hoe wordt meegedacht, bijvoorbeeld met het oog op de huidige krappe arbeidsmarkt.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.** 59                      **Onderwerp:**  
Beschrijvend document, 6.2 en bijlage 3

**Vraag:**

"U geeft in paragraaf 6.2 aan dat geïnteresseerden het beschrijvend document zorgvuldig dienen te lezen om te kunnen achterhalen welke bewijsmiddelen en documenten bij inschrijving moeten worden ingediend. In Bijlage 3 geeft u het volgende aan op de checklist inschrijving:

- aanbiedingsbrief optioneel
- bijlage 1 UEA
- bijlage 4 prijzenblad EA Uitzendkrachten en Payroll VRH
- Bijlage 6 conformiteitsverklaring minimumeisen

Kunt u bevestigen dat Inschrijver alleen bovenstaande documenten rechtsgeldig hoeft te ondertekenen om een geldige inschrijving te doen? Indien nee, graag toelichten welke documenten en op welke manier (of op welke plek) nog meer ondertekend moeten worden."

**Antwoord:**

Opdrachtgever bevestigt dit.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.** 60                      **Onderwerp:**  
Beschrijvend document. 7.2

**Vraag:**

U vraagt naar reactiesnelheid, doelt u hiermee op reactietijd van ons antwoord op vragen of op het in behandeling nemen van vacatures? En hoe verhoudt deze vraag zich tot partnerschap, ontzorging en samenwerking. Tevens wordt in wens 2 uitgebreid het inhuurproces besproken waarbij de reactietijd van aanvraag en vacatures aan bod komt.

**Antwoord:**

Het gaat hier in zijn algemeenheid om hoe adequaat er op vragen wordt gereageerd en de terugkoppeling hiervan.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.** 61                      **Onderwerp:**  
Beschrijvend document. 7.2

**Vraag:**

U vraagt naar advies op maat, op welke aspecten bent u op zoek naar advies op maat?

**Antwoord:**

Alles wat betrekking heeft op het personele vraagstuk.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

62

**Onderwerp:**

Beschrijvend document. 7.2.

**Vraag:**

Welke managementinformatie wilt u van ons ontvangen?

**Antwoord:**

Dit betreft de inhuurhistorie en verzuimpercentages van Inhuur- en uitzendkrachten.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

63

**Onderwerp:**

Bijlage 2 concept Raamovereenkomst, beschrijvend document

**Vraag:**

In bijlage 2 concept raamovereenkomst, wordt een aansprakelijkheid tussen 1.000.000-2.500.000 gevraagd terwijl het beschrijvend document in paragraaf 6.4.1, geschiktheidseis 2, €500.000-€1.250.000 voorschrijft. Welk bedrag moeten wij aanhouden?

**Antwoord:**

De aansprakelijkheid zoals genoemd in geschiktheidseis 2, zijnde €500.000-€1.250.000 is correct. Dit is aangepast in versie 1.1 van de Concept Raamovereenkomst welke is geüpload met deze Nota van Inlichtingen.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

64

**Onderwerp:**

Beschrijvend document. 2.4

**Vraag:**

U spreekt over pieken, in welke periode(n) en voor welk type functie(s)

verwacht u deze pieken?

**Antwoord:**

Er zijn niet specifiek pieken te benoemen, dit is moment en project afhankelijk.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

65

**Onderwerp:**

Programma van eisen. Eis 43

**Vraag:**

Wat bedoelt u met aanmelden uitzendkrachten? En kunt u toelichten welke managementinformatie u inzichtelijk wenst te zien?

**Antwoord:**

Opdrachtgever heeft het aanmelden van Payrollkrachten bedoeld bij eis 43. Zie antwoord vraag 62 voor inzicht in de gewenste management informatie.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

66

**Onderwerp:**

Programma van eisen. Eis 15

**Vraag:**

Wat is uw visie op gekwalificeerd personeel en hoe moet dit aangetoond worden door ons?

**Antwoord:**

Opdrachtgever spreekt over gekwalificeerd personeel als de flexibele arbeidskracht voldoet aan gestelde functie-eisen. Dit kan worden aangetoond door het CV en behaalde diploma's en certificaten.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

67

**Onderwerp:**

Programma van eisen. Eis 15

**Vraag:**

Kunt u aangeven hoeveel lopende lopende payroll en uitzendcontracten er momenteel zijn en wanneer deze aflopen?

**Antwoord:**

Er zijn 2 lopende Uitzendcontracten en 1 lopend Payrollcontract. Deze contracten hebben verschillende einddata maar worden binnen 6 maanden na ingang nieuwe overeenkomst beëindigd.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

68

**Onderwerp:**

Programma van eisen. Eis 12

**Vraag:**

Sinds 1 januari 2022 hebben uitzendkrachten recht op alle eenmalige CAO uitkeringen. Aangezien opdrachtnemer van te voren niet weet of deze éénmalige uitkeringen uitbetaald moeten worden of wat de hoogte van deze vergoedingen zullen zijn verzoeken wij u om deze apart door te mogen berekenen. Kunt u hiermee akkoord gaan?

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat niet akkoord.  
Zie ook antwoord vraag 11 en antwoord vraag 12.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

69

**Onderwerp:**

Technische- en beroepsbekwaamheid. 6.4.2.

**Vraag:**

begrijpen wij de opdrachtgever goed dat er pas bij gunning een referentie opgegeven dient te worden? En in welke vorm dienen we dit aan u te verstrekken? En de aan te tonen minimale jaaromzet van €100.000 dient deze te worden aangetoond voor uitzend- en payrolldienstverlening tezamen of dient de inschrijver dit op een andere wijze aantoonbaar te maken? Graag uw uitgebreide toelichting en wellicht een format waarin wij dit aan kunnen leveren na gunning

**Antwoord:**

Opdrachtgever bevestigt dit.  
Indien gewenst zal bij voorlopige gunning een referentieformat ter beschikking worden gesteld.  
De minimale jaaromzet van €100.000 dient te worden aangetoond voor uitzend- en payrolldienstverlening tezamen.

**Beantwoord op:** 11-03-2022  
**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

70

**Onderwerp:**  
Bijlage 4 (Prijzenblad EA uitzenden en payroll), bijlage 6 (conformiteitenverklaring)

**Vraag:**  
Kunt u het document Bijlage 6 Conformiteitenverklaring minimumeisen en bijlage 4 Prijzenblad digitaal invulbaar maken?

**Antwoord:**  
Opdrachtgever gaat akkoord.  
Bijlage 6 is in Word beschikbaar gesteld. Voor het prijzenblad verwijzen wij naar vraag 15.

**Beantwoord op:** 11-03-2022  
**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

71

**Onderwerp:**  
Beschrijvend document. 2.6

**Vraag:**  
Welke digitale middelen worden hier bedoeld om inhuurproces te ondersteunen?

**Antwoord:**  
Hier wordt het portal mee bedoeld zoals gesteld in het Programma van Eisen.

**Beantwoord op:** 11-03-2022  
**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

72

**Onderwerp:**  
Beschrijvend document. 2.6

**Vraag:**  
Wat bedoeld u met specialistische functies? Kunt u voorbeelden noemen van dergelijke specialistische functies?

**Antwoord:**  
Bijvoorbeeld Centralisten, ICT specialisten & Manschappen.

**Beantwoord op:** 11-03-2022  
**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

73

**Onderwerp:**

Raamovereenkomst. Artikel 12.1

**Vraag:**

In artikel 12.1 vermeldt u dat facturen boven de €5000 voorzien moeten zijn van het juiste inkoopordernummer. Omdat onze factuur automatisch door onze systemen wordt gegenereerd en wij van te voren geen zicht hebben op welke facturen boven dit bedrag komen, is het noodzakelijk dat het inkoopordernummer vóór aanvang van de opdracht aan ons verstrekt is. Kunt u dit bevestigen?

**Antwoord:**

Opdrachtgever bevestigt dit.

**Beantwoord op:** 11-03-2022**Label:** Inhoud**Ref.nr.**

74

**Onderwerp:**

Raamovereenkomst. 4.6.

**Vraag:**

"Het genereren van de nadere overeenkomst van opdrachtnemer kent een automatisch karakter, en daardoor een vaste opmaak. Wij vermelden de volgende gegevens standaard op onze nadere overeenkomsten:

- Contactpersoon bevestiging in de aanhef
- Naam flexwerker & geboortedatum
- Legitimatietype en documentnummer
- Werklocatie (als die afwijkt van het officiële adres van het bedrijf)
- Start- en einddatum
- Werktijden, arbeidsomvang & functie
- Beloningsregeling(CAO) & inschaling
- Uurtarief (excl. btw) & ingangsdatum van dit tarief
- Vaste vergoedingen

Zou u hiermee akkoord kunnen gaan?"

**Antwoord:**

Opdrachtgever wil het bruto uurloon terugzien in de nadere overeenkomst. Als dit wordt toegevoegd gaat Opdrachtgever akkoord.

**Beantwoord op:** 11-03-2022**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

75

**Onderwerp:**

vng-model-algemene-inkoopvoorwaarden. Artikel 18

**Vraag:**

U geeft aan dat opdrachtnemer mogelijk elektronisch dient te factureren. Wij kunnen elektronisch factureren door middel van het HR-XML bericht, opgemaakt volgens de SETU standaard. Zodra het bericht is ontvangen kan het vertaald en ingelezen worden in uw administratieve systeem. Daarnaast bieden wij PDF facturatie via e-mail aan. Kunt u deze vormen van elektronisch factureren accepteren?

**Antwoord:**

Opdrachtgever accepteert beide varianten.

**Beantwoord op:** 11-03-2022**Label:** Inhoud**Ref.nr.**

76

**Onderwerp:**

vng-model-algemene-inkoopvoorwaarden. 23.6

**Vraag:**

In artikel 23.6 wordt gesproken over gedeeltelijk of volledig betalen op de G-rekening. Beursgenoteerde uitzendondernemingen die in Nederland actief zijn, kunnen als alternatief voor het storten op de G-rekening zekerheid stellen voor de betaling van de loonheffingen en omzetbelasting. De Belastingdienst geeft aan uitzendondernemingen die de vereiste zekerheid hebben gesteld jaarlijks een verklaring af. Onze organisatie is in het bezit van een dergelijke verklaring. Indien u dat wilt, kunnen wij u de benodigde documentatie overhandigen. Kunt u instemmen met dit alternatief?

**Antwoord:**

Opdrachtgever stemt hiermee in.

**Beantwoord op:** 11-03-2022**Label:** Inhoud**Ref.nr.**

77

**Onderwerp:**

vng-model-algemene-inkoopvoorwaarden en raamovereenkomst, 18.3 AIV + 12.2 raamovereenkomst

**Vraag:**

U spreekt over betalingsopshorting. Kunt u bevestigen dat enkel facturen die zijn betwist en gemeld bij opdrachtnemer voor opshorting in aanmerking komen?

**Antwoord:**

Opdrachtgever bevestigt dit.

**Beantwoord op:** 11-03-2022**Label:** Inhoud**Ref.nr.**

78

**Onderwerp:**

vng-model-algemene-inkoopvoorwaarden en raamovereenkomst, 18.2 AIV + 12.3 raamovereenkomst

**Vraag:**

U wenst een betalingstermijn van 30 dagen. Een betalingstermijn van 30 dagen betekent een langere voorfinanciering door opdrachtnemer. Gaat u akkoord met een betalingstermijn van 14 dagen?

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat niet akkoord.

**Beantwoord op:** 11-03-2022**Label:** Inhoud**Ref.nr.**

79

**Onderwerp:**

Programma van eisen. Eis 44 U en P

**Vraag:**

U geeft aan dat de opdrachtnemer het bruto uurloon op de factuur dient te noteren. Wij vermelden deze gegevens normaal gesproken niet op onze facturen, daar zij bij het ingaan van een opdracht eenmaal dienen te worden afgestemd. Deze gegevens kunnen tevens grotendeels in de portal van opdrachtnemer worden ingezien. Kunt u aangeven welke gegevens absoluut noodzakelijk zijn op de factuur en eis 44 hierop aanpassen?

**Antwoord:**

Het gestelde in eis 44 is allemaal noodzakelijk. Als het niet mogelijk is het bruto uurloon op de factuur te plaatsen dient deze op de Opdrachtbevestiging en de Nadere overeenkomst terug te komen.

**Beantwoord op:** 11-03-2022**Label:** Inhoud**Ref.nr.**

80

**Onderwerp:**

Programma van eisen. Eis 28 U en P

**Vraag:**

"Op een integriteitsverklaring staat vaak vertrouwelijke en/of persoonlijke informatie. Om die reden gebruiken wij bij voorkeur ons eigen format. Wij zullen deze eigen verklaring als juridisch werkgever in onze eigen administratie verwerken en niet zomaar verstrekken aan derden (opdrachtgever). Wij doen dat alleen in uitzonderlijke situaties zoals bijvoorbeeld audits of verdenking op fraude. Uiteraard stellen wij u wel op de hoogte als wij twijfelen aan de betrouwbaarheid van een medewerker. Kunt u hiermee akkoord gaan?"

**Antwoord:**

Na gunning kan worden afgestemd of een afwijkend format voldoet, zo niet dan dient de VRH norm gehanteerd te worden. Opdracht gever gaat hiermee akkoord met als voorwaarde dat op het VRH formulier Aanmelden externe medewerker wordt aangekend dat de integriteitsverklaring aanwezig is.

**Beantwoord op:** 11-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

81

**Onderwerp:**

Programma van eisen. Eis 27 U en P

**Vraag:**

"1. In eis 27 geeft u aan de VOG van de flexibele externe arbeidskrachten te willen ontvangen. Opdrachtnemer mag echter alleen in uitzonderlijke gevallen, zoals een ernstig incident, of bij een audit, dit soort documenten verstrekken. Dit is door de Autoriteit Persoonsgegevens bepaald en daar mogen wij niet van afwijken.

In geval u de VOG toch structureel wenst te ontvangen dan dient u de noodzaak (bv een wettelijke verplichting) te motiveren. Is er sprake van een te motiveren noodzaak? Zo ja, kunt u deze toelichten?

2. Tevens vermeldt u dat de VOG binnen twee weken na start van de flexibele externe arbeidskracht verstrekt moet zijn. De VOG moet aangevraagd worden bij Dienst Justis, waar een doorlooptijd van 2 tot 4 weken niet ongebruikelijk is. Daarom stelt opdrachtgever voor om een werkwijze te hanteren waarbij het aanvraagbewijs voor aanvang van de werkzaamheden aanwezig is en dat de VOG uiterlijk binnen 4 weken na start in het bezit moet zijn van opdrachtgever. Bent u bereid om de eis hierop aan te passen?"

**Antwoord:**

1. Opdrachtgever hoeft de VOG niet te ontvangen. Wel wil de Opdrachtgever een verklaring van Opdrachtnemer dat de VOG is aangevraagd, ontvangen en gecontroleerd.

2. Opdrachtgever gaat niet akkoord met een termijn van 4 weken. Opdrachtgever hanteert 2 weken, mocht dit niet mogelijk zijn dient

Opdrachtnemer contact op te nemen met Opdrachtgever om dit te bespreken.

**Beantwoord op:** 11-03-2022  
**Label:** Inhoud

**Ref.nr.** **Onderwerp:**  
82 Nieuwe versies documenten

**Vraag:**  
Naar aanleiding van de Nota van Inlichtingen zijn de wijzigingen verwerkt in de volgende documenten.

**Antwoord:**  
Beschrijvend document v1.2  
Bijlage 4 Prijzenblad v1.1  
Bijlage 5 Programma van Eisen v1.1  
Bijlage 6 Conformiteitenverklaring minimumeisen v1.1  
Bijlage 7 Concept Raamovereenkomst v1.1  
Bijlage 8 Verwerkersovereenkomst is komen te vervallen.

**Beantwoord op:** 11-03-2022  
**Label:** Proces

**Ref.nr.** **Onderwerp:**  
83 Overeenkomst - payroll & uitzenden

**Vraag:**  
In het aanbestedingsdocument staat dat er één overeenkomst wordt afgesloten met één partij. Kan de inschrijving ook alleen voor de payroll aanvraag of moet het voor beide?

**Antwoord:**  
Het is niet mogelijk voor Inschrijver alleen in te schrijven voor Payroll of alleen in te schrijven voor Uitzenden. Inschrijver dient een inschrijving voor zowel Payroll als Uitzenden indienen.

**Beantwoord op:** 25-03-2022  
**Label:** Contract

**Ref.nr.** **Onderwerp:**  
84 ABP pensioen

**Vraag:**  
In het prijzenblad staat bij payroll aangegeven dat er een aansluiting moeten

zijn bij het ABP pensioen. Dit staat echter niet bij de uitzendkrachten. In ons optiek moet dit wel gevolgd worden, voor zowel uitzendkrachten als payrollkrachten. Klopt dit?

**Antwoord:**

Dit klopt niet. Voor het Pensioen bij Payroll geldt het ABP en bij Uitzenden geldt het STIPP Pensioen maar kan ook het ABP pensioen aangeboden worden.

**Beantwoord op:** 25-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

85

**Onderwerp:**

Vervolg vraag op vraag 12

**Vraag:**

U stelt in de beantwoording van vraag 12 B dat u geen separate tarieven wenst uit te vragen voor zowel fase A/B/C/ in de uitzenddienstverlening. Zoals gesteld zit er een wel degelijk verschil in de kostprijs voor uitzenden fase A en

uitzenden fase B en/of C. Indien u voornemens bent om ook uitzendkrachten in fase B en of C in te huren adviseert inschrijver u hiervoor een separaat tarief uit te vragen voor de betreffende fases binnen de uitzenddienstverlening.

Indien u dit niet doet is het voor inschrijvers niet in te schatten hoeveel kosten zij kwijt zijn in de verschillende fases. Bent u zich er van bewust dat;

- Op deze manier creëert u een ongelijk speelveld, irreële tarieven en wordt de gunning beïnvloedt door een prijs die niet representatief is en diverse aannames bevat.

- Inschrijvers de risico's niet kunnen permitteren, waardoor zij in de huidige, gestelde situatie niet kunnen inschrijven.

- Inschrijver gaat er vanuit dat dit niet de wens is van opdrachtgever.

a. Bent u toch bereid uw zienswijze aan te passen en een separaat uitzendtarief voor zowel fase A/ en fase B uit te vragen (en indien van toepassing ook fase C) uit te vragen?

b. indien nee op a, graag uw uitgebreide toelichting hoe u wenst dat inschrijvers hier mee om gaan?

c. Indien nee op a, wilt u een lijst beschikbaar stellen met daarin de verblijfsduren van uw huidige en reeds uitgestroomde uitzendkrachten (per uitzendkracht) van het jaar 2019/ 2020/ 2021?

**Antwoord:**

A) Opdrachtgever gaat hier niet mee akkoord. Inschrijver dient één loonsomfactor voor Payroll en één loonsomfactor voor Uitzenden in te dienen.

B) Op basis van de beschikbaar gestelde gegevens van sub C van deze vraag

verwachten wij dat u een inschatting kan maken van het passende tarief.

C)

5/6/2019 - 21/7/2019

17/5/2021 - 16/7/2021

14/9/2020 - 18/10/2020

1/5/2021 - 5/9/2021

14/10/2020 - 31/7/2021

21/10/2019 - 31/12/2020

5/8/2020 - 1/2/2021

20/5/2019 - 30/6/2019

14/10/2020 - 31/5/2021

25/11/2019 - 31/12/2020

1/9/2020 - 18/10/2020

3/1/2022 - 31/7/2022

17/5/2021 - 18/11/2022

**Beantwoord op:** 25-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

86

**Onderwerp:**

Vervolg vraag op vraag 9

**Vraag:**

Kunt u naar aanleiding van uw antwoord op vraag 9 bevestigen dat u voor payroll alleen gebruik wenst te maken van de contractvariant gewerkte uren (en dus niet van vaste contracturen)?

**Antwoord:**

Nee, Opdrachtgever zal de payrollkrachten verlonen op basis van vaste contracturen.

**Beantwoord op:** 25-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

87

**Onderwerp:**

Vervolg vraag op vraag 8

**Vraag:**

Inschrijver begrijpt uw antwoord op vraag A niet. Bent u bereid om de aanvulling in eis 14 'of in het geval van een deeltijd baan naar rato' te laten vervallen ten behoeve van de uitzenddienstverlening?

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat akkoord om 'of in het geval van een deeltijd baan naar rato' in eis 14 te laten vervallen. Opdrachtgever heeft dit verwerkt in versie

1.2 van het Programma van Eisen, welke gepubliceerd is met deze Nota van Inlichtingen. Wij verzoeken alle Inschrijvers om versie 1.1 van uw pc te verwijderen. Uw Inschrijving dient gebaseerd te zijn op versie 1.2.

**Beantwoord op:** 25-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**  
88

**Onderwerp:**  
Vervolg vraag op vraag 6, vraag 38 en vraag 41

**Vraag:**

Het antwoord op vraag 6, vraag 38 en vraag 41 doet inschrijver twifelen om wel of niet in te schrijven op deze aanbesteding. Immers, is het ongebruikelijk in de branche dat inschrijvers niet hun omrekenfactoren mogen aanpassen naar de verplichte wettelijke wijzigingen en cao-wijzigingen of premies. Bureaumarges kunnen vaststaan voor de duur van de overeenkomst. Maar de omrekenfactoren zijn onderhevig aan wettelijke mutaties. Inschrijvers lopen hier onverantwoorde risico's mee, met het oog op mogelijke wijzigingen en indexering van wettelijke premies waar inschrijvers nu nog geen weet van hebben.

Daarnaast kan er sprake zijn van andere wettelijke wijzigingen die nu nog niet bekend zijn, maar die zich in de looptijd van vier jaar voor kunnen doen. Denk aan de politieke ontwikkelingen rondom het SER-advies van de sociaal economische raad, waarbij de wettelijke regelingen kunnen worden doorgevoerd die kostenverhogend werken voor onze dienstverlening.

Bent u zich er dan ook van bewust dat:

- Inschrijvers niet exact kunnen inschatten wat de percentages worden van de jaarlijks veranderende elementen zoals premies op pensioen, maar ook andere premies. Op deze manier creëert u een ongelijk speelveld, irreële tarieven en wordt de gunning beïnvloedt door een prijs die niet representatief is en diverse aannames bevat.
- Inschrijvers de risico's niet kunnen permitteren, waardoor zij in de huidige, gestelde situatie niet kunnen inschrijven.
- Inschrijver gaat er vanuit dat dit niet de wens is van opdrachtgever.

a. Mogen wij er vanuit gaan dat u uw zienswijze hierin aanpast en dat wettelijke wijzigingen en cao-wijzigingen of premies minimaal 1 keer per jaar doorgevoerd mogen worden?

b. Indien nee, graag uw zienswijze hierin, zodat inschrijvers dit in hun overwegingen mee kunnen wegen om al dan niet in te schrijven.

**Antwoord:**

A) Wettelijke wijzigingen en premies mogen niet jaarlijks worden

doorgevoerd in de loonsomfactor. De uurlonen mogen gedurende de contractperiode aangepast worden aan de hand van de CAO. De loonsomfactor dient dus vast te staan. In geval van nieuw ingevoerde wettelijke premies, wordt in overleg gekeken hoe deze toegevoegd kunnen worden als component aan de loonsomfactor.

B) Opdrachtgever gaat ervan uit dat Inschrijver een risico inschatting maakt bij de bepaling van de loonsomfactoren.

**Beantwoord op:** 25-03-2022

**Label:** Contract

**Ref.nr.**

89

**Onderwerp:**

vraag m.b.t. payroll , indien u vast houdt aan contracten met gewerkte uren (ipv vaste uren)

**Vraag:**

U heeft nog geen duidelijk antwoord gegeven op de vraag of u bij payroll gebruik wenst te maken van contracten met vaste contracturen ipv oproep /gewerkte uren. Indien u toch blijft vasthouden aan de oproep/ gewerkte uren (en dus niet contracten met vaste uren) stelt inschrijver onderstaande vraag; U stelt dat u vooralsnog valt onder het ambtenarenrecht en daarbij de CAR-UWO (inschrijver vermoed dat u de cao gemeenten bedoelt) en voor de VRH geldende arbeidsvoorwaardenregeling de ARG-VRH hanteert. Bij de payroll contracten met oproepuren/ gewerkte uren dient inschrijver een reservering op te nemen voor verlofdagen. Rekening houdend met het aantal verlofdagen uw vaste medewerkers ook toegekend krijgen.

a. Hanteert u hiervoor hetzelfde aantal verlofdagen als opgenomen in de CAR-UWO (cao gemeenten)?

b. Indien nee op a, kunt u aangeven hoeveel verlofdagen uw vaste medewerkers toegekend krijgen?

**Antwoord:**

Opdrachtgever zal de payrollkrachten verlonen op basis van vaste contracturen.

A) Opdrachtgever hanteert hetzelfde aantal verlofdagen als opgenomen in de CAR.

B) NVT.

**Beantwoord op:** 25-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**

90

**Onderwerp:**

NVI ref 81, deel 2

**Vraag:**

U geeft aan dat u niet akkoord gaat met een termijn van 4 weken voor het

aanleveren van een VOG. U eist een termijn van 2 weken. Helaas ligt de snelheid van het ontvangen van een VOG ook buiten onze macht waardoor wij geen invloed hebben op de periode van 2 weken. Wij weten uit ervaring dat een termijn van 4 weken goed werkbaar is en vragen jullie nogmaals deze eis te herzien en de termijn van maximaal 4 weken aan te houden. Is dit akkoord? Zo niet graag een toelichting.

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat niet akkoord met een termijn van 4 weken.  
Opdrachtgever hanteert 2 weken, mocht dit niet mogelijk zijn dient  
Opdrachtnemer contact op te nemen met Opdrachtgever om dit te bespreken.

**Beantwoord op:** 25-03-2022**Label:** Inhoud**Ref.nr.**  
91**Onderwerp:**  
NVI ref 78**Vraag:**

Graag toelichten waarom u niet akkoord gaat met een betaaltermijn van 14 dagen.

**Antwoord:**

Betalingstermijn van 30 dagen is standaard. De Opdrachtgever heeft in de praktijk gemerkt dat een termijn van 14 dagen niet haalbaar is.

**Beantwoord op:** 25-03-2022**Label:** Inhoud**Ref.nr.**  
92**Onderwerp:**  
NVI ref 40**Vraag:**

"Op vraag 40: 'De term plichtsverzuim volgt uit het ambtenarenrecht, bent u akkoord dat er enkel sprake is van een onmiddellijke opzegging van de opdracht indien het plichtsverzuim een dringende reden oplevert in de zin van artikel 7:677BW' gaat u niet akkoord. Graag ontvangen wij uw uitgebreide toelichting waarom u niet akkoord gaat."

**Antwoord:**

Opdrachtgever heeft deze vraag in eerste instantie verkeerd geïnterpreteerd.  
Opdrachtgever gaat alsnog akkoord.

**Beantwoord op:** 25-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**  
93

**Onderwerp:**  
NVI ref 39

**Vraag:**

Wij vragen alsnog uw akkoord op het feit dat een payroll overeenkomst niet tussentijds opzegbaar is. Dit kan alleen op basis van de gestelde eisen in het Burgelijk wetboek.

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat akkoord.

**Beantwoord op:** 25-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**  
94

**Onderwerp:**  
NVI ref 9 en 45

**Vraag:**

U geeft aan niet akkoord te gaan met het voorstel om payrollkrachten te verlonen obv vaste contracturen. Uw CAO stuurt voor payrollkrachten wel op contracturen (vaste uren). Daarnaast is dit in een schaarse markt geen overbodige luxe om mensen aan u te binden. Wij willen u vragen toch nog eens het voorstel voor contracturen in overweging te nemen. Ook voor een eerlijk speelveld in de tarieven en het niet nodig op drijven van de prijs. Graag jullie akkoord.

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat akkoord en zal de payrollkrachten verlonen op basis van vaste contracturen.

**Beantwoord op:** 25-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**  
95

**Onderwerp:**  
NVI ref 6

**Vraag:**

U geeft aan niet akkoord te gaan met de indexering van de tarieven tijdens de looptijd van het contract. Dit is niet gebruikelijk en hierdoor kunnen de tarieven voor jullie onnodig hoog worden. Daarom vragen we jullie om de indexering van de tarieven obv wettelijke premies toe te staan. Daarnaast zullen de verhogingen vanuit jullie CAO ten alle tijden verrekend worden. Een loonstijging vanuit de CAO is een verplichting voor ons als werkgever,

deels voor uitzenden en altijd voor payroll, daarom verzoeken we u hiervoor separaat akkoord te geven zodat wij deze ten alle tijden mogen doorvoeren nadat we dit aan jullie hebben gecommuniceerd. Graag jullie akkoord, zo niet dan een uitgebreide toelichting.

**Antwoord:**

Zie antwoord vraag 88.

**Beantwoord op:** 25-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**  
96

**Onderwerp:**  
NVI ref 3

**Vraag:**

Wij begrijpen dat u als organisatie op zoek bent naar flexibiliteit. Maar vanuit de wetgeving van de WAB is het belangrijk dat wij en daarmee ook jullie voldoen aan de gestelde eisen. De CAO CAR-UWO schrijft zelf een minimale urengrens van 15 uur per maand voor. Wij zullen dit voor payrollmedewerkers moeten hanteren. Deze vaste uren zullen dus ook ten alle tijden aan jullie gefactureerd worden. Gaat u akkoord met het hanteren van deze vaste uren? Zo niet, graag een uitgebreide toelichting. Daarnaast zal vanuit de wetgeving ook voor uitzenden een aanbod naar 12 maanden van toepassing zijn. Dit zal ook door opdrachtnemer en opdrachtgever gedragen moeten worden, gaat u hiermee akkoord? Zo niet, graag ontvangen wij een onderbouwde toelichting.

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat akkoord met een minimale urengrens van 15 uur per maand.

Opdrachtgever maakt geen gebruik van oproepkrachten. Opdrachtgever spreekt van te voren het aantal uren en de periode af. Het gestelde: "Daarnaast zal vanuit de wetgeving ook voor uitzenden een aanbod naar 12 maanden van toepassing zijn", is niet van toepassing dus Opdrachtgever gaat niet akkoord.

**Beantwoord op:** 25-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**  
97

**Onderwerp:**  
NVI ref 68

**Vraag:**

U geeft aan dat eenmalige doorberekeningen in cao uitkeringen niet los mogen worden gefactureerd, hierdoor is binnen de gestelde bandbreedte van

uw prijsstelling in onze ogen geen realistisch prijsaanbod mogelijk, bent u bereid de eenmalige uitkeringen toch via losse facturatie doorberekend te krijgen?

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat niet akkoord.

**Beantwoord op:** 25-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**  
98

**Onderwerp:**  
NVI ref 37

**Vraag:**

De vrijwaringsbepaling blijft nu in uw beantwoording onevenredig belastend voor Inschrijver, bent u bereid deze bepaling alsnog te laten vervallen? Zo niet, graag uw uitgebreide toelichting.

**Antwoord:**

Zie antwoord vraag 101.

**Beantwoord op:** 25-03-2022

**Label:** Inhoud

**Ref.nr.**  
99

**Onderwerp:**  
NVI ref 6

**Vraag:**

In de NvI geeft u aan dat de prijzen en tarieven gedurende de looptijd van de gehele overeenkomst vast staan. U geeft aan dat de prijzen en tarieven aan de hand van zowel wettelijke wijzigingen als voor CAO wijzigingen niet aangepast kunnen worden gedurende de looptijd. Dit is voor Inschrijver erg onwenselijk, óók wijzigingen die volgen uit de ABU-CAO en wijzigingen die volgen uit wet- en regelgeving zouden door inschrijver moeten kunnen worden doorberekend. Dit is overigens ook erg gebruikelijk in de branche. De prijzen en tarieven die wij afspreken komen enerzijds tot stand door het loon wat wij afstemmen en anderzijds door de omrekenfactor die leverancier hanteert. In deze omrekenfactor zijn de kosten van de leverancier verdisconteerd. Dit zijn de looncomponenten, werkgeverscomponenten, werkgeverslasten en de opslag voor kosten van de organisatie. Deze componenten zijn onderhevig aan wijzigingen in CAO voor uitzendkrachten en wijzigingen in wet- en regelgeving (bv afdrachten premies). Het is gebruikelijk dat leverancier deze wijzigingen doorberekend en dat de prijzen en tarieven hierop worden aangepast. Kunt u derhalve uw antwoord

heroverwegen?

**Antwoord:**

Zie antwoord vraag 88.

**Beantwoord op:** 25-03-2022

**Label:** Proces

**Ref.nr.**  
100

**Onderwerp:**  
NVI ref 2

**Vraag:**

U geeft aan het ambtenarenrecht van CAR-UWO te volgen en de arbeidsvoorwaarden van ARG-VRH. Kunt u de arbeidsvoorwaarden van ARG-VRH als document toevoegen aan de documenten die bij deze aanbesteding horen?

**Antwoord:**

Opdrachtgever heeft de ARG-VRH in PDF als bijlage toegevoegd bij de aanbestedingsdocumenten.

**Beantwoord op:** 25-03-2022

**Label:** Proces

**Ref.nr.**  
101

**Onderwerp:**  
NvI vraag 34 en 37

**Vraag:**

Artikel 6.7 blijft onacceptabel voor Inschrijver, ook met inachtneming van de uitzondering van artikel 6.8. De vrijwaringsplicht die overblijft na deze uitzondering is een te groot risico, hier kunnen nog steeds situaties onder vallen die niet aan Inschrijver te wijten zijn. Inschrijver kan Opdrachtgever vrijwaren indien de schending van een voorschrift of het veroorzaken van schade door de inleenkracht rechtstreeks verband houdt met een toerekenbare tekortkoming van Opdrachtnemer, te denken valt dan aan bijvoorbeeld een fout in de werving en selectie. Inschrijver dient nu Opdrachtgever te vrijwaren voor situaties die niet aan haar toe te rekenen zijn en dit kan en mag inschrijver simpelweg niet accepteren. Daarnaast is het voor Inschrijver als beursgenoteerde onderneming in samenhang met haar wettelijke verplichtingen om risico's te beheersen niet acceptabel dat er geen beperking van de vrijwaringsplicht geldt. In dit verband verwijzen wij naar de Corporate Governance Code, waarin is beschreven dat het bestuur van een beursgenoteerde onderneming verantwoordelijk is voor de naleving van alle relevante wet- en regelgeving en het beheersen van de risico's verbonden aan ondernemingsactiviteiten. Voor Inschrijver geldt derhalve dat

de risicobeheersing onder andere gedaan moet worden door geen onbeperkte vrijwaringsplicht te accepteren, maar hiervoor een beperking op te nemen zowel in toerekenbaarheid als in bedrag. Het aanvaarden van de vrijwaringsplicht uit artikel 6.7 brengt onaanvaardbare en overigens ook onverzekerbare financiële risico's met zich mee. In verband met deze onverzekerbaarheid verwijzen wij naar 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 verzekerbaar is. Daarnaast verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 D van de Gids Proportionaliteit, waarin is opgenomen dat de aanbestedende dienst geen aansprakelijkheid, en daarmee dus ook geen vrijwaringsplicht, verlangt die op geen enkele manier gelimiteerd is. Wij verzoeken u derhalve dringend om uw antwoord op vraag 34 en 37 te herzien en te bevestigen dat de vrijwaringsplicht zal worden beperkt tot de bedragen waarvoor opdrachtnemer aansprakelijk is, te weten de bedragen uit artikel 6 lid 2 Raamovereenkomst en dat de vrijwaring ziet op een situatie waarin Opdrachtnemer toerekenbaar tekortgeschoten is in haar dienstverlening. Kunt u alsnog hiermee instemmen? Mocht u hiertoe niet bereid zijn, dan vernemen wij graag uw uitgebreide motivering.

**Antwoord:**

Opdrachtgever gaat niet akkoord.

Per gebeurtenis zal de maximale schadevergoeding €1.250.000 zijn met een maximum van €2.500.000 per jaar.

**Beantwoord op:** 25-03-2022

**Label:** Juridisch