

Nota van Inlichtingen II – Europese aanbesteding – Inhuur flexibele arbeidskrachten – Dr. Nassau College

Deze tweede nota van inlichtingen omvat 2 pagina's en is opgesteld naar aanleiding van vragen over de eerste nota van inlichtingen en de offerteaanvraag. Conform deze offerteaanvraag worden hiermee de vragen en de daarop gegeven antwoorden uiterlijk 4 april 2022 geanonimiseerd in de vorm van een 'nota van inlichtingen' op TenderNed gepubliceerd.

Toelichting: de ontvangen vragen zijn in willekeurige volgorde in een tabel weergegeven.

Nr	Betrekking op	Vraag
1	NVI 1 Vraag 10 § 4.6.2. Pagina 14	Is Stipp Pensioen ook voldoende aanbod, of zijn wij gebonden aan Stipp Plus? Kunt u bevestigen dat wij ons tarief mogen aanpassen indien Stipp Plus wordt aangeboden?
		Stipp pensioen alleen is niet voldoende. In de offerteaanvraag is duidelijk aangegeven Stipp plus. "In de geoffreerde omrekenfactoren dient inschrijver uit te gaan van StiPP Plus pensioen, daar waar de uitzendkracht het wenst is het Dr. Nassau College ook bereid om ABP pensioen toe te passen. Het geoffreerde percentage in de omrekenfactoren voor StiPP Plus pensioen kunnen dan worden omgezet in een percentage voor ABP pensioen."
2	NVI 1 Vraag 17	Het Dr. Nassau College gaat niet akkoord met het aanpassen van deze eis. Vraag: is het voldoende duidelijk dat het hier om de reactietijd voor het Dr. Nassau College gaat als inleenpartijen een CV hebben aangeleverd? De vraag is om deze reactietijd terug te brengen van drie naar twee dagen, dit om te voorkomen dat kandidaten te lang moeten wachten op een reactie naar aanleiding van kandidaatstelling en niet meer beschikbaar zijn indien Dr. Nassau College toch een kennismaking wil organiseren.
		Het Dr. Nassau College gaat niet akkoord met het aanpassen van deze eis. Het Dr. Nassau College spant zich in om zo snel mogelijk te reageren.
3	NVI 1 Vraag 30	Voor onderwijzend personeel is het gebruikelijk om de docent te detacheren. Gezien de schaarste in de markt maakt dit u ook aantrekkelijker als opdrachtgever. In vraag 30 geeft u aan geen voorkeur te hebben voor uitzenden of detacheren. Gezien de schaarste in de markt detacheren wij onderwijzend personeel en zouden wij u willen verzoeken in het prijzenblad tevens een tarievenblok op te nemen voor detacheren in fase A, kunt u hiermee akkoord gaan en het prijzenblad hierop aanpassen?
		Niet akkoord. Zie tevens antwoord op vraag 36 van de eerste NVI. Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding in fase B wordt ook wel aangeduid als detachering.
4	NVI 1 Vraag 33	U geeft aan 25 vakantiedagen vanuit de ABU CAO te willen hanteren. Graag zouden wij vanuit goed werkgeverschap 30 vakantiedagen willen aanbieden, kunt u er mee akkoord gaan dat inschrijvers voor 30 vakantiedagen een reservering dienen op te nemen ipv voor 25 vakantiedagen?
		Niet akkoord. De 25 vakantiedagen conform CAO Uitzendkrachten van de ABU zijn minimaal.
5	NVI 1 Vraag 39	Uit artikel 13.2 raamovereenkomst leiden wij af dat er een boete kan worden opgelegd aan Opdrachtnemer in geval een schending van de geheimhoudingsplicht door gedetacheerden. Dit is voor Inschrijver onacceptabel 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. Het is dan ook niet redelijk en niet proportioneel om de risico's hiervan bij opdrachtnemer neer te leggen. In dit verband verwijzen wij u naar Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit. In dit Voorschrift is bepaald dat de aanbestedende dienst het risico dient te alloceren bij de partij die het risico het beste kan beheersen of beïnvloeden, waarbij de vraag of het risico voor een van beide

		partijen in redelijkheid/onder reële voorwaarden verzekeraar is. Voor Inschrijver geldt dat dergelijke boetes onverzekerbaar zijn en aangezien de gedetacheerden onder uw leiding en toezicht werken, bent u de partij die bij machte is om dit risico te beheersen en te beïnvloeden. Op basis hiervan zijn wij dan ook van mening dat het opleggen van een boete aan opdrachtnemer in geval van schending van de geheimhoudingsplicht door gedetacheerden in strijd is met het proportionaliteitsbeginsel. Wij verzoeken u dan ook dringend om het antwoord op deze vraag te herzien en te bevestigen dat de boete voor schending van de geheimhoudingsplicht door gedetacheerden alleen kan worden opgelegd, indien Opdrachtnemer heeft verzuimd om de geheimhoudingsverklaring te ondertekenen door de gedetacheerde. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, dan verzoeken wij u om uitgebreid te motiveren op basis waarvan u van mening bent dat dit niet in strijd is met het proportionaliteitsbeginsel.
		Het Dr. Nassau College begrijpt uw vraag niet. In artikel 13.2 is de volgende tekst opgenomen: "Deze boete voor schending van de geheimhoudingsplicht door Personeel van Opdrachtnemer kan alleen kan worden opgelegd, indien Opdrachtnemer heeft verzuimd om de geheimhoudingsverklaring te laten ondertekenen door het Personeel."