

Europese aanbesteding Inhuur uitzendkrachten t/m schaal 8, KCC en ICT
Nota van Inlichtingen 2

Nr.	Onderwerp	Label	Vraag	Antwoord	Perceelen
132	Beschrijvend document 3.1 Algemeen 7	Contract	De functies die u benoemd op pagina 7 en boven schaal 9 verlopen nu via de aanbesteding Inhuur broker in combinatie met DAS. Deze wordt waarschijnlijk samengevoegd met de nu uitgevraagde diensten. Kunt u aangeven wanneer hier zekerheid over is?	Uw interpretatie van de tekst in het beschrijvend document is te stellig. Er staat: 'In 2020 is daarom de Europese aanbesteding 'Inhuur broker in combinatie met DAS' gepubliceerd en een opdrachtnemer gecontracteerd. In de scope van dat contract en dus voorsnog' buiten de scope van onderhavig contract vallen alle functies in schaal 9 en hoger en de volgende profielen:', waarbij de * verwijst naar 'Het contract 'Inhuur broker in combinatie met DAS' wordt opnieuw aanbesteed. Het is mogelijk dat er dan andere keuzes gemaakt worden m.b.t. bepaalde profielen, waardoor deze worden toegevoegd aan de scope van deze opdracht.' Er is op dit moment dus nog helemaal niet zeker of de functies op pagina 7 en boven schaal 9 wel / niet worden samengevoegd, alleen wil aanbestedende dienst de mogelijkheid open houden om dit te kunnen doen als besluitvorming daartoe leidt. Binnenkort start een nieuwe teamleider voor de afdeling P&O, die zich over dit vraagstuk mag buigen. De verwachting is dat besluitvorming hierover in de eerste helft van 2023 plaats gaat vinden.	Perceel 1 Inhuur uitzendkrachten t/m schaal 8 (exclusief scope perceel 2 en 3), Perceel 2 Inhuur medewerkers KCC t/m schaal 8
133	Bijlage 2 Programma van Eisen 1.3.11	Proces	Met betrekking tot uw eis: geldig certificaat van Inschrijving van de Stichting Normering Arbeid te beschikken en voldoet hiermee aan de normen zoals vastgelegd in NEN 4400-1 of NEN 4400-2. Wij zijn momenteel in de afhandeling van de procedure. Een eerste audit vindt begin november plaats, en dit betekent dat wij voor de ingangsdatum van het contract op 13 februari 2023 kunnen voldoen. Kunt u bevestigen dat wij daarmee tijdig voldoen aan de eis, en dat op het moment van inschrijven dit geen reden is voor uitsluiting?	Ja, u dient voor de ingangsdatum van het contract te voldoen aan de door u benoemde eis.	Perceel 1 Inhuur uitzendkrachten t/m schaal 8 (exclusief scope perceel 2 en 3), Perceel 2 Inhuur medewerkers KCC t/m schaal 8
134	Eis 1.2.4	Inhoud	U geeft aan in eis 1.2.4 " De Opdrachtnemer heeft vanaf de verzending van de Aanvraag bij de Opdrachtgever twee volledige werkdagen de tijd om één of meerdere Kandidaten aan te leveren die voldoen aan de Aanvraag. Na genoemde periode staat het de Opdrachtgever vrij om voor deze Aanvraag andere organisaties te benaderen." Uiteraard zullen alle partijen zich inspannen om de juiste kandidaat te vinden. In de huidige arbeidsmarkt zal het echter een uitdaging worden om 100% te leveren. Klopt onze aanname dat de enige consequentie op niet leveren genoemd is in artikel 1.2.4. namelijk uitzetten van de opdracht elders. Indien onze aanname niet klopt ontvangen wij graag een nadere uitleg.	Zie het antwoord op vraag 77 en vraag 89 van Nota van Inlichtingen. Aanbestedende dienst heeft inderdaad de mogelijkheid om de opdracht elders uit te zetten. Er staat niet direct een boete op de door u genoemde eis. Dit is in onze ogen echter geen vrijbrief om niet te voldoen aan de eis. Aanbestedende dienst gaat uit van een samenwerking, waarin de opdrachtnemer de dienstverlening uitvoert conform de eisen. Indien aanbestedende dienst daartoe de noodzaak ziet zal zij overgaan tot ingebrekestelling en eventuele verdere juridische stappen.	Perceel 1 Inhuur uitzendkrachten t/m schaal 8 (exclusief scope perceel 2 en 3), Perceel 2 Inhuur medewerkers KCC t/m schaal 8, Perceel 3 Inhuur medewerkers ICT t/m schaal 8
135	NVI vraag 43 vrijwaring	Juridisch	U geeft aan "Nee. In artikel 5:8 staat het vrijwaren van de gemeente centraal en dat wil niet zeggen dat daarmee de Opdrachtnemer automatisch aansprakelijk wordt gesteld. Dus in lijn met het door u gestelde kan Opdrachtnemer zich hiertegen te weer stellen door het pareren van de aansprakelijkheid via toerekenbare tekortkoming of niet. Dit is echter niet direct te koppelen aan de gewenste vrijwaring van de gemeente en deze blijft dan ook gehandhaafd." Strafrechtelijke /bestuurlijke boetes worden opgelegd aan degene die de overtreding maakt en per definitie dus aansprakelijk is. Met het opnemen van een vrijwaring verlegt u de aansprakelijkheid die bij Gemeente Veenendaal ligt naar Opdrachtnemer. Waarna opdrachtnemer moet aantonen ("pareren") dat opdrachtgever aansprakelijk is. Hiermee draait de Gemeente Veenendaal de bewijslast om. Om te waarborgen dat de uitvoering van dit artikel op een redelijke manier plaatsvindt, graag de bevestiging dat u dit artikel niet zult inroepen op het moment een strafrechtelijke/bestuurlijke boete wordt opgelegd aan de Gemeente Veenendaal door een overtreding die (krachtens de wet) toerekenbaar is aan de Gemeente Veenendaal. Graag uw reactie.	Het gestelde is niet meer dan logisch dus wanneer Opdrachtgever toerekenbaar een overtreding heeft begaan die tot een strafrechtelijke/bestuurlijke boete zal leiden, zal dat niet worden ingebracht ten nadele van de Opdrachtnemer.	Perceel 1 Inhuur uitzendkrachten t/m schaal 8 (exclusief scope perceel 2 en 3), Perceel 2 Inhuur medewerkers KCC t/m schaal 8, Perceel 3 Inhuur medewerkers ICT t/m schaal 8
136	NVI vraag 51	Inhoud	Vraag 51 - Perceel 2 "Voor perceel 2 dient een partij een poule te formeren waaruit geput kan worden met krachten die tevens al bij ons ingewerkt zijn." Graag ontvangen wij meer informatie over het inwerktraject zoals de duur en omvang. Geldt dit inwerktraject ook voor (ad-hoc) medewerkers in de poule of is hier een verkort inwerktraject voor beschikbaar?	Voor het werk bij het Klantcontactcentrum (KCC) aan de balie en backoffice burgerzaken en voor telefonie is niet zomaar een kandidaat zonder enige ervaring in dit specifieke werk inzetbaar. Zeker niet in geval van ad-hoc situaties. Hiervoor dient een gedegen inwerkprogramma te zijn gevolgd van minimaal twee weken. De duur is afhankelijk van beschikbaarheid en leervermogen van kandidaat en het kunnen inplannen van goede ervaren begeleider(s) vanuit KCC. Met de kandidaat wordt tussentijds de voortgang afgestemd en tevens bekeken waar extra aandacht of inzet nodig is. Inwerkprogramma is voornamelijk het daadwerkelijk doen aan balie en telefoon en de begeleiding wordt door diverse medewerker KCC opgepakt wat komt door het werken met een rooster en niet alleen full time medewerkers. Kandidaat kan terugvallen op begeleiding en werkprocesbeschrijvingen. Geen verkort inwerktraject, tenzij kandidaat recente ervaring heeft met dit werk. Frequentie inzet bij Opdrachtgever of andere gemeenten is vervolgens noodzakelijk om feeling te houden met het werk (processen). Opdrachtgever stelt daarom voor een poule te formeren met kandidaten met enige ervaring op het vakgebied van burgerzaken of kandidaten volgen een inwerktraject bij Opdrachtgever ten behoeve van ad-hoc en langdurige inzet. De specifieke wet- en regelgeving en kennis van systemen voor burgerzaken balie en back-office en telefonie maakt dat de processen in geval van ad-hoc niet door elke kandidaat kan worden opgepakt. Opdrachtgever streeft naar goede begeleiding van kandidaten. Het werk bij telefonie beperkt zich niet tot telefoon opnemen, intern doorverbinden of verwijzen naar externe partijen. Gestreefd wordt naar 80% afhandeling van de klantvraag aan de hand van vraag en antwoord combinaties (VAC) en gebruik van diverse systemen voor o.a. gemeentelijke belastingen en werk en uitkering naast het registreren van meldingen/klachten en terugbelnotities. Telefonie wordt gecombineerd met de uitreikbalie voor rijbewijzen en reisdocumenten, gevonden en verloren voorwerpen en afgifte en doorgeven specifieke documenten of informatie.	Perceel 2 Inhuur medewerkers KCC t/m schaal 8
137	NVI 29	Inhoud	Vraag 29 - Perceel 2 Kunt u aangeven wat de meest voorkomende vragen zijn bij team KCC? Wanneer zijn de voorspelbare pieken bij het KCC?	Meest voorkomende vragen met name bij telefonie zijn: maken van een afspraak aan de balie burgerzaken, vragen over werk en uitkering, gemeentelijke belastingen, tarieven reisdocumenten en rijbewijzen. Daarnaast seizoensgebonden vragen over bijvoorbeeld de eikenprocessierups, plaatsen bladzakken, wegen strooien of vegen in de winter. Incidentele vragen afhankelijk van wat er in de wereld gebeurt zoals opvang vluchtelingen uit Oekraïne en in tijden van de pandemie (covid-19). Pieken telefonie en balie burgerzaken; eind februari/begin maart gemeentelijke belastingen, januari t/m maart over jaarlijkse verkiezingen (vervangende documenten, kiezerspassen, locaties etc.), aanmaningen gemeentelijke belastingen diverse periodes jaarlijks, mei tot en met september (schoolvakanties, eind september/begin oktober gemeentelijke belastingen, Kerstvakantie.	

138	Vraag 51 perceel 2 ingewerkte pool	Inhoud	U geeft aan: Voor perceel 2 dient een partij een poule te formeren waaruit geput kan worden met krachten die tevens al bij ons ingewerkt zijn. Kunt u aangeven hoe het inwerkproces voor deze medewerkers eruit ziet?	Voor het werk bij het Klantcontactcentrum (KCC) aan de balie en backoffice burgerzaken en voor telefonie is niet zomaar een kandidaat zonder enige ervaring in dit specifieke werk inzetbaar. Zeker niet in geval van ad-hoc situaties. Hiervoor dient een gedegen inwerkprogramma te zijn gevolgd van minimaal twee weken. De duur is afhankelijk van beschikbaarheid en leervermogen van kandidaat en het kunnen inplannen van goede ervaren begeleider(s) vanuit KCC. Met de kandidaat wordt tussentijds de voortgang afgestemd en tevens bekeken waar extra aandacht of inzet nodig is. Inwerkprogramma is voornamelijk het daadwerkelijk doen aan balie en telefoon en de begeleiding wordt door diverse medewerker KCC opgepakt wat komt door het werken met een rooster en niet alleen full time medewerkers. Kandidaat kan terugvallen op begeleiding en werkprocesbeschrijvingen. Geen verkort inwerktraject, tenzij kandidaat recente ervaring heeft met dit werk. Frequentie inzet bij Opdrachtgever of andere gemeenten is vervolgens noodzakelijk om feeling te houden met het werk (processen). Opdrachtgever stelt daarom voor een poule te formeren met kandidaten met enige ervaring op het vakgebied van burgerzaken of kandidaten volgen een inwerktraject bij Opdrachtgever ten behoeve van ad-hoc en langdurige inzet. De specifieke wet- en regelgeving en kennis van systemen voor burgerzaken balie en back-office en telefonie maakt dat de processen in geval van ad-hoc niet door elke kandidaat kan worden opgepakt. Opdrachtgever streeft naar goede begeleiding van kandidaten. Het werk bij telefonie beperkt zich niet tot telefoon opnemen, intern doorverbinden of verwijzen naar externe partijen. Gestreefd wordt naar 80% afhandeling van de klantvraag aan de hand van vraag en antwoord combinaties (VAC) en gebruik van diverse systemen voor o.a. gemeentelijke belastingen en werk en uitkering naast het registeren van meldingen/klachten en terugbelnotities. Telefonie wordt gecombineerd met de uitreikbalie voor rijbewijzen en reisdocumenten, gevonden en verloren voorwerpen en afgifte en doorgeven specifieke documenten of informatie.	Perceel 2 Inhuur medewerkers KCC t/m schaal 8
139	Vraag 18 Nvl, Perceel 2 VOG	Inhoud	Voor perceel 2 eist u aanleveren van de VOG voor start van de opdracht. Inschrijver wijst u erop dat dit vertrag kan opleveren in de startdatum met risico op niet instromen van de kandidaat, omdat hij in de tussenliggende periode een andere functie heeft aangenomen. Kunnen wij in ieder geval overeenkomen dat er overleg plaats vindt op het moment dat (naar verwachting) de VOG nog niet beschikbaar is op de benoemde startdatum in de aanvraag?	Tijdig overleg is goed. Op basis daarvan kan bepaald worden hoe te handelen. Voorop staat dat een geldige VOG bij aanvang aanwezig moet zijn en uiterlijk op het moment dat kandidaat zelfstandig het werk kan uitvoeren. Meestal is dit met twee weken. Het Ministerie draagt gemeenten op dat voor werken met persoonsgegevens en documenten een geldige VOG strikt noodzakelijk, specificatie 11, 12, 13 en 21.	Perceel 2 Inhuur medewerkers KCC t/m schaal 8
140	Vraag 18 Nvl, p2 facturatie	Inhoud	U geeft aan dat voor Perceel 2 wettelijke facturatie niet akkoord is. Aangezien dit perceel ook wordt ingevuld met uitzendkrachten, die wekelijks verloond worden, wil inschrijver nogmaals met klem verzoeken wettelijke facturatie toe te staan. Voorfinanciering van loon gedurende 4 weken met 30 dagen betaaltermijn loopt enorm op in de kosten en werkt alleen maar prijsopdrijvend. Bent u ook akkoord met wettelijke facturatie in perceel 2? Zo nee, graag uw onderbouwde motivatie.	Akkoord.	Perceel 2 Inhuur medewerkers KCC t/m schaal 8
141	Nvl vraag 51 (perceel 2)	Inhoud	U wenst een poule ingewerkte uitzendkrachten. a. Wat verstaat u onder "ingewerkt" en hoe ziet het inwerken eruit? b. Kunt u een inschatting geven hoe vaak het voorkomt dat iemand in de ochtend nog wordt opgeroepen?	Het is lastig om een inschatting te maken van de frequentie van oproepen in de ochtend. Dit valt of staat met voornamelijk ziekmeldingen en die zijn onvoorspelbaar. Voor het werk bij het Klantcontactcentrum (KCC) aan de balie en backoffice burgerzaken en voor telefonie is niet zomaar een kandidaat zonder enige ervaring in dit specifieke werk inzetbaar. Zeker niet in geval van ad-hoc situaties. Hiervoor dient een gedegen inwerkprogramma te zijn gevolgd van minimaal twee weken. De duur is afhankelijk van beschikbaarheid en leervermogen van kandidaat en het kunnen inplannen van goede ervaren begeleider(s) vanuit KCC. Met de kandidaat wordt tussentijds de voortgang afgestemd en tevens bekeken waar extra aandacht of inzet nodig is. Inwerkprogramma is voornamelijk het daadwerkelijk doen aan balie en telefoon en de begeleiding wordt door diverse medewerker KCC opgepakt wat komt door het werken met een rooster en niet alleen full time medewerkers. Kandidaat kan terugvallen op begeleiding en werkprocesbeschrijvingen. Geen verkort inwerktraject, tenzij kandidaat recente ervaring heeft met dit werk. Frequentie inzet bij Opdrachtgever of andere gemeenten is vervolgens noodzakelijk om feeling te houden met het werk (processen). Opdrachtgever stelt daarom voor een poule te formeren met kandidaten met enige ervaring op het vakgebied van burgerzaken of kandidaten volgen een inwerktraject bij Opdrachtgever ten behoeve van ad-hoc en langdurige inzet. De specifieke wet- en regelgeving en kennis van systemen voor burgerzaken balie en back-office en telefonie maakt dat de processen in geval van ad-hoc niet door elke kandidaat kan worden opgepakt. Opdrachtgever streeft naar goede begeleiding van kandidaten. Het werk bij telefonie beperkt zich niet tot telefoon opnemen, intern doorverbinden of verwijzen naar externe partijen. Gestreefd wordt naar 80% afhandeling van de klantvraag aan de hand van vraag en antwoord combinaties (VAC) en gebruik van diverse systemen voor o.a. gemeentelijke belastingen en werk en uitkering naast het registeren van meldingen/klachten en terugbelnotities. Telefonie wordt gecombineerd met de uitreikbalie voor rijbewijzen en reisdocumenten, gevonden en verloren voorwerpen en afgifte en doorgeven specifieke documenten of informatie.	Perceel 2 Inhuur medewerkers KCC t/m schaal 8
142	Nvl vraag 42	Inhoud	Ten aanzien van de boetebepaling zijn in de eerste Nota van Inlichtingen vragen gesteld. Indien sprake is van een toerekenbare tekortkoming, dan heeft Opdrachtgever (binnen redelijke aansprakelijkheidslimieten) recht op schadevergoeding. Een boete is naar onze mening niet proportioneel, waarbij tevens geldt dat boetes onverzekerbaar zijn. In verband met deze onverzekerbaarheid verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit, die invulling geeft aan het (onder het huidige aanbestedingsrecht) in acht te nemen proportionaliteitsbeginsel. A. Bent u bereid artikel 10.5 te verwijderen? B. Wanneer vindt aanbestedende dienst het gerechtvaardigd inschrijver een toerekenbare tekortkoming aan te rekenen?	a) Een boete wordt wettelijk gezien aangemerkt als een gefixeerde schadevergoeding. Dus de boete is een voorloper op een eventuele aanvullende schadevergoeding voortvloeiende uit een toerekenbare tekortkoming. In zoverre heeft Opdrachtnemer zelf in de hand of het tot een boete dan wel een aanvullende schadevergoeding zal komen. Als de boete in het verlengde ligt van een eventuele aanvullende schadevergoeding dan zal de verzekeraar het geheel als aansprakelijkheid in acht nemen en is de boete als gefixeerde schadevergoeding eveneens verzekerd. Dus artikel 10.5 blijft gehandhaafd. Zie ook het antwoord op vraag 148. b) Indien deze toerekenbaar is, daar is geen uitputtende lijst voor aan te geven. In zijn algemeenheid wil aanbestedende dienst meegeven dat het uitgangspunt samenwerking en overleg is. Dit soort bepalingen heeft de gemeente in het kader van inhuur nog nooit toegepast en hoopt deze in de toekomst ook niet te hoeven toe te passen.	
143	Nvl 1, vraag 18	Proces	U geeft in uw antwoord op vraag 18 aan dat u bereid bent om voor perceel 1 en 3 akkoord te gaan met wettelijke of vierwettelijke facturatie. Het is ons niet duidelijk waarom u voor perceel 2 vasthoudt aan een maandelijkse facturatiefrequentie. Opdrachtnemer vraagt of voor perceel 2 door Opdrachtgever heroverwogen kan worden om ook akkoord te gaan met wettelijke of vierwettelijke facturatie. Nogmaals, in de uitzendbranche vindt de verloning op wettelijke basis plaats voor uitzendkrachten, waardoor onze administratieve processen ook een wettelijke karakter hebben. Hierdoor kunnen wij handmatigheden elimineren, welke foutgevoelig zijn. Bij maandelijkse facturatie vinden er meer handmatigheden plaats, is het proces inefficiënter en levert dit een forse administratieve belasting op. Kunt u voor perceel 2 alsnog akkoord gaan met wettelijke of vierwettelijke facturatie?	Perceel 2 akkoord wettelijks. Argument voorkeur vierwettelijks is dat leidinggevende niet wettelijks met facturatie bezig hoeft te zijn en dit eind van de maand in één keer kan afhandelen. Zie ook het antwoord op vraag 140.	Perceel 1 Inhuur uitzendkrachten t/m schaal 8 (exclusief scope perceel 2 en 3), Perceel 2 Inhuur medewerkers KCC t/m schaal 8
144	Bijlage 1 Overzicht	Proces	In 'bijlage 1 Overzicht' staan veel lopende plaatsingen met een einddatum in 2022 en januari 2023. Kunt u nu al aangeven of deze opdrachten verlengd zullen worden?	De huidige inhuur van de drie medewerkers dienstverlening is verlengd tot 30 september 2023. Voor de andere medewerkers die worden ingehuurd kan aanbestedende dienst dit op dit moment niet aangeven.	Perceel 1 Inhuur uitzendkrachten t/m schaal 8 (exclusief scope perceel 2 en 3), Perceel 2 Inhuur medewerkers KCC t/m schaal 8
145	Nvl 1, vraag 38	Juridisch	In het antwoord op vraag 38 geeft u aan dat u zich bewust bent van afwijkingen die nauwelijks voorkomen. Dat is echter geen antwoord op de vraag of bij oproepkrachten en werknemers met grote deels onvoorspelbare werktijden, naast gewerkte uren ook recht hebben op vergoeding van de ingetrokken of gewijzigde uren binnen 4 kalenderdagen voor aanvang van de werkzaamheden. Kunt u bevestigen dat als gevolg van de WAB en Wet TVA in geval van oproepkrachten en andere werknemers met grote deels onvoorspelbare werktijden, ingetrokken en gewijzigde uren binnen 4 kalenderdagen voor aanvang van de dienst doorbelast kunnen worden aan de opdrachtgever?	Ja, die uren kunnen worden doorbelast.	Perceel 1 Inhuur uitzendkrachten t/m schaal 8 (exclusief scope perceel 2 en 3), Perceel 2 Inhuur medewerkers KCC t/m schaal 8

146	Nvl 1, vraag 96	Juridisch	In antwoord op vraag 96 geeft u aan dat uitsluitend daadwerkelijk gewerkte uren gefactureerd mogen worden, echter door nieuwe en gewijzigde wet- en regelgeving alsmede conform op handen zijnde wijzigingen in de ABU CAO heeft de uitzendkracht in bepaalde situaties ook recht op loon over de uren, die - als gevolg van een oorzaak die niet in onze invloedssfeer of die van de uitzendkracht ligt - niet zijn gewerkt. Wij achten het redelijk dat deze uren aan u kunnen worden doorberekend, te meer daar hiervoor geen, althans geen afdoende voorziening is opgenomen in onze tariefstelling. De uren waarop de uitzendkracht recht heeft betreft: 1. de wettelijke minimumduur van 3 uur per dienst 2. uren waarvoor de uitzendkracht al was opgeroepen, maar die te laat zijn afgezegd of gewijzigd: Oproepkrachten hebben sinds 1 januari 2020 (WAB) al recht op uitbetaling van deze uren, maar sinds 1 augustus 2022 geldt dit ook voor andere werknemers met grotendeels onvoorspelbare werktijden (Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (WTVAA)). Het afzeggen of muteren van diensten vindt plaats door of op initiatief van de opdrachtgever. Het uitzendbureau heeft hier geen invloed op. 3. wettelijk voorgeschreven/met u afgesproken uren: Op grond van de wet hebben oproepkrachten na 12 maanden recht op (loon over) een vast aantal uren. Doorgaans bieden wij met het oog hierop of om andere redenen in overleg met onze opdrachtgevers reeds eerder een gegarandeerd aantal uren aan. Dit aantal uren wordt met u afgestemd of - bij een aanbod na 12 maanden - door de wet bepaald. Voor onze opdrachtgevers ligt hier ook een verantwoordelijkheid, zij bepalen immers - direct of indirect - de daadwerkelijk inzet van de medewerker. Dit geldt uiteraard niet voor uren die niet zijn gewerkt als gevolg van verlof, ziekte, feestdagen of gebrek aan beschikbaarheid van de uitzendkracht (deze uren zijn inbegrepen in het tarief of hierover bestaat geen recht op loon). 4. uren besteed aan verplichte scholing: Volgens wetsvoorstel implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden dient wettelijk of bij cao verplichte scholing kosteloos en zoveel mogelijk onder werktijd te worden aangeboden. Dient de uitzendkracht dergelijke scholing te volgen om zijn/haar functie bij uw organisatie te kunnen (blijven) uitvoeren, dan dienen de opleidingsuren te worden doorbetaald. Kunt u bevestigen dat ook de bovengenoemde uren kunnen worden doorberekend? Zo nee, kunt u ons dan gemotiveerd toelichten wat uw overwegingen daartoe zijn?	Die uren kunt u aan ons doorberekenen en hoeven dus niet te zijn opgenomen in de omrekenfactor.	Perceel 1 Inhuur uitzendkrachten t/m schaal 8 (exclusief scope perceel 2 en 3), Perceel 2 Inhuur medewerkers KCC t/m schaal 8
147	Algemene inkoopvoorwaarden, artikel 11.3	Juridisch	In dit verband willen wij u wijzen op artikel 10 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), waarin is bepaald dat er geen arbeidskrachten ter beschikking mogen worden gesteld aan een bedrijf waar een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting plaatsvindt. Stakingen bij opdrachtgever levert derhalve voor inschrijver wel overmacht op. Kunt u het artikel aanpassen in die zin dat er komt te staan dat stakingen wel overmacht opleveren. Zo nee, waarom niet?	Aanbestedende dienst bevestigt dat stakingen bij Opdrachtgever wel overmacht opleveren.	Perceel 1 Inhuur uitzendkrachten t/m schaal 8 (exclusief scope perceel 2 en 3), Perceel 2 Inhuur medewerkers KCC t/m schaal 8
148	Nvl 1, vraag 42	Juridisch	In het antwoord op vraag 42 geeft u aan dat u niet akkoord gaat met het laten vervallen van de boetebepaling in artikel 10.5 van de Algemene inkoopvoorwaarden. Dit is voor Inschrijver niet acceptabel, omdat Inschrijver van mening is dat deze boeteclausule in strijd is met het proportionaliteitsbeginsel en transparantiebeginsel, welke door Aanbestedende dienst in acht genomen dienen te worden. Hiervoor hebben wij de volgende argumenten: a. In artikel 10.5 staat dat de boete is vastgesteld op 1% van het bedrag waarvoor de Overeenkomst is afgesloten voor elke werkdag dat het verzuim voortduurt met een maximum van 10%. Het is niet duidelijk of met de Overeenkomst de individuele Opdracht wordt bedoeld of de Raamovereenkomst. Dit betekent dat het voor Inschrijver niet mogelijk is om een inschatting te maken van het financiële risico van deze boete. Als u bedoelt de Raamovereenkomst, dan zou de boete voor perceel 1 kunnen oplopen tot 10% van 2.2. miljoen EUR = 220.000 EUR. Inschrijver acht een dergelijk hoge boete buitengewoon disproportioneel en bovendien is de boete ook niet gemaximeerd. Dit is voor Inschrijver niet acceptabel. b. Boetes zijn onverzekerbaar voor Inschrijvers. In verband met deze onverzekerbaarheid verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit, die invulling geeft aan het in acht te nemen proportionaliteitsbeginsel. Daarin is onder meer bepaald dat het niet proportioneel is om een risico neer te leggen bij Inschrijver, indien dat risico niet in redelijkheid/onder reële voorwaarden verzekeraar is. c. U heeft al genoeg pressiemiddelen om opdrachtnemer tot presteren aan te zetten, zoals het vorderen van schadevergoeding en dreiging met ontbinding van de overeenkomst. Het is niet redelijk en niet proportioneel dat er daarnaast nog hoge boetes kunnen worden opgelegd voor het niet (volledig) nakomen van de verplichtingen. Vragen: Op basis van bovenstaande overwegingen zijn wij van mening dat de boeteclausule niet voldoet aan het in acht te nemen proportionaliteitsbeginsel en transparantiebeginsel. Wij verzoeken u dan ook om deze boeteclausule te laten vervallen. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u nader toelichten waarom niet en kunt u daarbij motiveren op basis waarvan u van mening bent dat deze boeteclausule wel voldoet aan het proportionaliteitsbeginsel en transparantiebeginsel? Indien u niet bereid bent tot het laten vervallen van de boeteclausule dan vragen we u: 1. om bij niet nakoming eerst een ingebrekestelling te versturen en Inschrijver een kans geven om haar verplichtingen na te komen, alvorens een boete op te leggen en 2. de boete in ieder geval te maximeren op een vastgesteld bedrag per overtreding en de boete te maximeren op een vastgesteld bedrag op jaarbasis 3. Artikel 10.7 te laten vervallen, omdat het zeer ongebruikelijk is om zowel een boete als een schadevergoeding te vorderen die niet in mindering van elkaar worden gebracht, omdat dit feitelijk dubbelop is. Ook het wettelijke systeem brengt een boete in mindering op de schadevergoeding (artikel 6:92 BW). Mocht u niet bereid zijn om de boete te laten vervallen, dan dient artikel 10.7 te komen vervallen. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u motiveren waarom het volgens u proportioneel is om af te wijken van de wettelijke regeling hieromtrent?	Nee, zie het antwoord op vraag 142. Aanbestedende dienst past de boete aan. 1% wordt gewijzigd naar 0,15% en het maximum wordt gewijzigd van 10% naar 1,5% van de omvang van de Raamovereenkomst. Aanbestedende dienst is akkoord om bij niet nakoming eerst een ingebrekestelling te versturen en Inschrijver een kans geven om haar verplichtingen na te komen, alvorens een boete op te leggen. De boete is inderdaad een gefixeerde schadevergoeding, maar dat wil niet zeggen dat de boete de schade die zich voordoet volledig dekt. Vandaar dat het voorbehoud wordt gemaakt in artikel 10.7 om de aanvullende schadevergoeding te claimen. Aanbestedende dienst verduidelijkt art. 10.7 en past deze aan naar: De boete komt de Gemeente toe onverminderd het recht op eventuele aanvullende schadevergoeding en vergoeding van kosten.	Perceel 1 Inhuur uitzendkrachten t/m schaal 8 (exclusief scope perceel 2 en 3), Perceel 2 Inhuur medewerkers KCC t/m schaal 8
149	Algemene inkoopvoorwaarden, artikel 7.5	Juridisch	In artikel 7.5 wordt een boete gesteld op de overtreding van de geheimhoudingsverplichting van een vaste medewerker van Randstad, niet zijnde een uitzendkracht. Deze boetebepaling is vastgesteld op een bepaald bedrag per overtreding, maar wordt verder niet gemaximeerd per jaar. Het is voor Opdrachtnemer als beursgenoteerde onderneming en op grond van de Code Frijns in het kader van risicobeheersing niet toegestaan om ongelimiteerde boetebepalingen te accepteren. Vraag: Kunt u instemmen met het maximeren van te verbeuren boetes tot een totaal van 10.000,- per jaar?	Voor alle duidelijkheid: in art. 7.5 wordt een boete gesteld op overtreding van de geheimhoudingsverplichting aan Wederpartij ongeacht of dit overtreding door een vaste medewerker of uitzendkracht betreft. Opdrachtgever is bereid de boete te maximeren tot een bedrag van 10.000,- Euro per jaar.	Perceel 1 Inhuur uitzendkrachten t/m schaal 8 (exclusief scope perceel 2 en 3), Perceel 2 Inhuur medewerkers KCC t/m schaal 8

150	Nvl 1, vraag 43 vrijwaring	Juridisch	In het antwoord op vraag 43 geeft u aan dat de gewenste vrijwaring van de gemeente blijft gehandhaafd. Dit is voor Inschrijver niet acceptabel. In het kader van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) en de wet identificatieplicht heeft u als feitelijk werkgever, naast de formele werkgever, ook zelf wettelijke verplichtingen, waaruit bestuursrechtelijke sancties kunnen voortvloeien als deze niet (goed) worden nageleefd. Niet alleen de formele werkgever, maar ook u als feitelijk werkgever dient de identiteitsdocumenten van de vreemdelingen te bewaren. Bovendien legt artikel 15 Wav ook een verplichting op aan de inlener van uitzendkrachten om de identiteit van de uitzendkracht aan de hand van het originele identiteitsbewijs op de werkvloer te controleren met het oog op personeelswisseling. Dit zijn verplichtingen die u zelf dient uit te voeren en waar Opdrachtnemer geen invloed op kan uitoefenen. Inschrijver vindt het disproportioneel dat u uw eigen wettelijke verplichtingen wil verleggen naar de Opdrachtnemer met de vrijwaring van alle strafrechtelijke en bestuursrechtelijke sancties, waardoor deze bepaling dan ook in strijd is met Voorschrift 3.9 A Gids Proportionaliteit. Bent u bereid om artikel 5.8 aan te passen aan bovenstaande situatie en beide partijen verantwoordelijk te laten zijn voor hun eigen strafrechtelijke en bestuursrechtelijke sancties, en in ieder geval voor voormelde verplichtingen? Zo nee, kunt u dan gemotiveerd toelichten waarom u een dergelijke (ongebruikelijke) eis stelt?	Akkoord.	Perceel 1 Inhuur uitzendkrachten t/m schaal 8 (exclusief scope perceel 2 en 3), Perceel 2 Inhuur medewerkers KCC t/m schaal 8
151	Nvl 1, vraag 45 vrijwaring	Juridisch	In het antwoord op vraag 45 geeft u aan dat de vrijwaring blijft gehandhaafd waarbij u aangeeft dat artikel 5.2 met name ziet op geldende wet- en regelgeving. In antwoord 48 geeft u aan dat onder geldende regels onder meer het hele BW valt. Uiteraard houdt Opdrachtnemer zich aan de geldende regels en kan Opdrachtnemer Opdrachtgever vrijwaren voor de gevallen waarvoor zij ook aansprakelijk is op basis van deze regelgeving. Echter, de huidige vrijwaringsbepaling is onevenredig belastend voor Opdrachtnemer en vanuit aanbestedingsregels disproportioneel opgesteld. Bent u bereid om een meer evenwichtige bepaling op te nemen die recht doet aan de onderlinge verhoudingen en verantwoordelijkheden. Bent u bereid artikel 5.3 aan te vullen met: 'De vrijwaring is niet van toepassing indien Opdrachtgever zelf aansprakelijk is voortvloeiend uit de wet danwel op grond van de Raamovereenkomst alsmede behoudens de gevallen dat het voorkomen van de schade binnen de invloedssfeer van Opdrachtgever is gelegen'. Indien u hiertoe niet bereid bent ontvangt Inschrijver graag uw gemotiveerde toelichting.	Akkoord.	Perceel 1 Inhuur uitzendkrachten t/m schaal 8 (exclusief scope perceel 2 en 3), Perceel 2 Inhuur medewerkers KCC t/m schaal 8
152	Nvl 1, vraag 93	Inhoud	Uw antwoord op vraag 93 in de eerste Nvl is voor inschrijver nog niet helemaal duidelijk. Kunt u verhelderen wat u bedoelt met 'kennis die ten dienste van de opdrachtgever blijft'?	Kennis die opgedaan wordt ten tijde van de opdracht (bijvoorbeeld van systemen of applicaties), gedeeld wordt met de opdrachtgever zodat de kennis geborgd wordt en een volgende keer gebruikt kan worden.	Perceel 1 Inhuur uitzendkrachten t/m schaal 8 (exclusief scope perceel 2 en 3), Perceel 2 Inhuur medewerkers KCC t/m schaal 8
153	Nvl 1, vraag 5	Inhoud	U geeft aan dat de eindejaarsuitkering in het prijzenblad moet worden ingevuld op basis van de gegevens van 2022. De eindejaarsuitkering is echter pas vanaf 1 januari 2023 onderdeel van de inlenersbeloning. Dat betekent dat inschrijvers de eindejaarsuitkering nog niet hebben opgenomen in de kostprijs. Wij verzoeken u daarom inschrijvers toe te staan prijzen te baseren op de wettelijke elementen die gelden voor het jaar 2022, dus zonder de eindejaarsuitkering. Een aanpassing van de kostprijs incl. (o.a.) de eindejaarsuitkering, volgt dan per 1 januari 2023. Kunt u hiermee instemmen?	Nee, u kunt nu toch al rekening houden met de eindejaarsuitkering als deze in 2023 onderdeel uitmaakt van de inlenersbeloning.	Perceel 1 Inhuur uitzendkrachten t/m schaal 8 (exclusief scope perceel 2 en 3), Perceel 2 Inhuur medewerkers KCC t/m schaal 8
154	Nvl 1, vraag 76	Proces	U stelt dat vervanging van een uitzendkracht geen hogere kosten met zich mag meebrengen. Dat is ons streven, maar gaat u akkoord met het plaatsen van een gedetacheerde kracht (fase B) als vervanger van een uitzendkracht als deze het beste past? De kosten kunnen dan wel hoger zijn.	Niet op voorhand. Uitgangspunt is dat vervanging van een uitzendkracht geen hogere kosten met zich mee mag brengen. Indien het plaatsen van iemand in fase B als vervanger van een uitzendkracht in uw ogen het beste past dient u dit voor te leggen aan / te overleggen met Opdrachtgever, waarbij dit enkel akkoord is na schriftelijke toestemming van Opdrachtgever.	Perceel 1 Inhuur uitzendkrachten t/m schaal 8 (exclusief scope perceel 2 en 3), Perceel 2 Inhuur medewerkers KCC t/m schaal 8