

Extra toelichting op de Nota van Inlichtingen

Toelichting 1: Betreffende WAB en allocatiefunctie

Er is een aanvullende vraag gesteld ten aanzien van het migreren van huidige flexibele arbeidskrachten bij de VU. Inschrijver heeft uiteengezet dat zij gehouden is aan de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) wat inhoudt dat alle kandidaten die - kort gezegd - niet zijn geworven en geselecteerd door hun (nieuwe) werkgever en exclusief voor een bepaalde opdrachtgever (blijven) werken aangemerkt worden als payrollmedewerker. In het geval van aanbestedingen ligt dit genuanceerder maar zal er nog steeds sprake moeten zijn van het bij elkaar brengen van vraag en aanbod door Opdrachtnemer (de allocatiefunctie). Daarnaast kan er nooit sprake zijn van exclusiviteit.

In de Nota van Inlichtingen heet Opdrachtgever aangegeven dat de sollicitatieprocedure slechts een formaliteit is en dat dit er niet toe mag leiden dat de flexkracht op initiatief van inschrijver van een lopende opdracht wordt gehaald. In de optiek van inschrijver is deze zienswijze niet juist, daar er sowieso een nieuwe opdracht wordt aangegaan tussen inschrijver en Opdrachtgever, dit gaat expliciet niet om dezelfde opdracht. Daarnaast kan de sollicitatieprocedure niet enkel een formaliteit zijn. De aanbestedende dienst zet de vacature voor de bestaande arbeidsplaatsen met flexibele arbeidskrachten uit bij de Opdrachtnemer. Zij brengt vraag en aanbod bij elkaar (allocatiefunctie) voor deze arbeidsplaatsen (vacatures). Met de gehele zittende populatie flexibele arbeidskrachten wordt een bemiddelingsgesprek gevoerd. Daarbij is het uiteraard een pré dat de kandidaat reeds werkervaring heeft bij de VU.

In de praktijk wordt gezien dat weinig flexibele arbeidskrachten tijdens dit proces afvallen, maar zowel zij als de Opdrachtnemer kunnen van een nieuwe terbeschikkingstelling afzien.

Juridisch gezien heeft inschrijver de plicht om de allocatiefunctie te vervullen. Opdrachtgever onderschrijft dit zelf ook in eis 67 waarbij zij aangeeft dat sprake dient te zijn van allocatie waarbij de WAB in acht wordt genomen. Indien er geen sprake is van allocatie dan is er sprake van payroll en heeft de flexibele arbeidskracht recht op alle elementen van de beloningsregeling zoals deze ook geldt voor vaste krachten van de VU. Het niet juist kunnen toepassen van de allocatie zal voor alle uitzendbureaus (behalve de zittende partij) een probleem zijn.

Gelet op voorgaande verzoekt inschrijver Opdrachtgever dringend haar antwoord te heroverwegen en in te stemmen met de door inschrijver voorgestelde procedure bij vraag 76 NVI 1. Bent u bereid tot aanpassing van uw antwoord?

Antwoord:

Opdrachtgever heeft begrip voor uw situatie en werkt graag mee aan het vormgeven van deze wettelijke verplichtingen (aangaande de allocatiefunctie etc.). Na voorgenomen gunning gaat Opdrachtgever graag in gesprek met de geselecteerde Inschrijver om dit samen uit te werken.

Toelichting 2: Overwerk

In artikel 5.4 raamovereenkomst wordt gesteld dat indien er sprake is van een contract van minder dan 40 uur, er pas overuren gerekend worden boven de 40 uur. Inschrijver heeft gevraagd of dit ook conform de CAO NU het geval is. U heeft hierop artikel 3.27 van de CAO NU gedeeld, welk artikel in lid 2 aangeeft: arbeid buiten de werktijden die gelden voor de werknemer, voor zover daardoor het aantal arbeidsuren dat voor hem per werkperiode is vastgesteld, wordt overschreden. Inschrijver heeft bij vraag 124 NVI 2 gevraagd of dit artikel in plaats komt van artikel 5.4 van de raamovereenkomst. U heeft daarop aangegeven dat dit niet het geval. Echter de CAO NU gaat conform artikel 4.3 lid 1 uit van een 38 urige werkweek. Derhalve is inschrijver van mening dat conform artikel 3.27 lid 2 van CAO NU, er boven de 38 uur uitgegaan dient te worden van overuren. Bent u bereid dit te bevestigen en artikel 5.4 van de raamovereenkomst hierop aan te passen. Indien nee, kunt u dan toelichten hoe u dit ziet in het licht van de inlenersbeloning?

Antwoord:

Het is juist dat er bij Opdrachtgever uitgegaan wordt van een 38-urige werkweek. Echter, medewerkers (in dienst van Opdrachtgever) die fulltime werken (40-urige werkweek) krijgen deze twee extra uren uitgekeerd als 'tijd-voor-tijd' tegen 100%. Deze uren worden dus niet gezien en uitgekeerd als overwerk. Om deze reden gaat Opdrachtgever voor het uitkeren van overwerk dan ook uit van uren boven de 40 uur per week.

Aangezien een Flexibele Arbeidskracht geen tijd-voor-tijd kan opbouwen, worden deze extra uren - tot 40 uur per week - uitbetaald tegen 100%.

Toelichting 3: Eindejaarsuitkering

In vraag 68 van NVI 1 waarin wordt gevraagd of de eindejaarsuitkering ook moet worden meegenomen in het prijzenblad, geeft u als antwoord dat u hierin het wettelijke kader volgt en dat het percentage voor de eindejaarsuitkering moet worden opgenomen onder overige vergoeding (Blok 4 overige directe lasten).

Met ingang van 1 januari 2023 is de vaste eindejaarsuitkering onderdeel van de inlenersbeloning op grond van de ABU CAO. Het is voor inschrijver derhalve verplicht om de eindejaarsuitkering ook toe te kennen aan de flexibele arbeidskracht. Kunt u bevestigen dat de eindejaarsuitkering daarom als vast onderdeel moet worden meegenomen in het prijzenblad onder Blok 4, zodat u een " level playing field" schept voor alle partijen die inschrijven? Graag uw antwoord."

Antwoord:

In het licht van bovenstaande toelichting dient de eindejaarsuitkering onderdeel te zijn van Blok 4 (overige vaste lasten). Wanneer Inschrijver inzichtelijk wil maken welke kostencomponenten zij hebben opgenomen in blok 4 is het Inschrijver toegestaan daar een apart (uitgesplitst) overzicht van bij hun tarievenblad te voegen.