

Aanbesteding: Inhuur Flexibele Arbeidskrachten
Aanbestedende Dienst: Vrije Universiteit Amsterdam
Referentie: HRMAM Flexibele Arbeidskrachten 2023

Toelichting:

Deze Nota van Inlichtingen volgt op de 4 eerdere Nota van Inlichtingen uit de eerste ronde.

Ref.nr. 117
Onderwerp: NVI 63

Vraag:

U geeft aan dat indien er geen bepaling in het contract staat u terugvalt op de periode van 3 maanden en anders is het contract leidend. Wij wijzen u erop dat er dan sprake is van een erg gefaseerde overgang van uitzendkrachten. Dit heeft voor u als nadeel dat er sprake is van een langlopende transitiefase van de ene naar de andere leverancier. Daarom adviseren wij u een snellere overgang, waarbij uitzendkrachten zich al vóór de ingangsdatum van de nieuwe overeenkomst bij de nieuwe leverancier kunnen melden en worden meegenomen in de selectieprocedure. Uw voordeel is dat alle uitzendkrachten via 1 leverancier werken, met 1 uniform werk- en factuurproces, tegen dezelfde tarieven. Neemt u ons advies over? Indien nee, dan graag uw toelichting.

Antwoord:

Nee, wij nemen dit advies niet over. Wij kiezen bewust voor een transitieperiode van 3 maanden en een gefaseerde overgang van Flexibele Arbeidskrachten. Anders kan het in de praktijk zo zijn dat contracten maar een paar weken doorlopen na 1 januari en dat deze contracten wel overgezet moeten worden naar een nieuwe leverancier. Dat levert onnodig werk op en is voor de flexibele arbeidskracht niet prettig.

Beantwoord op: 16-09-2022
Label: Inhoud

Ref.nr. 119
Onderwerp: NVI-1, 1

Vraag:

De definitieve gunning staat op 25 november 2022 (= einde bezwaartermijn) en de ingangsdatum van het contract op 1 januari 2023. Een gedegen implementatieperiode neemt 6 tot 8 weken in beslag. a) Wat verwacht u van de opdrachtnemer per ingangsdatum van het contract? b) Zijn er in de kerstvakantie contactpersonen van de VU beschikbaar die wij kunnen aanspreken tijdens de implementatieperiode?

Antwoord:

- a) Bij aanvang contract worden nieuwe aanvragen bij opdrachtnemer uitgezet. De implementatieperiode start na definitieve gunning, waarna een plan omtrent implementatie gemaakt kan worden. De daadwerkelijke implementatie (waaronder transitie) start per ingang contract.
- b) Ivm kerstreces (tussen kerst en oud en nieuw) zijn er in deze periode sowieso geen contactpersonen beschikbaar.

Beantwoord op: 16-09-2022

Label: Proces

Ref.nr.

120

Onderwerp:

NVI-1, 3 & offerteaanvraag, 3.2.3.3

Vraag:

Mbt de eis 'De omvang van de referentieopdracht is van vergelijkbare grootte'; a) kunt u toelichten wat u bedoelt met 'van vergelijkbare grootte'? b) gaat u ermee akkoord dat beide referenties samen van vergelijkbare grootte zijn?

Antwoord:

Met Referentieopdrachten dient Inschrijver aan te tonen ervaring te hebben met de gevraagde dienstverlening. Daarbij heeft een grote opdrachtomvang meer impact op de bedrijfsvoering van Inschrijver dan een kleine opdracht. Om deze reden wordt gevraagd naar referentieopdrachten met een vergelijkbare omvang. Maar dit is een vrij ruime interpretatie.

- a) Met vergelijkbare grootte bedoelen wij opdrachten die vergelijkbaar zijn aan die van de VU qua bijvoorbeeld aantal aanvragen, aantal ingezette personen en/of omzet etc. Een referentieopdracht mag altijd groter zijn. Indien het een mindere grootte betreft dan bestaat de kans dat Inschrijver de omvang van de VU niet aan kan. Er dient wel gegarandeerd te kunnen worden dat Inschrijver de omvang van de dienstverlening aan de VU aan kan.
- B) nee, in principe gaat het per referentie.
- Het is aan Inschrijver om middels referentieopdrachten te motiveren de gevraagde dienstverlening aan te kunnen.

Beantwoord op: 16-09-2022

Label: Inhoud

Ref.nr.

121

Onderwerp:

Nota van Inlichtingen 1, vraag 53

Vraag:

U geeft aan dat het niet om oproepkrachten gaat, maar om uitzendwerk. Ook in het geval van uitzendwerk kan er sprake zijn van een oproepkracht (indien

er geen sprake is van een vaste arbeidsomvang). Daarnaast kan er ook in het licht van de Wet Transparante en Voorspelbare arbeidsvoorwaarden sprake zijn van onvoorspelbare werktijden. Voor beide gevallen geldt hetgeen omschreven in vraag 53.

Kunt u alsnog bevestigen dat de genoemde uren aan u kunnen worden doorberekend? Zo nee, dan graag uw toelichting.

Antwoord:

Wij bevestigen dat deze uren doorberekend kunnen worden, mits verwijtbaar aan Opdrachtgever.

Beantwoord op: 16-09-2022

Label: Inhoud

Ref.nr.

122

Onderwerp:

Nota van Inlichtingen 1, vraag 76

Vraag:

Bij NVI vraag 76 geeft Opdrachtgever het volgende antwoord: "Een migratie kan niet leiden tot het claimen van een payroll constructie. Indien er sprake is van overgang naar een ander uitzendbureau gaan de overeenkomsten 1 op 1 over op de nieuwe uitzendpartij. Indien een Flexibele Arbeidskracht gemigreerd dient te worden betreft dit slechts een administratieve overgang. Het proces rondom migratie mag niet tot willekeur of cherry-picking leiden."

Een migratie zal niet tot willekeur of cherry-picking leiden, echter is de WAB leidend en zal iedere flexkracht opnieuw moeten solliciteren om aan de eerder genoemde allocatiefunctie te voldoen en om een payroll constructie te voorkomen. Uiteraard zal Inschrijver alle flexkrachten hiertoe in de gelegenheid stellen waarbij een zorgvuldig proces zal worden gehanteerd waarin zowel flexkrachten als Inschrijver de mogelijkheid hebben om van een mogelijke terbeschikkingstelling af te zien. Kunt u hiermee instemmen?

Antwoord:

Wat opdrachtgever betreft is de sollicitatieprocedure slechts een formaliteit en mag dit niet ertoe leiden dat een flexkracht, waar de VU tevreden over is, op initiatief van de inschrijver van een lopende opdracht wordt afgehaald.

Beantwoord op: 16-09-2022

Label: Inhoud

Ref.nr.

123

Onderwerp:

Nota van Inlichtingen 1, vraag 74

Vraag:

Mag inschrijver er gelet op uw antwoord van uitgaan dat indien de arbeidskracht op grond van de wet recht heeft op loon, wij dit aan u kunnen doorbelasten? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?

Antwoord:

Wij bevestigen dat deze uren doorberekend kunnen worden, mits verwijtbaar aan Opdrachtgever.

Beantwoord op: 16-09-2022

Label: Juridisch

Ref.nr.
124

Onderwerp:

Nota van Inlichtingen 1, vraag 49

Vraag:

Als antwoord op vraag 49 geeft u de bepaling omtrent Overwerk weer uit de CAO NU. Mag inschrijver ervan uitgaan dat dit artikel 5.4 vervangt van de overeenkomst, daar 40 uur niet het uitgangspunt is bij Overwerk? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?

Antwoord:

Nee, artikel 5.4 blijft van toepassing. De overwerkpercentages uit dit artikel zijn wel van toepassing.

Beantwoord op: 16-09-2022

Label: Juridisch

Ref.nr.
125

Onderwerp:

Nota van Inlichtingen 1, vraag 47

Vraag:

In vraag 8 wordt onder andere gevraagd de aansprakelijkheid te beperken tot de opdrachtwaarde omdat er geen maximering is opgenomen. In de optiek van inschrijver is er wel een beperking opgenomen namelijk: ten hoogste de waarde van het factuurbedrag waar de wanprestatie betrekking op heeft. Middels vraag 47 is de aansprakelijkheid tevens beperkt tot maximaal €1.000.000,- . De opdrachtwaarde daarentegen bedraagt (op basis van 4 jaar) €8.000.000,-. In de optiek is een dergelijke aansprakelijkheid per gebeurtenis niet proportioneel. In vraag 81 gaat u akkoord met een beperking van de aansprakelijkheid van €500.000,- per gebeurtenis en €2.500.000 per jaar. Kunt u bevestigen dat de aansprakelijkheid per gebeurtenis is beperkt tot €500.000,- en €2.500.000,- per jaar?

Antwoord:

Dat is akkoord

Beantwoord op: 16-09-2022
Label: Juridisch

Ref.nr. 126
Onderwerp: Nota van Inlichtingen 1, vraag 62

Vraag:

In het prijzenblad vraagt u om een opbouw voor 'uitzenden', 'detacheren' en 'verlaagd tarief'. Kunt u bevestigen dat u met 'uitzenden' flexibele arbeidskrachten in Fase A bedoelt en met 'detacheren' flexibele arbeidskrachten in Fase BC en dat u met 'detacheren' dus niet bedoelt detacheren in fase A?

Antwoord:

Ja, maar bij uitzondering wordt er wel eens in Fase A gedetacheerd, (bijvoorbeeld projectdetachering).

Beantwoord op: 16-09-2022
Label: Inhoud

Ref.nr. 127
Onderwerp: Nota van Inlichtingen 1, vraag 97

Vraag:

U houdt eraan vast dat het verlaagd tarief ook gehanteerd moet blijven worden voor migratiekandidaten dat daarbij ook nog eens gebaseerd is op uitzenden in fase A. Hiermee creeert u, wellicht onbedoeld, een ongelijk speelveld tussen uw huidige leverancier en andere inschrijvende partijen. Indien uw huidige leverancier opnieuw deze opdracht gegund krijgt zal er niet gemigreerd hoeven te worden en hoeven zij in hun tariefstelling hier dus ook geen rekening mee te houden. Voor partijen die nu nog geen leverancier zijn ligt dan anders. Indien zij gegund krijgen zal na 3 maanden gemigreerd gaan worden. Deze populatie zal geheel tegen het verlaagd tarief gefatureerd moeten worden. Hierbij is er ook nog geen onderscheid in een verlaagd tarief voor fase A en fase B/C, terwijl hier wel andere premies voor afgedragen moeten worden.

Inschrijver verzoekt u hierbij nogmaals om af te zien van een verlaagd tarief voor migratiekandidaten. Kunt u hiermee akkoord gaan? Indien nee, kunt u dan wel een apart verlaagd tarief opnemen in het prijsblad voor fase A en voor fase B/C? Graag uw toelichting

Antwoord:

In het geval dat de huidige leverancier opnieuw de opdracht gegund krijgt zullen de migratiekandidaten overgebracht worden naar de nieuwe

contractvoorwaarden. Ongeacht welke partij het gegund wordt, de huidige of de nieuwe leverancier.

Beantwoord op: 16-09-2022

Label: Inhoud

Ref.nr.

128

Onderwerp:

Nota van Inlichtingen 1, vraag 13 + 96

Vraag:

In eis 71 geeft u in de laatste regel aan: "Opdrachtnemer brengt geen transitievergoeding in rekening bij Opdrachtgever na afloop van de Nadere Overeenkomst". Dit betekent dus dat Inschrijver hiervoor zal moeten reserveren in de kostprijs. Op zowel vraag 13 als vraag 96 wordt hierom gevraagd een extra regel toe te voegen aan de kostprijsopbouw, maar geeft u aan dat dit niet toegevoegd zal worden. Inschrijver wil u toch nogmaals vragen dit antwoord te heroverwegen, zodat transparant is wat Inschrijver daarvoor opneemt. Indien nee, graag uw toelichting waarom u dit niet wenst toe te voegen aan de kostprijsopbouw.

Antwoord:

Het antwoord blijft nee, Inschrijver mag dit opnemen onder Blok 4 "overige directe lasten".

Beantwoord op: 16-09-2022

Label: Inhoud

Ref.nr.

129

Onderwerp:

Overnametermijn

Vraag:

Uit de eerste vragenronde kwam als antwoord dat Opdrachtgever bereid is om rekening te houden met de huidige arbeidsmarkt, door de overnametermijn op te hogen. "Opdrachtgever is gerechtigd, zonder voorafgaande toestemming van de Opdrachtnemer, na 988 gewerkte uren (26 weken * 38 uren per week) of maximaal één (1) jaar inzet voor Opdrachtgever, de Flexibele arbeidskracht, in dienst te nemen, zonder dat de Opdrachtgever hiervoor een vergoeding aan de Opdrachtnemer verschuldigd is."

Gebeurt dit niet, dan wordt volgens de oorspronkelijke omschrijving uit het Aanbestedingsdocument het tarief automatisch omgezet naar een verlaagd tarief.

1. Is deze maatregel nog steeds van toepassing, nu de overnametermijn van 520 uur verhoogd is naar 988 gewerkte uren?
2. Zo ja, kan er een indicatie gegeven worden van de hoeveelheid van de

automatische tariefsverlaging (percentage)?

Antwoord:

1. Ja dit is nog steeds van toepassing.
2. Nee, tariefstelling is de verantwoordelijkheid van de Inschrijver, zo ook het bepalen van het verlaagd tarief.

Beantwoord op: 16-09-2022

Label: Juridisch

Ref.nr.
130

Onderwerp:

Referentienummer 10, Bijlage 4, artikel 13.

Vraag:

U heeft bevestigd dat artikel 13 niet van toepassing is op informatie die wettelijk gezien openbaar gemaakt dient te worden. Bent u aanvullend bereid om aan art. 13.3 toe te voegen: “met een maximum van EUR 50.000 per kalenderjaar”? In verband met geldende policies, op basis waarvan de aandeelhouders inzicht wordt gegeven in de maximum exposure van contractuele verplichtingen, wordt van Inschrijver namelijk verwacht een maximaal boetebedrag (op jaarbasis) overeen te komen. Als u niet bereid bent om het bedrag te maximeren tot een bedrag van EUR 50.000 per kalenderjaar, bent u dan bereid om de boete op een ander maximum bedrag per kalenderjaar vast te stellen? En zo ja, welk maximum bedrag per kalenderjaar?

Antwoord:

Akkoord. het artikel zal worden aangevuld met een maximering van 50.000 per kalenderjaar.

Beantwoord op: 16-09-2022

Label: Juridisch

Ref.nr.
131

Onderwerp:

Referentienummer 34, Bijlage 3, art. 7.6

Vraag:

U bent ermee akkoord gegaan geen audit uit te laten voeren, als u inzage krijgt in rapporten die worden opgesteld door een eigen accountantssafdeling van een inschrijver, welke afdeling objectieve en onafhankelijk interne audits verricht. In plaats van dergelijke eigen accountantsafdelingen heeft Inschrijver als bewijs van voldoen aan haar verplichtingen de certificaten NEN4400, ISO 9001, VCU, MVO Prestatieladder en is Inschrijver lid van het MVO-Register. Deze zijn door een onafhankelijke partij gemonitord en uitgegeven en bedoeld om klanten te ontzorgen.

Kunt u bevestigen dat een of meerdere van bovengenoemde certificaten gelijkwaardig zijn aan de door u gestelde eis in art. 7.6 en bent u daarom bereid om deze auditbepaling te schrappen?

Indien u hiermee niet akkoord bent, bent u dan bereid om ervoor te zorgen dat een mogelijk toekomstig uit te voeren audit (i) met inachtneming van een redelijk termijn wordt aangekondigd, (ii) de scope van tevoren duidelijk vast staat en in ieder geval beperkt is tot de door Inschrijver aan Opdrachtgever te verlenen diensten, (iii) wordt uitgevoerd door een onafhankelijke derde partij, (iv) binnen de grenzen van privacywetgeving is toegestaan, (v) niet wordt uitgevoerd tijdens boekhoudkundige afsluitingen en (vi) de kosten verbonden aan de audit worden gedragen door Opdrachtgever? Indien u niet akkoord bent met alle voorwaarden, kunt u dan aangeven met welke voorwaarden u wel kunt instemmen en kunt u ook toelichten waarom u met bepaalde voorwaarden niet kunt instemmen?

Antwoord:

Opdrachtgever gaat akkoord met uw suggestie:

...bereid om ervoor te zorgen dat een mogelijk toekomstig uit te voeren audit (i) met inachtneming van een redelijk termijn wordt aangekondigd, (ii) de scope van tevoren duidelijk vast staat en in ieder geval beperkt is tot de door Inschrijver aan Opdrachtgever te verlenen diensten, (iii) wordt uitgevoerd door een onafhankelijke derde partij, (iv) binnen de grenzen van privacywetgeving is toegestaan, (v) niet wordt uitgevoerd tijdens boekhoudkundige afsluitingen en (vi) de kosten verbonden aan de audit worden gedragen door Opdrachtgever...

Beantwoord op: 16-09-2022

Label: Juridisch

Ref.nr.
132

Onderwerp:

Referentienummer 52, Offerteaanvraag, eis 75

Vraag:

1. Kunt u naast de toevoeging 'tenzij de boete voortvloeit uit een op opdrachtgever zelfstandig rustende verplichting' bevestigen dat de eis voor Opdrachtnemer om wet- en regelgeving na te leven, uitsluitend betrekking heeft op verplichtingen die op Opdrachtnemer als formeel werkgever rusten?
2. Bent u daarnaast bereid om deze eis te wijzigen in die zin dat Opdrachtgever de Opdrachtnemer dient te informeren over de beroepskwalificaties, aangezien leiding en toezicht bij Opdrachtgever ligt en Opdrachtgever bekend is met de beroepskwalificaties die benodigd zijn? Kunt u een toelichting geven indien u hiertoe niet bereid bent?

Antwoord:

1. Ja.
2. Opdrachtgever zal in een aanvraag de beroepskwalificaties aangeven,

maar verwacht wel van Opdrachtnemer dat zij deze van haar kandidaten checkt op juistheid/geldigheid.

Beantwoord op: 16-09-2022

Label: Juridisch

Ref.nr.

133

Onderwerp:

Referentienummer 53, Offerteaanvraag, paragraaf 4.4 - eis 34

Vraag:

U heeft aangegeven het wettelijk kader van de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden te volgen.

1. Kunt u (expliciter) bevestigen dat Opdrachtgever oorspronkelijk ingeroosterde (uiteraard alsmede de daadwerkelijk gewerkte uren) zult vergoeden, indien de ingeroosterde uren binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden door toedoen van de Opdrachtgever worden gewijzigd of geannuleerd of als de uren niet uiterlijk vier dagen voor aanvang worden ingeroosterd, en Opdrachtnemer gehouden is om aan de uitzendkracht de uren uit te betalen?

2. U heeft aangegeven dat opleidingsuren worden doorbetaald bij verplichte scholing 'op verzoek van Opdrachtgever'. Kunt u bevestigen dat de toevoeging 'op verzoek van Opdrachtgever' onjuist is?

3. Is Opdrachtgever bereid om -ingeval de Opdrachtgever en/of Opdrachtnemer bij wet, CAO of een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan verplicht is een opleiding voor de functie van de uitzendkracht bij de Opdrachtgever te verstrekken- de uitzendmedewerker de gelegenheid te bieden om deze verplichte opleiding tijdens werktijd te volgen en wordt deze tijd dan ook vergoed als ware gewerkt?

Antwoord:

1. Wij bevestigen dat deze uren doorberekend kunnen worden, mits verwijtbaar aan Opdrachtgever.

2. Nee. Indien de VU wil dat Flexibele Arbeidskracht een opleiding volgt dan mogen deze opleidingsuren doorbelast worden. Trainingen die op initiatief van Inschrijver gevolgd worden, mogen niet doorbelast worden. Scholing die noodzakelijk is voor het verkrijgen van een diploma of certificaat waarover de werknemer bij eerste aanvang van de werkzaamheden al dient te beschikken om op grond een wettelijke bepaling een functie te mogen uitvoeren valt hier in beginsel niet onder. Als het gaat om opleidingen die verplicht zijn om als werkgever aan te bieden, zoals t.a. v. de veiligheid of het bijhouden van de vakbekwaamheid moeten voor rekening van de werkgever en dus uitzendorganisatie komen.

3. Ja, maar ook hier geldt dat alleen als het op verzoek is van Opdrachtgever.

Beantwoord op: 16-09-2022

Label: Juridisch

Ref.nr.
134

Onderwerp:

Referentienummer 58, Offerteaanvraag, paragraaf 4.4 - eis 20

Vraag:

U heeft bevestigd dat leiding en toezicht bij Opdrachtgever ligt en Inschrijver afhankelijk is van Opdrachtgever voor het functioneren van de Arbeidskracht. Als Inschrijver de werkzaamheden zoals vermeld in eis 20 verricht, dan ligt leiding en toezicht ons inziens echter in feite bij Inschrijver. Kunt u deze eis daarom laten vervallen? Indien u hiertoe niet bereid bent, kunt u dit dan toelichten?

Antwoord:

Dit ligt op een ander niveau en heeft meer betrekking op het "vinger aan de pols houden" hoe alles verloopt, of er nog vragen zijn, hoe de uitzendkracht de werkzaamheden en werkplek ervaart etc.

Beantwoord op: 16-09-2022

Label: Juridisch

Ref.nr.
135

Onderwerp:

Offerteaanvraag, paragraaf 4.4 - eis 20

Vraag:

Als u niet bereid bent eis 20 te laten vervallen, kunt u in plaats van eis 20 dan ook opnemen dat leiding en toezicht bij Opdrachtgever ligt, maar Inschrijver een meewerkend voorman als uitzendkracht zal aanstellen die monitort op werktijden?

Antwoord:

Nee. Dat is nergens voor nodig.

Beantwoord op: 16-09-2022

Label: Juridisch

Ref.nr.
136

Onderwerp:

NVI-1, 95 en 96

Vraag:

U geeft mbt leegloop en mbt de transitievergoeding aan dat u hier geen separate regel voor wenst op te nemen. In welk blok op het prijzenblad verwacht u dat inschrijver deze kosten opneemt?

Antwoord:

Blok 4 "Overige directe lasten". Of en hoe u dit opneemt is aan u.

Beantwoord op: 16-09-2022
Label: Inhoud