

2^e Nota van Inlichtingen 'Inhuur medewerkers noodopvang Putte'

Inleiding

Deze Nota van Inlichtingen bevat de vragen die gesteld zijn door de houders van de aanbestedingsdocumenten, alsmede de antwoorden van de aanbestedende dienst. Voorafgaand aan deze Nota van Inlichtingen zijn alle houders van de aanbestedingsdocumenten gevraagd alle mogelijke vragen bij de aanbestedende dienst in te dienen ten behoeve van een transparante aanbesteding. De Nota van Inlichtingen is onlosmakelijk verbonden met en maakt onderdeel uit van de aanbesteding. Bij tegenstrijdigheden tussen de aanbestedingsdocumenten en de Nota van Inlichtingen, prevaleert de Nota van Inlichtingen.

Datum: 6 Juni 2023

	Onderwerp	Vraag	Antwoord
1	CAO	U erkent dat er sprake is van de inzet van uitzendkrachten onder uw leiding en toezicht. Daarmee hangt conform artikel 8 WAADI samen dat de ingezette uitzendkrachten dan wel detacheringskrachten recht hebben op gelijke beloning als de medewerkers bij u in dienst en bent u verantwoordelijk voor het informeren van de uitlener over de componenten van inlenersbeloning. Kunt u aangeven of de flexibele arbeidskrachten op basis van de CAO Sociaal Werk vallen en ingeschaald moeten worden?	Opdrachtgever erkent niet dat er sprake is van inzet van uitzendkrachten onder haar leiding en toezicht. Zie ook het antwoord op vraag 7. De CAO van de Opdrachtnemer is van toepassing aangezien de Opdrachtnemer de gevraagde dienst levert.
2	Vervolg vraag 3.2.2 Wettelijke en cao wijzigingen	U erkent leiding en toezicht en daarmee samenhangend het feit dat hier sprake dient te zijn van gelijke beloning. Dit betekent dat indien er wijzigingen zijn in de beloningsregeling bij u deze ook van toepassing zijn op de tewerkgestelde uitzendkrachten, bent u alsnog bereid toe te staan dat indien er sprake is van cao wijzigingen bij u of in de abu cao dan wel de wet dat opdrachtnemer deze wijzigingen mag doorvoeren in het tarief?	Nee, hiertoe zijn wij niet bereid. Zie verder ook het antwoord op vraag 1. Het betreft hier de inkoop van een dienst en geen inhuur van personeel waarbij een arbeidsrelatie ontstaat tussen Opdrachtgever (gemeente Woensdrecht) en het te leveren personeel door Opdrachtnemer.
3	Vervolg vraag definitie	U geeft aan niet akkoord te gaan met ons voorstel om de definitie van 'personeel van contractant' aan te passen in de Algemene Voorwaarden. Bent u wel bereid expliciet op te	Nee, zie het antwoord op vraag 1 en 2.

		nemen in de Raamovereenkomst dat de uitzendkrachten zullen werken onder uw leiding en toezicht?	
4	Vervolg vraag 3.3 aanvaarding	U geeft aan hier niet akkoord mee te gaan, kunt u aangeven hoe u de expliciete schriftelijke aanvaarding voor ogen ziet in de praktijk?	De opdracht en de gestelde inhoudelijke eisen aan de te leveren dienst (zoals vastgelegd in het beschrijvend document, de Nota's van Inlichtingen en bijlagen) zijn vastgelegd in de opdrachtbrief, zie ook het beschrijvend document paragraaf 3.1.1. In het verificatiegesprek zal worden gesproken over de invulling hiervan.
5	Vervolg vraag 7 Geheimhouding	U geeft aan niet akkoord te gaan met het uitsluiten van de flexibele arbeidskrachten van de geheimhoudingsverplichting echter op grond van het feit dat u leiding en toezicht heeft kan Opdrachtnemer niet instaan voor de flexibele arbeidskrachten nu zij geen invloed heeft en geen inzage heeft op de informatie waar de uitzendkracht toegang toe heeft. U heeft dat wel aangezien u leiding en toezicht heeft. Het is aldus niet proportioneel om opdrachtnemer daarvoor verantwoordelijk en aansprakelijk te houden nu zij geen invloed daarop kan uitoefenen. Bent u bereid uw zienswijze hierop te herzien? Zo nee, graag uw gemotiveerde toelichting.	Zie het antwoord op vraag 1 en 2 met betrekking tot 'leiding en toezicht'. Ja, hiertoe zijn wij bereid. Opdrachtgever vindt het wel belangrijk dat er eventueel een schriftelijke verklaring wordt getekend met de personen, die de dienst zullen leveren, zelf. In het verificatiegesprek kan hier verdere invulling worden gegeven.
6	Vervolg vraag 14 aansprakelijkheid	U geeft enkel aan niet akkoord te gaan met ons voorstel zonder enige motivering terwijl u wel erkent dat er sprake is van leiding en toezicht en het inzetten van flexibele arbeidskrachten. Daar behoort conform de wet een andere verdeling bij ten aanzien van de aansprakelijkheid dat ziet op artikel 7:658 BW en artikel 6:170 BW. Bent u bereid deze artikelen van toepassing te verklaren?	Met betrekking tot 'leiding en toezicht' wordt verwezen naar het antwoord op vraag 1 en 2. De Opdrachtgever conformeert zich verder aan de van toepassing zijnde wet met betrekking tot de gevraagde dienst.
7	Vervolg vraag Nvl 1 vragen 5, 11, 19, 21, 25, 30 en 32	In het antwoord op vraag 13 geeft u aan dat zowel de inzet van uitzendkrachten als de inzet van ZZP'ers mogelijk is. Kenmerkend voor het ter beschikking stellen van uitzendkrachten, is dat leiding en toezicht op het werk van uitzendkracht bij de inlener ligt. Dit kenmerk volgt	Nee dat kunnen wij niet bevestigen. Zie het antwoord op vraag 1 en 2.

		rechtstreeks uit de wet (artikel 1 sub c Waadi en artikel 7:690 BW). Er zijn in de eerste Nota van Inlichtingen een aantal vragen gesteld, waarin door diverse Inschrijvers is gesteld dat de arbeidskrachten die aan u ter beschikking worden gesteld onder uw leiding en toezicht werken. U geeft op geen van deze vragen een bevestigend antwoord, maar u ontkent ook niet dat de arbeidskrachten onder uw leiding en toezicht werken. Het is om meerdere redenen van essentieel belang dat hier geen misverstand over kan ontstaan, bijvoorbeeld in verband met de arbeidsrechtelijke relatie tussen opdrachtnemer en de uitzendkracht, de verantwoordelijkheid voor het werk en de (arbeids)omstandigheden op de werkplek en de beloning van de uitzendkracht. Kunt u derhalve bevestigen dat de uitzendkrachten onder uw leiding en toezicht zullen werken? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?	
8	Vervolg vraag Nvl 1 vraag 9	In het antwoord op vraag 9 gaat u alleen in op de verantwoordelijkheid voor naleving van de Arbeidstijdenwet. De vraag had echter niet alleen betrekking op de Arbeidstijdenwet, maar ook op de Arbeidsomstandighedenwet. Zoals aangegeven in vraag 9 is in de Arbeidsomstandighedenwet vastgelegd dat de inlener voor de toepassing van die wet is aan te merken als "werkgever" van de tewerkgestelde. Dit betekent dat u als inlener verantwoordelijk bent voor naleving van de Arbeidsomstandighedenwet ten aanzien van de uitzendkrachten die aan u ter beschikking worden gesteld. Deze verantwoordelijkheid kan niet bij opdrachtnemer worden neergelegd. Kunt u derhalve bevestigen dat u uw verplichtingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet zult naleven? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?	De Opdrachtgever conformeert zich aan de Arbeidsomstandighedenwet voor zover van toepassing op de gevraagde dienst.
9	Vervolg vraag Nvl 1 vraag 15	In paragraaf 4.4.3 geeft u bij geschiktheidseis 'Beroepsbevoegdheid' aan dat de inschrijver dient te	Zie het antwoord op vraag 1 en 2.

	beschikken over een Waadi-registratie. In artikel 8 lid 1 van de Waadi is vastgelegd dat de ter beschikking gestelde arbeidskracht recht heeft op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden ten aanzien van loon en overige vergoedingen die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt. Het uitgangspunt van gelijke beloning zoals in de Waadi opgenomen, is uitgewerkt in de CAO voor uitzendkrachten (ABU CAO). Hierin is bepaald dat op de volgende 10 componenten sprake zal moeten zijn van gelijke beloning: a. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal; b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld; c. alle toeslagen voor werken in onregelmatigheid en/of onder (fysiek) belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk. Te denken valt aan (niet limitatief): overwerk, werken op avond-, weekend- en feestdagen, verschoven uren, ploegendienst, lage en/of hoge temperaturen, gevaarlijke stoffen, vuil werk; d. initiële loonsverhoging vanaf hetzelfde tijdstip en met dezelfde omvang als bij de opdrachtgever; e. kostenvergoedingen (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen); f. periodieken (hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald); g. vergoeding van reisen en/of reistijd verbonden aan het werk (tenzij de reisen of reistijd reeds als gewerkte uren worden aangemerkt); h. eenmalige uitkeringen, ongeacht het doel of de reden van de uitkering. Met eenmalige uitkeringen worden geen	
--	--	--

		periodiek repeterende uitkeringen bedoeld; i. thuiswerkvergoedingen, waarbij het deel van de vergoeding dat niet bij wet gericht is vrijgesteld bruto wordt uitgekeerd. j. vaste eindejaarsuitkeringen (hoogte, tijdstip en voorwaarden zoals bij de opdrachtgever bepaald). Ten aanzien van bovengenoemde 10 componenten heeft de uitzendkracht recht op een gelijke beloning als uw eigen vaste personeel. Op grond van artikel 12a van de Waadi bent u als inlener verplicht om, voorafgaand aan de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht, Opdrachtnemer te informeren over de inschaling en de elementen van de inlenersbeloning die gelden voor de werknemers die bij u in dienst zijn in gelijke of gelijkwaardige functies als de ter beschikking te stellen uitzendkrachten, zodat Opdrachtnemer de verplichtingen op grond van artikel 8 Waadi kan nakomen en de juiste inlenersbeloning kan toepassen. Dit betreft dwingend recht waarvan niet mag worden afgeweken. Kunt u derhalve bevestigen dat u de leverancier hierover zult informeren? Zo nee, kunt u motiveren waarom u het proportioneel acht dat u zich onttrekt aan de wettelijke verplichting van artikel 12a van de Waadi?	
10	Vervolg vraag Nvl 1 vraag 8 en 18	Uit de antwoorden op de vragen 8 en 18 volgt dat u niet akkoord gaat met een inspanningsverplichting ten aanzien van de uitvoering van de dienstverlening. U geeft daarbij aan dat u er zeker van dient te zijn dat iedere dienst bemand is en dat de dienstverlener voldoende personeel in dienst dient te hebben om te vervangen waar nodig. Wij begrijpen het belang hiervan en zullen ons tot het uiterste inspannen om hieraan te voldoen, echter in deze huidige schaarse markt is het niet realistisch om van inschrijvers te	De Opdrachtgever stelt als resultaatverplichting om 3 personen per shift, zoals omschreven in het beschrijvend document, te leveren zodat de gevraagde dienst kan worden uitgevoerd.

		verlangen dat zij de garantie afgeven dat er te allen tijde voldoende personeel kan worden ingezet. Het afgeven van een dergelijke garantie betekent namelijk dat opdrachtnemer aansprakelijk kan worden gesteld voor de schade, indien zij er onverhoopt niet in slaagt om een uitzendkracht te leveren dan wel te vervangen. Een dergelijke aansprakelijkheid valt niet onder onze verzekeringsdekking en is ook niet tegen redelijke tarieven/voorwaarden verzekeraar. 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. Uit dit Voorschrift volgt dat het disproportioneel is om risico's neer te leggen bij inschrijver, indien deze risico's niet in redelijkheid/onder reële voorwaarden verzekeraar zijn. Wij verzoeken u derhalve om uw antwoord op vraag 8 en 18 te herzien en alsnog in te stemmen met een inspanningsverplichting. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet en kunt u daarbij motiveren waarom het in uw optiek proportioneel is om een dergelijke resultaatsverplichting van Inschrijvers te verlangen?	
11	Vervolg vraag Nvl 1 vraag 30	In het antwoord op vraag 30 geeft u aan dat u niet akkoord gaat met het voorstel van Inschrijver, zonder daar verder enige motivatie bij te geven. Inschrijver acht het niet redelijk en niet proportioneel dat u niet bereid bent om uw wettelijke verplichtingen zoals opgenomen in artikel 7:658 en 6:170 BW in acht te nemen. In dit verband verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 van de Gids Proportionaliteit, waarin onder meer is bepaald dat in het kader van de beoordeling of bepaalde voorwaarden wel proportioneel zijn, een aanbestedende dienst aandacht dient te schenken aan de vraag of dergelijke contractbepalingen gebruikelijk zijn in de markt en of het wenselijk is dat ten nadele van de inschrijver	De Opdrachtgever conformeert zich aan de wetgeving voor zover van toepassing op de gevraagde dienst.

		wordt afgeweken van het wettelijk stelsel van verbintenissenrecht. In onze branche is het zeer gebruikelijk dat er wordt overeengekomen dat de inlener zijn verplichtingen op grond van artikel 7:658 en 6:170 BW zal naleven. Dit is ook opgenomen in de ARVODI-raamovereenkomst inzake inhuur van Flexibele Arbeidskrachten. Dit document is opgesteld door de Rijksoverheid en is specifiek toegesneden op de inzet van flexibele arbeidskrachten. Inschrijver acht het dan ook disproportioneel dat er van het wettelijk stelsel zal worden afgeweken. Kunt u derhalve bevestigen dat u uw verplichtingen op grond van de artikel 7:658 en 6:170 BW in acht zult nemen indien er schade ontstaat door het toedoen van een uitzendkracht of als het gaat om een arbeidsomstandigheden geval? Zo nee, dan verzoeken wij u om uitgebreid te motiveren wat uw bezwaren zijn.	
12	Artikel 2.3 en 2.4	In artikel 2.3 omschrijft u de taakomschrijving en in artikel 2.4 de vereisten qua persoonlijkheid, vaardigheid competenties van de medewerker. Naast deze eisen, moet de medewerker ook beschikken over een bepaald diploma of bepaald niveau (qua diploma)?	Nee