

Nota van Inlichtingen 2 IFA Defensie 2023 - IUC DJI/INEA/CV/2022-1
gepubliceerd op 28 maart 2023

In het kader van Nota van Inlichtingen 2 hebben geïnteresseerde ondernemingen vragen ingediend.

In de beantwoording van meerdere vragen is aangegeven dat Aanbestedingsstukken zullen worden aangepast. De **aangepaste versies van de Aanbestedingsstukken** worden tegelijkertijd met de Nota van Inlichtingen gepubliceerd en maken daarvan deel uit. In de titel van de aangepaste versies is vermeld "v.NvI 2" ("v." staat voor 'versie' en "NvI" staat voor 'Nota van Inlichtingen'). In deze aangepaste versies zijn de aanpassingen roze gemarkeerd.

Het betreft de volgende Aanbestedingsstukken:

- Beschrijvend Document v.NvI2 - in dit document is uitsluitend **de planning mbt presentaties wens 3 aangevuld in paragraaf 2.4 (zie vraag en antwoord 17)**;
- Bijlage A Programma van Eisen, v.NvI2;
- Bijlage B Programma van Wensen, v.NvI2.

In aanvulling: **ten behoeve van de presentatie van wens 3 kan desgewenst een laptop van Inschrijver worden aangesloten op een groot beeldscherm in de zaal.**

De inhoud van deze Nota van Inlichtingen is bindend en maakt deel uit van de Aanbestedingsstukken. Deze Nota van Inlichtingen is gepubliceerd op www.tenderned.nl en is daarmee beschikbaar gesteld voor alle belangstellenden van deze aanbesteding.

Vraagnr	Aanbest.stuk/§ of artikel	Blz	Vraag	Antwoord
1	NvI1 V&A 1 - BD 1.5.1		U geeft hier als antwoord dat deze expireren en geen deel uit maken van de Opdracht die het voorwerp is van deze aanbesteding. Bedoelt u hiermee dat deze onder de nieuwe raamovereenkomst wederom aanbesteed worden?	Hiermee bedoelen wij dat deze opdrachten géén deel uitmaken van deze aanbesteding IFA Defensie 2023 en de uit deze aanbesteding voortvloeiende Raamovereenkomst.
2	NvI1 V&A 2 - BD 1.5.1		U noemt hier ‘de punten waar Deelnemer geen invloed op kan uitoefenen’. Kunt u aangeven welke rol Deelnemer heeft bij de VGB screening, en dus wel invloed heeft?	De beveiligingsfunctionaris van Deelnemer bepaalt of voor inzet op een bepaalde functie een VGB nodig is of niet. Vervolgens vraagt Deelnemer de VGB aan. Op het moment dat de VGB-screening loopt, heeft Deelnemer hier geen invloed op in de zin van snelheid van de screening, inhoud van de screening of anderszins.
3	NvI1 V&A 21 - Bijlage A PVE, eis 2.8		In Eis 2.8 geeft u aan: “Wat betreft de frequentie van een VGB-Screening bij Personeel van Opdrachtnemer: in beginsel zal slechtst bij hoge uitzondering sprake zijn van een noodzakelijke VGB-screening. In BD 1.5.1. geeft u aan dat circa 95% van de uitzendkrachten een doorlooptijd van gemiddeld van 8 weken van de VGB screening ondergaat. Dit lijkt tegenstrijdig. Kunt u dit verduidelijken? Of bedoelt u dat 95% van alle uitzendkrachten die bij hoge uitzondering toch een VGB moeten, een wachttijd van 8 weken ervaart?	Zie de definitie van 'Personeel van Opdrachtnemer' in het Beschrijvend Document en in de Model Raamovereenkomst. Bij Personeel van Opdrachtnemer moet u denken aan accountmanagers, intercedenten e.d. In beginsel zal slechts bij hoge uitzondering sprake zijn van een noodzakelijke VGB-screening voor Personeel van Opdrachtnemer. De Uitzendkrachten die bij Deelnemer worden ingezet kwalificeren niet als 'Personeel van Opdrachtnemer'. Wat betreft de Uitzendkrachten die bij Deelnemer worden ingezet, geldt dat circa 95% een VGB nodig heeft.
4	Bijlage A PvE, eis 3.6		U geeft aan dat de VOG maximaal 4 jaar oud mag zijn. Betekent dit dat Opdrachtnemer na het verstrijken van de periode van 4 jaar een nieuwe VOG dient aan te vragen en in het dossier te hebben of geldt deze eis enkel bij indiensttreding of wisseling van functie? Graag uw verduidelijking.	De VOG waarover de Uitzendkracht moet beschikken, mag maximaal 4 jaar oud zijn. Dus indien de Uitzendkracht al 4 jaar werkzaam is bij Deelnemer dan dient na die 4 jaar weer een nieuwe VOG aanwezig te zijn. Daarnaast geldt dat bij aanvang van Werkzaamheden bij Deelnemer danwel bij wisseling van functie een geldige VOG moet worden overgelegd. Dit alles voor die situatie dat geen VGB is vereist, want als een VGB is vereist dan kan niet worden volstaan met een VOG. Dit is verwerkt in eis 3.6 van het Programma van Eisen, versie NvI2.
5	NvI1 V&A 29 - Bijlage A PVE, eis 3.8		U geeft aan niet bereid te zijn de opzegtermijn van 1 werkdag aan te passen indien sprake is van niet-goed functioneren of geen goede match. Bent u bereid overeen te komen dat partijen eerst in overleg treden alvorens van deze optie gebruik wordt gemaakt om te voorkomen dat Deelnemer hier zonder overleg toe overgaat?	Deelnemer zal met Opdrachtnemer zijn bevindingen delen en desgewenst helpen met de deugdelijke onderbouwing ten behoeve van het personeelsdossier van Opdrachtnemer. Deelnemer zal van tevoren aan Opdrachtnemer berichten dat hij de Nadere Overeenkomst zal opzeggen, maar er is geen overeenstemming tussen Deelnemer en Opdrachtnemer danwel toestemming van Opdrachtnemer nodig om in deze situatie de Nadere Overeenkomst op te zeggen. Deze laatste zin is toegevoegd aan eis 3.8 van het Programma van Eisen, versie NvI2.

Vraagnr	Aanbest.stuk/\$ of artikel	Blz	Vraag	Antwoord
6	Nvl1 V&A 46 - Bijlage A PvE, eis 5.4		U geeft in uw antwoord op vraag 46 aan dat 'de hoogte van de in eis 5.4 opgenomen overnamevergoeding is vastgesteld met inachtneming van zowel gemiddelde kosten voor werving en selectie van vaste medewerkers ten behoeve van onderdelen van de rijksoverheid, als gemiddelde kosten voor werving en selectie van uitzendkrachten door uitleners.' Gezien de lange looptijd van de raamovereenkomst stellen wij voor om de bedragen voor de overnamevergoeding jaarlijks te indexeren obv het CBS-indexcijfer per uur inclusief bijzondere beloningen voor de zakelijke dienstverlening. Kunt u hiermee akkoord gaan? Zo nee, waarom niet?	Wij gaan akkoord met het maximaal tweemaal indexeren van de overnamevergoedingen, op de volgende wijze en momenten: a. <u>Twee momenten van indexering van de overnamevergoedingen:</u> 1. Per maandag 5 januari 2026; 2. Ingeval van verlenging van de Raamovereenkomst (daarom <i>maximaal</i> twee momenten van indexering) per maandag 3 januari 2028 (dus niet 4 januari 2028, zoals per abuis in Nvl1, vraag 91, vermeld). b. <u>Wijze van indexeren</u> De indexering van de overnamevergoedingen vindt plaats op basis van het CBS-indexcijfer per uur inclusief bijzondere beloningen voor de zakelijke dienstverlening (SBI-2008 (index 2010=100) 78.20 'Uitzendbureaus, uitleenbureaus en banenpools'. <i>Het betreft verder:</i> - de CBS-indexering cao-lonen; - per uur, inclusief bijzondere beloningen; - cao-sector particuliere bedrijven. Het betreffende CBS-percentages wordt op één decimaal achter de komma afgerond. <u>Uitgangspunt voor de tariefbijstelling is de ontwikkeling van deze index in:</u> a. de periode september 2024 tot september 2025 voor de CBS-indexering per maandag 5 januari 2026; b. de periode september 2026 tot september 2027 voor de CBS-indexering per maandag 3 januari 2028, ingeval van verlenging van de Raamovereenkomst. In de jaarlijkse tariefsafstemming in december 2025 en - ingeval van het benutten van de verlengingsoptie - in december 2027, zal de betreffende indexering van de overnamevergoedingen door categoriemanagement Uitzendkrachten en Arbeidsparticipanten Rijksoverheid, in overleg met Deelnemer en Opdrachtnemer worden doorgevoerd voor het opvolgende kalenderjaar 2026 respectievelijk 2028. Zoals eerder vermeld betreft de ingangsdatum waarop de geïndexeerde overnamevergoedingen van kracht worden altijd een maandag rond 1 januari. In dit geval respectievelijk maandag 5 januari 2026 en - ingeval van verlenging - maandag 3 januari 2028. Hiermee vermijdt Opdrachtgever een extra tussentijdse aanpassing van Uurtarieven vanwege de CBS-indexering van de overnamevergoedingen gedurende een kalenderjaar. Dit is verwerkt in eis 5.4 van het Programma van Eisen, versie Nvl2. Zie ook de antwoorden op vragen 7 en 8 van deze Nvl2.
7	Nvl1 V&A 46 - Bijlage A PvE, eis 5.4		Inschrijver heeft over uw antwoord de volgende vragen en opmerkingen: -1- Inschrijver herkent de gemiddelde kosten voor werving en selectie van uitzendkrachten niet. Kunt u Inschrijver meenemen hoe u de markt heeft geconsulteerd om tot een raming van deze kosten te komen? -2- Uit uw berekening maakt Inschrijver op dat u rekent met een bureaumarge van ongeveer 10,5% ter dekking van de werving en selectie op basis van de gegevens uit bijlage H. De marge in uw voorstel ziet toe op de kosten van werving en selectie. Deze marge voorziet echter niet in de dekking van de kosten voor verloning en de begeleiding van de over te nemen flexibele arbeidskracht. Kan Inschrijver deze kosten separaat factureren (geoffreerde marge nominaal minus de marge in uw voorstel)? -3- Inschrijver ziet graag onderscheid in de overnamevergoeding als het gaat om de gevraagde profielen. Immers bijvoorbeeld een vrachtwagenchauffeur of een technische monteur zijn zeer schaars in de markt. Uitzendkrachten met schaarse profielen bemiddelen wij altijd van opdracht naar opdracht. Wij willen voorstellen om voor de schaarse profielen andere overnamevergoedingen te hanteren, kunt u hiermee instemmen? -4- In eis 5.4. staat vermeld dat de Uitzendkracht na minimaal een jaar in dienst kosteloos kan worden overgenomen. Dit betekent dat voor een Uitzendkracht die 16 uur of minder per week facturabel is, de vergoeding niet of ontoereikend wordt betaald. Kunt u deze voorwaarde schrappen? -5- In de praktijk gebeurt het dat bij aanvang van de opdracht duidelijk is dat de Uitzendkracht wordt overgenomen, met andere woorden: uitgestelde werving en selectie. Hoe gaat Deelnemer hiermee om? -6- In uw antwoord op vraag 46 schrijft u: “De hoogte van de overnamevergoeding is niet per definitie vergelijkbaar met een fee die wordt betaald voor de dienstverlening van het werven en selecteren van personeel ten behoeve van indiensttreding”. Wij begrijpen het vergelijk niet, immers werving en selectie maakt geen onderdeel uit van deze aanbesteding. Kunt u dit bevestigen?	1 - Zoals in het antwoord op vraag 46 uit Nvl1 staat, is o.a. een aantal uitzendpartijen gevraagd naar gemiddelde kosten voor werving en selectie van uitzendkrachten. 2- Het is niet toegestaan separaat dergelijke kosten te factureren. 3 - Hier gaan wij niet mee akkoord. De overnamevergoeding zal voor sommige functies wellicht aan de lage kant zijn, maar voor andere functies meer aan de hoge kant. Dit laatste geldt zeker indien een Uitzendkracht die eenmaal is geworven vervolgens meermalen kan worden herbemiddeld. Ook vanuit die gedachte lijkt het ons redelijk eenzelfde staffel voor de overnamevergoeding te hanteren voor alle bij Deelnemer voorkomende functies en in alle gevallen, dus bijvoorbeeld ongeacht of het een 'herbemiddelde' kandidaat is of niet. 4- Dat is inderdaad niet de bedoeling. De tekst in eis 5.4 in het Programma van Eisen, v.Nvl2 is aangepast in die zin dat de passage "minimaal 12 maanden" is geschrapt. Zie bijlage A Programma van Eisen, Nvl2. 5- U kunt ervan uitgaan dat Deelnemer de Raamovereenkomst niet zal 'misbruiken' als manier om kandidaten te werven en selecteren om hen vervolgens zo spoedig mogelijk in dienst te nemen. Deelnemer zal de Raamovereenkomst inzetten waar deze voor bedoeld is: de inhuur van Uitzendkrachten. Daarbij is het uiteraard wel mogelijk dat Deelnemer op enig moment vaststelt dat hij een Uitzendkracht een dienstverband wil aanbieden. In de praktijk is het beeld bij Deelnemer dat Uitzendkrachten aan wie een dienstverband wordt aangeboden, al enige tijd bij Deelnemer werkzaam zijn als Uitzendkracht en waarbij Deelnemer vaststelt dat verdere continuering van inzet van deze persoon wenselijk is waarbij het aanbieden van een dienstverband goed past. 6- Werving en selectie is alleen gekoppeld aan het ter beschikking stellen van een Uitzendkrachten aan Deelnemer en daarmee onderdeel van de Opdracht die het voorwerp is van deze aanbesteding. Dus als onderdeel van de totale Dienstverlening van de Opdracht. En niet losstaand in de zin van werving en selectie van arbeidskrachten die vervolgens meteen bij een opdrachtgever in dienst treden. Zie ook de antwoorden op vragen 6 en 8 van deze Nvl2.

Vraagnr	Aanbest.stuk/\$ of artikel	Blz	Vraag	Antwoord
8	NvI1 V&A 46, 47 - Bijlage A PvE, eis 5.4		U geeft aan “Deelnemer is te allen tijde gerechtigd rechtstreeks een Uitzendkracht een aanstelling te geven, met inachtneming van de voor Deelnemer geldende opzegtermijn. In de bovengenoemde situatie zullen geen kosten bij Deelnemer in rekening worden gebracht indien de Uitzendkracht minimaal 12 maanden of 1040 gewerkte uren (welk aantal het eerst is bereikt) declarabele Werkzaamheden heeft verricht voor Deelnemer. Indien door Deelnemer wordt besloten tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst met de Uitzendkracht voordat het hiervoor genoemd aantal daadwerkelijk gewerkte uren of de genoemde periode van minimaal 12 maanden is bereikt, heeft Opdrachtnemer recht op een overnamevergoeding voor het resterend aantal (niet gewerkte) uren tot een maximum van 1040 uur. Deze vergoeding is: Aantal declarabele uren bij Deelnemer Overnamevergoeding excl. btw 1.050 uur of meer € 0 Tussen 800 en 1.050 uur € 750 Tussen 540 en 800 uur € 1.500 Tussen 260 en 540 uur € 2.250 Minder dan 260 uur € 3.000 De vergoeding wordt separaat gefactureerd.” Uw profiel Chauffeur CE is extreem schaars in de markt. Daarom willen wij met behulp van een gespecialiseerde onderaannemer specifiek voor Defensie kandidaten opleiden. Echter gezien de substantiële opleidingsinvesteringen die gedaan moeten worden willen wij graag een overnametermijn, die onze onderaannemer in staat stelt om de opleidingskosten + een redelijke marge terug te verdienen. Daarom stellen wij, specifiek en uitsluitend voor het profiel chauffeur CE, een afwijkende regeling voor, namelijk een overnametermijn van 2080 uren. En bij eerdere overname door Deelnemer mag dan de resterende nominale marge* het overgebleven aantal uren in rekening worden gebracht. Dus stel uitzendkracht heeft 1080 declarabele uren. En er is een nominale marge van 5 euro dan mag 2080-1080*5—>5000 euro gefactureerd worden. Graag uw akkoord hierop. Indien u niet akkoord kunt gaan met ons voorstel dan vragen we aan u om op een andere wijze recht te doen aan de opleidingsinvesteringen die gemaakt dienen te worden.	Wij gaan niet akkoord met uw voorstel. Er zijn reeds verschillende specifieke contractuele voorwaarden voor specialistische en/of schaarse functies. Namelijk een lagere KPI Opleveringsquote (eis 8.6), langere responstermijn (eis 2.6) én een hogere (bandbreedte voor de) Omrekenfactor. Daar komt bij dat wij de overnamevergoeding redelijk vinden, zoals uitgelegd in het antwoord op vraag 46 van NvI1 en verder toegelicht in het antwoord op vraag 7 van deze NvI2. Indien Opdrachtnemer kandidaten gaat opleiden om hen geschikt te maken voor bepaalde functies en/of voor het leveren van kandidaten samenwerkt met onderaannemers is dat voor zijn rekening en risico. Overigens wijzen wij op eis 4.8 van het Programma van Eisen, waarin staat dat in het kader van deze Opdracht gemaakte cao-verplichte reservering op het gebied van opleiding van Uitzendkrachten dienen te worden benut voor de Uitzendkrachten die bij Deelnemer worden ingezet. Wij gaan ervan uit dat een deel van de door vragensteller bedoelde opleidingskosten hiermee worden gedekt. Zie ook de antwoorden op vragen 6 en 7 van deze NvI2.
9	NvI1 V&A 57, 58, 141, 142, 143, NvI1 Aanvulling, V&A 2		In uw antwoord geeft u aan dat u begrijpt dat audits een grote impact hebben op de bedrijfsvoering van de Opdrachtnemer, maar blijf u bij uw standpunt om de gelegenheid te hebben om maximaal 2 keer per jaar audits uit te kunnen voeren. Wij kunnen hier niet akkoord mee gaan en verzoeken u uw antwoord nogmaals te heroverwegen om de navolgende argumentatie. De BV waar we vanuit leveren is NEN 4400-1 gecertificeerd en ABU lid is. 2 keer per jaar wordt de BV geaudit door NormecVRO in het kader van de NEN 4400-1 norm en 1 x per 2 jaar wordt de BV geaudit door NormecVRO in het kader van de ABU CAO. Tijdens beide controles wordt er ook gekeken naar de beloning van de flexwerkers en of dat in lijn is met wetgeving. Als dat niet het geval is, kan de BV zijn certificering verliezen. Opdrachtgever kan ten alle tijden via normeringarbeid.nl inzien of de BV gecertificeerd is. Dit zou voldoende moeten zijn. Nu controles in de praktijk (zeer) belastend (kunnen) zijn aangezien zij qua tijd, voorbereiding en inhoud veel tijd in beslag nemen en daarmee het reguliere proces (sterk) beïnvloeden, willen wij voorstellen dat u pas aan eis 7.3 toekomt nadat u de bevindingen van de interne auditdienst heeft gecontroleerd, maar er nog steeds sprake is van gerede twijfel en onderling overleg nergens toe heeft geleid. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u gemotiveerd aangeven waarom niet?	U stelt uw vraag naar aanleiding van antwoorden in de NvI1 en NvI1 Aanvulling die zien op twee 'typen' audits. De vragen en antwoorden 57 en 58 zien namelijk op de audit bedoeld in eis 7.3 van het Programma van Eisen. Dat is een audit om te controleren of de informatievoorziening en communicatie van informatie voldoet aan de BIO. In deze NvI2-vraag gaat u echter niet specifiek in op het auditen van het voldoen aan normen inzake informatievoorziening en communicatie van informatie. Wij zien dan ook geen reden om de in de NvI1 gegeven antwoorden op vragen 57 en 58 te herzien of aan te vullen. De vragen en antwoorden 141, 142, 143 en uit NvI1 Aanvulling V&A 2 zien op het auditen van facturen als opgenomen in artikel 18.3 Arvodi. Hier gaat u in deze NvI2-vraag wel nader op in. In antwoord op uw vervolgvraag: Wij hechten eraan vast te houden aan de ongewijzigde bepaling van artikel 18.3 Arvodi. Daarmee stellen wij niet dat de certificering en audits die Inschrijver reeds zelf laat uitvoeren geen waarde hebben voor Opdrachtgever, noch dat Opdrachtgever lichtvaardig zal overgaan tot het zelf laten uitvoeren van een audit. Opdrachtgever hecht er echter aan om aan de hand van de specifieke omstandigheden van het geval te kunnen beslissen of al dan niet kan worden volstaan met een verificatie van de bevindingen van de auditdienst van Opdrachtnemer. Opdrachtgever wil daarom op voorhand geen nadere invulling geven aan de wijze waarop invulling zal worden gegeven aan het gestelde in artikel 18.3 ARVODI-2018.
10	NvI1 V&A 91 - Bijlage A PvE, eis 10.25		U geeft in uw antwoord op vraag 91 aan dat indexatie van de bureaumarge eenmalig is toegestaan miv 4 januari 2028. U geeft ook aan dat het uitgangspunt voor de tariefbijstelling is de ontwikkeling van het cbs indexcijfer per uur inclusief bijzondere beloningen voor de zakelijke dienstverlening is over de periode september 2026 tot september 2027. Inschrijver is van mening dat dit onvoldoende recht doet en stelt voor om de indexering plaats te laten vinden op basis van het cbs indexcijfer per uur inclusief bijzondere beloningen voor de zakelijke dienstverlening is over de periode september 2024 tot september 2027. Kunt u zich hierin vinden? Zo nee, graag uw toelichting.	Nee, daar kunnen we ons niet in vinden. Zie s.v.p. ook het antwoord op vraag 157 van NvI 1. Het staat Inschrijver uiteraard vrij de risico's die worden voorzien te verdisconteren in blok 5 van de Loonsomfactor en/of de Bureaumarge.
11	Bijlage A PvE, eis 10.25		In Eis 10.25 geeft u aan dat de tarieven moeten worden vastgesteld op basis van het jaar 2023. Per 1 juli 2023 zal de ABU CAO waarschijnlijk wijzigen. a) Kunt u bevestigen dat inschrijvers de inschrijving dienen te doen op basis van de ABU CAO zoals die tot 1 juli van toepassing is en dat wijzigingen als gevolg van de nieuwe ABU CAO per 1 juli doorgevoerd kunnen worden bij start van de overeenkomst? b) Zo niet, graag uw toelichting.	Zie svp het antwoord op vraag 157 van NvI1 en het antwoord op vraag 21 van deze NvI2.
12	NvI1 V&A 96 - Bijlage B PvW, wens 1		U vraagt inschrijvers in minicompetitie met elkaar samen te werken. Echter blijkt uit uw antwoord op vraag 96 dat u wenst dat één partij bij bulkaanvragen als aanspreekpunt fungeert. Hoe vaak verwacht u dat dit voorkomt? Opdrachtnemer wil graag inschatten hoeveel extra investering dit voor de coördinerende partij met zich meebrengt.	De ervaring leert dat bulkaanvragen de laatste jaren ongeveer tweemaal per jaar worden uitgezet. Denk bijvoorbeeld aan de inzet van Uitzendkrachten voor de Nijmeegse Vierdaagse. Het kan echter zo zijn dat in de toekomst bulkaanvragen vaker of minder vaak voorkomen.

Vraagnr	Aanbest.stuk/\$ of artikel	Blz	Vraag	Antwoord
13	Bijlage B PvW, wens 1		In wens 1 stelt u “dat u één partij wenst die kartrekker is gedurende het proces rondom bulkaanvragen”. Hoe ziet u deze rol precies? Kunnen wij ervan uitgaan dat elke partij wel zijn eigen kandidaten voorstelt bij u waarmee we op deze wijze ook aan de AVG wetgeving voldoen? Zo niet, graag uw toelichting.	U wordt gevraagd zoveel mogelijk vanuit het centrale aanspreekpunt te schakelen met Deelnemer en daar waar dat niet mogelijk is - bijvoorbeeld in verband met de AVG - wordt u gevraagd dit duidelijk te maken in de wensuitwerking. Dit is ter verduidelijking opgenomen in het Programma van Wensen, versie Nvl2.
14	Nvl1 V&A 98 - Bijlage B PvW, wens 1		In het antwoord op vraag 98 geeft Defensie een aanvulling op het selectieproces. In de praktijk zien wij soms dat selectiecriteria van invloed kunnen zijn op de uitstroom. Kunt u daarom aangeven wat de voornaamste redenen zijn dat uitzendkrachten uitstromen?	In het antwoord op vraag 98 uit Nvl1 is geen 'aanvulling' gegeven op het selectieproces, maar is duidelijk gemaakt dat de selectiecriteria bij de bulkaanvragen hetzelfde zijn als ten aanzien van alle Uitzendkrachten die worden aangeboden. Uw stelling dat de selectiecriteria van invloed kunnen zijn op de uitstroom kunnen wij niet volgen. Indien namelijk een aangeboden Uitzendkracht onvoldoende beantwoordt aan de selectiecriteria dan wordt die Uitzendkracht niet geplaatst. Een Uitzendkracht die niet is geplaatst, kan vervolgens ook niet uitstromen. Redenen van uitstroom staan daarom volgens ons logischerwijs los van selectiecriteria. Indien en voor zover u bedoelt dat het in de praktijk voorkomt dat de selectiecriteria te veeleisend zijn gelet op de functie en het aanbod aan kandidaten: dat kan inderdaad in de praktijk voorkomen, hoewel Deelnemer zijn best doet niet een 'schaap met vijf poten' te vragen. Indien en voor zover u bedoelt te vragen naar de redenen van uitstroom van Uitzendkrachten - dus uitstroom van bij Deelnemer geplaatste Uitzendkrachten en dus losstaand van selectiecriteria - is het antwoord (in volgorde van meest naar minst voorkomend): omdat de Uitzendkracht een dienstverband aangaat bij Deelnemer, de Uitzendkracht een baan elders heeft, de Uitzendkracht op eigen verzoek uitstroomt danwel de inhuuropdracht ten einde loopt (einddatum Nadere Overeenkomst).
15	Nvl1 V&A 101 - Bijlage B PvW, wens 2		Nu Defensie in het antwoord op vraag 101 aangeeft dat de vacature in word-format aangeleverd dient te worden, hebben wij een aantal vervolgvragen. Wat is uw huidige ervaring met de vacatureteksten? Welke uitdagingen of knelpunten ervaart Defensie?	Zie de tekst die bij wens 2 onder het kopje 'achtergrondinformatie' staat. Voor het overige wijzen wij er op dat het aan Inschrijver is om in het kader van deze aanbesteding in reactie op de wens 2 een vacaturetekst te schrijven die zo goed mogelijk beantwoordt aan de doelstelling van wens 2. De ervaringen van Deelnemer met vacatureteksten zoals de huidige opdrachtnemers die opstellen, vinden wij in dit kader niet relevant.
16	Nvl1 V&A 103, 104 - Bijlage B PvW, wens 3		U geeft aan dat de presentatie gericht moet zijn op het leveren van geschikte uitzendkrachten binnen de daarvoor gestelde responstijden. Wat zijn daar voor u de drie belangrijkste pijlers.	Wij begrijpen niet goed wat uw vraag is, maar wellicht helpt het volgende u: Wat wij graag in de presentatie zien, staat bij wens 3 onder het kopje 'vraagstelling': "U wordt gevraagd een presentatie te geven waarin u uitlegt hoe u invulling geeft aan de doelstelling." In aanvulling hierop: Dit betekent dat wij graag in de presentatie zien hoe u ervoor kunt zorgen dat in elke inhuurbehoefte die Deelnemer heeft en die onder de Raamovereenkomst wordt uitgezet - dus voor verschillende functies, locaties, e.d. - kan worden voorzien binnen de gestelde responstijden. Wat hierbij belangrijke pijlers zijn, is aan Inschrijver om inzichtelijk te maken. Dit wordt ter verduidelijking opgenomen in het Programma van Wensen, versie Nvl2.
17	Nvl1 V&A 103 - Bijlage B PvW, wens 3		U Heeft in uw antwoord een aantal nieuwe data gegeven waarop de presentatie gehouden kan worden. Gezien de afwezigheid van de AM gedurende deze periode is het ook mogelijk om dinsdag 23 of woensdag 24 mei deze presentatie te geven. Graag uw akkoord.	Er wordt een extra dag beschikbaar gesteld voor de presentatie van wens 3: dinsdag 23 mei 2023. Dit is ter verduidelijking opgenomen in de planningstabel in paragraaf 2.4 van Beschrijvend Document, versie Nvl2.
18	Nvl1 V&A 116 - Bijlage C Model ROK, art 9.3		Opdrachtnemer accepteert dat zij verantwoordelijk is voor de ingezette onderaannemer. U erkent wel de verantwoordelijkheid voor de ingezette flexkracht van de onderaannemer, kunt u bevestigen dat u daarmee ook mee zal werken aan een eventuele aansprakelijkstelling indien deze vanuit een flexkracht van een onderaannemer wordt ingezet?	Wij begrijpen niet wat u bedoelt met "dat u mee zal werken aan een eventuele aansprakelijkstelling indien deze vanuit een flexkracht van een onderaannemer wordt ingezet". Voor het geval u bedoelt te vragen of Opdrachtnemer Opdrachtgever/Deelnemer aansprakelijk mag stellen in verband met het niet-nakomen van verplichtingen door Opdrachtgever/Deelnemer jegens een bij hem ingezette Uitzendkracht die in dienst is bij een onderaannemer van Opdrachtnemer: ja, dat mag.

Vraagnr	Aanbest.stuk/\$ of artikel	Blz	Vraag	Antwoord
19	Nvl1 V&A 118 - Bijlage C Model ROK, art 11.2		U geeft hier als antwoord dat Opdrachtgever ervan uit gaat dat waar Opdrachtnemer IE-rechten aan Opdrachtgever overdraagt, dan wel gebruik maakt van bestaande reeds aan andere toekomende IE-rechten bij het verrichten van de Diensten, Opdrachtnemer ook gerechtigd is deze IE-rechten over te dragen en/of gebruik te maken van deze IE-rechten. Opdrachtgever ziet niet in waarom van Opdrachtnemer niet mag worden verlangd dat zij Opdrachtgever daarbij vrijwaart voor eventuele aanspraken van derden. Opdrachtnemer vrijwaart Opdrachtgever uitsluitend voorzover er sprake is van een toerekenbare tekortkoming. De vrijwaring heeft betrekking op alle schade. Verdere beperking is hier niet aan de orde. Opdrachtgever acht in deze situatie het niet-beperken van de aansprakelijkheid niet onredelijk. Opdrachtnemer accepteert daar waar het gaat om haar toekomende IE rechten alle verantwoordelijkheid, aansprakelijkheid en vrijwaring. Echter de vraag betrof de vrijwaring rondom de inzet van de Uitzendkracht daar Opdrachtnemer geen leiding en toezicht heeft en niet kan zien wat Uitzendkracht moet doen voor OG en of daar IE rechten mee gemoeid zijn, kunt u deze vraag nog beantwoorden.	Dan hebben wij klaarblijkelijk uw vraag eerder niet goed begrepen. Voor de volledigheid citeren wij uw oorspronkelijke vraag over artikel 11.2 onder c: "Opdrachtnemer acht het niet redelijk en proportioneel dat, in geval van schending van intellectuele eigendomsrechten, voor zover dit ziet op flexibele arbeidskrachten ingezet door Opdrachtnemer, zoals bedoeld in artikel 14 van de Concept Raamovereenkomst de beperking van de aansprakelijkheid komt te vervallen. Bent u bereid deze nuance in deze bepaling op te nemen? Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie." In antwoord hierop het volgende. Artikel 11.2 begint met de tekst "De Partij die toerekenbaar tekortschiet in het nakomen van haar verplichtingen, is tegenover de andere Partij aansprakelijk...". Hieruit blijkt dat Opdrachtnemer enkel aansprakelijk is jegens Opdrachtgever ingeval Opdrachtnemer toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de op hem rustende verplichtingen. Indien IE-rechten worden geschonden zonder dat dat het gevolg is van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van Opdrachtnemer is Opdrachtnemer niet aansprakelijk, dat volgt eveneens uit de eerste zinsnede van artikel 11.2. Wat betreft de verplichtingen die op Opdrachtnemer rusten geldt inderdaad dat het leiding en toezicht geven een verplichting is van Deelnemer en niet van Opdrachtnemer. Dat neemt echter niet weg dat ook Opdrachtnemer verplichtingen heeft die verband houden met en mogelijk invloed hebben op het gedrag van Uitzendkrachten. Indien Opdrachtnemer in die verplichtingen toerekenbaar tekortschiet kan sprake zijn van aansprakelijkheid en schadeplichtigheid van Opdrachtnemer jegens Opdrachtgever. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de doorgeleidingsplicht. Het nakomen door Opdrachtnemer van dergelijke op hem rustende verplichtingen ligt volledig binnen de invloed sfeer van Opdrachtnemer. Wij vinden daarom in deze situatie het niet-beperken van de aansprakelijkheid niet onredelijk.
20	Nvl1 V&A 121, 122 - Bijlage C Model ROK, art. 11.2 onder d		In het antwoord op vraag 121 geeft u aan dat u het niet-beperken van de aansprakelijkheid voor het niet naleven van het bepaalde in de verwerkersovereenkomst niet onredelijk acht. Inschrijver kan hier als onderdeel van een beursgenoteerde onderneming niet mee akkoord gaan. Zoals u wellicht weet is in de Corporate Governance Code beschreven dat het bestuur van een beursgenoteerde onderneming verantwoordelijk is voor de naleving van alle relevante wet- en regelgeving en het beheersen van de risico's verbonden aan de ondernemingsactiviteiten. Voor Inschrijver geldt dat de risicobeheersing onder andere gedaan moet worden door geen onbeperkte aansprakelijkheid te aanvaarden, maar hiervoor een beperking op te nemen. Het aanvaarden van een dergelijke onbeperkte aansprakelijkheid brengt immers onaantvaardbare en overigens ook onverzekerbare financiële risico's met zich mee. In verband met deze onverzekerbaarheid verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit, waaruit onder meer volgt dat het disproportioneel is om een risico neer te leggen bij Inschrijver, indien dat risico niet in redelijkheid/onder reële voorwaarden verzekeraar is. Daarnaast verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 D van de Gids Proportionaliteit, waarin is opgenomen dat de aanbestedende dienst geen aansprakelijkheid verlangt die op geen enkele manier gelimiteerd is. Inschrijver is dan ook van mening dat het disproportioneel is om van Inschrijver te verlangen dat deze een onbeperkte aansprakelijkheid accepteert voor naleving van de verplichtingen uit de verwerkersovereenkomst. Wij verzoeken u dan ook om uw antwoord op vraag 121 te herzien en te bevestigen dat de aansprakelijkheid voor nakoming van de verplichtingen uit de verwerkersovereenkomst onder de aansprakelijkheidsbeperking van artikel 11.2 en 11.3 zal vallen. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet en kunt u daarbij motiveren hoe deze onbeperkte aansprakelijkheid zich verhoudt tot het in acht te nemen proportionaliteitsbeginsel?	Allereerst, voor de volledigheid: enkel indien sprake is van een toerekenbare tekortkoming dan is sprake van schadeplichtigheid of boete als bedoeld in artikel 11.2 onder d. De term 'toerekenbaar' komt niet terug onder punt d van dit artikel 11.2, maar wel bij de begintekst van artikel 11.2. Verder blijft Opdrachtgever erbij dat naleving van wat (eventueel) wordt overeengekomen in de verwerkersovereenkomst volledig binnen de invloed sfeer van Opdrachtnemer valt en eventuele schade (waaronder begrepen een eventueel opgelegde boete) die verband houdt met het niet naleven van het bepaalde in de verwerkersovereenkomst volledig voor rekening van Opdrachtnemer dient te komen. Wij blijven dan ook bij het in Nvl1 gegeven antwoord op vraag 121 en zien in uw vervolgvraag geen reden om hierop terug te komen. In reactie op uw stelling dat sprake is van strijd met het proportionaliteitsbeginsel nog het volgende. In de toelichting in de ARVODI op dit artikel staat het uitgelegd: De bescherming van natuurlijke personen bij de verwerking van persoonsgegevens is een grondrecht. Schending van dit grondrecht kan schadelijk zijn voor de betrokken natuurlijke personen. Is deze schade het gevolg van een verwerking in strijd met de verwerkersovereenkomst dan kunnen de verwerkingsverantwoordelijke en de verwerker elk voor de volledige schade aansprakelijk worden gehouden. Iedere verwerkingsverantwoordelijke of verwerker die de volledige schade heeft vergoed, kan deze vervolgens verhalen op de andere bij dezelfde verwerking betrokken partijen voor het gedeelte dat hen aangaat. De grootte van ieders bijdrageplicht hangt samen met de mate waarin partijen toerekenbaar in strijd met de verwerkersovereenkomst of de wet- en regelgeving op het terrein van de bescherming van persoonsgegevens hebben gehandeld. In lijn daarmee is uitgangspunt van de ARVODI dat de aansprakelijkheid van partijen niet wordt gemaximaliseerd, maar verdeeld volgens het adagium 'de vervuiler betaalt'.
21	Nvl1 V&A 157 - Bijlage 5 Tariefstelling		Onder "Algemene Informatie" punt b op het tabblad "0 Leeswijzer" verwijst u naar de premies en reserveringen die zijn vastgesteld voor 2023. Uit het antwoord op vraag 157 concluderen wij dat wij dit mogen lezen als "vastgesteld voor 2023 en van kracht op moment van inschrijving". Is dit correct?	Ja, dit is correct. <u>U dient uw Inschrijving te baseren op de uitgangspunten zoals deze gelden vóór 1 juli 2023.</u> Voor wat betreft in ieder geval bijvoorbeeld (StiPP en ook Flexsecurity?) pensioen (wijziging wachttermijn is immers gerelateerd aan de goedkeuring van de Pensioenwet door de Eerste Kamer), wachtgeldcompensatie beperking tot 1 dag in alle fasen (hier niet van toepassing omdat alleen Detacheren in fase A in deze Opdracht is toegestaan) en de ziektekostenaanvulling nog op basis van de cao ABU- en NBBU vóór 1 juli 2023, <u>ongeacht het HR-arrest van 17 maart 2023</u>. Na definitieve gunning bezien we de situatie verder, zoals ook valt op te maken uit het antwoord op vraag 157 van Nvl 1 .
22	Nvl1 V&A 157 - Bijlage 5 Tariefstelling		Zoals door vraagsteller aangegeven is het heel waarschijnlijk dat per 1 juli 2023 de AZW premie van toepassing is bij fase A detacheren. Een mogelijke andere wijziging in de cao is het schrappen van de wachttermijn bij het pensioen in fase A. Beide wijzigingen hebben impact op het tarief. Inschrijver gaat ervan uit dat wanneer er wijzigingen in de ABU cao en NBBU cao per 1 juli 2023 plaatsvinden en deze zijn definitief, de loonsomfactoren hierop zullen worden aangepast. Klopt deze aanname? Zo nee, graag uw toelichting.	Zie s.v.p. het antwoord op vraag 21 van deze Nvl 2 en het antwoord op vraag 157 van Nvl 1.