

Algemene informatie

Aanbesteding: Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Aanbestedende Dienst: Veiligheidsregio Utrecht
Referentie: -

Toelichting:

Vraag en antwoord

Ref.nr. 55
Onderwerp: Programma van eisen eis 42/70 vergoeding gewerkte uren

Vraag:

Door nieuwe en gewijzigde wet- en regelgeving en wijzigingen in de ABU-cao heeft de Flexibele Arbeidskracht in bepaalde situaties recht op loon over de uren, die - als gevolg van een oorzaak die niet in onze invloedssfeer of die van de Flexibele Arbeidskracht 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. Wij wijzen u daarom graag op het volgende. De uren waarop de Flexibele Arbeidskrachten recht heeft betreft:

- 1) De wettelijke minimumduur van 3 uur per dienst.
- 2) Uren waarvoor de Flexibele Arbeidskracht 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 vanaf 1 augustus 2022 geldt dat ook voor andere werknemers met grotendeels onvoorspelbare werktijden (Wetsvoorstel implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden). Het afzeggen of muteren van diensten vindt plaats door of op initiatief van Opdrachtgever. Inschrijver heeft hier geen invloed op.
- 3) Wettelijk voorgeschreven/met u afgesproken uren: indien met u een urengarantie is afgesproken, heeft een betreffende Flexibele Arbeidskracht recht op het overeengekomen aantal uren, mits er een loondoorbetalingsplicht geldt ten opzichte van de Flexibele Arbeidskracht. Daarnaast hebben oproepkrachten op grond van de wet 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 Flexibele Arbeidskracht (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 Flexibele Arbeidskracht dergelijke scholing te volgen om zijn/haar functie bij uw organisatie te kunnen (blijven) uitoefenen, 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?

Antwoord:

1. Aanbestedende dienst kan dit bevestigen.
2. Aanbestedende dienst kan dit bevestigen.
3. Aanbestedende dienst kan dit bevestigen.
4. Aanbestedende dienst kan dit bevestigen.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten

Beantwoord op: 7 nov. 2024

Ref.nr.
56

Onderwerp:
Bijlage B Arvodi - 19 voorschot

Vraag:

Nu de diensten op nacalculatie zullen plaatsvinden, dient deze bepaling te komen te vervallen, kunt u dat bevestigen?

Antwoord:

Ja, dit is akkoord. Dit is inderdaad niet van toepassing.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten

Beantwoord op: 7 nov. 2024

Ref.nr.
58

Onderwerp:
Bijlage C concept Raamovereenkomst -verantwoordelijkheid opdrachtgever

Vraag:

Opdrachtnemer mist in de overeenkomst bepalingen ten aanzien van de verantwoordelijkheden van Opdrachtgever in het kader van de in te zetten arbeidskrachten die onder leiding en toezicht van Opdrachtgever werkzaam zijn. Opdrachtgever gedraagt zich ten aanzien van de Flexibele Arbeidskracht in overeenstemming met artikel 7:658, lid 4 BW bij het uitoefenen van toezicht en/of de leiding alsmede met betrekking tot het uitoefenen van het werk op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is. Opdrachtgever is ten

aanzien van de Flexibele Arbeidskracht aansprakelijk voor het nakomen van de regels op het gebied van veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen en zal Opdrachtnemer ter zake vrijwaren. Opdrachtgever zal erop toezien dat de Flexibele Arbeidskracht in staat wordt gesteld zijn werkzaamheden naar behoren te verrichten. Opdrachtgever zal er zorg voor dragen, dat de Flexibele Arbeidskracht wordt voorzien van adequate werkruimte, materialen en informatie, benodigd voor de juiste uitvoering van de gevraagde werkzaamheden.

Indien Opdrachtgever op grond van artikel 6:170 BW aansprakelijk is voor schade veroorzaakt door de Flexibele Arbeidskracht, die Opdrachtnemer te werk stelt bij Opdrachtgever, zal Opdrachtgever die schade vergoeden. Opdrachtgever kan de schade verhalen op de Flexibele Arbeidskracht, indien sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van de Flexibele Arbeidskracht. Opdrachtgever dient Opdrachtnemer te vrijwaren tegen een (aanspraak met betrekking tot) schade die de arbeidskracht veroorzaakt of lijdt. Bent u bereid om dit ook als zodanig op te nemen?

Antwoord:

De VRU hanteert het Burgerlijk Wetboek. Tenzij nadrukkelijk aangegeven wijkt de VRU hier niet van af.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten

Beantwoord op: 7 nov. 2024

Ref.nr.
59

Onderwerp:
Bijlage C concept Raamovereenkomst - definitie

Vraag:

In de definitielijst ontbreekt een definitie voor "Flexibele Arbeidskracht" en is ook nergens benoemd dat de Flexibele Arbeidskracht onder leiding en toezicht van Opdrachtgever komt te werken. Bent u bereid om hiervoor de volgende definitie op te nemen:

"Iedere natuurlijke persoon die op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek door de Uitzendonderneming ter beschikking wordt gesteld aan een Opdrachtgever om onder leiding en toezicht van die Opdrachtgever of een door die Opdrachtgever aangewezen derde werkzaamheden te verrichten, alsook iedere andere natuurlijke persoon die door de Uitzendonderneming ingevolge een Opdracht wordt voorgesteld aan een Opdrachtgever."

Antwoord:

Aanbestedende dienst kan zich in deze definitie voor 'Flexibele (uitzend) arbeidskracht' vinden. Aanbestedende dienst heeft het begrip in de begrippenlijst toegevoegd van het Beschrijvend Document Versie 3.0.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 7 nov. 2024

Ref.nr. 61
Onderwerp: NvI 1 vraag/antwoord 22

Vraag:

In aanvulling op uw antwoord op de vraag. Kunt u nog bevestigen dat inschrijver naast de gewerkte uren ook eventuele onregelmatigheidstoelagen, kostenvergoedingen en overige beloningselementen door mag factureren waar flexkracht recht op heeft op grond van CAO of wetgeving voor zover deze niet in de kostprijs opgenomen zijn?

Antwoord:

Dit bevestigen wij, mits dit is aangegeven in het door Opdrachtgever in te vullen inlenersbeloningsformulier, dat Opdrachtnemer periodiek naar Opdrachtgever opstuurt.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 7 nov. 2024

Ref.nr. 62
Onderwerp: NvI 1 vraag/antwoord 28

Vraag:

U geeft inzicht in het totale inleenvolume van maart 2022 tot en met mei 2024. Dank daarvoor. In het begin van deze periode speelde de Corona pandemie nog. Wij begrijpen dat het afgeven van een prognose lastig is. Daarom heeft inschrijver toch behoefte aan meer inzicht in de gerealiseerde inleenvolumes per jaar. Graag ontvangen wij daarom een opgave van het inleenvolume per jaar in 2022, 2023 en 2024.

Antwoord:

Het inleenvolume voor het jaar 2022 was een bedrag van € 4.057.313 (excl BTW).
Het inleenvolume voor het jaar 2023 was een bedrag van € 7.0806.693 (excl BTW).
Het inleenvolume voor het jaar 2024 is tot op heden een bedrag van € 6.654,479 (excl BTW).

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 7 nov. 2024

Ref.nr. **Onderwerp:**

63

NvI 1 vraag/antwoord 14 en 36

Vraag:

Wij vragen u dringend uw antwoord te herzien en wijzigingen in de kostprijs door te laten voeren op het moment dat deze zich voor doen. Op dit moment zijn de wettelijke percentages voor 2025 nog niet bekend. Daarnaast lopen momenteel de CAO onderhandelingen met als doel invulling te geven aan het SER advies om te komen tot gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Ook op gebied van pensioen gaat er veel gebeuren. Dit betekent dat er aanzienlijke wijzigingen in de kostprijs te verwachten zijn, echter is nog niet in te schatten hoe hoog deze wijzigingen zijn en op welke wijze deze worden vastgelegd. In het antwoord op vraag 36 geeft u aan dat nieuwe regelingen toegevoegd moeten worden. Of er sprake is van een nieuwe regeling of een aanmerkelijke wijziging van een bestaande regeling kan leiden tot aanzienlijke discussie. Wanneer alleen nieuwe regelingen toegevoegd mogen worden is het voor inschrijver dus op voorhand niet te overzien welke wijzigingen doorgevoerd mogen worden. Daarnaast weten we niet wanneer de wijzigingen van kracht zullen zijn. Inschrijvers kunnen dus geen loonkostenfactor vast stellen waarvan ze weten dat deze dekkend is voor de periode 2025-2026 én waarbij de indexatie afdoende is om de stijging te ondervangen. Het is in de branche zeer ongebruikelijk om uitsluitend op basis van indexeringen na 2 jaar de tarieven aan te passen. Hiermee gaat u in onze ogen dus in tegen de Gids Proportionaliteit. Daarnaast leidt het er toe dat inschrijvers een risico-opslag in de prijs op moeten nemen die onnodig prijsverhogend is.

Gaat u op grond van bovenstaande akkoord met kostprijswijzigingen op het moment dat deze zich voordoen en indexatie van de marge op basis van de CBS index?

Kunt u bevestigen dat u met dit indexcijfer tbv margeaanpassing de volgende tabel bedoelt en dan categorie 78 arbeidsbemiddeling? <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85817NED/table?dl=AC197>. Er is namelijk geen indexcijfer dat zowel prijs- als omzetontwikkeling weergeeft.

Antwoord:

1. Ja, dit is akkoord.

2. Ja, dit bevestigen wij.

Dit is aangepast in de nieuwe versie van de raamovereenkomst versie 3.0.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten

Beantwoord op: 7 nov. 2024

Ref.nr.

64

Onderwerp:

NvI 1 vraag/antwoord 53

Vraag:

Dank voor uw antwoord. In uw voorbeeld: als een Uitzendkracht persoonsgegevens verwerkt van bewoners in het kader van zijn functie,

worden deze gegevens verwerkt namens de Gemeente, net als uw eigen medewerkers dat doen. Dat maakt niet dat er een Verwerkersrol ontstaat voor Inschrijver. Kunt u dit bevestigen? Mocht Inschrijver op enige moment toch een rol krijgen als verwerker in de zin van de AVG, dan vinden wij het een goed idee, zoals u ook voorstelt, om op dat moment sluitende afspraken met u maken die passen bij de feitelijke rolverdeling.

Antwoord:

1. Dit bevestigt de aanbestedende dienst.
2. Dit is akkoord.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten**Beantwoord op:** 7 nov. 2024**Ref.nr.**

65

Onderwerp:

Beschrijvend document, pagina 42, paragraaf 8.1.1. 4de bullet

Vraag:

Wij realiseren ons dat we geen nieuwe vragen mogen stellen. Bij het opnieuw bestuderen van de te beantwoorden wensen hebben we toch nog een vraag over de 4de bullet van 8.1.1. : U schrijft 'Op welke wijze wordt omgegaan met schaarste op de arbeidsmarkt en hoe worden functies aangeboden aan de Opdrachtgever tijdens perioden van schaarste'. Wat bedoelt u hier precies met 'functies'? Bedoelt u hier wellicht hoe wij 'kandidaten' aanbieden tijdens perioden van schaarste?

We hopen dat u onze vraag beantwoordt. We hebben uw reactie echt nodig om voor deze bullet ons antwoord te kunnen formuleren.

Antwoord:

Ja, wij bedoelen 'kandidaten'.

Dit is aangepast in het Beschrijvend document versie 3.0.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten**Beantwoord op:** 7 nov. 2024**Ref.nr.**

66

Onderwerp:

naar aanleiding van vraag - Ref. nr. 14:

Vraag:

Dit antwoord lijkt tegenstrijdig met het antwoord op vraag 36. Kunt u bevestigen dat indien er onvoorziene omstandigheden met een impact op de kostprijsfactor zijn, bijvoorbeeld een wijziging in de wettelijke premies of een aanpassing van de hoogte van de Eindejaarsuitkering in de CAO, de uitzendorganisatie wordt geacht deze door te voeren zonder dit aan te passen

in de kostprijsfactor en tariefstelling?

Antwoord:

Ja, dit bevestigt de aanbestedende dienst.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten

Beantwoord op: 7 nov. 2024

Ref.nr.

67

Onderwerp:

Vervolg vraag naar aanleiding van - Ref nr. 36

Vraag:

Het antwoord op deze vraag is niet helemaal duidelijk en lijkt tegenstrijdig met de beantwoording van vraag 14. Wat wordt bedoeld met “De percentage waaruit de kostprijsfactor is opgebouwd in de bij inschrijving opgegeven kostprijs dienen te gelijk te blijven”? En hoe dit te interpreteren in combinatie met het eerste deel van het antwoord op de vraag “indien nieuwe wettelijke onderdelen van kracht worden en deze zijn verplicht toe te passen, dan kunnen deze in de kostprijsfactorberekening worden opgenomen”. Betekent dit dat er alleen nieuwe onderdelen (met een wettelijke en/of CAO grondslag) mogen worden doorgevoerd in de kostprijsfactorberekening of dat er geen enkele wijziging mag worden doorgevoerd immers percentages waaruit de kostprijsfactor is opgebouwd dienen gelijk te blijven? En indien nieuwe wettelijke onderdelen mogen worden opgenomen in de kostprijsfactorberekening (resultierend in een aanpassing van de kostprijsfactor), kwalificeert bijvoorbeeld een wijziging zoals de wetwijziging per 1 juli 2023 (vervallen uitzendbeding bij ziekte) als een nieuw wettelijke onderdeel?

Antwoord:

Ja, zie antwoord vraag 63 en antwoord vraag 66.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten

Beantwoord op: 7 nov. 2024