

Nota van Inlichtingen III bij:
Gepubliceerd onder nummer:
Datum:

Uitzenden & payrolling
202311-2300189
18 november 2024

nr.	Naam document	Verwijzing naar welk onderdeel in document (hoofdstuk, paragraaf en/of blz. nummer)	Onderwerp	Vraag	Antwoord
1	Aanbestedingsdocument Uitzenden en Payrolling	P. 31	K3 Casus Payrolling	Ter onderbouwing ontvangt u graag een opgave met 2 voorbeelden waar payrollkrachten conform CAO Gemeenten/ CAO SGO en CAO Veiligheidsregio's zijn toegepast. Inschrijver interpreteert dit onderdeel als losstaand van de casus, waarbij wij zelf 2 voorbeelden kiezen en uitwerken die hebben plaatsgevonden bij 2 verschillende opdrachtgevers. Waarbij in het ene voorbeeld de CAO Gemeenten of CAO SGO is toegepast en in het tweede voorbeeld de CAO Veiligheidsregio's. Is onze interpretatie hierin juist? Zo niet, kunt u nader toelichten hoe u de uitwerking van dit onderdeel voor u ziet?	Ja, dat is correct. Wij ontvangen inderdaad graag 2 voorbeelden ter onderbouwing naast de uitwerking van de casus.
2		Vervolg vraag op vraag 7		Kunt u aangeven hoeveel arbeidsvoorwaardenregelingen naast de 3 genoemde cao's door Opdrachtnemer geïmplementeerd moeten worden om tot een goede payrolldienstverlening te komen? Hanteren de eventueel later nog toetredende organisaties nog andere cao's of arbeidsvoorwaardenregelingen of zijn die gelijk aan de cao's en/of regelingen die de direct deelnemende organisaties hanteren? Hebben (toekomstig) deelnemende organisaties de mogelijkheid om in de toekomst de toepasselijke arbeidsvoorwaarden aan te passen? Vindt payrolling ook bij alle (toekomstig) aangesloten organisaties plaats? Zo nee, kunt u dan aangeven bij welke organisaties wel en welke arbeidsvoorwaardenregelingen en/of cao's zij hanteren?	1) Naast de drie genoemde cao's (CAO voor Uitzendkrachten, CAO voor Gemeenten/CAO SGO, en CAO voor de Veiligheidsregio's), zijn er geen aanvullende arbeidsvoorwaardenregelingen vereist voor een goede payrolldienstverlening. De genoemde cao's dekken de belangrijkste aspecten van de arbeidsvoorwaarden voor de betrokken functies. 2) Arbeidsvoorwaarden van toetredende organisaties: Eventueel later toetredende organisaties zullen waarschijnlijk dezelfde cao's en arbeidsvoorwaardenregelingen hanteren. 3) Toekomstig deelnemende organisaties hebben de mogelijkheid om de toepasselijke arbeidsvoorwaarden aan te passen. Dit kan noodzakelijk zijn om te voldoen aan nieuwe wet- en regelgeving, marktontwikkelingen, of specifieke behoeften van de organisatie1. 4) Payrolling vindt plaats bij alle (toekomstig) aangesloten organisaties, tenzij anders aangegeven. Indien bepaalde organisaties geen gebruik maken van payrolling, zal dit specifiek worden vermeld. De arbeidsvoorwaardenregelingen en/of cao's die zij hanteren, zullen dan ook worden gespecificeerd.
3		Vervolg vraag op vraag 79	Werkplekanalyse	U geeft hier aan dat Opdrachtnemers een haalplicht hebben en dat zij daarom periodiek dienen te checken of de gegevens nog up to date zijn. Zien we het juist als we aannemen dat dit de verplichting is die Opdrachtnemers in het kader van uw antwoord op deze vraag én het betreffende artikel hebben, dus het regelmatig controleren bij Opdrachtgever of er sprake is van wijzigingen in het Arbodocument en eventuele specifieke arbeidsomstandigheden voor werkplekken? Zo nee, kunt u dan aangeven wat u van Opdrachtnemers verwacht in dit kader?	Ja, dat is correct.
4		Vervolg vraag op vraag 132	Verzekeringpolis (10.6 ROK)	De vraag werd gesteld n.a.v. artikel 13.5 van de Raamovereenkomst. Mogen we er vanuit gaan dat uw antwoord ook geldt in het kader van in 3.4 sub 3 van het Aanbestedingsdocument gevraagde verzekeringsbewijs?	Ja, dat is correct.
5		Vervolg vraag op v	Derden (art 22.3 VNG)	Dank voor de bevestiging dat de uitzendkracht (en de payrollkracht) werkend onder uw leiding en toezicht niet worden aangemerkt als Personeel van Contractant zoals bedoeld in de VNG voorwaarden. Kunt u bevestigen dat zij ook niet worden beschouwd als 'derden' zoals bijvoorbeeld opgenomen in artikel 22.3 van de VNG voorwaarden, nu dit anders ook tot gevolg zou hebben dat Opdrachtnemer verantwoordelijk kan worden gehouden voor activiteiten van Flexibele Arbeidskrachten uitzenden en payroll onder uw leiding en toezicht?	Ja, dat kunnen we bevestigen.

nr.	Naam document	Verwijzing naar welk onderdeel in document (hoofdstuk, paragraaf en/of blz. nummer)	Onderwerp	Vraag	Antwoord
6		Vervolgvraag op v	Strafrechtelijke boete	Een onbeperkte vrijwaring acht Opdrachtnemer disproportioneel. Wij verzoeken u dan ook de maximering van de vrijwaring te koppelen aan de maximering van de aansprakelijkheid zoals door u opgenomen in het concept van de Raamovereenkomst. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, graag uw toelichting waarom u een onbeperkte vrijwaring wel proportioneel acht.	Ja, dat is akkoord.
7	VNG	7.3	Ontbinding overeenkomst bij overtreding geheimhouding□	Opdrachtnemer acht het niet redelijk en proportioneel dat Opdrachtgever geval van overtreding van de geheimhoudingsbepalingen de Overeenkomst per direct kan opschorten of kan ontbinden. Opdrachtnemer verzoekt om deze bepaling buiten toepassing te verklaren. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie.	De geheimhoudingsbepalingen zijn essentieel om de vertrouwelijkheid van gevoelige informatie te waarborgen. Het schenden van deze bepalingen kan ernstige gevolgen hebben voor de opdrachtgever, inclusief mogelijke juridische en financiële schade. Bij het definitief maken van de overeenkomst is overleg mogelijk om te kijken naar mogelijke oplossingen die binnen de kaders van de overeenkomst passen. Dit kan bijvoorbeeld inhouden dat er specifieke situaties worden gedefinieerd waarin de opschorting of ontbinding van de overeenkomst gerechtvaardigd is.
8	VNG	8.6	Garantie levering diensten en vrijwaring	Bent u bereid om deze eis als volgt te herformuleren: "Aanbieder spant zich tot een uiterste in dat..." Verder acht opdrachtnemer een onbeperkte vrijwaring disproportioneel. Wij verzoeken u dan ook de maximering van de vrijwaring te koppelen aan de maximering van de aansprakelijkheid zoals bepaald in artikel 14.5 van het addendum op de algemene inkoopvoorwaarden van opdrachtgever. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, graag uw toelichting waarom u een onbeperkte vrijwaring wel proportioneel acht.	Akkoord, zie ook beantwoording vraag 6.
9	VNG	11.1 / 11.2	Fatale termijnen	De dienstverlening tussen partijen leent zich niet voor fatale termijnen en het melden van een dreigende termijnoverschrijding nu de dienstverlening is gebaseerd op een inspanningsverplichting. Bent u bereid artikel 11.1 en 11.2 niet van toepassing te verklaren?	Ja, dat is akkoord.
10	VNG	14.3	Wijzigen polisvoorwaarden	Opdrachtnemer maakt onderdeel van een internationale verzekeringspolis. Opdrachtnemer kan niet garanderen dat de polisvoorwaarden niet wijzigen zonder toestemming van Opdrachtgever. Wel kan Opdrachtnemer garanderen dat de gevraagde dekking aanwezig zal blijven en een verklaring hiertoe afgeven. Kunt u bevestigen dat dit voldoende is?	Ja, dat is akkoord.
11	aanbestedingsdocument	K3 casus Payrolling	K3 casus Payrolling	U geeft aan dat u van de inschrijver ter onderbouwing graag een opgave met twee voorbeelden wilt ontvangen waarin payrollkandidaten conform de CAO Gemeenten / CAO SGO en CAO Veiligheidsregio's zijn toegepast. Inschrijver neigt te zeggen dat u met deze opgave doelt op geanonimiseerde loonspecificaties, klopt dit? Zo niet, kunt u dan nader toelichten wat u wel verstaat onder 'opgave ter onderbouwing' en wat u dan wel precies wilt ontvangen	Nee, we verwachten twee voorbeelden en zeker geen loonspecificaties. De voorbeelden mogen beschrijvend van aard zijn in de vorm van een referentie.
12		vervolgvraag 92 n.a.v. NVI 1 vraag 8 en 42		In o.a. vraag 8 geeft u aan dat de controle van diploma's en getuigschriften onder de verantwoordelijkheid van de opdrachtnemer valt, zie de SLA's. Nu zijn wij van mening dat in het geval van payroll dit proces van controle lastig te borgen is. Dit heeft o.a. te maken met het feit dat bij payroll de Werving en selectie door de opdrachtgever wordt gedaan. Hier is de payroll party niet bij betrokken. De mdw is dan al aangenomen en daarna zou dan pas de controle van de diploma's gedaan worden. Dit kan betekenen dat een medewerker later in het proces uitvalt omdat men niet kan voldoen aan de eis van bv de diploma's. Om de vraag omtrent de controle van diploma's en overige belangrijke documenten te waarborgen zodat dit zorgvuldig wordt uitgevoerd, verzoeken we u deze eis te laten vervallen, dit gezien het feit dat de opdrachtnemer niet verantwoordelijk is voor het wervings- en selectieproces. Natuurlijk kunnen we na gunning kijken hoe we een juiste vorm aan dit proces kunnen geven zodat we jullie wel ontzorgen in bv de vastlegging van documenten. Gaat u hiermee akkoord?	De controle van diploma's en getuigschriften is een belangrijke stap om de kwaliteit en geschiktheid van de medewerkers te waarborgen. In plaats van de eis volledig te laten vervallen, stellen we een samenwerking voor tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Dit kan bijvoorbeeld inhouden dat de opdrachtgever de initiële controle van diploma's en getuigschriften uitvoert tijdens het wervingsproces, waarna de opdrachtnemer deze documenten verifieert en vastlegt bij de start van de payroll. De opdrachtgever staat open voor overleg om een werkbaar oplossing te vinden waarbij de ontzorging van de opdrachtgever centraal staat.

nr.	Naam document	Verwijzing naar welk onderdeel in document (hoofdstuk, paragraaf en/of blz. nummer)	Onderwerp	Vraag	Antwoord
13		vervolgvraag op NVI 1 vraag 102		In antwoord op vraag 102 geeft u aan dat alle flexibele arbeidskrachten gemigreerd worden naar de makelaar. In antwoord op vraag 66 geeft u akkoord om de flexibele uitzendkrachten keuzevrijheid te geven bij migratie. Kunt u bevestigen dat los van het commerciële oogpunt, er als nog sprake is van keuze vrijheid voor flexkrachten zoals omschreven in antwoord op vraag 66? Dit is namelijk het meest zuiver, waarbij de flexibele arbeidskracht zelf de werkgever kan kiezen. Dit proces heeft voor de Opdrachtgever verder geen impact op continuïteit en mogelijke onduidelijkheid, omdat het proces verder hetzelfde is. Daarnaast voorkomt het mogelijke onrust bij de flexibele arbeidskracht. Graag uw bevestiging dat het antwoord op vraag 66 leidend is.	Nee, leidend is dat de makelaar verantwoordelijk is voor payrolling. Omdat de makelaar extra taken en verantwoordelijkheden krijgt is het ook belangrijk dat de makelaar op basis van de migratie van de bestaande flexibele arbeidskrachten extra verdienvermogen krijgt. Bij de beantwoording van vraag 66 van NVI II wordt bedoeld dat incidentele uitzonderingen hierop wel mogelijk zijn. Een reden zou kunnen zijn dat een flexibele arbeidskracht aangeeft (om principiële redeneren) niet voor de organisatie te willen werken.
14		Vervolgvraag op NVI 1 vraag 15		De verwijzing naar het antwoord op vraag 15 geeft ons waardevolle verheldering. Kunt u ook bevestigen dat het hier niet per definitie om een voorkeurskandidaat gaat, die dus voorkeur op een andere kandidaat heeft, maar om een kandidaat die zich bij u heeft gemeld of eerder voor u heeft gewerkt?	Ja, dat is akkoord.
15		Vervolgvraag op NVI 1 vraag 12		In antwoord op vraag 12 geeft u aan dat de OVER-gemeenten, gemeente Alkmaar, DUO+ en de Veiligheidsregio NHN de aanbesteding beoordelen. In een van de twee casussen zoomt u in op een kleine ambtelijke organisatie. Ons valt op dat alleen de OVER-gemeenten gerekend kan worden binnen deze beoordelaars als kleinere organisatie. In hoeverre is dat representatief voor de andere kleinere organisaties aangesloten bij Stichting Rijk?	De leden van het beoordelingsteam hebben ervaring opgedaan binnen verschillende (gemeentelijke) organisaties en zijn daarom prima in staat de inschrijvingen te beoordelen. Ook vanuit het perspectief van een kleinere organisatie.
16	Aanbestedingsdocument	Aanbestedingsdocument	2.1 planning	U geeft aan dat de inschrijvers wordt gevraagd 16 januari vrij te houden voor de presentaties. Een van onze centrale contactpersonen is die datum met vakantie (al voor de aanbesteding geboekt). Bent u bereid om een tweede datum een week eerder of later als mogelijkheid te bieden?	Nee, tot onze spijt is het helaas niet mogelijk een 2de datum te vinden na de geplande week. De planning laat dat helaas niet toe. Ook kunnen we de presentatie niet een week eerder laten plaatsvinden.
17		Vervolgvraag op NVI 1 vraag 146-147		Inschrijver lijkt de gestelde vragen 146 en 147 niet volledig te hebben begrepen. In artikel 17 van de Raamovereenkomst wordt expliciet aangegeven dat artikel 14 van de VNG-voorwaarden vervalt. Zou u uw antwoorden op deze vragen kunnen herzien in het licht van deze bepalingen?	Ja, het is belangrijk om te verduidelijken dat artikel 17 van de Raamovereenkomst expliciet aangeeft dat artikel 14 van de VNG-voorwaarden vervalt. Dit betekent dat de bepalingen in artikel 14 van de VNG Model Algemene Inkoopvoorwaarden voor leveringen en diensten niet van toepassing zijn op deze overeenkomst.
18	Bijlage C Programma van Eisen uitzenden en payrolling v1.0	3.3 en NVI nr. 39	Subsidie en looncompensatie	Het is voor Inschrijver nog niet geheel duidelijk welke vormen van subsidie en looncompensatie hier wordt bedoeld. Bij looncompensatie in gevan no risk en ziekte, zou het naar onze mening niet logisch zijn deze verdeelsleutel te hanteren, nu Inschrijver daarvoor het volledige risico draagt en dit een werkgeverstegemoetkoming betref. Bedoelt u hier specifiek voordelen die gelden t.a.v. personen die vallen onder de doelgroep banenafpraak en tegemoetkomingen van de Wet Tegemoetkoming Loondomein?	De vormen van subsidie en looncompensatie die hier worden bedoeld, omvatten zowel de voordelen die gelden voor personen die vallen onder de doelgroep banenafpraak als de tegemoetkomingen van de Wet Tegemoetkoming Loondomein (WTL). Dit betekent dat naast de reguliere subsidies en compensaties, ook specifieke regelingen zoals no-riskpolissen en ziekwetcompensaties in aanmerking komen, mits deze van toepassing zijn op de betreffende werknemers. Het is inderdaad niet de bedoeling om de verdeelsleutel toe te passen op compensaties waarbij de inschrijver het volledige risico draagt, zoals bij no-risk en ziekte. De nadruk ligt op het benutten van alle beschikbare regelingen die bijdragen aan de financiële ondersteuning van de werkgever bij het in dienst nemen en behouden van werknemers uit de doelgroep.

nr.	Naam document	Verwijzing naar welk onderdeel in document (hoofdstuk, paragraaf en/of blz. nummer)	Onderwerp	Vraag	Antwoord
19	Bijlage C Programma van Eisen uitzenden en payrolling v1.0	4.1	Bevoegd persoon namens opdrachtgever	U geeft aan dat wijzigingen van wet- en regelgeving en andere (CAO-gerelateerd) ontwikkelingen met betrekking tot rechten en verplichtingen van Flexibele Arbeidskrachten bij een bevoegd persoon van Opdrachtgever gecheckt en goedgekeurd dienen te worden. Wordt met 'een bevoegd persoon van Opdrachtgever' gerefereerd naar de personen genoemd in eis 4.1? Indien ja: Kunt u verduidelijken wie wordt bedoeld met 'verantwoordelijke van opdrachtgever' en hoe voor Opdrachtnemer kenbaar is wie 'verantwoordelijke' is? Indien nee: bent u bereid hier na gunning (in de implementatiefase) nadere afspraken over te maken?	Met 'een bevoegd persoon van Opdrachtgever' wordt inderdaad gerefereerd naar de personen genoemd in eis 4.1. Dit zijn de personen die door de Opdrachtgever zijn aangewezen als verantwoordelijk voor het goedkeuren van wijzigingen in wet- en regelgeving en andere CAO-gerelateerde ontwikkelingen. Indien nodig, kunnen er nadere afspraken worden gemaakt om ervoor te zorgen dat de Opdrachtnemer altijd op de hoogte is van wie de verantwoordelijke personen zijn binnen de organisatie van de Opdrachtgever. Deze kunnen we bijvoorbeeld vastleggen in een DAP.
20	Bijlage D Prijzenblad Flexibele Arbeidskrachten uitzenden en payroll v1.0	Alle tabbladen	Aantal tarieven	Kunt nader toelichten wat uw beweegredenen zijn voor het uitvragen van zo'n groot aantal tarieven? Een aantal van deze tarieven wordt niet meegenomen in de weging, maar zorgt wel voor administratieve lasten bij zowel Opdrachtgever als Opdrachtnemer (ook bij toekomstige tariefwijzigingen). Bent u bereid om tarieven samen te voegen/te schrappen ter beperking van de administratieve lasten?	Dit heeft te maken met de hoeveelheid kostprijzen die hieraan ten grondslag liggen en we op voorhand niet kunnen bepalen welke deelnemer gebruik gaat maken van van bepaalde urensoorten. We gaan dit niet aanpassen, dit is een bewuste keuze in de uitvraag.
21	Aanbestedingsdocument Uitzenden en Payrolling	P. 31	K3 Casus Payrolling	U vraagt inschrijvers om de communicatie en het contracteringsproces te beschrijven voor 'bovenstaande functies'. In het bovenstaande stuk zien wij enkel de functie 'financieel administratief medewerker' staan. Klopt onze aanname dat het hier om een verschrijving gaat en er 'functie' hoort te staan i.p.v. 'functies'?	Er is inderdaad sprake van een verschrijving. Er is maar één functie genoemd, dus enkelvoud.
22	Aanbestedingsdocument Uitzenden en Payrolling	P. 31	K3 Casus Payrolling	In de eerste deelvraag wordt gevraagd naar de begeleiding in het proces 'tot contractering'. Het is ons niet geheel duidelijk of u hiermee de gehele inhuurperiode bedoelt, of dat u doelt op het moment dat de arbeidsovereenkomst is ondertekend en de payrollkracht bij u start met de werkzaamheden?	We bedoelen hier inderdaad top op het moment dat de arbeidsovereenkomst is ondertekend en de payrollkracht bij opdrachtgever start met de werkzaamheden.
Met deze Nota van Inlichtingen hopen we de vragenronde af te ronden. We wensen jullie ontzettend veel plezier én succes bij het voorbereiden van jullie inschrijving. Uiteraard kijken we met grote nieuwsgierigheid uit naar het resultaat van jullie inspanningen!					