

Indien inschrijver meent dat de aanbestedingsdocumenten onduidelijkheden en/of tegenstrijdigheden bevatten, dan wel de geschiktheidseisen, het programma van eisen of de gunningscriteria onduidelijk of ongeoorloofd zijn, dan wel de wijze van beoordelen onduidelijk is, dan wel de aanbestedingsdocumenten geheel of ten dele strijdig zouden zijn met het recht, dan dient de potentiële inschrijver zijn bezwaren uiterlijk 5 kalenderdagen na verzending van deze nota van Inlichtingen, schriftelijk en gemotiveerd aan de aanbestedende dienst uiteen te zetten, bij gebreke waarvan ieder recht om tegen de inhoud van de aanbestedingsdocumenten te ageren verval.

Nota van Inlichtingen 2 EOA Uitzendkrachten NV HMS					
Vraag	Document	Pagina	Paragraaf/artikel	Vraag	Antwoord
1	NVI 1	nvt	Vraag 6	In de KPI die u stelt, staat '...maximaal werkdagen....' Welk aantal werkdagen vóór de opeenvolgende maandag bedoelt u?	Dit betreft 4 werkdagen.
2	Nvi 1	nvt	Vraag 7	In het antwoord op vraag 7 in de NVI wordt aangegeven dat het component gedifferentieerde premie ZW niet wordt toegevoegd aan het prijzenblad. Kunt u toelichten waarom u dit component niet wilt toevoegen?	De componenten gedifferentieerde premie Whk (WGA) en ZW Aanvullend kunnen wel worden ingevuld in het prijsinvalformulier.
3	Nvi 1	nvt	Vraag 32	Verwerkersovereenkomst M.b.t. de verwerkersovereenkomst. Opdrachtgever bepaalt zelf de middelen, het doel en de wijze van verwerking van persoonsgegevens. Dit doet Opdrachtgever niet in opdracht van de Opdrachtnemer. Dit maakt dat Opdrachtgever geen werker maar verwerkersverantwoordelijke is. Dit standpunt wordt in de NVI door verschillende inschrijvers gedeeld. Wij verzoeken u dan ook om uw standpunt te herzien en te bevestigen dat een verwerkersovereenkomst niet aan de orde is. Zo niet, waarom niet?	Akkoord, opdrachtgever bevestigt dat de verwerkersovereenkomst niet van toepassing is
4	NVI 1	nvt	Vraag 56	Het antwoord op vraag 56 is niet duidelijk voor ons. Kunt u aangeven in welk Gunningscriterium de werving terug moet komen en in welke de selectie. Nu staat het bij zowel G2.2 als G2.3.	De vraagsteller van vraag 56 (Nvi 1) heeft het verzoek gedaan om het onderdeel werving en selectie te verwijderen uit G2.3 naar G2.2. Hier heeft Opdrachtgever niet voor gekozen. Het advies is om vooral te kijken naar de context van de vraag. Bij G2.2 is werving onderdeel van de context leveringsbetrouwbaarheid (kwantiteit). Bij vraag G2.3 is dat in relatie tot het werven en selecteren van geschikte kandidaten (kwaliteit).
5	NVI 1	nvt	Vraag 53	In de offerteaanvraag was voor de beantwoording van GC1 4 A4 toegestaan. De vragensteller bij vraag 53 vraagt om dat aan te passen naar 3A4 en 1A3 (planning). In uw antwoord geeft u aan dat de uitwerking mag worden voorzien van één bijlage op A3 formaat. Mag de basistekst uit 3 of 4 A4 bestaan?	Helaas betreft het een verschrijving. De basistekst mag maximaal uit 4 A4's bestaan en daarnaast heeft u de mogelijkheid om één bijlage toe te voegen ten behoeve van een planning. De bijlage dient maximaal 1 A3 te zijn. G2.1. bestaat dus uit maximaal 5 pagina's.
6	NVI 1	nvt	Vraag 174	Kunt u aangeven hoeveel uur deze medewerkers gemiddeld per week werken?	Dit is niet te duiden. Er is namelijk sprake van een combinatie van factoren zoals datgene wat met de desbetreffende uitzendkrachten overeen is gekomen en hoeveel uitzendkrachten opdrachtnemer in gaat zetten om in de gemiddelde behoefte van 2800 uren in te vullen.
7	Nvi 1, vraag 29 en vraag 33		T.a.v. raamovereenkomst artikel 13 sub b en ARVODI artikel 21.4	U geeft in uw antwoord aan dat opdrachtnemer onder omstandigheden wel degelijk aansprakelijk kan zijn voor schade veroorzaakt door de uitzendkracht, bijvoorbeeld bij (per ongeluk) kapotmaken van bedrijfsmiddelen van de opdrachtgever. Ook in dit geval geldt echter dat de materiële werkgever, dat bent u als inlenende partij, aansprakelijk is. HMS heeft immers invloed kunnen uitoefenen op het ontstaan van de schade, opdrachtnemer heeft dat niet. Uitzondering hierop zijn situaties waarin schade bewust veroorzaakt is door een uitzendkracht. In die situaties kunt u rechtstreeks de uitzendkracht aansprakelijk stellen. Graag ontvangen wij uw bevestiging van het bovenstaande en aanpassing van het artikel. Indien u hiermee niet kunt instemmen, vernemen wij graag uw motivering ten aanzien van het feit dat u degene bent die leiding en toezicht heeft en aldus invloed uitoefent op de uitzendkrachten, niet opdrachtnemer.	Opdrachtgever kan dit deels bevestigen. Bij de uitvoering van de werkzaamheden deelt opdrachtgever uw standpunt. Dit vindt inderdaad plaats onder toezicht van opdrachtgever. Echter, moedwillig schade veroorzaken aan bedrijfseigendommen van opdrachtgever zal verhaalbaar zijn. Als motivatie van dit standpunt is dat opdrachtgever niet beschikt over persoonsgegevens van de desbetreffende uitzendkrachten en ook geen mogelijkheid heeft om moedwillig ontstane schade te verhalen.

8	Nvl 1, vraag 32		T.a.v. ARVODI artikel 14.1	(Zie ook vraag 220) In uw antwoord op deze vraag geeft u aan dat opdrachtgever juist persoonsgegevens van medewerkers van opdrachtnemer verwerkt. Bedoelt u hiermee aan te geven dat u van mening bent dat opdrachtgever verwerker is, en opdrachtnemer verantwoordelijke in de zin van de AVG? Indien het antwoord 'ja' is, is dat onjuist. Beide partijen zijn zelfstandig verantwoordelijken in de zin van de AVG t.a.v. de persoonsgegevens van de medewerkers van partijen. Iedere partij heeft namelijk eigen verwerkingsdoeleinden en middelen om deze gegevens te verwerken. Zodoende hoeft er dus géén verwerkersovereenkomst te worden gesloten. Graag leggen wij dat uitvoeriger aan u uit, mocht u dit wensen. Kunt u dit bevestigen? zo nee, waarom niet?		Zie het antwoord op vraag 3 van deze Nvl.
9	Nvl 1, vraag 61		T.a.v. PvE 1.4	Inschrijver bedoelt met haar vraag dat alleen haar eigen verplichtingen uit bijvoorbeeld de wet voor haar rekening zijn. Ook HMS heeft verplichtingen uit de wet ihkv inzet van tijdelijke arbeidskrachten. Denk aan de zorgplicht uit artikel 7:658 BW (zorgen voor een veilige werkomgeving), en aan de verplichtingen uit de Wet arbeid vreemdelingen om een kopie paspoort in de administratie te behouden. Kortom; opdrachtnemer wil alleen die verplichtingen uit de wet en cao op haar nemen, die daadwerkelijk op haar van toepassing zijn. Niet de verplichtingen van opdrachtgever. Kunt u dit bevestigen? zo nee, waarom niet?		Dit kan bevestigd worden.
10	Nvl 1, vraag 62		T.a.v. PvE 1.6	Vervolg vraag: kunt u bevestigen dat op deze vrijwaring, de aansprakelijkheidsbeperkingen van artikel 11 raamovereenkomst van toepassing zijn? Inschrijver kan immers geen onbeperkte aansprakelijkheid accepteren, daarnaast is dat in strijd met de Gids Proportionaliteit. Kunt u dit bevestigen? zo nee, waarom niet?		Dit kan bevestigd worden.
11	Nvl 1, vraag 64		T.a.v. PvE 1.8	U geeft geen antwoord op onze vraag. Daarom herhalen wij onze vraag: In welke situatie zou Opdrachtnemer of de uitzendkracht een compensatie verlangen in verband met het uitzendbeding en de overname van de uitzendkracht door HMS? Graag uw toelichting.		Zie het antwoord op vraag 25.
12	Nvl 1, vraag 70		T.a.v. PvE 1.17	U geeft geen antwoord op onze vraag, daarom herhalen wij de vraag: Hier staat: Tijdelijke arbeidskrachten dienen zich op verzoek van opdrachtgever te legitimeren. Kunt u bevestigen dat van Opdrachtnemer in dit kader enkel wordt verwacht dat zij de uitzendkrachten vóór de start van de werkzaamheden bij HMS (schriftelijk en expliciet) instrueert om zich op verzoek van HMS te legitimeren? Zo nee, kunt u dat toelichten wat u verwacht van Opdrachtnemer?		Dit kan niet bevestigd worden: Er zijn situaties denkbaar waarbij gebeurtenissen maken dat een uitzendkracht zich aan de hand van een legitimatiebewijs (bv ID-kaart) dient te legitimeren om vast te kunnen stellen dat de bewuste uitzendkracht ook daadwerkelijk de veronderstelde uitzendkracht is. Dit kan zijn n.a.v. wangedrag en klachten of op verzoek van bevoegd gezag. Daarnaast wil opdrachtgever erop wijzen dat voor iedereen boven 14 jaar een legitimatieplicht bestaat.
13	Nvl 1, vraag 91		T.a.v. PvE 1.74 KPI 3	Vervolg vraag: u geeft aan dat het hierbij niet gaat om een enkele medewerker die bijvoorbeeld te laat de dienst start. Kunt u dan aangeven hoe inschrijver deze KPI moet lezen, aangezien hier duidelijk staat: "de daadwerkelijke aanwezigheid van de medewerkers" en "Dit betreft ook te laat komen/starten en/of de gehele dienst niet vol maken." Betekent dit dat wanneer er minimaal 1 in-house medewerker op tijd is, de dienst op tijd start en de dienst volledig vol maakt, er geen boete wordt opgelegd? Graag uw toelichting.		Indien die medewerker in staat is om de dienstverlening conform afspraken uit te voeren is dat juist. Voor opdrachtgever is het van belang dat zodra de inhouse dienstverlening op tijd van start gaat, de uitzendkrachten worden opgevangen, de juiste informatie ontvangen en aan het werk kunnen gaan.

14	Nvl 1, vraag 106		Raamovereenkomst artikel 21.2	U geeft in uw antwoord aan: <i>Artikel 21.2 ziet toe op alle gedragingen van opdrachtnemer</i> . In het betreffende artikel van de raamovereenkomst gaat het echter om uitvoeren van die verplichtingen door allen die bij de uitvoering van de overeenkomst betrokken zijn. Inschrijver wil duidelijk maken dat uitzendkrachten hier niet onder kunnen vallen. Opdrachtnemer heeft namelijk geen leiding en toezicht over de flexibele arbeidskrachten en zodoende ook geen inzicht in de vertrouwelijke informatie waar de flexibele arbeidskracht toegang toe heeft. Ook kan zij niet ingrijpen in het handelen van de flexibele arbeidskracht. Kunt u daarom bevestigen dat dit artikel uitdrukkelijk niet ziet op de in te zetten flexibele arbeidskrachten? Uiteraard kan Opdrachtnemer wel een geheimhoudingsverklaring laten tekenen door deze arbeidskrachten, echter kan zij er niet voor instaan. Zo nee, waarom niet?		Dit kan opdrachtgever deels bevestigen. Op verzoek, bijvoorbeeld kantoorfuncties, kan opdrachtgever eisen dat er een geheimhoudingsverklaring wordt getekend.
15	Nvl 1, vraag 179		PvE, Eis 1.28	(zie ook vraag 205) Uit de tekst van de eis maakt Inschrijver op dat het niet de intentie is van de Aanbestedende Dienst dat de VOGs door de Opdrachtnemer aan de Opdrachtgever worden verstrekt. Dat is immers ook niet toegestaan. In het antwoord op deze vraag gaat het echter wel over het verstrekken van een VOG. Inschrijver denkt nog altijd dat haar aanname correct is, maar kunt u volledigheidshalve bevestigen dat het niet de intentie is van de Aanbestedende Dienst dat (kopiën van) de VOGs worden verstrekt door de Opdrachtnemer?		Dit kan bevestigd worden
16	Nvl 1, vraag 213		PvE, Eis 1.35	In uw antwoord geeft u aan dat 'de inhouse dienstverlening een belangrijke taak heeft om (...) samen met de opdrachtgever actief op opvolging toe te zien'. Inschrijver kan waar mogelijk ondersteunen hierbij, maar heeft zoals gezegd niet de leiding en toezicht. Kunt u bevestigen dat de Aanbestedende Dienst met de in het antwoord geformuleerde nuance niet beoogt om enige (eind)verantwoordelijkheid en/of aansprakelijkheid in dit kader bij Opdrachtnemer neer te leggen?		Dit kan bevestigd worden. Wat betreft aansprakelijkheid zie het antwoord op vraag 7 van deze Nvl.
17	Nvl 1, vraag 222		Offerteaanvraag, GZ.1	Kunt u bevestigen dat de huidige leverancier van HMS dit gunningscriterium dient te beantwoorden als zijnde nieuwe leverancier/inschrijver?		Uiteraard, het gelijkheidsbeginsel blijft onverminderd van toepassing
18	Nvl 1, vraag 8		Prijsinvalformulier	U geeft aan dat overuren niet gelden voor de pensioenbijdrage, echter zijn wij gehouden om het Stipp pensioenfonds te gebruiken in de uitzendbranche. Daar is de pensioengrondslag Sociaal Verzekeringsloon en niet contractuele uren. Dat betekent dat wij over alles wat bruto uitbetaald dient te worden pensioen dienen te berekenen en af te dragen. Kunt u in verband hiermee de pensioenpremie toevoegen?		Dit is akkoord, het is als cel E2 toevoegd in de werkbladen overuren van het prijsformulier, versie 1.1
19	Nvl 1, vraag 7		Prijsinvalformulier	U geeft aan het beeld niet te delen dat de Ziektewet toegevoegd dient te worden aan het onderdeel Werkgeverslasten Sociale Premies. Echter is de Ziektewet een onderdeel van de Werkhervattingskas samen met de WGA premie (welke wel is opgenomen) en dient dit dus ook onder de sociale premies opgenomen te worden. Kunt u dit toevoegen of dienen wij de complete werkhervattingskaspremie onder de WGA te vermelden?		Zie het antwoord op vraag 2.
20	Bijlage 1-Programma van Eisen		eis 1.23	U schrijft dat met betrekking tot deze opdracht inschrijver voldoende kennis dient te vergaren van de opdrachtgever, de aard van de uit te voeren werkzaamheden, locatie en werkomstandigheden. Inschrijver heeft hier de volgende vragen over: 1. Inschrijver gaat ervan uit dat de kennis, informatie etc. vanuit Opdrachtgever aan Opdrachtnemer wordt verstrekt? 2. Kunt u bevestigen dat u met deze eis doelt op de doorgeleidingsplicht van Opdrachtnemer?	Wij hadden deze vraag wel opgenomen, maar wij denken dat deze niet beantwoord is.	Excuses dat de vraag is weggefallen. 1: Ja, hierbij geldt een haal- en brengplicht. Opdrachtnemer wordt uitgenodigd om als er informatie mist, hier actief navraag over te doen. 2: Dit kan bevestigd worden
21			Vraag 6	U geeft aan dat "is: In 100% van de gevallen zorgt opdrachtgever ervoor dat de weekplanning/-aanvraag maximaal werkdagendagen voor de opeenvolgende maandag beschikbaar is gesteld." Kunt u aangeven hoeveel (werk)dagen van te voren de planning wordt aangeleverd?		Zie het antwoord op vraag 1 van deze Nvl

22			Vraag 7	Onder F3 in het prijzenblad wordt de post WHK benoemd met tussen haakjes WGA. Echter, de WHK- premie bestaat zowel uit de ZW-flex (ofwel via het UWV ofwel via Eigenrisicodragers) én uit de WGA (ofwel via het UWV ofwel via Eigenrisicodragers). Kan opdrachtgever bevestigen dat onder F3 WHK zowel bestaat uit de WGA als de ZW-flex premie en dat die moet worden opgenomen in de prijsopbouw? Indien u niet akkoord gaat kunt u toelichten waarom niet?	Hiervoor refereert inschrijver naar het overzicht premies 2024 van Flexsecurity (zie link). Voor de volledige verwijzing kunt u onderstaande link gebruiken. Referentie link: https://www.flexknowledge.nl/content/uploads/2023/12/FK110919R3-Overzicht-definitieve-premies-2024.pdf	Zie het antwoord op vraag 2 van deze NvI.
23			vraag 8	Wij zijn het niet eens met het door u gegeven antwoord op vraag 8. Immers het pensioengevend loon wordt vastgesteld op basis van het werkelijke loon en niet contractuele uren (zie artikel 7.2 van het reglement van flexsecurity. Dit betekent dat ook het loon van de overuren een onderdeel van de pensioengrondslag. Kunt u op basis van deze informatie het tarievenblad aanpassen voor overuren? Indien niet, kunt u toelichten waarom niet?	ter verduidelijking	Zie het antwoord op vraag 18 van deze NvI
24			Vraag 32	Inschrijver begrijpt uw antwoord op vraag 32 niet helemaal. U geeft hierin aan dat u als Opdrachtgever Verwerker zou zijn, echter u heeft bij de aanbestedingsstukken een concept verwerkingsovereenkomst gedaan die uitgaat van Opdrachtnemer als Verwerker. Echter, het betreft hier het verwerken van persoonsgegevens ten behoeve van arbeidsbemiddeling. In de zin van de AVG zijn zowel Opdrachtnemer als ook Opdrachtgever in het kader van de gevraagde dienstverlening aan te duiden als Verantwoordelijke. Immers hebben zij beide eigen verantwoordelijkheden en eigen wettelijke grondslagen om de persoonsgegevens van flexibele arbeidskrachten te verwerken. Als Verantwoordelijke stelt zowel opdrachtgever als opdrachtgever derhalve zijn eigen doelen en middelen vast en kan Opdrachtnemer niet worden gekwalificeerd als Verwerker in de zin van de AVG. Opdrachtnemer is dan ook van mening dat deze verwerkersovereenkomst niet van toepassing is op onze onderhavige dienstverlening. Bent u bereid om na gunning hier nader over in overleg te treden?	juridisch	Zie het antwoord op vraag 3 van deze NvI.
25			Vraag 64	Wij begrijpen het antwoord op vraag 64 niet. U geeft aan dat u het uitzendbeding een zaak tussen opdrachtgever en de desbetreffende uitzendkracht ziet. In het uitzendbeding is de opdrachtgever (cq inlener) een onmisbare partij. Zie hiervoor artikel 7:691 lid 2 van het BW en Artikel 15 lid 1 van het cao voor uitzendkrachten 2024 versie juli 2024. Kunt u derhalve toelichten wat u met de reactie bedoelt?	verduidelijking	Dank voor de verhelderende nuance in uw vraagstelling. Opdrachtgever bevestigt dat (uiteraard) het BW en de CAO worden gevolgd. Echter voor Fase B geldt dat opdrachtgever zich conformeert aan de gemaakte afspraken in relatie tot de duur van de overeengekomen inzet van de desbetreffende uitzendkracht.
26			Vraag 91	In uw antwoord geeft u weer dat ""dat het niet gaat om het te laat komen of niet aanwezig zijn van een enkele medewerker, maar het te laat starten van de inhouse dienstverlening in zijn geheel"". Hierbij wil inschrijver de opdrachtgever 2 punten onder de aandacht brengen: 1. de kpi is dusdanig beschreven dat het in eerste instantie gaat om de aanwezigheid, om vervolgens de dienstverlening uit te voeren, wat moeten we aanhouden? 2. het lijkt erop met uw antwoord dat u er van uit gaat dat inschrijver, gedurende de ""openingstijden"" van de inhouse dienstverlening standaard minimaal 2 medewerkers aanwezig heeft. Dit lijkt inschrijver niet perse noodzakelijk. Daar de opkomstcontrole (in de ochtend) prima door 1 medewerker kan worden uitgevoerd; voor de ""overige"" werkzaamheden (gedurende de rest van de dag) kan er dan een andere (2e) collega aanhaken, klopt onze zienswijze?	verduidelijking	1: Met aanwezigheid wordt niet bedoeld aanwezig en ""met de benen op tafel"", maar startklaar om de bijbehorende werkzaamheden uit te voeren. 2: Opdrachtgever laat het aan de vakbekwaamheid van opdrachtnemer over om juist in te schatten hoeveel medewerkers er benodigd zijn om de inhouse dienstverlening goed en tijdig uit te voeren.

27			Vraag 91	In uw antwoord geeft u aan dat een verbeter traject 2 x 4 weken zal duren. Inschrijver begrijpt ter dege dat een dergelijk periode een slechte bezetting een enorme impact heeft op de samenwerking. Inschrijver stelt voor dat er een alternatieve periode komt om een dergelijk issue op te lossen. Opdrachtgever gaat nu namelijk ook voorbij aan overmacht situaties (file, problemen met de auto, ziekte, etc) welke incidenteel zullen voorkomen en waarbij er een direct opeisbare boete is. Inschrijver hecht meer waarde aan een goede samenwerking waarbij, bij een dergelijke uitzonderlijke overmacht situatie, bijvoorbeeld basisafspraken zijn hoe er mee om te gaan. Kunt u het termijn van verbetering te organiseren herijken? Wij stellen voor om hierbij 2 x 2 weken aan te houden	verduidelijking	Naar mening van opdrachtgever is bij de vraag 91 van de eerste Nvl duidelijk gemotiveerd waarom een verbeterperiode niet wenselijk en derhalve akkoord is. Ook een periode van 2 x 2 weken is daarmee niet akkoord.
28			Vraag 92	*Wij verzoeken u het antwoord op vraag 92 te heroverwegen om de volgende redenen: Een opkomstverplichting van 100% is in de praktijk onrealistisch en onhaalbaar. Het komt vaak voor dat de opkomst lager is dan 100%, doordat uitzendkrachten (ook beladers) last minute ziek kunnen worden, problemen met vervoer kunnen ervaren, zich kunnen verslapen of, in sommige gevallen, simpelweg niet op komen dagen. Volgens de door u voorgestelde berekeningsmethode zou dit direct leiden tot een opkomstpercentage minder dan 100%, wat oncontroleerbare factoren betreft die buiten de macht van een inschrijver liggen. In plaats van de focus te leggen op de opkomstverplichting, zouden wij liever zien dat de nadruk wordt gelegd op het realiseren van een optimale voorziening. Dit betreft niet alleen de opkomst, maar ook hoe een inschrijver met maatregelen zoals planningsoptimalisatie en poolmanagement ervoor zorgt dat de dienstverlening op de afgesproken niveaus blijft. Denk hierbij aan het inzetten van reservepersoneel of het extra oproepen van medewerkers om te garanderen dat de dienst wordt uitgevoerd, zelfs als er onverwachte verstoringen zijn. Wij verwijzen bovendien hierbij naar Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit, waarin wordt gesteld dat het disproportioneel is om een risico neer te leggen bij de inschrijver, indien dat risico niet in redelijkheid of onder reële voorwaarden verzekeraar is. Het onrealistisch eisen van een opkomst van 100% legt een onverzekerbaar risico bij de inschrijver, wat in strijd zou zijn met de proportionaliteitsvereisten. Wij stellen daarom voor om de opkomst-KPI te vervangen door een KPI die gericht is op de optimale voorziening. Daarnaast zouden wij, indien gewenst, een realistisch opkomstpercentage kunnen opnemen. Om een eertijke en haalbare koppeling tussen de KPI en het boetebeding te maken, is het noodzakelijk meer inzicht te krijgen in de exacte aantallen van de gevraagde diensten, zodat wij een passende verhouding tussen de KPI en het boetebeding kunnen voorstellen. Kunt u hiermee instemmen?	heroverweging	Niet akkoord: Ten eerste is opdrachtgever van mening dat de door u voorgestelde KPI's juist voor extra ruis zorgen. Ten tweede deelt opdrachtgever verwijzing naar de Gids Proportionaliteit niet. Het gaat hierbij om boete's, niet om schade en daarnaast heeft u juist maximaal invloed op de aanwezigheid van uw uitzendkrachten. Opdrachtgever niet. Ten derde wijst opdrachtgever u erop dat boetes pas aan de orde komen nadat opdrachtnemer tot twee keer toe een verbetertraject heeft kunnen uitvoeren. Verder wijst opdrachtgever u op vraag 243 van de Nvl 1. Als maatregel kan opdrachtnemer extra personeel als reserve oproepen, waarbij opdrachtgever de handreiking doet dat de wachturen van 3 van deze reservers in rekening kunnen worden gebracht indien zij niet ingezet worden.
29			Vraag 144	Er wordt verwezen naar antwoord op vraag 35; die vraag en antwoord hebben geen betrekking op de hier gestelde vraag. Klopt onze aanname dat dat vraag 26 moet zijn?	controle	Excuus, dit had inderdaad vraag 26 moeten zijn.

30			Vraag 151	Zoals benoemd is inschrijver, vanwege de krappe arbeidsmarkt, voornemens om kandidaten proactief op te leiden tot chauffeur. Om deze optie gestand te kunnen doen stelt inschrijver voor om voor opgeleide kandidaten een separate afspraak te maken voor wat betreft de overnametermijn. Deze opleidingskandidaten kunnen niet eerder overgenomen worden dan na 2080 uur. De reden is dat we verplicht zijn om deze kandidaten een jaarcontract te bieden. Kunt u hiermee instemmen?	aanvulling op eerder gestelde vraag	Opdrachtgever kan instemmen met de kostenloze overname nadat het jaarcontract is geëxpireerd
31			vraag 154	Excuus voor de onduidelijkheid. Inschrijver wou met deze vraag aanduiden dat de jaarlijkse wettelijke wijzigingen (buiten eventuele wijzigingen die gedurende het jaar bekend worden) niet voor 1 december bekend zijn, aangezien de publicatie in de Staatscourant begin december wordt gedaan. Daardoor is het voor opdrachtnemer niet mogelijk deze prijswijzigingen door te geven voor 1 december. Kunt u ermee instemmen dat na 1 december de jaarlijkse tarieven mogen worden doorgegeven?	aanvulling op eerder gestelde vraag	Dit is akkoord.
32			vraag 155	U geeft in antwoord vraag 155 aan aan dat u de gewerkte uren bij opdrachtnemer zal aanleveren. Om een zo efficient mogelijk proces in te richten wenst opdrachtnemer uw urenregistratie te koppelen met ons eigen systeem. Wij kennen daarbij twee mogelijkheden: 1) Opdrachtnemer kan op basis van de SETU-standaarden (zie Setu.nl) een koppeling middels een webservices verbinding tussen onze beide systemen aangaan. 2) Het is tevens mogelijk om een urenrapport op basis van een Excel of CSV bestand wekelijks (ma/zo) vanuit uw systeem in ons systeem te uploaden. Kunt u aangeven of u met een of beide mogelijkheden kunt werken en kunnen wij de exacte toepassing van deze alternatieven na gunning met u onderzoeken?	verduidelijking	Het uitgangspunt is de eerste optie. De tweede optie dient als workaround indien de eerste optie (tijdelijk) niet gerealiseerd kan worden.
33			Vraag 156	Opdrachtgever geeft aan dat de uren op dagbasis inzichtelijk dienen te zijn in de webportal én aangeleverd kunnen worden middels een API. Bij opdrachtnemer zijn de uren inzichtelijk via de webportal, er is echter geen API beschikbaar om deze gegevens digitaal bij opdrachtgever aan te leveren. De uren worden bij opdrachtgever geschreven en door opdrachtgever bij opdrachtnemer aangeleverd, opdrachtgever beschikt dus zelf ook over deze gegevens. De uren zijn wel op weekbasis inzichtelijk op de facturen en in rapportages (en op dagbasis in de portal). Kan opdrachtgever hiermee akkoord gaan?	verduidelijking	Dit is akkoord
34			Vraag 159	In vraag 159 geeft opdrachtgever aan niet relevant te vinden welk financieel systeem het betreft. Opdrachtnemer streeft altijd naar een zo soepel en compliant mogelijk proces en heeft al veel ervaring met verschillende financiële systemen bij klanten. Met de naam van het financiële systeem kunnen wij kijken of we hier al ervaringen mee hebben en welke koppelmogelijkheden er eventueel zijn. Kan opdrachtgever met deze informatie wellicht iets meer aangeven over het systeem? Indien dit niet mogelijk is, kan opdrachtgever aangeven of de API volgens de geldende SETU standaarden in de branche gemaakt zal gaan worden?	verduidelijking	Met het financiële systeem van opdrachtgever wordt geen koppeling gemaakt.
35			Vraag 161	Er ontbreken nog een aantal antwoorden op vraag 161. Kunt u ons nog van een antwoord voorzien? 2) Hoe vaak komt het voor dat buiten de beschikbaarheidstijden ook nog gebruik wordt gemaakt van de telefonische bereikbaarheid? 3) Kunt u hierbij een onderscheid maken tussen bereikbaarheid van 0530-2330 en daarbuiten?	verduidelijking	2: Dit is afgelopen jaar niet voorgekomen, echter opdrachtgever wenst wel de mogelijkheid te hebben om te kunnen bellen indien er sprake is van een calamiteit. 3: Niet van toepassing aangezien het niet is voorgekomen.

36			vraag 9-102-169-194 In antwoord op de vragen 9-102-169-194 geeft u aan dat u niet kunt bevestigen dat de aansprakelijkheidsbeperking in artikel 11.2/3 ook van toepassing is op de vrijwaring door opdrachtnemer, zoals opgenomen in artikel 11.4. Dit zou betekenen dat er sprake is van een onbeperkte vrijwaring, hetgeen onaanvaardbaar is voor de Inschrijver als beursgenoteerde onderneming. Gelet op haar wettelijke verplichtingen met betrekking tot risicobeheer, kan de Inschrijver niet akkoord gaan met een vrijwaring die geen beperking van het bedrag kent. In dit verband wijzen wij op de Corporate Governance Code, die de verantwoordelijkheid van het bestuur van een beursgenoteerde onderneming benadrukt voor de naleving van wet- en regelgeving, evenals het adequaat beheersen van risico's die verband houden met de ondernemingsactiviteiten. De Inschrijver heeft derhalve de verplichting om risico's te beheersen, wat onder meer inhoudt dat geen onbeperkte vrijwaring wordt aanvaard, maar dat een beperking van de vrijwaring dient te worden opgenomen. Het aanvaarden van een onbeperkte vrijwaringsplicht zou onaanvaardbare financiële risico's met zich meebrengen, die bovendien niet verzekeraar zijn. In dit kader verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit, waaruit blijkt dat het disproportioneel is om een risico bij de Inschrijver neer te leggen wanneer dat risico niet in redelijkheid en onder reële voorwaarden verzekeraar is. Tevens verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 D van de Gids Proportionaliteit, waarin is opgenomen dat de aanbestedende dienst geen aansprakelijkheid, en derhalve ook geen vrijwaring, kan verlangen die niet op enige wijze is gelimiteerd. Wij verzoeken u dan ook dringend om uw antwoord op de bovengenoemde vragen te herzien en te bevestigen dat de vrijwaring zal worden beperkt tot de bedragen waarvoor de opdrachtnemer aansprakelijk is. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, welke beperking van de vrijwaring is u wel acceptabel? Indien u niet bereid bent de vrijwaring te beperken, verzoeken wij om een gedetailleerde motivering van uw standpunt.	juridisch	Opdrachtgever bevestigt de beperking tot een bedrag van € 1.250.000,- per geval en maximaal € 2.500.000,- per kalenderjaar.
37			vraag 29-104-116 Inschrijver kan zich niet verenigen met het antwoord op vraag 29. Dit antwoord is bovendien niet in lijn met artikel 11.1 van de raamovereenkomst, waarin wordt bepaald dat de Opdrachtgever op basis van artikel 6:170 BW aansprakelijk is voor schade die wordt veroorzaakt door de Flexibele Arbeidskrachten die door Opdrachtnemer bij de Opdrachtgever te werk worden gesteld. Wij verzoeken u dan ook dringend om uw antwoord op vraag 29 te herzien en in overeenstemming te brengen met de bepalingen van artikel 11.1 van de raamovereenkomst. Mocht u niet bereid zijn om dit te doen, verzoeken wij u om uw standpunt gemotiveerd toe te lichten.	verduidelijking	Zie het antwoord op vraag 7.

38			vraag 99-125-191-192	inschrijver kan zich niet geheel verenigen met uw antwoord op vraag 125. Het vraagstuk rondom scholing is namelijk genuanceerder dan het antwoord suggereert. Indien een flexibele arbeidskracht een verplichte, functiegerelateerde opleiding of bijscholing moet volgen, zoals voorgeschreven door uw beleid of de CAO, dienen zowel de opleidingskosten als de kosten van de uren die aan de opleiding besteed worden, voor rekening van de opdrachtgever te komen. Dit is immers ook het geval voor uw eigen medewerkers. Indien het gaat om een opleiding die niet direct functiegerelateerd is, of die gericht is op duurzame inzetbaarheid, zouden de kosten in dat geval voor rekening van de uitzender moeten komen. Kunt u instemmen met deze nuancering? Indien niet, verzoeken wij u dringend om uw standpunt met concrete argumenten en onderbouwing toe te lichten.		Opdrachtgever kan hier niet mee instemmen: Binnen de context van verplichte opleidingen is de uitzendkracht formeel een medewerker van de opdrachtnemer (de uittener).
39	NVI I		vraag 8	Graag lichten wij de pensioenregeling en de kostprijsberekening van de uitzendkracht nader toe. Aangezien inschrijver is aangesloten bij de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), zijn wij verplicht ons te houden aan de ABU-cao en de daarbij horende pensioenregeling. Deze regeling, uitgevoerd door Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP), stelt dat alle looncomponenten die vallen onder het sociale verzekeringsloon (SV-loon) pensioendragend zijn. Dit betekent dat ook overuren onderdeel uitmaken van het SV-loon en daarmee automatisch meetellen als pensioendragende uren. Dit is de reden waarom wij graag het onderdeel pensioen bij het onderdeel werkgeverslasten CAO in de tabbladen van de overuren willen toevoegen. Kunt u de kostprijs hierop aanpassen?		Zie het antwoord op vraag 18 van deze Nvl.
40	NVI I		vraag 29	inschrijver kan inderdaad aansprakelijk gesteld worden voor directe schade die het gevolg zijn van o.a. roekeloosheid en opzet. Inschrijver kan nimmer aansprakelijk gesteld worden voor indirecte schade, te denken valt aan gederfde inkomsten, etc. Kunt u dat bevestigen?		Niet akkoord. Zoals in Nvl 1 al gesteld is wordt in het Burgerlijk Wetboek geen onderscheid gemaakt tussen directe en indirecte schade. Opdrachtgever volgt het BW.
41	NVI I		vraag 32	inschrijver wil u verzoeken om het antwoord op vraag 32 toch te heroverwegen en een verwerkersovereenkomst niet van toepassing te laten zijn o.b.v. onderstaande. Bij inzet van uitzendkrachten bij opdrachtgever komt de uitzendkracht in dienst van het uitzendbureau. Dit betekent dat het uitzendbureau formeel werkgever is en verantwoordelijke voor de verwerking voor de gegevens van deze Uitzendkracht en doet dit voor zichzelf op de manier zoals zij dit wenst, uiteraard volgens AVG richtlijnen. Deze gegevens worden niet ten behoeve van de opdrachtgever verwerkt. Het is dan ook niet nodig om een verwerkersovereenkomst te sluiten. Gaat u akkoord met het achterwege laten van de verwerkersovereenkomst, zo niet, kunt u motiveren waarom volgens u het sluiten van een verwerkersovereenkomst dan nog steeds noodzakelijk is.		Zie het antwoord op vraag 3 van deze Nvl.
42	NVI I		vraag 103	Opdrachtgever geeft aan dat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen directe en indirecte schade. Hiertoe willen wij u graag verwijzen naar de gids proportionaliteit, artikel 3.9.1.1. Op basis van dit artikel willen wij u vriendelijk verzoeken om inschrijver niet aansprakelijk te stellen voor indirecte schade. Kunt u hiermee instemmen?		Niet akkoord. Zoals in Nvl 1 al gesteld is wordt in het Burgerlijk Wetboek geen onderscheid gemaakt tussen directe en indirecte schade. Opdrachtgever volgt het BW.
43	NVI I		vraag 226	Het is inschrijver nog niet duidelijk hoe de daadwerkelijke planning nu tot stand komt en met welke applicatie gewerkt gaat worden. Inschrijver werkt namelijk bij meerdere afval inhouses met haar eigen planapplicatie waarmee zijn uitzendkrachten plant en u als opdrachtgever toegang heeft. Graag uw aanvullende toelichting op dit punt.		Er is een duidelijke knip tussen de plannings van opdrachtgever en opdrachtnemer. Opdrachtgever verstrekt een weekaanvraag voor de benodigde aantallen. Opdrachtnemer maakt gebruik van eigen plannings en het bijbehorende systeem om dit in te vullen. Er wordt niet door opdrachtgever gewerkt in het systeem van opdrachtnemer.

44	NVI I		vraag 227	in uw antwoord geeft u aan dat dit in eis 1.12 is benoemd, echter gaat het hierbij om ad-hoc inzet op basis van 'dag-inhuur'. De ad-hoc aanvraag voor de volgende dag wordt naar mening van inschrijver niet voor 09.00 uur uitgezet (aannee). Het gaat hierbij dus sec om ad-hoc aanvragen die gedurende de dag worden gedaan voor de volgende dag. Tot welk tijdstip zet opdrachtgever deze aanvragen uit. Graag uw toelichting hierop.		De basis is een weekaanvraag. De aanpassingen die daarna komen zijn geen ad-hoc aanvragen. De ad-hoc aanvragen betreffen de aanvragen die op dezelfde dag tot 7:00 uur gedaan worden. Dit is in lijn met het gestelde in eis 1.12 van het PvE.
45	NVI I		vraag 243	In vraag 243 wordt voorgesteld om extra beladers op te roepen per dag om calamiteiten op te vangen. U geeft aan hier deels akkoord mee te zijn. Kunt u hier een aanvulling op geven inzake facturatie. Deze extra beschikbaarheid dient inschrijver uiteraard wel aan haar uitzendkrachten te betalen, mag inschrijver deze extra beschikbaarheid doorbelasten naar opdrachtgever.		Zie het antwoord op vraag 28.
46	Vervolg vraag op antwoord 32			Gegadigde ziet niet goed in welk opzicht u zou optreden als verwerker van de persoonsgegevens die door of via Opdrachtnemer aan u worden verstrekt. De ABU gaf hierover in een recente handreiking het volgende aan: De opdrachtgever is verwerkingsverantwoordelijke ten aanzien van de persoonsgegevens die zij bezit of nodig heeft in haar rol als feitelijk werkgever. Wanneer de uitzendkracht niet meer bij die betreffende opdrachtgever werkt, moeten de persoonsgegevens zo snel mogelijk en conform wetgeving worden vernietigd, aangezien zij dan geen doel meer dienen en de opdrachtgever ook geen grondslag heeft de gegevens (nog) langer te bewaren. (ook terug te vinden via Nieuwe Privacyhandreiking - Richtlijnen m.b.t. positie opdrachtgevers/derden - ABU). We willen u dan ook vriendelijk verzoeken om uw antwoord te heroverwegen (waarna partijen uiteraard nog steeds beide verplicht zijn de AVG na te leven), bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u dan uitleggen waarom niet?		Zie het antwoord op vraag 3 van deze Nvi.
47	Vervolg vraag op antwoord 188			Bent u dan bereid om op te nemen dat het voor partijen binnen de grenzen van de het aanbestedingsrecht en in alle redelijkheid mogelijk zal zijn om ten aanzien van een eventuele verlenging te bespreken of een wijziging in de voorwaarden nodig en ook mogelijk is en zo ja, deze wijziging dan ook zal worden vastgelegd? Zo nee, kunt u dan aangeven waarom niet?		Opdrachtgever zal zich inspannen om zich zo redelijk mogelijk op te stellen, mits dit niet leidt tot een wezenlijke wijziging van de opdracht en diens voorwaarden.
48	Vervolg vraag op antwoord 205			Daarmee nemen we aan dat dit afdoende tegemoet komt aan de wensen van de klant en dat ook niet in een later stadium door Opdrachtnemers het bewijs van het bestaan van een VOG aan Opdrachtgever verstrekt hoeft te worden. Kunt u dat bevestigen? Zo nee, zou u dan onze eerdere vragen willen heroverwegen?		Dit is juist
49	Vervolg vraag op antwoord 103			Bent u dan bereid om aansprakelijkheid voor vertragingsschade, gemiste besparingen en reputatieschade uit te sluiten? Indien u hier niet mee akkoord kunt gaan, kunt u dan aangeven waarom niet?		Niet akkoord. Zoals in Nvi 1 al gesteld is wordt in het Burgerlijk Wetboek geen onderscheid gemaakt tussen directe en indirecte schade. Opdrachtgever volgt het BW.
50	Vervolg vraag op antwoord 100			We willen u vriendelijk verzoeken om uw antwoord te heroverwegen, ook in lijn met hetgeen bij vraag en antwoord 38 in de Nvi is gesteld. Bent u hiertoe bereid?		Zie het antwoord op vraag 7.

51	Vervolg vraag op antwoord 106			U geeft in uw antwoord aan dat artikel 21.2 van de Raamovereenkomst ziet op alle gedragingen van Opdrachtnemer. Dat is in de basis ook wat Opdrachtnemer beoogd: Zij heeft er geen probleem mee om in te staan voor geheimhouding door haar eigen medewerkers. Wanneer het gaat over geheimhouding door de flexibele arbeidskracht, denkt Opdrachtnemer graag mee en zou zij er bijvoorbeeld voor Opdrachtgever voor kunnen zorgen dat elke flexibele arbeidskracht voor aanvang van de werkzaamheden een geheimhoudingsverklaring ondertekent die geldt tussen de flexibele arbeidskracht en de opdrachtgever, zodat de belangen van opdrachtgever in dat kader optimaal worden behartigd. Uiteraard kan Opdrachtnemer ook voor dat proces en de ondertekening van die verklaring voor aanvang van de werkzaamheden instaan, maar redelijkerwijs zou haar verplichting en of verantwoordelijkheid niet verder dan dat moeten reiken. Kunt u dit onderschrijven? Zo nee, kunt u dan aangeven waarom niet?		Zie het antwoord op vraag 14.
52	Vervolg vraag op antwoord 107			Fijn dat u bereid bent in overweging te nemen om de boete te maximaliseren. Aangezien zowel in vraag 107 als in 198 gevraagd wordt om een maximering op jaarbasis, nemen we aan dat die maximering als zodanig mogen interpreteren. Kunt u dat bevestigen? Zo nee, wilt u dan overwegen om alsnog een maximering op jaarbasis toe te voegen?		Dit is inderdaad op jaarbasis
53	Vervolg vraag op antwoord 26			U verwijst naar het antwoord op vraag 26, maar daarin wordt enkel aangegeven wat de kosten van de aan de flexibele arbeidskracht verstrekte PBM's zijn. Opdrachtnemer heeft verzocht om dit artikel buiten toepassing te verklaren, nu Opdrachtnemer geen rechtsgrond heeft voor de vordering op de flexibele arbeidskracht. Bent u hiertoe bereid?		Zie het antwoord op vraag 77 van de eerste Nvl.
54	Vervolg vraag op antwoord 63			Uitzendkrachten werken onder uw leiding en toezicht. Het is voor Opdrachtnemer dan ook lastig in te zien hoe zij verantwoordelijk zou zijn voor door uitzendkrachten onder uw leiding en toezicht begane overtredingen. Conform de Gids Proportionaliteit dient het risico te worden gealloceerd bij de partij die het risico kan beheersen of beïnvloeden. Deze mogelijkheden heeft Opdrachtnemer niet ten aanzien van het gedrag van de uitzendkracht. We verzoeken u dan ook vriendelijk, maar dringend om uw antwoord te heroverwegen en deze eis buiten toepassing te verklaren. Indien u daar niet toe bereid bent, bent u dan bereid om overeen te komen dat indien aan Opdrachtgever een verkeersboete wordt opgelegd wegens een door een flexibele arbeidskracht begane verkeersovertreding dat opdrachtgever dit aan opdrachtnemer meldt, met toezending van een kopie van de boetebeschikking, zo spoedig mogelijk na ontvangst van de boetebeschikking, doch uiterlijk vier weken voor het verstrijken van de bezwaartermijn die met betrekking tot de boetebeschikking geldt. Indien blijkt dat de flexibele arbeidskracht inderdaad reed ten tijde van de beboete overtreding, verrekent opdrachtnemer de verkeersboete met zijn salaris en ontvangt opdrachtgever van opdrachtnemer een creditnota ter hoogte van het boetebedrag. Kunt u daarmee instemmen?		Niet akkoord. Het betreft de medewerkers van de uitlener. Opdrachtgever vraagt niet van de uitzendkrachten om de verkeerswet te overtreden. Indien een uitzendkracht alsnog een boete opgelegd krijgt heeft leiding en toezicht van de opdrachtgever hier geen invloed op.
55	Vervolg vraag op antwoorden 210 en 73			De door u gegeven verwijzing lijkt niet helemaal aan te sluiten op de door ons gestelde vraag, nu het uitzenden zonder uitzendbeding (of detacheren) niet alleen plaatsvindt in fase B. Zou u wellicht alsnog antwoord kunnen geven op onze vraag?		Het antwoord op vraag 210 van de Nvl 1 dient ja te zijn.
56	Vervolg vraag op antwoorden 213 en 199			In de verhouding tussen de formeel en de materieel werkgever en de bijbehorende verantwoordelijkheden ten opzichte van de flexibele arbeidskracht, ziet Opdrachtnemer geen ruimte om toezicht op het handelen en nalaten van flexibele arbeidskrachten als verantwoordelijkheid op te leggen aan de formeel werkgever, ook niet als er sprake is van een inhousevestiging. Dat die vestiging inhouse is, brengt niet met zich mee dat die vestiging (en daarmee Opdrachtnemer) verantwoordelijk is of wordt voor het leiding en toezicht op de Flexibele Arbeidskracht. Kunt u dat bevestigen?		Dat kan bevestigd worden en is in lijn met het gestelde in de voorgaande Nvl

57	Vervolg vraag op antwoord 214			Uiteraard is het een verantwoordelijkheid van Opdrachtnemer om geschikte kandidaten te zoeken en voor te stellen. Opdrachtnemer stelt voor om ter nuancering van deze eis op te nemen dat Opdrachtgever Opdrachtnemer (steeds) van het meest recente Arbdo document zal voorzien met daarin een beschrijving van de uit te voeren werkzaamheden op basis waarvan Opdrachtnemer de flexibele arbeidskracht zal informeren en vragen of hij/zij zich fysiek in staat acht om deze werkzaamheden uit te voeren. Kunt u daarmee akkoord gaan? Zo nee, waarom niet?		Opdrachtgever zal opdrachtnemer informeren over de vereisten. De uitvoering van de controle hierop en bijbehorende verantwoordelijkheid of de uitzendkracht hier aan voldoet ligt bij opdrachtnemer.
58	Vervolg vragen op antwoorden 202 en 91			Dank voor het meebewegen in het naar beneden bijstellen van de boete per voorval en het invoeren van een maximum op jaarbasis. U geeft aan dat u zich niet kunt vinden in het toepassen van een herstelmogelijkheid op deze eis van 2x 4 weken. Bent u wel bereid tot het invoeren van een kortere herstelmogelijkheid, die beter bij de impact van de schending past, bijvoorbeeld met de termijn van 2x 2uur? Begrijpen wij verder uw uitleg goed als we daaruit opmaken dat de eis niet per individuele overtreding (dus te laat komen / eerder weggaan etc) moet worden gezien, maar voor de gehele inhouseservice gezamenlijk? Dus dat het te laat komen van een teamlid niet leidt tot schending van deze eis, als de inhouseservice opgestart kan worden?		Zie de antwoorden op de vragen 27 en 28.