

Nota van Inlichtingen 2 behorende inkooptraject Uitzendkrachten en Payroll

Betreft	Nota van Inlichtingen 2	Datum	27 mei '26
Van	Veiligheidsregio Haaglanden	Ref.	TN 579802

Nr.	Betreft	Vraag
1.	Beschrijvend document 1.9 – loonsomfactor en cao-wijzigingen	Kan Opdrachtgever bevestigen dat ook kostenverhogingen die rechtstreeks voortvloeien uit cao-wijzigingen, waaronder wijzigingen in reserveringen en arbeidsvoorwaardelijke componenten zoals bovenwettelijke dagen, gedurende de looptijd van de overeenkomst mogen worden doorberekend, nu deze kosten net zo min beïnvloedbaar zijn door Opdrachtnemer als wettelijke werkgeverslasten, sociale premies en pensioenpremies? Zo nee, waarom niet?
Antwoord	Alleen als deze kostenverhogingen voortvloeien uit CAO-wijzigingen van de VRH.	

Nr.	Betreft	Vraag
2.	Prijzenblad	In het prijzenblad kan uitsluitend door middel van een vinkje één loonsomfactor worden aangeboden binnen een vooraf bepaalde range van 1,8 tot 2,4, waarbij voor zowel uitzenden als payroll dezelfde bandbreedte geldt. Dit is naar onze mening niet realistisch, omdat uitzenden en payroll wezenlijk van elkaar verschillen in aard van de dienstverlening en kostenopbouw. De gelijkwaardige beloning moet volledig worden geïntegreerd in de kostprijs. Voor uitzenden is een loonsomfactor van 1,8 dan ook feitelijk niet reëel, waardoor op voorhand geen volledige score kan worden behaald, terwijl voor payroll een geheel andere kostprijsopbouw geldt en een dergelijke factor juist wel voorstelbaar kan zijn. Is Opdrachtgever bereid de bandbreedte voor uitzenden aan te passen naar een loonsomfactor van 2,0 tot 2,6? Zo nee, kunt u onderbouwd uitleggen hoe u een loonsomfactor van 1,8 als haalbaar ziet?
Antwoord	Het is aan de aanbieders om de loonsomfactor te kiezen die bij hun dienstverlening past. Gezien onze huidige loonsomfactoren vinden wij dat de gegeven bandbreedte voldoet, waarbij niet de hoogste score op dit onderdeel behaald hoeft te worden omdat het onderdeel is van meerdere beoordelingscriteria.	

Nr.	Betreft	Vraag
3.	Beschrijvend document 3.6 – identiteitscontrole	VRH heeft aangegeven niet akkoord te gaan met het verzoek tot vrijwaring voor de gevolgen van een onjuiste en/of tekortschietende controle op de werkvloer. Kan Opdrachtgever in ieder geval bevestigen dat de controle en vaststelling van de identiteit op de

		werkvloer plaatsvindt door Opdrachtgever aan de hand van het originele identiteitsdocument, mede gelet op het risico van persoonsverwisseling en het feit dat deze controle plaatsvindt op locatie van Opdrachtgever en onder diens toezicht? Zo nee, waarom niet?
Antwoord	Nee, de identiteitscontrole is de verantwoordelijkheid van de opdrachtnemer, waar de medewerker feitelijk bij in dienst is. Het risico wordt niet herkend omdat de samenwerking met een uitzendkracht begint na een persoonlijke kennismaking.	

Nr.	Betreft	Vraag
4.	Eis 25 – aansprakelijkheid	VRH heeft aangegeven niet akkoord te gaan met het verzoek om Opdrachtnemer te vrijwaren voor de gevolgen van bedrijfsongevallen overkomen door uitzend- en payrollkrachten. Kan Opdrachtgever in ieder geval bevestigen dat zij verantwoordelijk is voor de arbeidsomstandigheden, arbo en veiligheid op en van de werkvloer en voor de gebruikte bedrijfsmiddelen, nu de werkzaamheden plaatsvinden onder leiding en toezicht van Opdrachtgever en op diens locatie, en dat zij in dat kader aansprakelijk is voor de gevolgen van bedrijfsongevallen die voortvloeien uit die werkomstandigheden? Zo nee, waarom niet?
Antwoord	De VRH sluit aan bij de wettelijke aansprakelijkheid in Nederland. Mocht deze bij een incident door een rechter beperkt worden, dan zal de VRH dat accepteren. Hiermee zal niet op voorhand uitsluiting op alle gevolgen plaats vinden.	

Nr.	Betreft	Vraag
5.	Nvl vraag 22	<p>De aanbestedende dienst hanteert in het prijzenblad omrekenfactoren die naar onze analyse onder de kostprijs (exclusief marge) van de loonsom liggen. Dit creëert ruimte voor strategische en manipulatieve inschrijvingen, waarbij inschrijvers niet op basis van een reële en kostendekkende prijsstelling concurreren, maar op basis van niet-duurzame aannames.</p> <p>Hierdoor wordt naar onze mening geen gelijk speelveld gecreëerd tussen inschrijvers. Partijen die wel rekenen met realistische kostprijzen worden hiermee benadeeld ten opzichte van partijen die onder kostprijs inschrijven. Dit staat haaks op de beginselen van transparantie en gelijke behandeling.</p> <p>Wij zijn dan ook van mening dat de aanbestedende dienst met de huidige systematiek onrechtmatig handelt.</p>

		Kunt u toelichten hoe u dit risico ondervangt en op welke wijze u alsnog een gelijk speelveld waarborgt?
Antwoord	Het speelveld is voor alle partijen gelijk en volstrekt transparant. Alle partijen hebben dezelfde inschrijfopties. Het is aan de inschrijvende partijen om hun kostenniveau te bepalen en een passend tarief aan te bieden. Wij rekenen op een professionele markt die hiermee om kan gaan.	

Nr.	Betreft	Vraag
6.	Nvl Vraag 1	Moet het verschil tussen ABP Pensioen en Stipp opgenomen worden in omrekenfactor of los gefactureerd worden?
Antwoord	Dit moet worden opgenomen in de omrekenfactor. Daarmee wordt dit structureel in rekening gebracht bij de VRH. Het is aan de inschrijver om de passende omrekenfactor aan te bieden.	

Nr.	Betreft	Vraag
7.	Nvl vraag 8	<p>Ten aanzien van het antwoord op vraag 8 inzake eis 25 merken wij op dat de werkzaamheden door uitzend- en payrollkrachten plaatsvinden onder leiding, toezicht en binnen de werkomgeving van Opdrachtgever.</p> <p>In dat kader verzoeken wij Opdrachtgever nader toe te lichten op welke juridische grondslag zij van mening is dat Opdrachtnemer volledig aansprakelijk blijft voor de gevolgen van bedrijfsongevallen, ook in situaties waarin Opdrachtnemer geen feitelijke invloed heeft op arbeidsomstandigheden, veiligheidsmaatregelen, instructies of toezicht op de werkvloer.</p> <p>Kan Opdrachtgever tevens verduidelijken hoe dit standpunt zich verhoudt tot de zorgplicht van de inlener/opdrachtgever zoals bedoeld in artikel 7:658 BW en de toepasselijke verplichtingen uit de Arbowet?</p> <p>Indien Opdrachtgever haar standpunt handhaaft, verzoeken wij haar te bevestigen dat Opdrachtnemer in ieder geval niet aansprakelijk wordt gehouden voor schade die het gevolg is van omstandigheden die onder de verantwoordelijkheid, leiding of het toezicht van Opdrachtgever vallen.</p>
Antwoord	Zie het antwoord bij vraag 4.	

Nr.	Betreft	Vraag
8.	Nvl vraag 19	<p>Naar aanleiding van het antwoord op vraag 19 inzake paragraaf 1.9 verzoeken wij Opdrachtgever te verduidelijken hoe zij wijzigingen in STiPP-premies gedurende de looptijd van de overeenkomst kwalificeert.</p> <p>STiPP vormt immers een verplichte pensioenregeling binnen de ABU- en NBBU-context en premieaanpassingen vloeien niet voort uit een commerciële keuze van Opdrachtnemer, maar uit verplichte sectorale regelgeving.</p> <p>Kan Opdrachtgever bevestigen dat wijzigingen in STiPP-premies worden aangemerkt als wijzigingen in verplichte pensioenpremies en derhalve wel voor doorbelasting in aanmerking komen, ook indien deze wijzigingen voortvloeien uit aanpassingen binnen de ABU- of NBBU-regelgeving?</p> <p>Indien Opdrachtgever dit niet bevestigt, verzoeken wij haar toe te lichten hoe zij verwacht dat Opdrachtnemer verplichte stijgingen in STiPP-premies gedurende de looptijd van de overeenkomst financieel kan opvangen binnen een vaste loonsomfactor net als andere cao componenten die wij verplicht dienen door te voeren.</p>
Antwoord	Niet akkoord. Wij vergoeden niet op basis van uw kosten, maar op basis van de CAO bij de VRH inclusief pensioenbijdragen. Wijzigingen in STiPP-premies komen voor rekening en risico van opdrachtnemer.	

Nr.	Betreft	Vraag
9.	Nvl vraag 12	<p>Naar aanleiding van het antwoord op vraag 12 inzake eis 10 merken wij op dat bij payroll de werving en selectie van de kandidaat feitelijk door Opdrachtgever plaatsvindt. Opdrachtnemer heeft in die situatie beperkt dan wel geen invloed op de keuze van de kandidaat, diens geschiktheid voor de functie, de inhoud van de werkzaamheden, de arbeidsomstandigheden en de dagelijkse aansturing.</p> <p>Tegen die achtergrond verzoeken wij Opdrachtgever nader toe te lichten hoe zij het proportioneel acht dat alle verplichtingen en financiële risico's met betrekking tot ziekte, ZW/WIA, WW en transitievergoeding volledig bij Opdrachtnemer worden neergelegd, terwijl Opdrachtnemer slechts beperkt invloed kan uitoefenen op instroom, functioneren, begeleiding en uitstroom van de payrollkracht.</p> <p>Kan Opdrachtgever tevens bevestigen dat, indien:</p>

		<p>een payrollkracht achteraf niet blijkt te voldoen aan de door Opdrachtgever gestelde functie-eisen of verwachtingen; en/of ziekte, (gedeeltelijk) wegvallen van werk of arbeidsongeschiktheid (mede) verband houdt met de werkzaamheden, werkomstandigheden of aansturing binnen de organisatie van Opdrachtgever, de daaruit voortvloeiende kosten en verplichtingen niet zonder meer volledig voor rekening van Opdrachtnemer komen?</p> <p>Indien Opdrachtgever haar standpunt handhaaft, verzoeken wij haar te verduidelijken welke concrete beïnvloedings- en sturingsmogelijkheden Opdrachtnemer volgens Opdrachtgever heeft om deze risico's daadwerkelijk te beheersen binnen een payrollconstructie.</p>
Antwoord	De VRH handhaaft haar standpunt. De gevraagde dienstverlening is standaard in de markt, het is daarom aan de marktpartijen om risico's te beheersen.	