

MR. J (JOOST) HAEST is advocaat/partner bij Severijn Hulshof Advocaten in Den Haag. Zijn vakgebieden: Bouwrecht, Aanbestedingsrecht en Vastgoed.

Prestatiemeten (past performance)



Prestatiemeten (past performance) is een groeiend fenomeen. De systematiek bestaat uit het meten en beoordelen van de opdrachtnemer tijdens de uitvoering van opdrachten waarbij de beoordelingen inzichtelijk worden gemaakt en meegewogen kunnen worden bij volgende aanbestedingen. Goede beoordelingen kunnen zorgen voor een hogere waardering en daarmee dus een betere kans die opdracht te verwerven. In de basis lijkt dit een mooi systeem. Wie goed presteert, heeft de volgende aanbesteding een streepje voor. Maar als jurist heb ik de afgelopen jaren toch de nodige problemen met prestatiemeten voorbij zien komen.

Neem nu de aannemer die bij een opdrachtgever steevast scoort tussen het cijfer zeven tot negen, maar bij een stevige discussie over meerwerk ineens tweeën en drieën scoort zonder echt aanwijsbare reden. Of de grote aannemer die al vele jaren op verschillende werken van een grote opdrachtgever goede scores behaalt, maar door omstandigheden toevallig in één kwartaal geen prestatiescore verkrijgt waardoor de aannemer niet voldoet aan de eis dat vijf aaneensluitende kwartalen een prestatie score moet zijn behaald. Weg mooie gemiddelde. Daar aan kan toegevoegd worden een recente kwestie die ziet op een aanbesteding van Rijkswaterstaat waarbij prestatiemeten als selectiecriterium werd gehanteerd. Meerdere mkb-inschrijvers hebben bezwaar gemaakt tegen dit selectiecriterium. Allereerst werd betoogd dat de selectie van de gegadigden niet op een objectieve wijze plaatsvindt. Het gaat immers om subjectieve beoordelingen van Rijkswaterstaat (vergelijk ook de uitspraak van de Rechtbank Gelderland van 22 januari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:1042). Daarnaast werd betoogd dat sprake is van een discriminerende selectiemethode. Opdrachtnemers die niet meerdere grote en langdurige werken voor Rijkswaterstaat uitvoeren en/of nog geen uitvoeringsperformance hebben (veelal mkb-bedrijven), worden benadeeld. Weliswaar verkrijgen deze gegadigden volgens de systematiek van Rijkswaterstaat een fictieve score van 7,0, maar bij voorgaande aanbestedingsprocedures is reeds gebleken dat diverse opdrachtnemers die veelvuldig (grote) werken voor Rijkswaterstaat uitvoeren, aanmerkelijk hogere scores dan een 7,0 behaald hebben. Deze partijen hebben derhalve direct een voorsprong, hetgeen in strijd is met het gelijkheidsbeginsel. Na diverse klachten weigerde Rijkswaterstaat aanvankelijk het selectiecriterium aan te passen. Nadat twee mkb-bedrijven daarop een kort geding aanspanden, koos Rijkswaterstaat eieren voor haar geld en trok de gehele aanbesteding in, met grote nieuwskoppen in bijvoorbeeld Cobouw als gevolg. Conclusie: het prestatiemeten is in de basis een mooi instrument, maar er dient nog het nodige aan gesleuteld te worden om als volwaardig en deugdelijk instrument ingezet te worden.