

Nota van inlichtingen 1 – Inhuur personeel (Uitzendkrachten en Payrolling)

24 november 2023



Bijgaand treft u de Nota van inlichtingen 1 inzake de aanbesteding Inhuur personeel (Uitzendkrachten en Payrolling) van AQUON.

De Aanbestedende dienst heeft besloten gezien de huidige kenmerken van de markt de range voor de omrekenfactor aan de bovenzijde te verhogen naar 2,500. De nieuwe range voor de omrekenfactor wordt dus gesteld op minimaal 1,700 en maximaal 2,500. Dit geldt voor alle 3 de percelen. De gewijzigde prijzenbladen zijn bijgesloten bij deze Nota. Tevens is bij deze Nota van Inlichtingen ook het bijgewerkte 'Format financieel-economische draagkracht' bijgesloten welke betrekking heeft op vraag en antwoord 5.

Met vriendelijke groet,
Pro 10 B.V.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
1.	Contract	Tarifiering o.b.v. contracturen	Payrolling	In Eis EFB-1 geeft u aan dat payroll werknemers werken o.b.v. contracturen. In paragraaf 4.6 van de aanbestedingsleidraad geeft u echter aan dat facturatie o.b.v. 'overeengekomen of daadwerkelijk gewerkt uur' zal gebeuren. Wanneer inschrijver naar het prijsblad kijkt vraagt u maar één tarief uit. Het moet hierom voor inschrijver helder zijn welke contractvariant u uitvraagt in uw tarieven. Het uitvragen van twee contractvarianten (gewerkte uren en contracturen) is in dit geval niet mogelijk, daar beide varianten verschillende kostprijzen hebben. Zo moeten wij bij de contractvariant 'gewerkte uren' reserveringen opnemen voor verlof- en feestdagen, terwijl dit bij de contractvariant 'contracturen' niet hoeft. Kunt u bevestigen dat wij, conform Eis EFB-1, onze tarieven dienen te baseren op contracturen?	Betreft inderdaad contracturen.
2.	Inhoud	Bijlage Conformiteitenlijst, eis EFB-7, pagina 14	Payrolling	U geeft aan dat u gebruikmaakt van TimeTell en dat Inschrijver zich aan deze werkwijze dient te conformeren. Gaat u ermee akkoord wanneer Inschrijver TimeTell koppelt aan haar eigen	Bij een eventuele samenwerking zullen we de mogelijkheden voor koppelen samen onderzoeken. De kosten voor het mogelijk maken van de koppeling zijn voor inschrijver.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
				systeem? Op die manier wordt de benodigde informatie over en weer geautomatiseerd uitgewisseld, wat in de ogen van Inschrijver efficiënter en bovendien aanzienlijk minder foutgevoelig is. Graag uw reactie.	
3.	Inhoud	Aanbestedingsleidraad, paragraaf 2.5, pagina 14	Payrolling	In de aanbestedingsleidraad, paragraaf 2.5 "Omvang van de Opdracht" noemt u de omvang voor het perceel Payrolling. Wat is hierbij de verwachte in- en uitstroom van personeel op jaarbasis?	In- en uitstroom kan fluctueren. Op korte(re) termijn verwachten we i.h.k.v payroll uitstroom en doorstroom naar AQUON. In de loop van 2024 houden wij vanwege verhuizing rekening met instroom.
4.	Proces	Aanbestedingsleidraad, paragraaf 4.4, pagina 31	Payrolling	In de aanbestedingsleidraad, paragraaf 4.4 Beoordelingsmethodiek- en procedure perceel 3, noemt u dat er een beoordelingscommissie wordt samengesteld. Uit hoeveel leden bestaat deze beoordelingscommissie en wat zijn de functies/rollen van deze leden?	De beoordelingscommissie bestaat naar verwachting uit een vertegenwoordiging vanuit HR/Werving & selectie, HR adviseur, Contractmanagement en waarschijnlijk ook Assistent Management.
5.	Inhoud	Aanbestedingsleidraad, paragraaf 3.4.1, pagina 18	Uitzendkrachten laboratoriumpersoneel, Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	In de aanbestedingsleidraad, paragraaf 3.4.1 Financiële en economische draagkracht, noemt u onder punt 2 dat de quick ratio van Inschrijver minimaal 0,90 dient te bedragen over het meest recente afgesloten boekjaar. In bijlage "Format financieel-economische draagkracht" wordt echter een quick ratio van minimaal 1,00 geëist. Welke van deze twee cijfers is juist?	Dank voor de oplettendheid, quick ratio van minimaal 0,90 is juist in deze. Het 'Format financieel-economische draagkracht' zal worden aangepast en bijgevoegd bij deze Nota van Inlichtingen.
6.	Proces	Aanbestedingsleidraad, par. 4.4.3, pagina 33. Onderdeel 2: Portal-perceel 3 payrolling	Payrolling	In de uitwerking van "Onderdeel 2: Portal – Perceel 3 payrolling" noemt u op pagina 33 van de aanbestedingsleidraad dat het ook is toegestaan om inloggegevens te verstrekken. Dit wordt als bijzin genoemd, maar dit maakt een groot verschil voor de uitwerking van dit onderdeel. Met het oog op een gelijke beoordeling tussen alle inschrijvers, verzoekt Inschrijver u om een duidelijke lijn te trekken in hetgeen u verwacht aan beantwoording op onderdeel 2. Het verstrekken van inloggegevens waarmee u zelf het portal kunt ervaren of het aanbieden van een video van 5 minuten waarin het portal wordt weergegeven is	Het uitgangspunt is dat de Aanbestedende dienst goed inzicht wordt gegeven in de werking van de Portal waarbij inschrijver van één of meer van de geboden mogelijkheden gebruik kan maken. De mogelijkheden zijn: a) print screens, b) kort filmpje (max. 5 minuten), c) een beschrijving van de functionaliteiten (verruimd naar max 3 A-4) De tijdelijke inlogmogelijkheid vervalt. De beoordeling vindt plaats tegen het licht van de punten als vermeld onder 4.4.3 waarmee inschrijver bij de beantwoording van dit onderdeel rekening moet houden.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
				compleet anders in ervaring en naar verwachting dus ook in beoordeling. Graag ontvangt Inschrijver een toelichting op hetgeen u hier precies verwacht en hoe u denkt inschrijvers op een gelijke manier te gaan beoordelen.	
7.	Proces	Aanbestedingsleidraad, par. 1.5, pagina 8: Planning / paragraaf 4.4.3, pagina 33	Payrolling	In de planning in paragraaf 1.5 van de aanbestedingsleidraad, staat "demo portal perceel 3" op 14 februari 2024. In paragraaf 4.4.3 van de aanbestedingsleidraad noemt u echter dat er voor perceel 3 geen demo wordt gevraagd. Deze informatie lijkt elkaar dus tegen te spreken. Inschrijver ontvangt graag een verduidelijking over welke informatie juist is en wat u precies verwacht van Inschrijver.	Voor het perceel Payrolling, is er inderdaad <i>geen</i> sprake van een demo.
8.	Inhoud	Prijzenblad	Payrolling	Dit model vraagt van opdrachtnemer om nominale bedragen in te vullen. Dit is geen probleem maar kan tot gevolg hebben dat enkele elementen niet herkenbaar zullen zijn voor opdrachtgever. Denk bijvoorbeeld aan vakantiegeld. Dit bedraagt 8% in de CAO, in de kostprijs kan dit 9% worden, omdat men ook over ziekte dagen recht opbouwt op vakantiegeld, maar dit model daar geen rekening mee houdt. Dit betekent concreet dat u in dit model andere percentages zult zien dan dat in de CAO staan vermeld. Bent u zich hiervan bewust? Let wel, opdrachtnemer hanteert uiteraard de percentages die gelden in de cao.	Dit vormt geen probleem, <u>mits alle kosten maar verwerkt zijn</u> in het Prijzenblad (en duidelijk is waar en waarom kosten kunnen afwijken van de percentages uit de CAO). Dit kunt u aangeven in het Prijzenblad.
9.	Inhoud	Aanbestedingsleidraad par 1.7.3	Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	In paragraaf 1.7.3 geeft u aan dat een partij maar één keer mag inschrijven. Hierbij geeft u ook aan dat een derde niet voor meerdere Inschrijvers garant mag staan indien het de geschiktheidseisen betreft rondom financiële en economische draagkracht. In paragraaf 1.7.4. geeft u aan dat meerdere partijen die vallen onder dezelfde holding allen een zelfstandige inschrijving mogen doen mits zij op verzoek kunnen aantonen dat deze inschrijving onafhankelijk tot stand is gekomen. Om te voldoen aan de geschiktheidseisen betreft	Akkoord, waarbij de moedermaatschappij zich ervan bewust moet zijn dat zij voor beide dochters instaat mocht aan beide worden gegund.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
				financiële en economische draagkracht zal inschrijver, in verband met een geconsolideerde jaarrekening, een beroep moeten doen op zijn moedermaatschappij. Indien onze zustermaatschappij ook een inschrijving wenst te doen zullen ook zij, in verband met deze geconsolideerde jaarrekening, ook een beroep moeten doen op dezelfde moedermaatschappij. Uiteraard schrijven beide partijen volledig zelfstandig in en kunnen zij dit ook aantonen. Kunt u ermee akkoord gaan dat, indien beide partijen zullen inschrijven, zij beide een beroep op haar moedermaatschappij kunnen doen?	
10.	Inhoud	Kwalitatieve gunningscriteria	Uitzendkrachten overig personeel	Inschrijver heeft met interesse kennis genomen van de aanbesteding en is eventueel geïnteresseerd om in te schrijven op perceel 2. Hierbij valt het inschrijver op dat de te verwachten omzetspotentie voor perceel 2 is geraamd op gemiddeld € 250.000 - € 500.000 per jaar en dat u gaat gunnen aan twee partijen. Dit betekent dat, bij een gelijke verdeling tussen beide partijen, per partij de gemiddeld geraamde omzet per jaar tussen de € 125.000 en € 250.000 zal bedragen. Om in te kunnen schrijven op dit perceel moeten inschrijver zes gunningscriteria beantwoorden. Dit betreft 4 kwalitatieve gunningscriteria die schriftelijk beantwoord moeten worden waarvoor in totaal 13 A4 geschreven moet worden en daarnaast 2 gunningscriteria die mondeling beantwoord moeten worden. Inschrijver acht dit grote aantal kwalitatieve gunningscriteria niet proportioneel ten opzicht van de geraamde omzet voor dit perceel. Zeker ook als dit vergeleken wordt met het beperkte aantal gunningscriteria voor perceel 3 (drie gunningscriteria), waarbij de geraamde omzet voor de partij dit perceel 3 gegund krijgt tussen de € 800.000 en € 1.000.000 bedraagt. Bent u bereid om het aantal gunningscriteria voor perceel 2 aan te passen,	Perceel 3 is een minder complex perceel waarvoor er minder kwalitatieve aspecten zijn om zich te onderscheiden. Bij Perceel 1 en 2 is wel sprake van meer kwalitatieve onderdelen waar het onderscheidend vermogen van belang is. Dit heeft uitgemond in de gestelde criteria en staat los van de geraamde opdrachtwaarde.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
				zodat dit meer in lijn is met de te verwachten omzet? Graag uw toelichting.	
11.	Inhoud	Verklaring belastingdienst	Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	In eis UIT-6 geeft u aan dat u een verklaring van de belastingdienst verlangt met betrekking tot volledige afdrachten. De Belastingdienst geeft aan beursgenoteerde uitzendondernemingen jaarlijks een verklaring af voor de betaling van de loonheffingen en omzetbelasting. Onze organisatie is in het bezit van een dergelijke verklaring. Indien u dat wilt, kunnen wij u de benodigde documentatie overhandigen. Gaat u hiermee akkoord?	Ieder bewijs waar het gevraagde uit blijkt is akkoord. Uw bewijs wordt 1 keer per jaar afgegeven, dat is akkoord doch indien Opdrachtgever erom verzoekt dient u een (ander) sluitend bewijs ook vaker aan te kunnen leveren.
12.	Uitvoering	Digitale urenregistratie	Uitzendkrachten overig personeel	In eis EFB-7 vermeldt u het gebruik van een digitale urenregistratie waarin op medewerkersniveau declaraties geaccordeerd kunnen worden. Wij hanteren een portal waarbij u declaraties van inhuurkrachten op elk gewenst moment van uw computer of smartphone kunt controleren, afwijzen of met terugwerkende kracht aan kunt passen. Gaat u akkoord met deze wijze van uren controleren?	Ja, akkoord.
13.	Uitvoering	Conformiteitenlijst EFB-4	Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	U geeft aan dat de opdrachtnemer de naam van de inhurende manager op de factuur dient te noteren. Wij vermelden deze gegevens normaal gesproken niet op onze facturen, daar zij ofwel bij het aangaan van de raamovereenkomst, ofwel bij het ingaan van een opdracht eenmaal dienen te worden afgestemd. Deze gegevens kunnen tevens grotendeels in de portal van opdrachtnemer worden ingezien. Kunt u aangeven welke gegevens absoluut noodzakelijk zijn op de factuur en eis EFB-4 hierop aanpassen?	In plaats van de inhurend manager volstaat het vermelden van een kostenplaats van Opdrachtgever ook.
14.	Uitvoering	Facturatie	Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	In artikel EFB-4 vermeldt u een maandelijkse of vierwekelijkse factuur te willen ontvangen. In de uitzendbranche vindt de verloning van de flexkrachten plaats op weekbasis, waardoor onze administratieve processen ook een wekelijks karakter hebben, gecombineerd met een	Zie 'Bijlage Concept-raamovereenkomst perceel 2 Uitzendkrachten overige functies' art. 5.4. De overeenkomst prevaleert boven de Aanbestedingsstukken en bijlagen en dus de conformiteitenlijst. In samenspraak met Opdrachtgever kan de betaaltermijn langer of korter worden, waarbij vooralsnog van EFB-4 moet worden uitgegaan.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
				standaard betaaltermijn van 14 dagen. Facturatie per maand of vier weken impliceert gemiddeld een langere betalingstermijn voor onze organisatie, zeker in combinatie met een betalingstermijn van 30 dagen. Bent u akkoord met een factuur per week?	
15.	Uitvoering	Opdrachtbevestiging	Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	U geeft in eis WSA-13 aan dat u de opdrachtbevestiging wilt ondertekenen en/of accorderen. In de portal van opdrachtnemer kunt u de door ons opgemaakte opdrachtbevestiging inzien. Voor startdatum kunt u eventuele wijzigingen hierop, indien u niet akkoord bent met de opdrachtbevestiging, aan ons doorgeven. Geeft u geen wijzigingen door, dan wordt de opdrachtbevestiging als akkoord beschouwd. Bent u akkoord met deze werkwijze en termijn?	De opdrachtbevestiging in de portal is akkoord. In sommige gevallen zal het niet lukken eventuele wijzigingen door te geven voor de startdatum. Het moet dan nog wel mogelijk zijn wijzigingen door te geven.
16.	Uitvoering	Bijlage Conformiteitenlijst WSA-13	Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	Het genereren van de nadere overeenkomst van opdrachtnemer kent een automatisch karakter, en daardoor een vaste opmaak. Wij vermelden de volgende gegevens standaard op onze nadere overeenkomsten: - Contactpersoon bevestiging in de aanhef - Naam flexwerker & geboortedatum - Legitimatietype en documentnummer - Werklocatie (als die afwijkt van het officiële adres van het bedrijf) - Start- en einddatum - Werktijden, arbeidsomvang & functie - Beloningsregeling(CAO) & inschaling - Uurtarief (excl. btw) & ingangsdatum van dit tarief - Kostenvergoedingen Zou u hiermee akkoord kunnen gaan?	Akkoord.
17.	Contract	Concept raamovereenkomst art 5.4	Uitzendkrachten overig personeel	U wenst een betalingstermijn van 30 dagen. In de uitzendbranche vindt de verloning van de flexkrachten plaats op weekbasis, waardoor onze administratieve processen ook een wekelijks	In de praktijk ligt de betaaltermijn ruim binnen de 30 dagen. Niet akkoord met uw voorstel.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
				karakter hebben. Een betalingstermijn van 30 dagen betekent een langere voorfinanciering door opdrachtnemer. Gaat u akkoord met een betalingstermijn van 14 dagen?	
18.	Juridisch	AWVODI-2018 art. 23.1	Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	In dit artikel stelt u onder andere dat uit de overeenkomst voortvloeiende rechten niet zonder voorafgaande schriftelijke goedkeuring aan derden mogen worden overgedragen. Inschrijver maakt onderdeel uit van een Holding en voor het optimaal financieren van het werkkapitaal, wil zij de optie behouden om haar vorderingen (facturen) aan derden te kunnen overdragen, zoals bijvoorbeeld, doch niet uitsluitend, aan een zustermaatschappij binnen de Holding of een bank. U kunt in het geval van een dergelijke overdracht in beginsel blijven betalen aan dezelfde partij op hetzelfde bankrekeningnummer en zult derhalve geen hinder ondervinden van de overdracht. Kunt u hiermee instemmen?	Nee, niet bij voorbaat en niet in generieke zin. Opdrachtgever zal toestemming op een later moment niet op onredelijke gronden onthouden.
19.	Juridisch	AWVODI-2018 art. 17.7	Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	Wij gaan er bij de inzet van vreemdelingen in de zin van de Wet Arbeid Vreemdelingen vanuit dat zowel Opdrachtnemer als Opdrachtgever uitdrukkelijk bekend is met artikel 15 van deze wet, waarin de verantwoordelijkheden van zowel opdrachtnemer als opdrachtgever zijn opgenomen. Opdrachtnemer is niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk voor een eventuele boete die in het kader van de Wet Arbeid Vreemdelingen aan de opdrachtgever wordt opgelegd bij niet nakoming van de opdrachtgever verplichtingen. Kunt u dit bevestigen? Zo nee, graag uw toelichting.	Het wordt op prijs gesteld dat Opdrachtnemer als expert op dit vlak, Opdrachtgever hierin in voorkomend geval tijdig en proactief adviseert.
20.	Juridisch	AWVODI-2018 art. 17.1	Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	1. Waarschijnlijk is bij opdrachtgever bekend dat op de dienstverlening van Opdrachtnemer ten aanzien van Uitzendkrachten de ABU cao van toepassing is. Ten aanzien van Payrollkrachten geldt dat alle arbeidsvoorwaarden zoals in de cao van Opdrachtgever van toepassing zijn. Kunt u bevestigen dat ten aanzien van uitzendkrachten de	1. Akkoord, doch opdrachtnemer dient zich ook pro-actief op te stellen en ontwikkelingen dienaangaande op de voet te volgen. 2. Akkoord, voor maximaal 12 maanden.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
				elementen uit de inlenersbeloning worden gevolgd en dat bij Payrollkrachten alle elementen uit de cao van opdrachtgever van toepassing zijn en dat u Opdrachtnemer informeert over de elementen en eventuele wijzigingen? 2. Kunt u tevens bevestigen dat wijzigingen die door Opdrachtgever te laat aan Opdrachtnemer worden doorgegeven, met terugwerkende kracht zullen worden doorgevoerd en aan Opdrachtgever worden gefactureerd?	
21.	Juridisch	AWVODI-2018	Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	Door artikel 16.5 op deze manier te laten staan is opdrachtnemer altijd verplicht te blijven leveren, ook als u voor langere tijd uw verplichtingen niet nakomt. Uiteraard zal Opdrachtnemer haar dienstverlening niet opschorten als u een keer niet betaald, maar de mogelijkheid ontnemen om bij een langere tijd de betaalverplichting niet na te komen de dienstverlening op te schorten vindt Opdrachtnemer onredelijk. Kunt u dit artikel iets nuanceren? Zo niet, graag uw motivatie.	U heeft te maken met een Aanbestedende dienst die daar zorgvuldig mee omgaat en waarbij de kans op het langdurig niet nakomen van een betaalverplichting verwaarloosbaar.
22.	Juridisch	AWVODI-2018	Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	Artikel 4, 14.2, 14.3, 14.5 en 18: Deze artikelen zijn niet relevant voor onze dienstverlening, bent u bereid deze artikelen buiten toepassing te verklaren? Zo niet, waarom niet?	Niet akkoord. Algemene voorwaarden zijn naar hun aard algemeen. Wij achten het niet nodig om in dit geval van de algemene voorwaarde af te wijken.
23.	Juridisch	AWVODI-2018 art. 1	Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	In de begrippenlijst zoals opgenomen in artikel 1, missen wij de definitie van diensten zoals op deze aanbesteding van toepassing. Het is om meerdere redenen van belang dat hier geen misverstand over kan ontstaan, bijvoorbeeld in verband met de arbeidsrechtelijke relatie tussen opdrachtnemer en de flexibele arbeidskracht, de verantwoordelijkheid voor het werk en de (arbeids)omstandigheden op de werkplek en de beloning van de flexibele arbeidskracht. Wij stellen derhalve voor om de definitie van 'Dienst(en)' als volgt aan te passen: "de door Opdrachtnemer op basis van een onder de Raamovereenkomst gesloten nadere opdracht ten behoeve van Opdrachtgever ter beschikking stellen van	Akkoord.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
				flexibele arbeidskrachten voor het verrichten van werkzaamheden onder leiding en toezicht van Opdrachtgever, alsmede de hiermee samenhangende activiteiten en verrichtingen, waartoe Opdrachtnemer zich jegens Opdrachtgever verplicht, zoals nader omschreven in de inschrijvingsdocumentatie." Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	
24.	Juridisch	Concept raamovereenkomst art 5.4 / 5.5	Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	In artikel 5.5 heeft u de mogelijkheid om de betaling op te schorten opgenomen. Om te voorkomen dat Inschrijver onredelijk wordt belast, vragen wij u slechts de betaling over datgene wat wordt betwist (en derhalve niet de factuur als deze niet in zijn geheel wordt betwist) op te schorten. Vraag 1: Bent u bereid hier rekening mee te houden? Zo nee, waarom niet? Vraag 2: Bent u bovendien bereid een nader vast te stellen termijn na factuurdatum overeen te komen waarbinnen u schriftelijk aan Inschrijver meedeelt dat u de betaling opschort?	Beide akkoord. De termijn om dit mede te delen zal altijd voor het verstrijken van de betaaltermijn liggen, doch nooit korter zijn dan 30 kalenderdagen.
25.	Juridisch	Concept raamovereenkomst art 4.4	Uitzendkrachten overig personeel	Kunt u aan artikel 4.4 toevoegen dat hierbij rekening wordt gehouden met de geldende opzegtermijnen?	Dit hangt helemaal af van de fase waarin de uitzendkracht zich bevindt en de aanleiding van opzegging. Hierin wordt de wet en regelgeving gevolgd. Zie vraag 62.
26.	Juridisch	Concept raamovereenkomst art 4.3	Uitzendkrachten overig personeel	Kunt u bevestigen dat u bij de opzegging van een nadere overeenkomst met onderliggend een uitzendovereenkomst met een uitzendbeding de opzegtermijnen zoals in eis VNO-9 worden gehanteerd?	Ja.
27.	Juridisch	Conformiteitenlijst SEP-2	Payrolling	Payrollmedewerkers hebben direct vanaf de eerste dag recht op de arbeidsvoorwaarden zoals een vaste medewerker van Aquon (zie eis EFB-1). De inlenersbeloning is niet van toepassing op Payroll, de payrollkrachten hebben recht op alle arbeidsvoorwaarden gelijk aan een medewerker in vaste dienst. Kunt u dit bevestigen?	Ja.
28.	Juridisch	ABU cao	Payrolling	In eis SEP-1 verplicht u opdrachtnemer om de ABU cao 2019-2021 na te leven, maar schrijft u verderop	Dat is correct.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
				dat de ABU cao niet van toepassing is op Payroll. Om verwarring te voorkomen, kunt u bevestigen dat de ABU cao niet van toepassing is op Payroll, maar dat de voorwaarden zoals opgenomen in de cao van opdrachtgever worden gevolgd?	
29.	Juridisch	Conformiteitenlijst CEM-5	Payrolling	Opdrachtgever wenst voorafgaand aan het tactisch overleg een rapportage te ontvangen van opdrachtnemer. Een van de gevraagde punten is het aantal voorgestelde kandidaten per aanvraag en of er sprake is geweest van werving door Opdrachtnemer of Opdrachtgever. Bij Payroll is er altijd sprake van werving en Selectie door opdrachtgever. Opdrachtgever draagt een kandidaat aan bij Opdrachtnemer, waarna Opdrachtnemer alles administratief inregelt. Kunt u deze twee eisen laten vervallen?	Voor het Perceel Payroll zijn deze eisen niet van toepassing.
30.	Juridisch	Conformiteitenlijst UIT-10 / SEP-5	Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	Zowel uitzendkrachten als payrollkrachten hebben recht op dezelfde reiskostenvergoeding als een medewerker in vaste dienst. Kunt u bevestigen dat de reiskostenregeling zoals beschreven in deze eis ook op vast personeel van toepassing is? Zo niet, kunt u bevestigen dat zowel de uitzendkrachten als de payrollkrachten dezelfde reiskostenregeling als de medewerker in dienst van de Opdrachtgever ontvangt?	Akkoord.
31.	Juridisch	Conformiteitenlijst UIT-2	Uitzendkrachten overig personeel	Opdrachtnemer zal te allen tijde de meest recente versie van de ABU cao naleven. In de ABU cao staat echter ook een pensioenregeling waarin voor uitzendkrachten in fase A een wachttijd van 8 weken is opgenomen. Daarna begint de uitzendkracht met het opbouwen van pensioen. Kunt u bevestigen dat Opdrachtnemer de pensioenregeling zoals opgenomen in de ABU cao toepast? Zo niet, graag uw onderbouwing.	Akkoord.
32.	Juridisch	Conformiteitenlijst UIT-1	Uitzendkrachten overig personeel	Opdrachtnemer kan zich uiteraard inspannen om uitzendkrachten ter beschikking te stellen uit de nabije omgeving. In het kader van gelijke kansen bij de werving en selectie kan Opdrachtnemer niet	Betreft een inspanningsverplichting en geen garantie.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
				garanderen dat de voorgestelde uitzendkrachten niet meer dan 30 KM bij de werklocatie vandaan wonen. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, graag uw motivatie.	
33.	Juridisch	AVG	Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	Opdrachtnemer is bereid de noodzakelijke informatie te verstrekken aan Opdrachtgever, mits dit is toegestaan binnen de kaders van de AVG. Kunt u dit bevestigen, dan wel toevoegen aan eis EEX-2?	Ja, akkoord.
34.	Juridisch	Leiding en toezicht (Conformiteitenlijst EBR 5 + 6)	Uitzendkrachten overig personeel	1. In uw voorwaarden is opgenomen dat de uitzendkrachten werken onder leiding en toezicht van Opdrachtgever. Opdrachtnemer zal daaruit voortvloeiend de uitzendkrachten informeren dat de werkinstructies op de werkvloer gegeven worden door Opdrachtgever. Tevens kan Opdrachtnemer ervoor zorgen dat de uitzendkracht een geheimhoudingsverklaring ondertekent en dit borgen. De naleving van de geheimhoudingsverklaring ligt echter bij Opdrachtgever. Kunt u dit bevestigen? Zo niet, graag uw motivatie. 2. Leiding en toezicht over eigen vast personeel van Opdrachtnemer ligt bij Opdrachtnemer. Opdrachtgever kan derhalve geen werkinstructies aan vast personeel van Opdrachtnemer geven. Uiteraard kan vast personeel van Opdrachtnemer wel gehouden zijn aan bijvoorbeeld veiligheidsinstructies bij een werkbezoek aan Opdrachtgever. Kunt u dit bevestigen?	1. De naleving van de geheimhoudingsverklaring ligt bij de Uitzendkracht en diens werkgever en indien een geheimhoudingsverklaring nodig is zal Opdrachtgever u hierover informeren. 2. Opdrachtgever verstrekt geen opdrachten aan vast personeel van Opdrachtnemer anders dan wat u aangeeft. Dit lijkt ons voor de hand te liggen.
35.	Juridisch	VOG	Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	In eis EBR-2 beschrijft u dat Opdrachtnemer op eerste verzoek van Opdrachtgever een adequate VOG van de uitzendkracht overlegt. Op grond van de AVG mag Opdrachtnemer de door de uitzendkrachten aangevraagde VOG alleen aan de Opdrachtgever verstrekken als de Opdrachtgever een wettelijke bepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigd doel voor de gegevensverwerking van de VOG heeft. Kunt u nader specificeren wat het gerechtvaardigde doel	Op het moment een VOG overlegd moet worden in verband met de aard van de uit te voeren werkzaamheden (of wettelijk voorgeschreven) lijkt ons dit gerechtvaardigd belang aan de orde. Verder akkoord.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
				van Opdrachtgever is? Indien Opdrachtgever geen eigen wettelijke grond en gerechtvaardigd doel heeft, verzoeken wij u om eis EBR-2 hierop aan te passen en op te nemen dat Opdrachtnemer Opdrachtgever informeert over de aanwezigheid van de VOG. Indien u niet met deze wijziging instemt, dan graag uw toelichting.	
36.	Juridisch	Scholing	Uitzendkrachten overig personeel	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 uitzendkracht 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?	Ja, akkoord, mits vooraf afgestemd met Opdrachtgever.
37.	Juridisch	Beschikbaarheid uitzendkracht	Uitzendkrachten overig personeel	Indien de uitzendkracht langer dan 10 werkdagen niet beschikbaar is wenst Opdrachtgever dat Opdrachtnemer op verzoek van Opdrachtgever een vervangende uitzendkracht voorstelt. Kunt u bevestigen dat deze optie niet van toepassing is indien een uitzendkracht afwezig is in verband met ziekte of het genieten van (een in met opdrachtgever afgestemd) verlof?	Ja, akkoord, mits vooraf afgestemd met Opdrachtgever.
38.	Juridisch	AVG	Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	In eis WSA-9 heeft u het over het registreren van persoonsgegevens in de systemen van Opdrachtgever. Opdrachtnemer veronderstelt dat u hier enkel spreekt over de voor- en achternaam van de uitzendkracht/payrollmedewerker met eventueel de geboortedatum. Opdrachtnemer mag conform de AVG niet meer persoonsgegevens delen met Opdrachtgever dan noodzakelijk voor de uitvoering van de opdracht. Kunt u dit bevestigen? Zo niet, kunt u toelichten	Ja, tot zo ver de AVG strekt.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
				over welke persoonsgegevens u spreekt in deze eis?	
39.	Juridisch	Definitie flexibele arbeidskracht	Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	Nergens staat een definitie van flexibele arbeidskracht opgenomen. Inschrijver stelt dan ook voor om de volgende definitie van 'Flexibele arbeidskracht' op te nemen in bijlage Definities: "natuurlijke persoon die in een rechtsverhouding staat tot Opdrachtnemer of tot een toeleverancier van Opdrachtnemer die krachtens een Nadere Overeenkomst ter beschikking is gesteld aan Opdrachtgever en onder diens leiding en toezicht werkzaamheden verricht op basis van een Uitzendovereenkomst ex artikel 7:690 BW of een payrollovereenkomst ex artikel 7:692 BW, alsmede kandidaten die door Opdrachtnemer worden aangeboden aan Opdrachtgever als mogelijke Flexibele Arbeidskracht." Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Akkoord.
40.	Juridisch	Verwerkingsovereenkomst	Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	In de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming zijn zowel Opdrachtnemer alsook Opdrachtgever in het kader van de gevraagde dienstverlening aan te duiden als Verwerkingsverantwoordelijke. Immers hebben zij beide eigen verantwoordelijkheden en eigen wettelijke grondslagen om de persoonsgegevens van uitzendkrachten en payrollmedewerkers te verwerken. Als Verwerkingsverantwoordelijke stelt zowel opdrachtnemer als opdrachtgever zijn eigen doelen en middelen vast. Opdrachtnemer kan dan ook niet worden gekwalificeerd als Verwerker in de zin van de AVG. Inschrijver is dan ook van mening dat een verwerkersovereenkomst niet van toepassing is op onze onderhavige dienstverlening. Onderschrijft u deze zienswijze? Zo nee, dan graag uw toelichting waarom u vindt dat opdrachtnemer wel verwerker is en ten aanzien van welke feitelijk dienstverlening dit dan is.	Op het moment dat blijkt dat een verwerkings/verwerkersovereenkomst aan de orde is zal zullen Partijen aan de totstandkoming hun medewerking moeten verlenen.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
41.	Inhoud	Overstap huidige inhuurpopulatie	Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	U bent voornemens overeenkomsten aan te gaan met meerdere partijen voor perceel 1 en perceel 2. Indien u daarbij afscheid neemt van een huidige leverancier is het gebruikelijk de uitzendkrachten van betreffende partij in de gelegenheid te stellen om een overstap te maken naar één van de nieuw gecontracteerde partijen. Inschrijver wil u graag adviseren de huidige uitzendkrachten de ruimte te geven om zelf een keuze te kunnen maken tussen de nieuw gecontracteerde partijen per perceel. Dit is in lijn met de Wet Arbeidsmarkt in Balans (u voorkomt risico's m.b.t. mogelijke ongewenste payrollverplichtingen), het toont goed werkgeverschap richting de individuele uitzendkrachten en het biedt hem/haar de gelegenheid in dienst te gaan bij de partij waar diegene het beste gevoel bij heeft. Dit is bovendien gebruikelijk in de branche. Gaat u hiermee akkoord en/of kunt u ermee instemmen dat dit na gunning nader wordt afgestemd?	Akkoord, waarbij dit met de gecontracteerde partijen en zittende uitzendkrachten/payroll medewerkers zal worden afgestemd.
42.	Inhoud	Overstap huidige inhuurpopulatie	Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	U bent voornemens overeenkomsten aan te gaan met meerdere partijen voor perceel 1 en perceel 2 en één partij voor perceel 3. Indien u daarbij afscheid neemt van een huidige leverancier is het gebruikelijk de uitzendkrachten of payrollkandidaten van betreffende partij in de gelegenheid te stellen om per ingangsdatum nieuwe overeenkomst en/of binnen een bepaalde termijn na ingangsdatum overeenkomst een overstap te maken naar één van de nieuw gecontracteerde partijen. Hoe kijkt u hier tegenaan en welke termijnen hanteert u hierbij?	Zie vraag 41.
43.	Uitvoering	Implementatie	Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	In de planning is aangegeven dat de definitieve gunningsbeslissing op 25 maart wordt verstuurd en de overeenkomst op 1 april dient te starten. Kunt u aangeven wat u vanaf 1 april verwacht van een Opdrachtnemer? Het is niet realistisch om te verwachten dat een Opdrachtnemer in één week de gehele implementatie uit kan voeren. Systemen	De ingangsdatum van het contract staat gepland op 1 april 2024. Dan kan Opdrachtnemer de implementatieperiode inzetten. De Aanbestedende dienst zal proberen de gunningsbeslissing naar voren te halen zodat al eerder voorbereidingen zijn te treffen.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
				moeten ingericht worden, werkprocessen moeten worden afgestemd en operationeel betrokkenen van uw en onze organisatie dienen geïnformeerd te worden zodat iedereen weet wat gemaakte afspraken zijn en wat van hem/haar wordt verwacht.	
44.	Inhoud	Verzuimpercentage	Payrolling	Kunt u aangeven wat het verzuimpercentage onder de huidige payroll populatie is zodat inschijver een realistische reservering hiervoor kan opnemen?	Er is geen inzicht in het speciale verzuimpercentage binnen payroll. Het verzuimpercentage binnen AQUON ligt rond 6%.
45.	Inhoud	Indexatie	Payrolling	Onder eis SEP-10 geeft u aan dat de kostprijsfactor nooit kan worden geïndexeerd. Inschrijver is van mening dat het niet reeël is om alle risico's mbt tot het stijgen van de kosten bij opdrachtnemer neer te leggen. Zoals u ongetwijfeld ook zelf heeft gemerkt zijn de kosten de afgelopen jaren (bijvoorbeeld de energiekosten) enorm gestegen, zonder dat iemand dit een paar jaar van tevoren had kunnen voorspellen. Het is niet realistisch om van inschrijvende partijen te verwachten dat zij voor de komende vier jaar kunnen voorspellen hoe mogelijke prijsstijgingen eruit gaan zien. Kunt u ermee akkoord gaan dat de prijs 1x per jaar (per 1 januari) aangepast mogen worden op basis van een CBS-indexcijfer? Indien nee, waarom niet?	Niet akkoord. Op het moment dat de kostprijsfactor stijgt en/of lonen voor uitzendkrachten en payroll stijgen, groeit de bureaumarge reeds mee omdat deze hieraan gerelateerd is. Tegen deze achtergrond beoordelen wij de regel dat de bureaumarge niet geïndexeerd mag worden, als een acceptabel ondernemingsrisico dat Inschrijvers bovendien in hun prijsvorming kunnen verdisconteren.
46.	Inhoud	Kosten VOG	Payrolling	U geeft aan dat de kosten van de VOG voor inschrijver zijn. Dit betekent dat inschrijver een inschatting moet maken van het aantal VOG's wat aangevraagd gaat worden om hiervoor een reële reservering in het tarief op te nemen. Dit kan betekenen dat u als opdrachtgever hiervoor uiteindelijk teveel betaalt. Derhalve adviseert inschrijver u om de kosten voor VOG altijd separaat, uiteraard zonder marge, te laten factureren door inschrijver. Kunt u hiermee instemmen?	Voor iedere plaatsing is een VOG noodzakelijk zodat Inschrijver daarmee in de tariefstelling rekening kan houden. Deze kan dus niet separaat in rekening worden gebracht.
47.	Inhoud	WSA-8	Payrolling	U verwijst naar WSA-8. Inschrijver doet de aanname dat dit een omissie betref, dit lijkt over de uitzendpercelen te gaan. Uiteraard is het proces	WSA-8 betreft enkel de percelen Uitzendkrachten.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
				van aanvraag VOG verantwoordelijkheid van Inschijver, wij zetten dit in gang zodra de payrollkracht is aangemeld. Kunt u bevestigen dat WSA-8 niet van toepassing is bij payroll?	
48.	Inhoud	Aanpassing hoeveelheid A4	Payrolling	In 4.4.3 onderdeel 2 vraagt u naar inzicht in onze portal. Hierbij stelt u 6 subvragen van elk meerdere regels. Inschijver maakt de werking niet alleen graag visueel dmv afbeeldingen (die niet meetellen in het aantal pagina's), maar zou ook graag de toegevoegde waarde en werking willen beschrijven in tekst. Onze verwachting is dat dit op 1 a4 niet voldoende naar voren komt. Bent u bereidt om voor deze wens 3 a4 beschikbaar te stellen?	Zie vraag 6.
49.	Inhoud	Demo portal	Payrolling	In uw planning staat voor 14 februari een demo portal perceel 3. U geeft in het bestek echter nergens aan waar deze demo aan moet voldoen en wat de beoordeling gaat zijn. Tevens geeft u bij 4.4.3 onder 2 Portal aan dat er geen demo gevraagd wordt. Inschrijver gaat er vanuit dat, mede omdat u al een uitgebreide toelichting van de portal vraagt in 4.4.3, er geen aparte fysieke demo presentatie zal plaatsvinden voor het payroll perceel. Kunt u dit bevestigen?	Zie vraag 7.
50.	Inhoud	Casus gelijke beloning payroll	Payrolling	In de afsluitende zin van de casus geeft u aan dat u per punt inzicht wilt in op welke wijze dit in rekening wordt gebracht. Hoe wenst u dit te zien? Wenst u ook een pro forma factuur? Inschrijver gaat er eigenlijk van uit dat de vaste beloningscomponenten zoals beschreven in de omrekenfactor zitten en de overige punten netto of tegen een omrekenfactor brtuo worden gefactureerd. Hoe de opmaak van deze factuur eruit gaat zien bespreken we graag na gunning met u, hier staan geen eisen over in het bestek en is dus maatwerk.	Wij lezen niet waar staat dat u moet aangeven op welke wijze dit in rekening wordt gebracht. Wel staat er dat een fictieve loonstrook moet worden aangeleverd. Indien nodig graag een heldere verwijzing maken bij de volgende vragenronde.
51.	Inhoud	Casus gelijke beloning payroll	Payrolling	Inschrijver verstrekt graag een pro forma loonstrook van de beschreven payrollkracht, echter heeft daarvoor wel meer informatie nodig.	Wij willen inzicht in de wijze waarop hoogte van de vergoedingen worden vastgesteld die doorbelast worden aan inlener.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
				U wenst van de opsomming a t/m m te zien hoe we hierin het onderscheid maken tov vaste vergoedingen. Veel van deze vergoedingen zijn niet algemeen maar bv afhankelijk van reisafstand, werktijden, arbeidsmarkt etc. Kunt u specificeren welke vergoedingen in welke hoeveelheid u wenst terug te zien?	Bijvoorbeeld op kostprijs/netto, omrekeningsfactor of gebruteerd.
52.	Juridisch	Bijlage Definities / Concepten Raamovereenkomst - Leiding & toezicht	Uitzendkrachten laboratoriumper soneel, Uitzendkrachten overig personeel	Uitzendkrachten werken in deze opdracht onder uw leiding en toezicht. Vanwege de aansprakelijkheidsverdeling is het belangrijk dat dit expliciet vermeld wordt. Daarom vragen wij u om de volgende definitie aan Concepten raamovereenkomst voor perceel 1 en perceel 2 toe te voegen. 'Uitzendkrachten: personen die met Opdrachtnemer een arbeidsovereenkomst hebben en die door Opdrachtnemer aan Opdrachtgever ter beschikking gesteld worden om onder leiding en toezicht van Opdrachtgever werkzaamheden te verrichten. Individueel ook als Uitzendkracht geschreven.' Gaat u hiermee akkoord?	Zie vraag 23 en 39.
53.	Juridisch	AWVODI 2018 - artikel 22.3	Uitzendkrachten laboratoriumper soneel, Uitzendkrachten overig personeel	In dit artikel vraagt u om vrijwaring door Opdrachtnemer van aanspraken en claims van derden ter zake van (gestelde) inbreuk op intellectuele eigendomsrechten van die derden. Hiermee kunnen wij redelijkerwijs niet akkoord gaan. Daarom stellen wij voor dit artikel te beperken tot directe schade. Graag uw akkoord. Zo niet graag een uitgebreide toelichting waarom handhaving.	De vrijwaring wordt beperkt tot de stafel bij de aansprakelijkheid in artikel 19.3 en 19.5 van de AWVODI-2018.
54.	Juridisch	AWVODI 2018 - artikel 19.6	Uitzendkrachten laboratoriumper soneel, Uitzendkrachten overig personeel	Inschrijver ziet aan dit artikel graag de staffel uit artikel 19.3 toegevoegd. Graag uw akkoord, en als niet, graag uw toelichting waarom handhaving.	Zie vraag en antwoord 53.
55.	Juridisch	AWVODI 2018 - artikel 19.5		In dit artikel vraagt u om vrijwaring door Opdrachtnemer van aanspraken en claims van derden. Hiermee kunnen wij redelijkerwijs niet	Zie vraag en antwoord 53.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
				akkoord gaan. Daarom stellen wij voor dit artikel te beperken tot directe schade. Graag uw akkoord. Zo niet graag een uitgebreide toelichting waarom handhaving.	
56.	Juridisch	AWVODI 2018 - artikel 19	Uitzendkrachten laboratoriumpersoneel, Uitzendkrachten overig personeel	In dit artikel is aansprakelijkheid beperkt tot een maximum van vijf gebeurtenissen. Graag ziet Inschrijver hieraan toegevoegd dat het gaat om een maximum van vijf gebeurtenissen over de contractperiode. Gaat Aanbestedende dienst hiermee akkoord?	Niet akkoord.
57.	Juridisch	AWVODI 2018 - artikel 13.3 & 16.3	Uitzendkrachten laboratoriumpersoneel, Uitzendkrachten overig personeel	U vraagt in artikel 13.3 en 16.3 om medewerking aan onderzoek resp. controle. Zonder de exacte inhoud van dergelijk onderzoek te weten kunnen wij niet instemmen met dit artikel. Daarnaast borgt het door u gevraagde ISO 9001 certificaat de kwaliteit van onze dienstverlening. We kunnen alleen akkoord gaan met dit artikel en deze eis als we de mogelijkheid krijgen akkoord te geven op een dergelijk onderzoek. Ben u hiermee akkoord?	Niet akkoord. Een dergelijk onderzoek zal altijd enkel betrekking hebben op het voorwerp van de overeenkomst en zich enkel beperken dat de daarvoor relevante gegevens.
58.	Juridisch	AWVODI 2018 - artikel 5.3	Uitzendkrachten laboratoriumpersoneel, Uitzendkrachten overig personeel	Artikel 5.3 - In dit artikel stelt u dat in geval van vervanging 'een tarief in rekening gebracht dat niet hoger is dan het tarief dat voor de persoon die wordt vervangen in de Overeenkomst is vastgelegd.' Vanwege het hanteren van de WAB, heeft dit een potentieel financieel risico voor Opdrachtnemer. Daarom kunnen wij niet akkoord gaan met dit artikel. Wij vragen Aanbestedende dienst daarom de laatste zin van artikel 5.3 te schrappen. Graag uw akkoord en als niet, graag uw tegenvoorstel.	AWVODI 2018 is van toepassing. Ingeval vervanging aan de orde is valt dit onder de lopende nadere overeenkomst. Indien noodzakelijk kunnen daar wijzigingen op worden doorgevoerd, waartoe overeenstemming van Opdrachtgever noodzakelijk is.
59.	Contract	Concepten raamovereenkomst Perceel 1 en Perceel 2 - artikel 4.4	Uitzendkrachten laboratoriumpersoneel, Uitzendkrachten overig personeel	Graag voegt Inschrijver aan dit artikel toe dat alvorens een opdracht stopt wegens het niet naar behoren functioneren van een kandidaat, er overleg plaatsvindt tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer. Waar mogelijk willen wij uitzendkrachten die niet goed functioneren namelijk de mogelijkheid bieden een verbetertraject te doen. Uiteraard onder strenge	Akkoord, tenzij op voorhand vaststaat dat een verbetertraject niets toevoegt zulks ter beoordeling van Opdrachtgever.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
				voorwaarden en in overleg met u. Graag uw akkoord.	
60.	Uitvoering	Bijlage Conformiteitenlijst - EBR-2	Uitzendkrachten laboratoriumper soneel, Uitzendkrachten overig personeel	Voor welke profielen is een VOG nodig? En hoe vaak worden deze profielen uitgevraagd?	Zie ook vraag en antwoord 46. Voor iedere uitzendkracht en payroll dient een actueel VOG overhandigd te worden. Profielen verschillen per functie. De belangrijkste (specifieke) profielen zijn 11, 12, 13, 22, 36, 38, 41, 53, 61, 71.
61.	Contract	Bijlage Conformiteitenlijst - EFB-17 (& UIT-16)	Uitzendkrachten laboratoriumper soneel, Uitzendkrachten overig personeel	U geeft hier aan slechts mogelijkheid tot indexeren te bieden bij wettelijke wijzigingen. Om een realistische en kostendeckende inschrijving te kunnen doen, is het voor Inschrijver belangrijk dat wij ook de mogelijkheid krijgen te indexeren op posten zoals de loondoorbetaling bij ziekte, leegloop, transitievergoeding etc.. Gaat u ermee akkoord de indexeringsmogelijkheid uit te breiden met deze én andere posten die onderhevig zijn aan verandering? Mocht dit niet het geval zijn dan wordt mogelijk rekening gehouden bij inschrijving met toekomstige stijgingen, wat leidt tot een ongewenst hoge prijs. Het is bovendien gebruikelijk in de branche dat we deze posten ook kunnen indexeren. Verder worden bepaalde posten jaarlijks bij beschikking of besluit gepubliceerd, zoals de premies voor de werkhervattingskas of de PAWW. De wet of cao wordt hier niet voor gewijzigd. Het ligt echter wel voor de hand en het is gebruikelijk deze premies te kunnen wijzigen.	Zie vraag 45.
62.	Juridisch	Bijlage Conformiteitenlijst - VNO 9 & VNO-10	Uitzendkrachten laboratoriumper soneel, Uitzendkrachten overig personeel	De hier genoemde opzegtermijn (direct) komt niet overeen met de wettelijk verplichte opzegtermijnen. Wij zijn verplicht ons aan deze termijnen te houden. Het gaat dan om: 0 tot 12 weken: geen opzegtermijn 12 tot 26 weken: 5 dagen opzegtermijn 26 tot 52 weken: 10 dagen opzegtermijn 52 tot 78 weken: 14 dagen opzegtermijn Is Aanbestedende dienst bereid deze termijnen over te nemen?	Akkoord.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
63.	Juridisch	Bijlage Conformiteitenlijst - WSA-12	Uitzendkrachten laboratoriumper soneel, Uitzendkrachten overig personeel	Gezien de aard van de dienstverlening in Perceel 1 en 2, is Opdrachtnemer in principe geen verwerker. In welke situatie die zich bij uitoefening van de opdracht voor zou doen, wordt Opdrachtnemer verwerker? En heeft deze situatie zich in afgelopen contractperiode voorgedaan? Zo ja, hoe kwam deze situatie tot stand?	Zie vraag 40.
64.	Juridisch	Bijlage Conformiteitenlijst - WSA-11	Uitzendkrachten laboratoriumper soneel, Uitzendkrachten overig personeel	Dit artikel komt neer op een vrijwaring door Opdrachtnemer. Daarom ziet Inschrijver dit graag beperkt tot een maximale dekking van € 500.000,- per gebeurtenis en € 1.000.000,- per jaar. Graag uw akkoord. Zo niet graag een uitgebreide toelichting waarom handhaving.	Zie art. 8 Concept-raamovereenkomst hierin is de dekking gemaximaliseerd en de raamovereenkomst prevaleert in deze.
65.	Juridisch	Bijlage Conformiteitenlijst - WSA-10	Uitzendkrachten laboratoriumper soneel, Uitzendkrachten overig personeel	In dit artikel vraagt u om vrijwaring door Opdrachtnemer. Graag ziet Inschrijver dit beperkt tot een maximale dekking van € 500.000,- per gebeurtenis en € 1.000.000,- per jaar. Graag uw akkoord. Zo niet graag een uitgebreide toelichting waarom handhaving.	Zie vraag 64.
66.	Juridisch	Verwerkersovereenkomst	Uitzendkrachten laboratoriumper soneel, Uitzendkrachten overig personeel	In AE-3 vermeldt u dat inschrijver mogelijk op enig moment tijdens de looptijd van de Raamovereenkomst een verwerker is, in de zin van de AVG. Hierin is opgenomen dat voor zover contractant in het kader van de uitvoering van de Overeenkomst persoonsgegevens voor AQUON verwerkt, opdrachtnemer als verwerker in de zin van de AVG wordt aangemerkt. Opdrachtnemer is als juridisch werkgever van de flexibele arbeidskrachten zelf verantwoordelijk voor de verwerking van de persoonsgegevens in de zin van de AVG (naast Opdrachtgever, dus medeverantwoordelijk). Bovendien heeft Opdrachtnemer eigen doelen voor het verwerken van persoonsgegevens. Opdrachtnemer kan dus niet aangemerkt worden als verwerker en verzoekt u daarom om de verwerkersovereenkomst voor Perceel 1 en 2 te laten vervallen. A. Kunt u hiermee akkoord gaan?	Zie vraag 40.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
				B. Zo niet, bent u bereid om na gunning nadere afspraken hivoer te maken?	
67.	Inhoud	4.5 Subgunningscriterium prijs	Uitzendkrachten laboratoriumper soneel, Uitzendkrachten overig personeel	U zegt hier: "Het tarief voor verlengd uitzenden is ook van toepassing in het incidentele geval dat sprake is van payroll." Dit lijkt elkaar tegen te spreken. Kunt u dit toelichten, gaat het om verlengd uitzenden of om payroll?	Verlengd uitzenden. De zinsnede inzake incidenteel payroll kunt u als niet geschreven beschouwen.
68.	Inhoud	4.2.5 Beoordelingskader onderdeel 3	Uitzendkrachten laboratoriumper soneel, Uitzendkrachten overig personeel	Kunt u een voorbeeld geven van 'onnodige kostenverhogingen' zoals genoemd in de opsomming bij wijze van beoordeling?	Het doorberekenen van de evt thuiswerkvergoeding door hier bijv. ook de omrekeningsfactor over te laten gelden.
69.	Inhoud	Bijlage Casus gelijkwaardige beloning	Uitzendkrachten laboratoriumper soneel, Uitzendkrachten overig personeel	In de tweede alinea zegt AQUON 'Deze gelijkwaardigheid is alleen van toepassing op door AQUON vastgestelde en beschreven functies.' Dit onderscheid mag wettelijk niet worden gemaakt. Hoe ziet AQUON dit en op welke basis maakt u onderscheid?	Op basis van artikel 1.1 en 2.3 Cao werken voor Waterschappen.
70.	Inhoud	Bijlage Casus gelijkwaardige beloning	Uitzendkrachten laboratoriumper soneel, Uitzendkrachten overig personeel	De vraag met casus komt over als basale toepassing van de inlenersbeloning. De wetgeving is duidelijk: we moeten de inlenersbeloning toepassen, net als iedere andere partij. Daarom lijkt het Inschrijver niet mogelijk de beantwoording van deze vraag kwalitatief te beoordelen. Hoe gaat u deze vraag beoordelen?	Inhuur van medewerkers gebaseerd op vastgestelde (generieke) functies zal op basis van de cao-systematiek altijd gelijkwaardig zijn. Voorbeeld: een analist in dienst van AQUON geniet gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als de analist die ingehuurd wordt.
71.	Inhoud	4.2.8 Demo portal	Uitzendkrachten laboratoriumper soneel, Uitzendkrachten overig personeel	Voor de demo van de portal vraagt Aanbestedende dienst voor HR om 'de beschikbaarheid van managementinformatie'. Kan Aanbestedende dienst dit toelichten met voorbeelden? Namelijk ziet Inschrijver de zaken genoemd bij 'contractmanagement' ook als managementinformatie, dus dit onderscheid is nu niet duidelijk.	Hier zit overlap in. Belangrijk dat naast een overall inzicht ook per inhurende manager/HR overzicht is van de eigen inhuurkrachten.
72.	Inhoud	4.2.8 Demo portal	Uitzendkrachten laboratoriumper soneel,	Wat is de reden dat de wens tot een portal is ontstaan bij Aanbestedende dienst?	Verlaging administratieve lasten, transparantie en alle info op 1 plek.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
			Uitzendkrachten overig personeel		
73.	Proces	4.2.4 Beoordelingskader	Uitzendkrachten laboratoriumpersoneel, Uitzendkrachten overig personeel	Deelvraag 5: wat bedoelt AQUON hier met risico's? Wat zijn voorbeelden van risico's die AQUON hier bedoelt?	Voorbeeld: het is voor AQUON van belang tijdig geïnformeerd te worden over het behalen van minimale uren en/of termijnen zodat zij tijdig kan anticiperen. Over risico's van automatische verlenging en/of onbepaalde tijd wil AQUON proactief en voortijdig worden geïnformeerd.
74.	Proces	4.2.3 Beoordelingskader	Uitzendkrachten laboratoriumpersoneel, Uitzendkrachten overig personeel	Aanbestedende dienst vraagt om beantwoording op 3 A4 - gezien het feit dat het om 5 deelvragen gaat met in de beantwoording de basis van onze dienstverlening, is AQUON bereid het maximum aantal A4 uit te breiden naar 4?	Ja, akkoord. Uitbreiding naar 4 A-4.
75.	Proces	4.2.3 Beoordelingskader	Uitzendkrachten laboratoriumpersoneel, Uitzendkrachten overig personeel	Onderdeel 1 geldt voor perceel 1 en perceel 2, echter is deelvraag 5 gericht op het succesvol leveren van laboratoriumpersoneel (perceel 1). Is de aanname van Inschrijver juist dat bij inschrijven op perceel 1, beantwoording van deelvraag 5 overgeslagen mag worden?	Deelvraag 5 is enkel voor perceel 1 van toepassing.
76.	Proces	4.2.3 Beoordelingskader	Uitzendkrachten laboratoriumpersoneel, Uitzendkrachten overig personeel	Deelvraag 5: doelt Aanbestedende dienst hier op bewijslast? Zo nee, wat bedoelt u dan?	Ervaringscijfers.
77.	Proces	4.2.3 Beoordelingskader	Uitzendkrachten laboratoriumpersoneel, Uitzendkrachten overig personeel	Deelvraag 3: wat bedoelt AQUON met de passendheid van kandidaten in termen van prijs?	Dat het tarief in lijn is met de ervaring en leeftijd alsook de salarisschaal en voorwaarden als van toepassing bij Opdrachtgever.
78.	Proces	4.2.3 Beoordelingskader	Uitzendkrachten laboratoriumpersoneel, Uitzendkrachten overig personeel	Deelvraag 1 richt zich op waarom Inschrijver geschikt is tijdig passende kandidaten te bieden. Vooral het antwoord op deelvraag 2 is onderdeel van waarom wij passend zijn. Kan AQUON in andere woorden aangeven wat u hier verwacht en wat deelvraag 1 onderscheidend maakt aan deelvraag 2?	Deelvraag 1 kan zich richten op het netwerk waarover Inschrijver beschikt, deelvraag 2 over het bereiken van kandidaten binnen en buiten zijn netwerk.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
79.	Proces	Referentie	Uitzendkrachten laboratoriumper soneel, Uitzendkrachten overig personeel	Mag Inschrijver ervan uitgaan dat zij Aanbestedende dienst als referent op mag geven als Inschrijver op dit moment leverancier is?	Dat mag.
80.	Juridisch	Verzekering	Uitzendkrachten laboratoriumper soneel, Uitzendkrachten overig personeel	U vraagt hier expliciet om een verzekering tegen beroepsaansprakelijkheid, terwijl de gangbare verzekering in de branche de bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering is. De beroepsaansprakelijkheidsverzekering, verzekert de financiële gevolgen van een verkeerd advies, dit soort fouten komen in de branche vrijwel niet voor en het is ongebruikelijk om voor onze dienstverlening hier een verzekering voor af te sluiten. Dit neemt vanzelfsprekend niet weg dat wij wél gewoon aansprakelijk zijn als deze situatie zich voordoet. De bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering dekt schade, waarvoor wij verantwoordelijk zijn, aan personen of zaken en sluit beter aan bij onze type dienstverlening. 1) Kunt u bevestigen dat een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering volstaat? 2) Zo nee, kunt u uitgebreid toelichten waarom u vasthoudt aan de beroepsaansprakelijkheidsverzekering?	Gezien de ontwikkelingen in de markt neemt het risico op fouten binnen uw dienstverlening toe waarom een beroepsaansprakelijkheidsverzekering wordt geëist.
81.	Contract	Duur overeenkomst	Uitzendkrachten laboratoriumper soneel, Uitzendkrachten overig personeel	Aanbestedende dienst geeft aan 'de raamovereenkomst eindigt eerder, indien maximale waarde van de raamovereenkomst sneller wordt bereikt'. Bedoelt Aanbestedende dienst hier de totale opdracht, of de maximale waarde per perceel?	Per perceel wordt er een raamovereenkomst afgesloten. Dit heeft betrekking op de waarde per perceel. Zie 2.5, 2 ^e alinea.
82.	Proces	Beantwoording per perceel	Uitzendkrachten laboratoriumper soneel, Uitzendkrachten overig personeel	In de aanbestedingsleidraad geeft u aan dat alle stukken dienen te worden aangeleverd per perceel. In het beoordelingskader zien wij vervolgens de onderdelen 1, 2, 3, en 5 gelden voor zowel perceel 1 als 2. Voor een groot deel zal er overlap zitten in de beantwoording voor perceel 1 en 2. Is het voor	Niet akkoord, graag separaat indienen.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
				Aanbestedende dienst daarom akkoord de beantwoording voor perceel 1 en 2 van onderdelen 1, 2, 3 en 5 voor beide percelen samen te voegen?	
83.	Uitvoering	Eis EFB-7	Payrolling	In EFB-7 benoemt u het elektronische middel TimeTell. A. Verwacht u hier een koppeling tussen het urenregistratiesysteem van inschrijver en TimeTell? B. Inschrijver maakt betreffende het uren registreren gebruik van een gebruiksvriendelijke portal. Bent u bereid om na gunning met inschrijver in gesprek te gaan om gebruik te maken van de portal van inschrijver? Zo niet kunt u dit toelichten?	A. De voorkeur heeft om hierin te voorzien in een koppeling tussen de urenregistratiesystemen van Inschrijver. B. Ja.
84.	Inhoud	Aanbestedingsleidraad 1.9	Payrolling	In de bijlagenlijst verwijst u in punt 15 naar de concept-wachtkamerovereenkomst voor perceel 1: broker. Wij nemen aan dat u hier perceel 3: payroll bedoelt. Kunt u dit bevestigen?	Ja, klopt betreft enkel perceel 3 Payroll.
85.	Proces	Planning	Payrolling	De publicatie van de tweede nota staat gepland op de vrijdag voor kerst, waarna veel mensen vakantie krijgen. Bent u bereid de publicatie (en het indienen van de vragen voor de tweede nota) een aantal dagen naar voren te halen, zodat we de nota voor kerst kunnen verwerken?	Dat is niet mogelijk, doch met de sluitingstermijn voor het indienen van een inschrijving is reeds rekening gehouden met de kerst.
86.	Uitvoering	Planning	Payrolling	In de planning staat op 14 februari een demo van de portal voor perceel 3 opgenomen. Hierover staat niets vermeld in de leidraad. A. Kunt u aangeven of er wel of geen demo van de portal plaatsvindt? B. Zo wel op A, kunt u toelichting geven wat u verwacht van inschrijvers bij het geven van een demo? C. Kunt u tevens toelichten op welke wijze het geven van de demo mee wordt genomen in de beoordeling en welk beoordelingskader hier op van toepassing is?	Zie vraag en antwoord 7.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
87.	Uitvoering	Aanbestedingsleidraad 4.2.1	Payrolling	U geeft aan dat onleesbare inschrijvingen niet worden gelezen. Kunt u definiëren wat u beschouwt als onleesbaar?	Tekst wat weggevallen is van de pagina, tekst wat is veranderd onleesbare tekens, tekst met een dusdanig klein lettertype dat dit enkel uitvergroot kan worden gelezen, worden gezien als onleesbaar.
88.	Uitvoering	Kerncompetentie perceel 3	Payrolling	Om aan de kerncompetentie voor payroll te kunnen voldoen, hoeft inschrijver minimaal 1 medewerker minimaal 6 maanden verloond te hebben. Dit is niet in verhouding met uw opdracht welke geschat is op €800.000 - €1.000.000 per jaar. Hierdoor loopt u het risico dat een onervaren payroll-organisatie inschrijft op uw opdracht en wel aan uw eisen kan voldoen, maar niet de kwaliteit dienstverlening kan bieden die wenselijk is. Veelvoorkomend is dat aanbestedende diensten in referenties de 60% van de raming van de opdracht aanhouden, conform het advies van de Gids Proportionaliteit. Bent u bereid de kerncompetentie op te hogen?	Nee, de Gids schrijft niet voor om eisen zo hoog mogelijk te stellen. De 60% is juist bedoeld als richtsnoer ter maximering. Lager mag, hoger wordt niet geadviseerd. Verder is er een wachtkamerovereenkomst mocht een partij tekortschieten.
89.	Inhoud	Aanbestedingsleidraad 2.6	Payrolling	In de aanvullende voorwaarden die u beschrijft, is niet alles van toepassing op het perceel payroll (bijv. 'zodra een uitzendkracht ter beschikking is gesteld' of 'alleen daadwerkelijk gewerkte uren worden betaald'). Kunt u expliciet aangeven wat van toepassing is op payroll?	U wordt verzocht wat specifiekere te zijn. Zie ook vraag 1.
90.	Inhoud	Eis EFB-8	Payrolling	Kunt u voorbeelden noemen van processen en middelen die kunnen wijzigen en waaraan wij ons dienen aan te passen?	Dit valt op voorhand niet te zeggen, mogelijk kan sprake zijn van andere wensen rond bijvoorbeeld facturatie en autorisatie.
91.	Inhoud	Verzuimpercentage	Payrolling	Kunt u aangeven wat het verzuimpercentage onder payrollkrachten was in de afgelopen 4 jaren?	Zie vraag 44.
92.	Contract	Verwerkersovereenkomst	Payrolling	De verwerkersovereenkomst betreft afspraken met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens. Hierin is opgenomen dat voor zover opdrachtnemer in het kader van de uitvoering van de overeenkomst persoonsgegevens voor opdrachtgever verwerkt, opdrachtnemer als werker in de zin van de AVG wordt aangemerkt. Om de verwerkersovereenkomst van toepassing te	Zie vraag 40.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
				laten verklaren, dient inschrijver te voldoen aan de volgende eisen: • Inschrijver mag hiërarchisch niet ondergeschikt zijn aan de verantwoordelijke of niet onderworpen zijn aan zijn of haar gezag; • Inschrijver mag geen eigen doelen hebben voor het verwerken van persoonsgegevens. Als een verwerker wel eigen doeleinden stelt dan is hij/zij zelf verantwoordelijke voor die verwerking; • Inschrijver mag slechts de nadere uitwerking van de gebruikte middelen bepalen (bijvoorbeeld welke soort server er wordt gebruikt) gebaseerd op de specialistische kennis van de verwerker; • Inschrijver moet zich houden aan de afspraken uit de verwerkersovereenkomst. Als dit niet het geval is kan hij mogelijk zelf aangemerkt worden als verantwoordelijke voor de verwerking. Opdrachtnemer is als juridisch werkgever van de flexibele arbeidskrachten zelf verantwoordelijk voor de verwerking van de persoonsgegevens in de zin van de AVG (naast Opdrachtgever, dus medeverantwoordelijk). Bovendien heeft Opdrachtnemer eigen doelen voor het verwerken van persoonsgegevens. Opdrachtnemer kan dus niet aangemerkt worden als verwerker en verzoekt u daarom om de verwerkersovereenkomst buiten toepassing te verklaren.	
93.	Inhoud	Ziekterisico bij payroll	Payrolling	U vraagt contracten met vaste uren uit. U stelt echter niets over de financiële kosten die gepaard gaan met ziekte. In de branche is het gebruikelijk dat bij contracten op basis van contacturen gedurende de contractperiode alle contracturen (dus ook ziekte en verlof) door inschrijver aan u worden gefactureerd. Hierbij wordt niet gereserveerd voor verlof en ziekte waardoor het tarief lager uitvalt. Het ziekterisico ligt in dit geval bij u. A. Gaat u akkoord met bovengenoemde? B. Indien nee op a, graag uw toelichting over hoe u om wenst te gaan met het ziekterisico.	Akkoord.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
94.	Contract	Aanbestedingsleidraad 2.6 - maximum waardes	Uitzendkrachten laboratoriumper soneel, Uitzendkrachten overig personeel, Payrolling	De maximum waardes van de overeenkomsten liggen hoger dan de gemiddelde geraamde afname om er zeker van te zijn dat u pieken kunt opvangen. Dat beschouwen wij als positief. Het verschil tussen de maximale waarde en geraamde waarde is echter niet heel groot. Wij adviseren u om dit daarom om de maximum waarde in de overeenkomst op te hogen naar 150% van de geraamde waarde, zodat u zeker alle pieken kunt opvangen. Neemt u dit advies over?	De maximum waarde is het dubbele van de bovenkant van de geraamde waarde. Dit moet ruimschoots voldoende zijn.
95.	Proces	Migratie	Payrolling	U geeft in het bestek geen informatie over de huidige situatie met betrekking tot de payrollmedewerkers. Graag hebben wij meer inzicht in het aantal payrollmedewerkers die momenteel werkzaam zijn en in welke fase zij zich bevinden. a. Bent u daarom bereid een (uren)overzicht van aantal payrollmedewerkers per fase te publiceren? b. Indien nee, graag uw uitgebreide toelichting.	Op dit moment zijn er 15 medewerkers via payroll aan AQUON verbonden. Zie ook vraag 3. Payroll medewerkers zijn altijd voor bepaalde tijd aan AQUON gekoppeld. Er wordt op basis van piekwerkzaamheden payroll ingezet en als er sprake is van structureel werk worden medewerkers in dienst genomen.
96.	Inhoud	Eis EBR-2	Payrolling	U vraagt inschrijver om de kosten voor het aanvragen van een VOG op zich te nemen, zonder dat vooraf duidelijk is hoeveel VOG aanvragen zullen worden gedaan. Inschrijver neemt daarmee een financieel risico en dient een reservering op te nemen in de kostprijs. Dit leidt voor u tot een hoger opdrachtgeverstarief. a. Bent u bereid om de kosten van de VOG te vergoeden door inschrijver toe te staan de kosten separaat tegen kostprijs te factureren om zo te voorkomen dat u hogere kosten maakt dan nodig? b. Zo nee, waarom niet?	Zie vraag en antwoord 46.
97.	Uitvoering	Eis AA-5	Payrolling	In Eis AA-5 geeft u aan dat opdrachtnemer verantwoordelijk is voor het verrichten van administratieve handelingen vanaf het moment van aanvraag tot en met evaluatie van de nadere opdracht. Daarna noemt u het regelen van een toegangspas en toegang tot computers. Bedoelt u	Dit laatste regelt Opdrachtgever waarbij hier wordt aangegeven waarom zij bepaalde gegevens nodig zal hebben van de in te zetten medewerker.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
				dat inschrijver dit dient te regelen? Zo ja, kunt u aangeven hoe dit in zijn werk gaat?	
98.	Contract	Eis CEM-5	Payrolling	In Eis CEM-5 noemt u een aantal elementen die niet van toepassing zijn op payroll, zoals of er sprake is geweest van werving door opdrachtnemer of opdrachtgever en het aantal voorgestelde kandidaten per aanvraag. Kunt u deze eis aanpassen op payroll?	CEM-5 is niet van toepassing op perceel 3.
99.	Contract	Eis EFB-2	Payrolling	In Eis EFB-2 noemt u specifieke regeling voor AQUON, zoals de ongemakkentoeelage en verblijfskosten. Mogen wij dergelijke regelingen ook separaat factureren, vergelijkbaar met de andere individuele emolumenten?	Akkoord.
100.	Juridisch	Eis EBR-2	Payrolling	In Eis EBR-2 geeft u aan dat inschrijver bij incident de VOG aan u dient te verstrekken. In het kader van de AVG is dit niet toegestaan en mag het delen van de VOG enkel door payrollmedewerker zelf gebeuren. Gaat u hiermee akkoord?	Akkoord.
101.	Inhoud	Aanbestedingsleidraad, par 4.4, pag. 31	Payrolling	Kunt u aangeven wat voor u de reden is geweest om ten opzichte van de vorige aanbesteding dit keer om kwalitatieve documenten te vragen bij de inschrijving en niet net als de vorige keer een duidelijk PvE en een prijs. De nieuwe wijze maakt de beoordeling van dit perceel bewerkelijker voor al uw inschrijvers en tevens subjectiever in de beoordeling.	De Aanbestedende dienst wenst kwaliteit zwaarder te wegen mede op basis van de ervaringen met de huidige overeenkomsten.
102.	Inhoud	Bijlage Prijzenblad, Perceel 3	Payrolling	In het prijzenblad zijn geen berekeningen opgenomen. De meeste percentages worden niet sec over het brutoloon berekend maar bijvoorbeeld over het brutoloon inclusief IKB opbouw. Is het inschrijver toegestaan een formule op te nemen waarin deze berekening van een percentage over een eerder percentage is opgenomen? Op deze manier kunnen wijzigingen in de kostprijs transparant worden doorgevoerd.	Akkoord waarbij geldt dat dit voor inlener altijd transparant is.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
103.	Inhoud	Bijlage Prijzenblad, Perceel 3	Payrolling	Alle werkgeversverplichtingen zijn voor rekening van opdrachtnemer. De payrollovereenkomst brengt voor inschrijvers en aanbestedende diensten de uitdaging om een gelijk speelveld te behouden/creëren. Voor inschrijver is het duidelijk wat de tariefopbouw is voor salaris, feestdagen, IKB en pensioen. Het wordt lastiger als arbeidsvoorwaarden als betaald ouderschapverlof en bovenwettelijke ww opgenomen moeten worden in het tarief. Inschrijver neemt aan dat dit voor meer partijen geldt en dit zal betekenen dat de prijzen o.b.v. inschatting worden gemaakt. Hierdoor loopt de aanbestedende dienst het risico op een ongelijk speelveld en dat er discussie ontstaat na gunning of het geoffreerde tarief. Inschrijver stelt het volgende voor dat een tarieven worden aangeboden: Gewerkte uren: reservering verlof, ziekte, feestdagen, IKB, pensioen en werkgeverslasten: premie sectorfonds, Z w-premie/WGA-flex, Aof (WAO, WGA, IVA, Kinderopvang) en Z VW-premie. Contracturen (indien van toepassing): reservering IKB, pensioen en werkgeverslasten: premie sectorfonds, Z w-premie/WGA-flex, Aof (WAO, WGA, IVA, Kinderopvang) en Z VW-premie. Gaat u akkoord met bovengenoemd voorstel? Z o niet, kunt u nader specificeren wat er in het tarief moet worden opgenomen?	In het tarief moet worden opgenomen: Vakantiedagen Feestdagen Opleidingsdagen Kort verzuim Ziekte­dagen en wacht­dag Leeg­loop­dagen Leeg­loop tbv vaste arbeidsomvang Vakantie­bij­slag IKB ZW WGA Aanvullende ziekte­wet WW SPA­WW Aof-Premie ZVW Transitie­ver­goe­ding Pensioen Opleiding/Sociaal fonds Overige directe lasten
104.	Inhoud	Bijlage Conformiteiten, EFB-4, pag 14	Payrolling	Wilt u zowel het gewerkte uren (urenaccordering per week)- als contracturenmodel (vaste uren, maandverloning) te gebruiken bij de tewerkstelling van payrollmedewerkers?	Zie vraag 1.
105.	Inhoud	Aanbestedingsleidraad, par 2.2, pag. 12	Payrolling	Kunt u aangeven welke verbeteringen in de toekomstige situatie gewenst zijn ten opzichte van de huidige dienstverlening? Wat zijn zaken/onderwerpen waarover u in de huidige samenwerking tevreden bent? En waarover bent u nu minder tevreden?	Voor AQUON zijn essentiële zaken: • Bereikbaarheid eigen contactpersoon gebaseerd op langdurige samenwerking; • Tijdig en proactieve informatievoorziening richting AQUON en medewerker; • Invullen van de signaleringsfunctie.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Perceel	Vraag	Antwoord
106.	Inhoud	Bijlage Conformiteiten, SEP-1, pag 15	Payrolling	In de conformiteitenlijst wordt gesteld dat de opdrachtnemer zich verplicht de ABU-cao 2019-2021 onverkort na te leven of de recentste cao die hier in de toekomst voor in de plaats komt. Tevens wordt aangegeven dat de pensioenopbouw conform het ABP-pensioen dient te verlopen, en dat inschrijvers hiervoor een reservering moeten opnemen in het Payrolling tarief. Onze vraag betreft de mogelijkheid tot het hanteren van een gelijkwaardig pensioensysteem aan het ABP-pensioen. Is het toegestaan om, in plaats van het ABP-pensioen, een ander pensioensysteem te hanteren dat gelijkwaardige of vergelijkbare voorwaarden biedt? We zien graag verduidelijking over de flexibiliteit in het pensioenstelsel, en of het conformeren aan een ander pensioensysteem als gelijkwaardig wordt beschouwd.	AQUON is als werkgever verplicht aangesloten bij ABP. En dient gelijkwaardig te belonen m.b.t. inhuur/payroll. Het beeld van AQUON is dat gelijkwaardig zou moeten volstaan. Uitlener/payroller zou ook een vrijwillige aansluiting bij ABP kunnen overwegen.