

1e Nota van Inlichtingen

dinsdag 29 oktober 2024

Behorende bij de Europese openbare aanbesteding 'Payroll-dienstverlener'

Ten behoeve van Stichting AICoalitie4NL

Ref. nr.	Fase	Onderwerp	Vraag	Antwoord
1	Inschrijffase	Programma van eisen, eis 21	U wenst dat wij (ten minste) een bepaalde tijd/onbepaalde tijd contract met normtaak aan kunnen bieden. Dit is zeer ongebruikelijk in de markt en niet wenselijk. Bent u bereid dit onderdeel van deze eis te laten vervallen? Zo niet, kunt u toelichten wat voor u de motivatie is om deze contractvorm te gebruiken?	We gaan er van uit dat Inschrijvers met ervaring met uitzenden naar het onderwijs bekend zijn met de jaarnormsystematiek. Er is wel een inschatting te maken van het totaal aantal uren per jaar maar niet wanneer die uren precies vallen. Bovendien gaat het om specialisten die niet voortdurend beschikbaar zijn.
2	Inschrijffase	5.3 goed werkgeverschap	Kunt u aangeven wat u op dit moment doet aan persoonlijke ontwikkeling en opleidingen voor uw eigen personeel?	Stichting AIC4NL heeft op dit moment geen eigen personeel.
3	Inschrijffase	5.3 gebruiksvriendelijkheid van het portal	De stichting wenst overzichtelijke rapportages die ze zelf kunnen genereren voor bijvoorbeeld subsidieaanvragen. Dit is niet heel gebruikelijk in de markt. Kunt u toelichten wat voor u aanleiding en/of doel is hiervan?	Stichting AIC4NL haalt subsidiebeschikkingen binnen vanuit meerdere ministeries. Het gaat hierom het kunnen voldoen aan subsidievoorwaarden van de rijkssoevereïteit waarin uren verantwoord moeten worden op de vooraf aangegeven activiteiten. Deze informatie is benodigd vanuit de overzichtelijke rapportages.
4	Inschrijffase	5.3 flexibiliteit in urenregistratie en rapportage	Bij flexibiliteit in urenregistratie en rapportage stelt u dat de urenregistratie flexibel genoeg is om projectgebonden te registreren en dat rapportages voldoen aan de eisen voor subsidieverantwoording. Kunt u nader toelichten wat u bedoelt met de subsidieverantwoording?	Zie bovenstaande.
5	Inschrijffase	5.3 kwaliteitsonderdeel 1	U geeft aan dat u een persoonlijke benadering richting de medewerkers belangrijk vindt. Kunt u aangeven op welke locaties payrollmedewerkers worden ingezet gedurende de raamovereenkomst?	Den Haag, locatie Malietoren.
6	Inschrijffase	5.3 kwaliteitsonderdeel 1	In kwaliteitsonderdeel 1 geeft u aan dat er per 1 januari 2025 3 tot 6 medewerkers over dienen te gaan naar payroll-dienstverlener. Kunt u per medewerker aangeven hoeveel contracten deze heeft gehad en binnen hoeveel jaren? Zo kunnen wij bepalen waar zij in de ketenregeling geplaatst kunnen worden.	Thans niet volledig bekend, maar in voorkomend geval is er geen bezwaar om deze medewerkers direct een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden.
7	Inschrijffase	Algemeen	In de stukken heeft u niks gesteld over de bij u geldende cao. In het kader van gelijke beloning is het van belang te weten welke cao inschrijvers rekening mee moeten houden. Kunt u aangeven welke cao bij u van toepassing is?	Er is geen cao. Daarom is ook aangegeven uit welke (basis) bestanddelen het loon zal bestaan.
8	Inschrijffase	Programma van Eisen33	In eis 33 wordt gesproken over gedeeltelijk of volledig betalen op de G-rekening. Omdat Inschrijver beursgenoteerd en in Nederland actief is, kan als alternatief voor het storten op de G-rekening zekerheid gesteld worden voor de betaling van de loonheffingen en omzetbelasting. De Belastingdienst geeft jaarlijks een verklaring af aan organisaties die de vereiste zekerheid hebben gesteld. Onze organisatie is in het bezit van een dergelijke verklaring. Indien u dat wilt, kunnen wij u de benodigde documentatie overhandigen. Kunt u instemmen met dit alternatief?	Dit is akkoord.
9	Inschrijffase	Programma van Eisen27	In eis 27 geeft u aan dat betaling aan de Medewerker plaatsvindt op basis van door de Opdrachtgever gefiatteerde urenstaten. 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?	Dit is akkoord.
10	Inschrijffase	Concept Raamovereenkomst5.5	In artikel 5.5 geeft u aan dat u bij opdrachtnemer een accountantsscontrole moet kunnen uitvoeren wanneer er een gerede twijfel bestaat over de juistheid van factureren. Opdrachtnemer gaat in principe niet akkoord met een audit clause omdat zij beursgenoteerd is en daarmee onderhevig aan strenge wet- en regelgeving, zoals de wet op privacy. Bovendien beschikt onze organisatie over een eigen accountantssafdeling, die objectief en onafhankelijk interne audits verricht. U kunt eventueel inzage krijgen in de rapporten die door hen worden opgesteld. Gaat u hiermee akkoord?	Dit is akkoord.
11	Inschrijffase	Concept Raamovereenkomst5.3	U wenst een betalingstermijn van 30 dagen. Een betalingstermijn van 30 dagen betekent een langere voorfinanciering door opdrachtnemer. Gaat u akkoord met een betalingstermijn van 14 dagen?	Dit is niet akkoord.
12	Inschrijffase	Concept Raamovereenkomst10.4	In artikel 10.4 wordt een boete gesteld op schending van de geheimhoudingsverplichting. Hierover hebben wij de volgende vragen: 1. Ten aanzien van schending van de geheimhouding door flexibele arbeidskrachten geldt dat wij onze flexibele arbeidskrachten een geheimhoudingsverklaring zullen laten ondertekenen, echter anders dan voor ons eigen vaste personeel kunnen wij niet instaan voor (blijvende) geheimhouding door de flexibele arbeidskrachten, omdat zij werkzaam zijn onder uw leiding en toezicht. Een eventuele schending van de geheimhouding door flexibele arbeidskrachten kan dan ook niet gepaard gaan met een boete voor Opdrachtnemer noch kan Opdrachtnemer hiervoor aansprakelijk worden gesteld, behalve in geval Opdrachtnemer heeft verzuimd de flexibele arbeidskracht de geheimhoudingsverklaring te laten ondertekenen. Onderschrijft u dit? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet? 2. De boete is vastgesteld op €25.000,- per overtreding en € 5.000,- dat de overtreding voorteuert, maar wordt verder niet gemaximeerd. Het is voor Inschrijver als beursgenoteerde onderneming en op grond van de Corporate Governance Code in het kader van risicobeheersing niet toegestaan om ongelimiteerde boetebepalingen te accepteren. Kunt u instemmen met het maximeren van te verbeuren boetes tot een totaal van €50.000,- per jaar? Zo nee, waarom niet? 3. Bent u bereid om naast de boetebepaling het recht op schadevergoeding te laten vervallen en te bepalen dat Opdrachtnemer niet voor een hoger bedrag aansprakelijk is dan het bedrag dat Opdrachtnemer op basis van de hieraan gekoppelde boete verbeurt? Zo nee, graag uw toelichting.	1. Het separaat overeenkomen van een geheimhoudingsbeding met payrollkrachten in het kader van onboarding is prima. Geheimhouding van eigen personeel is wel een zaak van de payroll-onderneming. 2. Maximering is prima, maar niet op 50.000,- per jaar. 3. Nee, zeker niet als het boetebedrag gemaximeerd is.
13	Inschrijffase	Concept Raamovereenkomst7.5	Artikel 7.5 is te beperkt beschreven. Uitgangspunt van payroll is dat een medewerker exclusief ter beschikking wordt gesteld aan Opdrachtgever. Dit betekent dat re-integratie in eerste instantie dient plaats te vinden binnen de organisatie van Opdrachtgever. Pas als daar geen mogelijkheid bestaat wordt er gekeken naar passend werk bij derden. Onder re-integratie binnen de organisatie van Opdrachtgever valt ook de mogelijkheid van ander passend werk dan de eigen functie. Uiteraard zal Opdrachtnemer alle maatregelen nemen die noodzakelijk zijn om de medewerker te re-integreren bij derden, maar wel pas nadat re-integratie bij Opdrachtgever niet mogelijk is. Kunt u dit bevestigen? Zo niet, waarom niet?	U kunt artikel 7.5. lezen in de door u beschreven zin, namelijk dat re-integratie in een andere functie bij de inlener behoort tot de re-integratieverplichtingen.

14	Inschrijffase	Concept Raamovereenkomst6.6	1) U spreekt in artikel 6.6 over alle verplichtingen met betrekking tot de Medewerkers. Kunt u toelichten wat u hieronder verstaat, gaat dit om alle wettelijke verplichtingen? 2) In artikel 6.6 staat dat de aansprakelijkheidsbeperking zoals genoemd in artikel 6.3 niet van toepassing is. Uw aansprakelijkheidsbepaling is daardoor bijzonder ruim en bezwarend voor inschrijver als onderdeel van een beursgenoteerde onderneming. Zoals u wellicht weet is in de Corporate Governance Code beschreven dat het bestuur van een beursgenoteerde onderneming verantwoordelijk is voor de naleving van alle relevante wet- en regelgeving en het beheersen van de risico's verbonden aan de ondernemingsactiviteiten. Voor Inschrijver geldt dat de risicobeheersing onder andere gedaan moet worden door geen onbeperkte aansprakelijkheid en een onbeperkte vrijwaringsplicht te accepteren, maar hiervoor een beperking op te nemen. De Gids Proportionaliteit gaat hier ook van uit: in Voorschrift 3.9 D is opgenomen dat de aanbestedende dienst geen aansprakelijkheid verlangt die op geen enkele manier gelimiteerd is. Het is gebruikelijk om de schadeverplichting over en weer te beperken tot schade die het gevolg is van een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van de verplichtingen uit hoofde van de overeenkomst en een maximaal bedrag van €300.000 per gebeurtenis en €3.000.000 per contractjaar. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, waarom niet? Graag uw motivatie.	1. De bepaling is bewust ruim opgezet. Als u van oordeel bent dat er reden is om daarin een beperking aan te brengen, dan zien wij graag welke beperkingen u voor ogen heeft. 2.De beperking van 300 k en 3 mio staat in artikel 6.3. van de raamovereenkomst.
15	Inschrijffase	Concept Raamovereenkomst6.5	Voor inschrijver is het onduidelijk wat u met de laatste zin van artikel 6.5 bedoeld. Inschrijver kan deze zin niet plaatsen in de context van artikel 6. Kunt u hier een toelichting op geven en kunt u een voorbeeld geven van een aanspraak op basis van artikel 6:107a?	Artikel 6.5. bevat een typefout: . Voor zover aan de orde zal PRL op eerste verzoek, op haar kosten, haar aanspraken op basis van artikel 6:107a BW inroepen, dan wel deze aanspraken aan PRL cederen. Had moeten zijn; Voor zover aan de orde zal PRL op eerste verzoek, op haar kosten, haar aanspraken op basis van artikel 6:107a BW inroepen, dan wel deze aanspraken aan inlener cederen. Voorbeeld artikel 6:107a: payroll werknemer wordt aangerezen, loopt letselschade op en kan de bedongen arbeid niet verrichten wegens ziekte
16	Inschrijffase	Concept Raamovereenkomst11.2 en 4.6	U geeft aan dat Medewerker(s) worden uitbetaald o.b.v. gewerkte uren, verlofuren, feestdagen en ziekte uren. En dat alleen de in artikel 4.2 (en 4.3) genoemde componenten in rekening mogen worden gebracht. Als gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) en sinds 1 augustus 2022 ook als gevolg van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (Wet TVA) hebben Medewerker(s) in bepaalde situaties ook recht op loon over de uren, die - als gevolg van een oorzaak die niet binnen de invloedssfeer van PRL dan wel de Medewerker ligt - niet zijn gewerkt (denk aan wettelijke minimumduur van 3 uur per dienst, te laat afgezegde of gewijzigde diensten bij oproepkrachten en werknemers met grotendeels onvoorspelbare werktijden, garantie-uren en uren voor verplichte scholing). Inschrijver veronderstelt dat deze uren ook aan u kunnen worden doorbelast. Kunt u dit bevestigen? Zo nee, graag uw toelichting.	Waar het om gaat is dat het arbeidsvoorwaardenpakket bij inlener uit niet meer bestaat dan deze wettelijke componenten. Uiteraard dient bij verloning rekening gehouden te worden met wettelijke verplichtingen tot loon(door)betaling.
17	Inschrijffase	Concept RaamovereenkomstDefinities	Nergens in de stukken staat een definitie van de dienstverlening die RRL zal gaan verrichten. 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 Medewerker, de verantwoordelijkheid voor het werk en de (arbeids)omstandigheden op de werkplek en de beloning van de Medewerker. Wij stellen derhalve voor om de definitie van 'Dienst(en)' als volgt toe te voegen: "Het door PRL ter beschikking stellen van Medewerker(s) die in dienst zijn bij PRL op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:692 Burgerlijk Wetboek en die krachtens een opdracht ter beschikking worden gesteld aan Opdrachtgever om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten, waarbij Opdrachtgever verantwoordelijk is voor de werving en selectie van de betreffende Medewerker(s)." Kunt u hiermee	De definitie is niet opgenomen omdat deze inderdaad al in de wet staat. Opnemen van deze definitief is prima, maar het is natuurlijk wel relevant om te weten hoe u deze dienstverlening inricht en daarmee de inschrijver ontlast.
18	Inschrijffase	Programma van Eisen28	In eis 28 wenst u een aantal gegevens in te zien die Opdrachtnemer conform de AVG niet kan delen met Opdrachtgever. Het gaat onder andere om de opslag van gegevens voor het personeelsdossier per werknemer waaronder de arbeidsovereenkomst, kopie ID, salarisstroken, re-integratiedossier en gegevens over de ziekmelding. De gegevens die u opvraagt dient Opdrachtnemer vanuit haar rol als juridisch werkgever op te vragen en in het personeelsdossier te bewaren. Opdrachtnemer heeft geen grondslag om deze gegevens te delen met Opdrachtgever. Opdrachtgever heeft deze gegevens niet nodig om haar rol als materieel werkgever uit te voeren. Opdrachtnemer zal enkel het kopie ID bewijs van een vreemdeling die geen onderdaan is van een EU-/EER-land (met uitzondering van Kroatie) of Zwitserland delen met Opdrachtgever. Ten aanzien van de overige Payrollmedewerkers deelt Opdrachtnemer het documentnummer zodat Opdrachtgever aan de van toepassing zijnde wet- en regelgeving (waaronder de WAV, WID Wet LB) kan voldoen. Bent u bereid om de genoemde gegevens te schrappen uit eis 28? Zo niet, kunt u toelichten op basis van welke grondslag u deze gegevens mag ontvangen?	Uiteraard is het niet de bedoeling van u te vragen de wet te overtreden. Met toestemming van de werknemer mogen deze gegevens wel degelijk worden gedeeld. De vraag is of u ook voor de inlener een digitaal dossier in stand kunt houden waarin ook de gegevens ter ondersatuning van de uitvoering van het materiële werkgeverschap (zoals bijv. gespreksverslagen, verzuimdossiers) kunnen worden opgeslagen. Als dat niet mogelijk is dan horen wij dat graag.
19	Inschrijffase	Programma van Eisen23	In eis 23 schrijft u dat de noodzakelijke gegevens voor het tot stand komen van een arbeidsovereenkomst bij Opdrachtgever worden uitgevraagd. Opdrachtnemer is in de relatie tot de payrollmedewerker juridisch werkgever, niet Opdrachtgever. In de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming zijn zowel Opdrachtnemer als ook Opdrachtgever in het kader van de gevraagde dienstverlening aan te duiden als (Verwerkings)Verantwoordelijke. Immers hebben zij beide eigen verantwoordelijkheden en eigen wettelijke grondslagen om de persoonsgegevens van Payrollmedewerkers te verwerken. Ons proces is hierop ingericht. Opdrachtnemer heeft dus eigen grondslagen om de gegevens bij een Payrollmedewerker uit te vragen en te verwerken en wenst deze noodzakelijke gegevens in het kader van de AVG niet van Opdrachtgever te ontvangen. Een dubbele administratie (bij zowel opdrachtnemer als opdrachtgever) kent geen duidelijk doel en is naar onze mening niet efficiënt. Opdrachtgever zal bij de aanmelding enkel de naam en het e-mailadres verstrekken aan Opdrachtnemer, waarna Opdrachtnemer zelf contact opneemt met de Payrollmedewerker voor het verkrijgen van de noodzakelijke gegevens ten behoeve van de Arbeidsovereenkomst en het personeelsdossier. Bent u bereid eis 23 hierop aan te passen? Zo niet, graag uw motivatie.	Wij begrijpen uw vraag niet. Waar het om gaat is de PRL actie onderneemt om, waar deze niet of niet volledig lijken te zijn verstrekt , relevante informatie uit te vragen bij de inschrijver/opdrachtgever.PRL zal bij de inschrijver/opdrachtgever gegevens moeten uitvragen over niveau, aard van de functie, salarisindicatie, aard van de overeenkomst. Dat kan niet anders dan deze gegevens bij de inschrijver uit te vragen of deze bij de inschrijver te checken.

20	Inschrijffase	Programma van Eisen	In eis 4 beschrijft u dat een opdrachtbevestiging pas rechtsgeldig is afgesloten indien alle documenten en gegevens aanwezig zijn in het dossier. Inschrijver ziet dit als een niet transparante en onwerkbare werkwijze. Zodra Opdrachtgever de kandidaat heeft aangemeld bij Opdrachtnemer, gaat Opdrachtnemer aan de slag om alles in orde te maken en de Opdrachtbevestiging te versturen. Opdrachtgever ontvangt de opdrachtbevestiging en heeft de gelegenheid om deze af te keuren indien de gemaakte afspraken niet kloppen. Het is de verantwoordelijkheid van Opdrachtnemer om het dossier compleet te hebben en dit mag geen factor zijn bij het tot stand komen van een rechtsgeldige opdrachtbevestiging. U heeft immers al genoeg pressiemiddelen om Opdrachtnemer verantwoordelijk te houden voor een compleet dossier, zoals dreiging met ontbinding van de overeenkomst en het vorderen van een schadevergoeding. Voor zowel Opdrachtnemer als Opdrachtgever dient er een transparant en objectief bepaalbaar moment te zijn dat de opdracht tot stand komt. Dit is het moment waarop de opdrachtbevestiging wordt en de afspraken schriftelijk zijn vastgelegd. Graag verzoeken wij u om eis 4 te verwijderen, dan wel aan te passen dat er een rechtsgeldige opdrachtbevestiging tot stand komt zodra Opdrachtnemer de opdrachtbevestiging heeft verzonden en Opdrachtgever deze niet binnen 5 dagen heeft afgekeurd. Kunt u dit bevestigen? Zo niet, Waarom niet? Graag uw motivatie.	De optie dat de opdrachtbevestiging tot stand komt indien deze niet binnen 5 dagen is afgekeurd is prima.
21	Inschrijffase	Beschrijvend document & Programma van Eisen 2.1 43	Als Bijlage 6 heeft u een Concept Verwerkersovereenkomst toegevoegd en in eis 43 beschrijft u dat Opdrachtgever en Opdrachtnemer een verwerkersovereenkomst sluiten. Daarbij lijkt u er van uit te gaan dat Opdrachtnemer Verwerker is in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). 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 payrollkrachten te verwerken. Als Verantwoordelijke stelt zowel opdrachtnemer 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. We benadrukken volledigheidshalve dat wij uiteraard zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens, zoals u kunt nalezen in ons Privacy statement en dat wij vertrouwelijk en zorgvuldig omgaan met vertrouwelijke gegevens. Bent u hiermee akkoord? Indien nee, kunt u dit nader toelichten?	Dit is akkoord.
22	Inschrijffase	Prijzenblad Bijlage 3	U geeft in het prijzenblad bij de varianten vaste uren aan ""inclusief vakantie geld"" en bij de variant oproepuren ""inclusief vakantiedagen"" Kunt u aangeven hoe u dit bedoelt? In het pve eis 9 geeft u aan dat er voor optie 2 twee keuze mogelijkheden zijn (a en b) In het prijzenblad is echter alleen een mogelijkheid om 2a in te vullen. Kunt u dit aanpassen? Een aantal invulvelden zijn formules voorgevuld, dit is echter niet in elke invulcel het geval. Kunt u dit aanpassen. In de branche is het gebruikelijk om een kostprijs met alle werkgeverslasten en beloningscomponenten procentueel op regelniveau uit te vragen (zie bijvoorbeeld www.flexnieuws.nl) Op deze manier kunt u appels met appels vergelijken en tijdens de contractperiode elke kostprijswijziging transparant beoordelen en doorvoeren.	Hier had in beide kolommen inclusief vakantiegeld moet staan. Wij gaan er vanuit dat bij oproepcontracten de vakantiedagen direct worden uitbetaald. Het leek ons voldoende om de werkgeverslasten in één component onder te brengen. Het wordt op prijs gesteld dat u deze lasten in een bijlage wilt specificeren.
23	Inschrijffase	PvE eis 27	Inschrijver verloont obv periode (4-wekelijks) of wekelijks. Bent u akkoord met een 4-wekelijkse of wekelijkse betaling -van zowel loon als gefiatteerde onkostendeclaraties- over de afgeronde periode/week.	Dit is akkoord.
24	Inschrijffase	Beschrijvend document 4.4 en 5.3	U geeft aan op 30 december definitief te gaan gunnen en de eventueel te migreren medewerkers op 1 januari te willen migreren. Om alle systemen in te richten en communicatie uit te sturen heeft inschrijver voldoende tijd. Realiseert u zich echter dat hiermee de medewerkers ook maar 1 dag de tijd hebben om alle informatie tot zich te nemen en hier vragen over te stellen? Onze ervaring is dat dit niet bijdraagt aan een soepele migratie en weinig verstoring in het proces. Ons voorstel is om de implementatie op 1 januari afgerond te hebben maar de medewerkers per 1 februari te migreren. Bent u hiermee akkoord?	Dit is akkoord.
25	Inschrijffase	PvE eis 35	Indexeren. U stelt dat de geoffreerde bureaumarges gelijk blijven voor de gehele looptijd van de overeenkomst. Het is onmogelijk om voor zo'n lange periode te voorspellen welke investering wij als leverancier moeten, daarnaast wordt er nu geen ruimte geboden voor correctie t.g.v. inflatie. Een objectief middel om de marges te indexeren is door middel van jaarlijkse indexering middels het CBS-indexcijfer voor de bedrijfstak Zakelijke Dienstverlening. Staat u inschrijvers toe om deze indexering toe te passen? Zo nee, waarom niet?	De bureaumarges (op het prijzenblad 'Bruto marge Inschrijver') worden voor het eerst op 1 juli 2026 jaarlijks geïndexeerd op basis van het jaar-op-jaar (op 1 juli 2026: 2025 t.o.v. 2024) CBS-indexcijfer voor de bedrijfstak Zakelijke Dienstverlening (78 Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling), met een maximaal indexeringspercentage van 5% per jaar. Indien het indexeringspercentage op basis van het CBS-cijfer boven de 5% uitkomt, behouden wij ons het recht voor om in overleg te treden met de opdrachtnemer. In dit overleg zullen wij gezamenlijk een passend indexeringspercentage overeenkomen, waarbij zowel de belangen van de opdrachtnemer als de continuïteit en betaalbaarheid voor de opdrachtgever worden gewaarborgd.
26	Inschrijffase	PvE eis 30	Sinds de invoering van de WAB hebben payrollmedewerkers recht op alle arbeidsvoorwaarden uit uw CAO of arbeidsvoorwaardenregeling. Kunt u aangeven welke CAO of arbeidsvoorwaardenregeling u hanteert en deze beschikbaar stellen zodat wij alle beloningscomponenten mee kunnen nemen in onze prijsstelling?	Zie hiervoor het antwoord op vraag 7.
27	Inschrijffase	PvE eis 21	In eis 21 gebruikt u de term bepaalde tijd en onbepaalde tijd. Inschrijver gaat ervan uit dat de voorwaarden en tariefstelling alleen geldt voor bepaalde tijd en dat er na gunning afspraken kunnen worden gemaakt over aanvullende voorwaarden ihgv contracten voor onbepaalde tijd. Denk hierbij bijvoorbeeld aan afspiegelen bij bedrijfseconomische redenen en voldoende dossier bij niet functioneren. Kunt u dit bevestigen?	Als u van oordeel bent dat er een andere omrekenfactor moet gelden voor onbepaalde tijd, dan kunt u dat aangeven. Wij begrijpen niet waarom een ander tarief zou moeten worden overeengekomen voor of dienstverbanden i.v.b. bedrijfseconomische redenen of disfunctioneren. Dat zou aan het tarief op zichzelf weinig moeten veranderen.
28	Inschrijffase	Bestek 4.4	Op 2 december is er een mondelinge toelichting. Kunt u aangeven waar deze plaats gaat vinden?	Den Haag, locatie Malietoren.

29	Inschrijffase	bijlage 7, eis 25	opdrachtgever stelt dat in sommige functie voorafgaand aan de start al over een VOG dient te beschikken. Daar opdrachtnemer geen invloed heeft op de werving en selectie en zodoende ook niet kan toetsen of de kandidaat al over een VOG beschikt. Opdrachtnemer ziet dit als een verantwoordelijkheid van opdrachtgever, waarbij opdrachtnemer alleen maar kan anticiperen op de situatie zoals die bij inschrijving bekend is. Kunt u dit bevestigen en opdrachtnemer hierop niet kan 'afrekenen'.	Het gaat erom dat PRL zorg draagt voor een goed en efficient onboardngproces. Daar hoort het uitvragen van een VOG ook bij. Als die VOG niet tijdig wordt aangeleverd is het een verantwoordelijkheid van PRL om dit tijdig te signaleren.
30	Inschrijffase	bijlage 7, eis 21	In eis 21 wordt gesproken over een "normtaak". Kan opdrachtgever dit begrip nader toelichten? Hoe flexibel mag de invulling hiervan zijn?	De normjaartaak is de afspraak die bedoeld wordt in artikel 7:628a BW, waarbij het aantal uren per jaar vaststaat, en het aan die jaartaak gerelateerde aantal uren per maand wordt uitbetaald. De uren zelf kunnen/moeten zich soms om kortere perioden binnen dat jaar concentreren. Juist omdat dit niet te voorspellen is, wordt gedacht aan een normjaartaak. Dat is bijvoorbeeld in het onderwijs het uitgangspunt.
31	Inschrijffase	bijlage 4, artikel 7.1	Kunt u opdrachtnemer een exemplaar van het ziekteverzuimreglement doen toekomen?	Deze is er nog niet.
32	Inschrijffase	bijlage 7, eis 28	kunt u ten aanzien van de opsomming in deze eis aanvullen dat inzage door opdrachtgever is toegestaan voor zover dit AVG technisch is toegestaan	Prima, maar van belang is wel dat de payrollmedewerker toestemming geeft om de info met de opdrachtgever te delen.
33	Inschrijffase	bijlage 7, eis 21	Kunt u aangeven van de medewerkers die door de inschrijver via de payrollconstructie worden gezet wat voor soort dienstverband deze	Zie hiervoor het antwoord op vraag 6.
34	Inschrijffase	bijlage 7, eis 9	om een concrete prijsopgave te kunnen aanbieden is het van belang dat het actuele verzuimpercentage met de inschrijver wordt gedeeld. Omdat het in te regelen verzuimpercentage van wezenlijk belang is adviseren wij de opdrachtgever een voor alle inschrijvers verplicht te hanteren ziekte verzuimpercentage op te nemen in de prijsstelling.	Er zijn nog medewerkers op basis van arbeidsovereenkomst werkzaam, Er zijn dus ook geen verzuimcijfers beschikbaar. Het profiel van de beoogde medewerkers is: hoogopgeleid.
35	Inschrijffase	bijlage 7, eis 6	kunt u inschrijver de huidige arbeidsvoorwaarden ter beschikking stellen waaruit duidelijk blijkt welke primaire, secundaire en eventuele tertiaire voorwaarden van toepassing zijn.	Zie hiervoor het antwoord op vraag 7.
36	Inschrijffase	bijlage 7 eis 13	u spreekt in eis 13 over vergelijkbaar, maar mag opdrachtnemer ook het ABP Pensioen aanbieden?	Dit is akkoord, mits dit mogelijk is zonder ook andere extra arbeidsvoorwaarden uit de sector aan te hoeven bieden.
37	Inschrijffase	bijlage 7 eis 9 en bijlage 3 prijs	in uw prijstemplate heeft u vakantiedagen voor het jaar 2025 opgenomen. Echter is het op dit moment niet mogelijk om een volledige prijs op het jaar 2025 te baseren. Bepaalde beschikkingen worden door de Belastingdienst pas in december verstuurd, alsmede zijn nog niet alle werkgeverspremies bekend en definitief vastgesteld. Zodoende willen wij u verzoeken om de prijs te baseren op het jaar 2024. Kunt u hiermee instemmen? zo niet, hoe dient inschrijver dan om te gaan met premies waar zijn nog geen beschikking over heeft, of die nog kunnen wijzigingen?	Dit is akkoord.
38	Inschrijffase	bijlage 7 PVE eis 1	u stelt dat opdrachtnemer verantwoordelijk is voor aanname en ontslag, echter bij payrollling is opdrachtnemer hier niet verantwoordelijk voor. U als opdrachtnemer selecteert, en neemt de kandidaat aan. datzelfde geldt voor ontslag, opdrachtgever is hierin bepalend. Wij willen u verzoeken om deze eis hierop aan te passen. zo niet, dan vernemen wij graag uw beweegredenen om dit bij opdrachtnemer neer te leggen.	Wij bedoelen hetzelfde. De technische uitvoering gebeurt door Opdrachtnemer.
39	Inschrijffase	bijlage 6 verwerkersovereenkomst	Inschrijver verwerkt geen persoonsgegevens in opdracht en ten behoeve van opdrachtgever, zodoende is er geen sprake van een verwerkingsverantwoordelijke-verwerkers relatie en heeft er dus geen verwerkersovereenkomst te worden gesloten. Wij willen u dan ook verzoeken om deze overeenkomst niet van toepassing te verklaren op deze samenwerking. Kunt u hiermee instemmen? zo niet, kunt u een nadere toelichting geven?	Waar het om gaat is de PRL tijdig bij opdrachtgever tijdig signaleert dat relevantie informatie niet of niet volledig is aangeleverd.
40	Inschrijffase	bijlage 3	u spreekt over vaste en oproepuren. Mag inschrijver aannemen dat alle uren die contractueel (per week of maand) overeen worden gekomen bij vaste uren, ook daadwerkelijk gefactureerd mogen worden, ook wanneer er de betreffende periode minder wordt gewerkt? zo niet, dan graag uw toelichting en waar u dan het verschil in ziet tussen vast en oproep	Oproepuren worden in rekening gebracht voor zover verricht. Bij vaste uren per week vindt reguliere loonbetaling plaats op basis van overeengekomen uren. Maar de bedoeling is dat ook een mogelijkheid bestaat om het salaris per maand op basis van 1/12 van het voor een jaar overeengekomen aantal uren wordt betaald, terwijl de feitelijke werkuren per maand kunnen fluctueren.
41	Inschrijffase	bijlage 3	In uw kostprijs heeft u twee opties ten aanzien van ziekte opgenomen. Het is inschrijver niet duidelijk wat nu exact het verschil is tussen beide opties. Kunt u een duidelijk verschil tussen beide opties uitleggen en wat u daarin van inschrijver verwacht.	In de eerste optie is het volledige ziekterisico voor rekening van PRL en is dat verwerkt in de omrekenfactor. Als de payrollwerknemer niet werkt wegens ziekte worden de betreffende uren dus niet door PRL aan de opdrachtgever in rekening gebracht. In de tweede optie worden ziekte-uren door PRL in rekening gebracht aan de opdrachtgever. Bij optie 2a komen de kosten verzuimbegeleiding voor rekening van PRL en zijn die kosten versleuteld in de omrekenfactor en in optie 2b worden de kosten van verzuimbegeleiding door PRL per actie/verrichting doorberekend.
42	Inschrijffase	bijlage 3 prijstemplate	het prijstemplate wat opdrachtgever hanteert is niet gebruikelijk in de markt. Dit template houdt geen rekening met het feit dat over de reserveringen en vakantiegeld (staat ook niet in de template) ook werkgeverslasten geheven dienen te worden, daarnaast maak het niet inzichtelijk met welke elementen in de kostprijs inschrijvers rekenen. wij willen u dan ook ten eerste verzoeken om een ander vorm van kostprijsopbouw te hanteren. zo niet, hoe dient inschrijver de verschillende elementen van haar kostprijs op te nemen, daar twee regels 12 en 13 niet voldoende is. Hoe gaat u om met het feit dat er geen rekening gehouden wordt met de geldende rekenregels?	Hier is sprake van een typefout. In tweede kolom in artikel 4 van de samenwerkingsovereenkomst en op het op het prijsblad staat "inclusief vakantiedagen". Dat had "inclusief vakantiegeld" moeten zijn. Voor het overige staat het u vrij om transparant te maken waaruit de door u gehanteerde werkgeve4rslasten bestaan.

43	Inschrijffase	5.3 kwaliteit 1	inschrijver staat voor een goede migratie en implementatie van haar dienstverlening. Om een goed plan op te stellen wil inschrijver graag weten welke expertise u vanuit opdrachtgever beschikbaar stelt, kunt u daarom inzichtelijk maken welke functies/functionarissen betrokken zijn bij dit traject. Hoe ziet u de relatie tussen kwaliteitsvraag 1 en eis 41 (bijlage 7), inschrijver moet u namelijk meenemen in de wijze waarop zij gaat migreren en implementeren, maar dit kan ook betekenen dat, zoals eis 41 doet vermoeden, het plan totaal anders wordt. Kunt u hier een nadere toelichting op geven	De implementatie (aan de kant van AICoalitie4NL) wordt verzorgd door de directeur, een bestuurslid en de financiële administratie. De stichting is voornemens om een HR manager te werven die de tactische en operationele contacten zal onderhouden.
44	Inschrijffase	migratie paragraaf 5.3	u geeft aan dat er tussen de 3 en 6 medewerkers migreren naar opdrachtnemer. Staan deze medewerkers nu ook al bij een payroll organisatie op te payroll, zo ja, betreft dit voor elke medewerker de zelfde payrollorganisatie?	Nee
45	Inschrijffase	kwaliteit presentatie	wat is voor opdrachtgever de reden om alle inschrijvers uit te nodigen om hun voorstel toe te lichten. Niet dat inschrijver tegen een	Dit is niet mogelijk, aangezien Aanbestedende dienst graag tijdens het beoordelingsproces de
46	Inschrijffase	organisatie CAO	kunt u aangeven welke CAO bij opdrachtgever van toepassing is?	Zie hiervoor het antwoord op vraag 7.
47	Inschrijffase	Programma van Eisen punt 1	Bij payrolling is de opdrachtgever (materieel werkgever) verantwoordelijk voor het aannemen van medewerkers. De werving en selectie gebeurt door de opdrachtgever. Als de aanname een feit is, wordt de medewerker aangemeld bij de payrollorganisatie, welke zelf niet verantwoordelijk is voor de werving en/of selectie. Wordt dit hier ook met zoveel woorden bedoeld, of heeft de payroll organisatie wel een rol bij de werving, selectie en onderhandeling over salarisvoorwaarden?	Geen rol bij werving. Het is wel zaak dat de PRL goed en volledig bij de Opdrachtgever alle relevante informatie uitvraagt.
48	Inschrijffase	Programma van Eisen punt 23	De portal controleert geldigheid BSN. ID bewijs wordt eveneens gecontroleerd. Wordt dat met dit onderdeel bedoelt? De opdrachtgever doet bij payrolling de persoonlijke controle (fysieke medewerker/ id bewijs). Geldt dat ook bij Alned? De payroll organisatie maakt zelf vaak niet fysiek kennis met de Medewerker op locatie.	Nee, maar er moet ook een ID-check door de PRL plaatsvinden en er moeten stukken met betrekking tot ID in het dossier bij PRL worden opgenomen.
49	Inschrijffase	Programma van Eisen punt 37	Er staat: Het verhogen van de omrekenfactor(en) door verandering zoals verhoogd ziekteverzuim, bureaumarge, leegloop, opleidingskosten etc. wordt uitgesloten. Vraag: Leegloop ligt bij payrolling normaal in de risicosfeer van de opdrachtgever. Wat wordt hier in dit geval van afgeweken? Zo ja, kunnen wij voor de risico inschatting meer informatie krijgen hierover?	(Risico van) normale leegloop is voor de opdrachtgever. "Leegloop" bij ziekte kent twee opties: optie 1 waarin PRL de ziekteuren aan de payroller betaalt en de kosten daarvan versleutelt in de kostprijs, of optie 2 waarin de ziekteuren aan de opdrachtgever worden doorberekend en niet in de kostprijs zijn verwerkt.
50	Inschrijffase	1. Organisatorische wijzigingen (1.2.1)	Kunt u specificeren welke organisatorische veranderingen ervoor hebben gezorgd dat Stichting AICoalitie4NL heeft besloten medewerkers in dienst te nemen via een payroll-dienstverlener?	Stichting AIC4NL wil zich ontwikkelen van programmatische organisatie naar een staande organisatie, waarbij medewerkers op meer dan 1 project of programma kunnen worden ingezet en daardoor meer binding krijgen met de organisatie.
51	Inschrijffase	Keuze payroll versus detachering of ZZP (1.2.1)	Welke afwegingen maakt de opdrachtgever tussen de inzet van payroll-dienstverlening enerzijds en de inzet van detachering of ZZP'ers anderzijds? Heeft de opdrachtgever een voorkeur voor een specifieke constructie, en waarom?	Dit heeft te maken met het kunnen opvangen van veranderingen in de vraag en de beschikbare budgetten naar capaciteit in zowel volume als expertise.
52	Inschrijffase	Recruitment capaciteit (1.2.1)	Aangezien de werving en selectie door de opdrachtgever wordt uitgevoerd, kunt u aangeven welke interne capaciteit beschikbaar is voor recruitment? Daarnaast, welk percentage van de huidige medewerkers is aangenomen via eigen werving en selectie?	1. Zoveel capaciteit als nodig om de juiste medewerkers te werven en te selecteren. 2. 100% (bestuurders uitgezonderd).
53	Inschrijffase	CAO (1.2.1)	Is er sprake van een toepasselijke cao voor de medewerkers die via de payroll-dienstverlener worden ingezet? Zo ja, welke cao is van toepassing?	Zie hiervoor het antwoord op vraag 7.
54	Inschrijffase	Presentatieduur (5.2)	Hoeveel tijd wordt er gereserveerd voor de mondelinge toelichting van de presentatie?	Een uur per Inschrijver.
55	Inschrijffase	Objectieve beoordelingscriteria (5.2)	Wat zijn de objectieve criteria die beoordelaars hanteren om scores op de ingediende kwaliteitsonderdelen eventueel aan te passen na de mondelinge toelichting?	Beoordeling blijft plaatsvinden conform het sub-subgunningscriteria, er zijn geen nieuwe beoordelingscriteria van toepassing op de mondelinge toelichting.
56	Inschrijffase	Overname medewerkers (5.3)	Wij ontvangen graag de arbeidsvoorwaarden en geanonimiseerde persoonsgegevens van de betreffende medewerkers die overgenomen moeten worden.	Er zijn geen medewerkers over te nemen. Er zijn op dit moment twee medewerkers die via een ander ter beschikking worden gesteld. Deze zullen na afloop van hun huidige overeenkomst bij Opdrachtnemer een nieuwe overeenkomst krijgen.
57	Inschrijffase	Verstoringen tijdens overgang (5.3)	Heeft de aanbestedende dienst een inschatting van mogelijke verstoringen die medewerkers kunnen ervaren tijdens de overgang naar de nieuwe payroll-dienstverlener? Zijn er specifieke maatregelen om deze verstoringen te minimaliseren?	We verwachten geen verstoring, want de overgang naar de payroller kan eventueel ook pas plaatsvinden na het eindigen van het - beperkt aantal - huidige arbeids- en zzp-overeenkomsten.
58	Inschrijffase	Huidige situatie medewerkers (5.3)	Zijn de 3 tot 6 medewerkers die naar verwachting bij aanvang moeten worden overgenomen, momenteel al in dienst bij een andere payroll-organisatie? Zo ja, gaat het hierbij om één payroll-organisatie of meerdere? Zo nee, hoe is hun arbeidssituatie momenteel georganiseerd?	Nee, komen uit een ander dienstverband of zijn zzp-er.
59	Inschrijffase	Overname medewerkers (5.3)	Wij ontvangen graag de arbeidsvoorwaarden en geanonimiseerde persoonsgegevens van de betreffende medewerkers die overgenomen moeten worden.	Zie hiervoor het antwoord op vraag 56.
60	Inschrijffase	11. Verzuimcijfers (Eis 9)	Kunt u verzuimcijfers delen sinds de oprichting van Stichting AICoalitie4NL? Indien mogelijk, kunt u deze specificeren voor de 3 tot 6 medewerkers die naar verwachting worden on-boarded bij de start van de samenwerking?	Zie hiervoor het antwoord op vraag 34.
61	Inschrijffase	Pensioenregeling (Eis 13)	Vanaf 01-01-2021 geldt een andere regeling voor payrollers en is STIPP+ met 7% aanvulling niet langer het pensioen wat is toegestaan voor payrollkrachten. Als goed werkgever bieden wij het pensioen van onze opdrachtgevers aan. Het ABP sluit aan op de bedoeling van de wetgever in relatie tot de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Wij verzoeken daarom aan opdrachtgever vanuit goed opdrachtgeverschap het ABP pensioen van toepassing te verklaren voor alle payroll-medewerkers. De wetgeving beoogt namelijk ook het toekennen van gelijke arbeidsvoorwaarden. A. Neemt u ons advies over om bij payroll het ABP pensioen verplicht te stellen? B. Indien nee op A, graag uw toelichting wat u als vergelijkbaar beschouwd?	Zie hiervoor het antwoord op vraag 36.
62	Inschrijffase	Ervaringscijfers opleidingskosten (Eis 37)	Heeft u naast verzuimpercentages ook ervaringscijfers met betrekking tot opleidingskosten? Zo nee, kunt u hiervan een inschatting maken?	Opleidingskosten worden rechtstreeks door Opdrachtgever gedragen (en afgerekend met de medewerker).
63	Inschrijffase	Overdracht na gunning (Eis 41)	Kunt u aangeven of er na de gunning ook met andere partijen dan de opdrachtgever afspraken moeten worden gemaakt over de overdracht? Zo ja, welke rol spelen deze partijen hierin?	Dit is niet het geval.

64	Inschrijffase	Termijn voor contractoverdracht (Eis 42)	Heeft de opdrachtgever overwogen dat de termijn tussen definitieve gunning (30 december) en de start van de raamovereenkomst (1 januari) krap is voor het onboarden van de 3 tot 6 medewerkers? Gaat de opdrachtgever akkoord met een aangepaste termijn voor de contractoverdracht, welke in de inschrijving kan worden uitgewerkt?	Dit is akkoord. Waarbij 1 februari de laatste mogelijke datum voor 'go-live' is.
65	Inschrijffase	Salarisbetalingen (Eis 31)	Kunt u bevestigen dat naast de facturatie, ook de salarisbetalingen maandelijks of vier-wekelijks kunnen worden uitgevoerd?	Zie hiervoor het antwoord op vraag 23.
66	Inschrijffase	Eis 21 - Contractvormen	De opdrachtnemer biedt ten minste de volgende contractvormen aan: "bepaalde tijd/onbepaalde tijd met vaste uren." Kunt u bevestigen dat in dit geval de contracturen gelijk zijn aan de te factureren uren? Dit zou betekenen dat de medewerker een vast maandsalaris ontvangt, ongeacht ziekte of vakantie, en dat de aanbestedende dienst hiervoor ook een factuur ontvangt, zelfs wanneer de medewerker niet werkt door ziekte of verlof. Kloot deze interpretatie?	Dit is correct met enige nuancering; het aantal contracturen is uiteindelijk hetzelfde als het aantal te factureren uren. Maar de bedoeling is dat ook een mogelijkheid bestaat om het salaris per maand op basis van 1/12 van het voor een jaar overeengekomen aantal uren wordt betaald, terwijl de feitelijke uren per maand kunnen fluctueren.
67	Inschrijffase	Prijsopbouw, werkgeversverplichtingen en bureaumarge	Alle werkgeversverplichtingen liggen bij de opdrachtnemer. Inschrijver begrijpt dat het belangrijk is om een gelijk speelveld te behouden voor zowel inschrijvers als de aanbestedende dienst. Hoewel de opbouw van het tarief voor salaris, feestdagen, Individueel Keuzebudget (IKB), en pensioen duidelijk is, ontstaat er meer onzekerheid wanneer arbeidsvoorwaarden zoals betaald ouderschapsverlof en bovenwettelijke WW in het tarief moeten worden opgenomen. Inschrijver gaat ervan uit dat dit ook voor andere partijen geldt, wat kan leiden tot prijzen die gebaseerd zijn op inschattingen. Dit brengt voor de aanbestedende dienst het risico met zich mee van een ongelijk speelveld en mogelijk discussie over het geoffeerde tarief na gunning. Inschrijver stelt daarom het volgende voor met betrekking tot de aangeboden tarieven: •Bewerkte uren: reserveringen voor verlof, ziekte, feestdagen, IKB, pensioen en werkgeverslasten zoals premie sectorfonds, ZW-premie/WGA-flex, Aof (WAO, WGA, IVA, Kinderopvang), en ZVW-premie. •Contracturen (indien van toepassing): reserveringen voor IKB, pensioen en werkgeverslasten zoals premie sectorfonds, ZW-premie/WGA-flex, Aof (WAO, WGA, IVA, Kinderopvang), en ZVW-premie. Daarnaast stelt inschrijver voor om de tarieven verder te uniformeren door enkel de bureaumarge in de prijsopbouw op te nemen, aangezien de payrollkrachten gelijk beloofd dienen te worden met vaste medewerkers. Dit voorkomt ongelijkheid en waarborgt eerlijke concurrentie onder de inschrijvers. Gaat de aanbestedende dienst akkoord met dit voorstel? Zo niet, kunt u dan nader specificeren welke componenten in het tarief	Het gaat uitsluitend om het in 1.2. van het beschrijvend document genoemde arbeidsvoorwaardenpakket. Er is geen bovenwettelijke WW, noch is er betaald ouderschapsverlof, anders dan hetgeen wettelijk geregeld is en niet ten laste van de opdrachtgever komt.
68	Inschrijffase	Werkgeverslasten SV	Kunt u verduidelijken wat de aanbestedende dienst verstaat onder "werkgeverslasten SV"? Zijn er specifieke componenten die hieronder vallen die inschrijvers in hun tariefopbouw moeten meenemen?	Het is bekend welke Sectorindeling de stichting heeft. Het gaat om de bij die sector behorende werkgeverslasten.
69	Inschrijffase	Definiëring kostencomponenten (cel B12 en B13)	Om een eerlijk vergelijk tussen inschrijvingen te waarborgen, verzoeken wij de aanbestedende dienst om alle kostencomponenten duidelijk te definiëren en geen opties open te laten, zoals momenteel het geval is in cel B12 en B13 van het prijzenblad. Is de aanbestedende dienst bereid dit te doen? Zo niet, kunt u toelichten waarom?	Zie hiervoor het antwoord op vraag 22.
70	Inschrijffase	Prijzenblad	In het prijzenblad wordt de opdrachtnemer gevraagd om input te leveren voor de rijen 14 en 15. Deze velden zijn echter niet groen gemarkeerd, zoals andere invulvelden. Kunt u verduidelijken waarom deze velden niet groen zijn gemaakt?	Dit lijkt een fout te zijn in het prijzenblad wij zullen een aangepast prijzenblad publiceren.
	Mededeling	Planning	Door het later publiceren van de Nota van Inlichtingen zullen de termijn verschoven worden. De aangepaste planning zal op een later moment gedeeld worden, maar uiterlijk deze week.	