

## Algemene informatie

**Aanbesteding:** EU Payroll - SCOL  
**Aanbestedende Dienst:** Stichting Confessioneel Onderwijs Leiden  
**Referentie:** 2025-PAYR304023

### Toelichting:

Antwoord op de nog niet beantwoorde vragen volgt zo spoedig mogelijk. Er zijn daarnaast nog een aantal vragen gesteld na de deadline van 10:00 uur welke ook zo spoedig mogelijk worden beantwoord na overleg met Aanbestedende Dienst.

## Vraag en antwoord

**Ref.nr.**                      **Onderwerp:**  
1                                      concept raamovereenkomst, artikel 4

### Vraag:

u geeft aan er geïndexeerd mag worden obv CBS index dienstprijzen 78: arbeidsbemiddeling en personeelsvoorziening. Voor zover wij weten heeft CBS de indexcijfers aangepast, waardoor deze categorie is komen te vervallen. Een alternatief zou kunnen zijn: Cao-lonen, contractuele loonkosten en arbeidsduur; indexcijfers (2020=100) obv Zakelijke dienstverlening (M-N). Gaat u hiermee akkoord?

### Antwoord:

De indexatie wordt aangepast naar CBS-index CAO-lonen, contractuele loonkosten en arbeidsduur; zakelijke dienstverlening (M-N) op basis van 2024 = 100.

### Fase:

Inschrijffase

### Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

### Vragenronde:

Vragenronde 1

**Percelen:**                      P1 Payroll

**Beantwoord op:**              4 nov 2025

**Ref.nr.**                      **Onderwerp:**  
2                                      beschrijvend document, 2.3.1

**Vraag:**

U geeft aan dat inschrijvers gebruik mogen maken van AI tools bij het opstellen van hun inschrijving. Kunt u aangeven of u als aanbestedende dienst ook gebruik maakt van AI tool bij de beoordeling? Gezien de concurrentie en bedrijfsgevoelige informatie die inschrijvers delen wil inschrijver graag bevestigd zien dat u hiermee vertrouwelijk omgaat en dat u enkel AI tools inzet binnen een beveiligde en afgeschermd omgeving die zijn gegevens niet openbaar deelt.

**Antwoord:**

AD bevestigt dat er voor de beoordeling geen AI tool wordt gebruikt.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

3

**Onderwerp:**

Bijlage B

**Vraag:**

In bijlage B geeft u het volgende aan ten aanzien van de referenten: "Ter onderbouwing beschikt de onderneming over twee referentieopdrachten in het onderwijs die in de afgelopen drie jaar zijn uitgevoerd en die qua aard, omzet en omvang minimaal ongeveer 60% van de huidige opdracht vertegenwoordigen." Is het invullen van bijlage B voor gunning afdoende? En hoe wilt u dat inschrijvers dit na gunning aantoonbaar maken zoals u aangeeft in paragraaf 4.3.1? Graag uw toelichting

**Antwoord:**

Bij uw digitale inschrijving (dus voor gunning), dient u Bijlage B in alsmede de rest van de documenten zoals wordt genoemd in het Beschrijvend Document 2.1.

De winnaar van de aanbesteding ontvangt op een later moment de gunningsbrief, hierin wordt gevraagd om de documenten in 4.3.1. (Beschrijvend Document) in te dienen waarbij "Verklaring referent" dient

om Bijlage B te completeren.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

4

**Onderwerp:**

Algemene Inkoopvoorwaarden, artikel 22

**Vraag:**

Artikel 22 van de Algemene Inkoopvoorwaarden ziet op de inzet van ZZP'ers. Aangezien de gevraagde dienstverlening ziet op payroll waarbij Opdrachtnemer een payrollovereenkomst aangaat met de Payrollkracht en er dus geen sprake is van de inzet van ZZP's, gaat Inschrijver ervan uit dat artikel 22 niet van toepassing is. Kunt u dit bevestigen? Zo niet, waarom niet?

**Antwoord:**

AD kan dit bevestigen.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

5

**Onderwerp:**

Algemene Inkoopvoorwaarden, artikel 20 lid 2

**Vraag:**

In artikel 20 lid 2 van de Algemene Inkoopvoorwaarden staat een bepaling opgenomen ten aanzien van een VOG voor personeel van Opdrachtnemer. Voor Payrollkrachten zijn de afspraken hierover vastgelegd in het Beschrijvend document Europese Aanbesteding en het Programma van Eisen. Aangezien ons vaste personeel dat betrokken is bij de uitvoering van de overeenkomst, anders dan de Payrollkrachten, niet onder uw leiding en toezicht werkzaamheden verrichten, is het zeer ongebruikelijke eis dat het vaste personeel van Inschrijver (op verzoek) ook over een VOG dient te beschikken. Inschrijver stelt dan ook voor in het kader van de gevraagde dienstverlening artikel 20 lid 2 buiten toepassing te verklaren. Kunt u dit bevestigen? Zo niet, kunt u toelichten waarom niet?

**Antwoord:**

Het betreft de Algemene Inkoopvoorwaarden van AD. In deze aanbesteding Payroll geldt dat de verplichting tot het overleggen van een VOG uitsluitend geldt voor de Payrollmedewerker zelf en niet voor het vaste personeel van Opdrachtnemer.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:**

P1 Payroll

**Beantwoord op:**

4 nov 2025

**Ref.nr.**

6

**Onderwerp:**

Algemene Inkoopvoorwaarden, artikel 19

**Vraag:**

In artikel 19 van de Algemene Inkoopvoorwaarden staan bepalingen opgenomen voor zover Opdrachtnemer in het kader van de dienstverlening Verwerker in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) zou zijn. Echter, in de zin van de AVG zijn zowel Opdrachtnemer als ook Opdrachtgever in het kader van de uitvoering van de Overeenkomst 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 geen verwerker te zijn in het kader van 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. Kunt u dit bevestigen? Indien nee, kunt u dit nader toelichten?

**Antwoord:**

Dit kan AD bevestigen.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Perceelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

7

**Onderwerp:**

Algemene Inkoopvoorwaarden, Artikel 18 lid 6

**Vraag:**

In artikel 18 lid 6 van de Algemene Inkoopvoorwaarden staat een boetebepaling opgenomen voor een schending van de geheimhoudingsverplichting. Aangezien de boete ten aanzien van de geheimhouding al in artikel 10 van de Raamovereenkomst is geregeld, gaat Inschrijver ervan uit dat de boetebepaling in artikel 18 lid 6 van de Algemene Inkoopvoorwaarden niet van toepassing is. Kunt u dit bevestigen? Zo niet, kunt u toelichten waarom niet?

**Antwoord:**

Het betreft de Algemene Inkoopvoorwaarden van de Opdrachtgever. In geval van overlap of tegenstrijdigheid met de Raamovereenkomst, bijvoorbeeld ten aanzien van boeteclausules of geheimhouding, prevaleert de Raamovereenkomst, terwijl beide documenten volledig van kracht blijven.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

8

**Onderwerp:**

Algemene Inkoopvoorwaarden, Artikel 14 lid 5

**Vraag:**

In artikel 14 lid 5 van de Algemene Inkoopvoorwaarden staat opgenomen dat Inschrijver verplicht is inzage te geven in de polis. Inschrijver verstrekt geen inzage in haar verzekeringspolissen, omdat dit vertrouwelijke bedrijfsinformatie betreft. Wel is Inschrijver bereid een gecertificeerde verklaring omtrent verzekering af te geven (waarop ook een bewijs van premiebetaling staat vermeld) indien Opdrachtgever daarom verzoekt. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, kunt u toelichten waarom niet?

**Antwoord:**

Dit is akkoord.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

9

**Onderwerp:**

Algemene Inkoopvoorwaarden, Artikel 6, 7, 11, 12

**Vraag:**

Artikel 6, 7, 11 en 12 van de Algemene Inkoopvoorwaarden ziet op onder andere de levering van zaken/producten, deugdelijke verpakkingen, verzending/transport, levertijdoverschrijdingen en zien daarmee niet op de gevraagde dienstverlening (namelijk het ter beschikking stellen van

payrollkrachten). Wij stellen dan ook voor artikel 6, 7, 11, 12 van de Algemene Inkoopvoorwaarden ten aanzien van de gevraagde dienstverlening buiten toepassing te verklaren. Kunt u dit bevestigen? Zo niet, waarom niet?

**Antwoord:**

Dit kan AD niet bevestigen. De Algemene Inkoopvoorwaarden van de Opdrachtgever blijven van kracht, voor zover deze van toepassing zijn op de aard van de te leveren dienstverlening en in het licht van de uitvoering van de Overeenkomst dienen te worden geïnterpreteerd.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

10

**Onderwerp:**

Algemene Inkoopvoorwaarden en Raamovereenkomst

**Vraag:**

Inschrijver merkt op dat de algemene inkoopvoorwaarden niet zijn toegeschreven op de gevraagde dienstverlening, namelijk de ter beschikking stelling van Payrollkrachten (en niet de aflevering van goederen en werken). Inschrijver mist dan ook in de Raamovereenkomst en de Algemene Inkoopvoorwaarden een drietal essentiële definities. Voor een correcte interpretatie van de voorwaarden achten wij het van belang dat onderstaande definities worden toegevoegd. Kunt u akkoord gaan onderstaande definities toe te voegen aan de Raamovereenkomst? Zo niet, kunt u uw beslissing nader motiveren/toelichten?

1. Diensten: het door Opdrachtnemer op basis van een onder deze Raamovereenkomst gesloten Nadere Overeenkomst ten behoeve van Opdrachtgever ter beschikking stellen van Payrollkrachten 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 Aanbestedingsstukken, waarbij Opdrachtgever verantwoordelijk is voor de werving en selectie van de betreffende Payrollkracht.
2. Payrollkracht: Natuurlijke persoon die in een rechtsverhouding staat tot

Opdrachtnemer en die krachtens een opdracht ter beschikking is gesteld aan Opdrachtgever om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten, waarbij Opdrachtgever verantwoordelijk is voor de werving en selectie van de betreffende Payrollkracht.

3. Personeel: De door Opdrachtnemer (of Opdrachtgever) voor het uitvoeren van de Raamovereenkomst in te schakelen personeelsleden of hulppersonen, niet zijnde een Payrollkracht, die krachtens de Raamovereenkomst onder zijn verantwoordelijkheid werken.

**Antwoord:**

Dit is akkoord.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

11

**Onderwerp:**

concept raamovereenkomst, 10b

**Vraag:**

In artikel 10 sub b van de Raamovereenkomst wordt een boete gesteld op schending van de geheimhoudingsverplichting. Inschrijver heeft hierover de volgende vragen:

1- De boete is vastgesteld op €10.000,- per gebeurtenis, 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 €30.000,- per jaar? Zo nee, waarom niet?

2- Bent u bereid om naast de boetebepaling het recht op schadevergoeding in artikel 10 sub c 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.

**Antwoord:**

Inzake vraag 1 is AD akkoord. Inzake vraag 2 is AD niet akkoord.

De intentie van de samenwerking is het waarborgen van correcte uitvoering van de dienstverlening en bescherming van vertrouwelijke informatie. Hoewel de Inschrijver aangeeft dat ongelimiteerde boetebepalingen niet toegestaan zijn vanuit governance-overwegingen, kan AD niet vooraf inschatten of en in welke mate de Opdrachtnemer mogelijk tekortschiet. Daarom worden de boetebepaling en het recht op schadevergoeding onverkort gehandhaafd als uiterste maatregelen.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll**Beantwoord op:** 4 nov 2025**Ref.nr.**

12

**Onderwerp:**

alle aanbestedingsstukken, algemeen

**Vraag:**

In de aanbestedingsstukken zien wij diverse bepalingen terugkomen over het delen van gegevens met Opdrachtgever. Zoals u weet is Inschrijver gebonden aan de privacyregels die voortvloeien uit de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Kunt u bevestigen dat Inschrijver enkel gehouden is gegevens aan u te verstrekken indien dit in overeenstemming is met de AVG? Zo niet, waarom niet?

**Antwoord:**

Ja, AD is eveneens gebonden aan de AVG en werkt volgens deze verordening.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

13

**Onderwerp:**

alle aanbestedingsstukken + concept raamovk, Algemeen/artikel 7 b Raamovereenkomst

**Vraag:**

U heeft diverse vrijwaringsbepalingen opgenomen in de aanbestedingsstukken. Inschrijver kan deze vrijwaringsbepalingen alleen accepteren indien de vrijwaring ziet op schade die het gevolg is van een toerekenbare tekortkoming van Opdrachtnemer in de nakoming van haar contractuele dan wel wettelijke verplichtingen. Onderschrijft u dit? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet? Daarnaast kunnen wij als beursgenoteerde onderneming geen onbeperkte vrijwaringsclausules accepteren. Wij veronderstellen derhalve dat de aansprakelijkheidsbeperking zoals opgenomen in artikel 7b van de Raamovereenkomst ook ziet op de door Opdrachtnemer af te geven vrijwaringen. Kunt u dat bevestigen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?

**Antwoord:**

AD onderschrijft dat dit inderdaad schade betreft die het gevolg is van toerekenbare tekortkoming van Opdrachtnemer in de nakoming van haar contractuele dan wel wettelijke verplichtingen.

Voor wat betreft deel 2 van uw vraag verzoeken wij u toe te lichten welke vrijwaringsbepalingen u dan terugleest in onze aanbestedingsdocumenten. Hierdoor kunnen wij u een concreter antwoord geven op het tweede deel van uw vraag.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

14

**Onderwerp:**

concept raamovereenkomst, artikel 4a

**Vraag:**

Kunt u bevestigen dat wel alle additionele kosten die voortvloeien uit de CAO en waar een payrollmedewerker in het kader van gelijke beloning recht op heeft mogen worden doorbelast aan opdrachtgever? niet alle arbeidsvoorwaarden zijn immers op voorhand bekend bij inschrijvers.

**Antwoord:**

AD bevestigt dat alle kosten voortvloeiend uit de CAO kunnen worden doorberekend.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:**

P1 Payroll

**Beantwoord op:**

4 nov 2025

**Ref.nr.**

15

**Onderwerp:**

Programma van eisen, 5.7

**Vraag:**

In Eis 5.7 staat dat Opdrachtgever gerechtigd is de nadere overeenkomsten tussentijds op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn van één maand. Als formeel en juridisch werkgever zijn wij voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de payrollmedewerker gebonden aan de regels van het arbeidsrecht. Zo eindigt een arbeidsovereenkomst enkel zodra de overeengekomen einddatum is verstreken of indien zich een gebeurtenis voordoet die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Een tussentijdse beëindiging van de payrollovereenkomst kan dan ook uitsluitend plaatsvinden op basis van een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Aangezien de payrollkrachten in het kader van de uitgevraagde dienstverlening exclusief aan u ter beschikking worden gesteld, kan de opdracht (nadere overeenkomst) niet tussentijds worden beëindigd. Dit kan enkel in het geval van een dringende reden (of in het geval de betreffende payrollkracht nog in zijn proeftijd zit). Inschrijver wenst voor de beoordeling van een tussentijdse opzegging dan ook aan te sluiten bij de criteria zoals gesteld in art 7:677 BW. Kunt u hiermee

instemmen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?

**Antwoord:**

De intentie van deze eis is om flexibiliteit te hebben indien de Opdrachtgever graag over wil gaan tot het zelf in dienst nemen van de werknemer. De bedoelde opzegtermijn ziet dus op de relatie tussen Opdrachtnemer, Opdrachtgever en payrollmedewerker, waarbij deze opzegmogelijkheid alleen kan worden toegepast en geëist als de payrollmedewerker in dienst wordt genomen door Opdrachtgever. Opdrachtgever wil dan dus tussentijds de Nadere Overeenkomst met de Opdrachtnemer kunnen opzeggen; u draagt er zorg voor dat de payroll-medewerker de mogelijkheid heeft om de overeenkomst met u, de Opdrachtnemer, te mogen opzeggen. Een daadwerkelijke tussentijdse opzegging door Opdrachtgever kan dus alleen plaatsvinden indien er sprake is van indiensttreding bij Opdrachtgever van de payroll-medewerker.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

16

**Onderwerp:**

Programma van eisen, eis 2.1 en 1.16

**Vraag:**

In Eis 2.1 wordt aangegeven dat Opdrachtnemer de werkgever is van de Payrollmedewerker en daarmee de samenhangende verplichtingen op zich neemt. Inschrijver is in het kader van de dienstverlening verantwoordelijk voor haar taken als formeel werkgever, denk hierbij aan een correcte beloning en afdrachten premies en belastingen. Inschrijver is dan ook de partij die de arbeidsrelatie met de Payrollmedewerker aangaat (en niet Opdrachtgever zoals in Eis 1.16 lijkt te worden aangegeven). Echter, omdat opdrachtgever (en niet Inschrijver) invloed heeft op wat er op de werkvloer plaatsvindt, behoort opdrachtgever ook als materieel werkgever haar verantwoordelijkheden te dragen richting de payrollkrachten, bijvoorbeeld als er iets misgaat op die werkvloer. Juridisch geformuleerd betekent dit dat u richting de payrollkrachten verantwoordelijk bent voor de nakoming van de uit artikel 7:658 BW, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee

samenhangende wet- en regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen. Kunt u bevestigen dat Eis 2.1 ziet op de verplichtingen die rusten op Opdrachtnemer als formeel werkgever? Zo niet, kunt u nader motiveren waarom niet?

**Antwoord:**

AD bevestigt dit.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

17

**Onderwerp:**

Programma van eisen, 1.5 en 3.2

**Vraag:**

In Eis 1.5 en Eis 3.2 lijkt te worden gesuggereerd dat Opdrachtnemer gehouden is iedere payroll aanvraag te accepteren. Inschrijver wenst een eigen beoordeling te kunnen maken of zij een arbeidsovereenkomst met een voorgestelde payrollkracht aangaat. Inschrijver dient hierin als formeel werkgever een eigen afweging in te kunnen maken. Uiteraard zullen wij enkel naar redelijkheid en met onderbouwing aan Opdrachtgever een aanvraag weigeren. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, waarom niet?

**Antwoord:**

Ja dit is akkoord, Mits een eventuele weigering op basis van zorgvuldige afweging en niet zonder redelijke grond gebeurt. Indien u twijfels heeft dan dient altijd, alvorens een definitieve beslissing plaatsvindt, overleg met Opdrachtgever plaats te vinden.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll**Beantwoord op:** 4 nov 2025**Ref.nr.**

18

**Onderwerp:**

Programma van eisen, 1.4

**Vraag:**

In Eis 1.4 geeft u aan dat u op de hoogte gehouden wil worden van ontwikkelingen in de markt en van relevante cao's in het onderwijs, zoals wijzigingen in salarissen en arbeidsvoorwaarden. Deze eis creëert een aanzienlijke juridische onzekerheid in het kader van de verdeling van verantwoordelijkheden. Kenmerkend voor onze dienstverlening is dat onze Payrollkrachten recht hebben op dezelfde arbeidsvoorwaarden als een medewerker in vaste dienst van Opdrachtgever. Dit betekent dat u als Opdrachtgever op grond van artikel 12a Waadi Inschrijver correct dient te informeren over de van toepassing zijnde CAO/arbeidsvoorwaarden en u ons ook op de hoogte dient te houden van eventuele wijzigingen (zoals onder andere wijzigingen in salarissen en arbeidsvoorwaarden). Dit is een essentieel punt dat specifiek bij u als Opdrachtgever ligt. Alleen op deze manier kunnen wij ervoor zorgen dat wij onze Payrollkrachten correct en in overeenstemming met de wettelijke verplichtingen belonen. Uiteraard zullen wij u informeren indien wij op de hoogte zijn van andere relevante ontwikkelingen op de markt die voor de samenwerking relevant zijn. Kunt u dit bevestigen en Eis 1.4 hierop aanpassen? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?

**Antwoord:**

De beschreven algemene eis in 1.4 wordt feitelijk door u bevestigd in uw vraag. "Uiteraard zullen wij u informeren indien wij op de hoogte zijn van andere relevante ontwikkelingen op de markt die voor de samenwerking relevant zijn". Het gaat hier naar mening van AD niet over verantwoordelijkheden maar over het delen van marktinformatie en ontwikkelingen vanuit een marktpartij. U mag ervan uitgaan dat AD informatie deelt met Opdrachtnemer als dit relevant is voor de samenwerking.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll**Beantwoord op:** 4 nov 2025**Ref.nr.**

19

**Onderwerp:**

Programma van Eisen en Beschrijvend document Europese Aanbesteding, Eis 1.2 en Eis 1.7 PvE en artikel 1.2.3 Beschrijvend document Europese Aanbesteding

**Vraag:**

Het valt Inschrijver op dat u op meerdere punten in de Aanbestedingsstukken verwijst naar de 'Uitzend-Cao' en het daarbij behorende StiPP pensioen. Zo geeft u in Eis 1.2 en Eis 1.7 (maar ook artikel 1.2.3 van het Beschrijvend document Europese Aanbesteding) aan dat u in sommige gevallen gebruik maakt van surveillanten waarbij voor de correcte verloning en pensioen opbouw moet worden uitgegaan van de 'uitzend-CAO'. Aangezien de gevraagde dienstverlening ziet op payroll, leveren deze eisen voor Inschrijver verwarring op. Payroll is immers op bepaalde onderdelen een wezenlijk andere dienstverlening dan uitzenden. Zo is Inschrijver gehouden de volledige arbeidsvoorwaarden/CAO toe te passen zoals deze geldt voor vaste medewerkers rechtstreeks bij u in dienst. Daarmee volgen wij juist niet de uitzend-CAO. Wij vertrouwen erop dat Opdrachtnemer in het kader van de gevraagde dienstverlening in staat wordt gesteld de bij u geldende arbeidsvoorwaarden/CAO (zoals die ook geldt voor uw eigen vaste personeel rechtstreeks bij u in dienst) toe te passen. Daarbij is dus ook het StiPP pensioen (wat volgt uit de uitzend-cao) uitdrukkelijk niet van toepassing. Kunt u dit bevestigen en tevens hierop het prijzenblad aanpassen? Zo niet, kunt u toelichten waarom u van mening bent dat Inschrijver in het kader van de uitgevraagde payrolldienstverlening voor de beloning en opbouw pensioen bij surveillanten dient uit te gaan van de 'uitzend-CAO'?

**Antwoord:**

AD heeft besloten om Surveillanten niet onder te brengen in deze Payroll aanbesteding. Initieel was de uitzend CAO genoemd bij de Surveillanten. Wij passen het inschrijfbiljet hierop aan.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

20

**Onderwerp:**

Programma van eisen, eis 1.1 en eis 2.5

**Vraag:**

In Eis 1.1 en Eis 2.5 PvE geeft u aan dat Inschrijver dient uit te gaan van "gewerkte uren" en dat de uitbetaling door Opdrachtgever alleen geschiedt over "daadwerkelijk gewerkte uren". 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 payrollkrachten in bepaalde situaties ook recht op loon over de uren, die - als gevolg van een oorzaak die niet binnen de invloedssfeer van Opdrachtnemer dan wel de Payrollkracht 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, mede gelet het feit u in Eis 1.10 aangeeft dat Inschrijver zich bij de verloning dient te houden aan de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), ook aan u kunnen worden doorbelast. Kunt u dit bevestigen? Zo nee, graag uw toelichting.

**Antwoord:**

Ja, dit kan AD bevestigen, het is echter wel wenselijk als er sprake is van dit soort oorzaken die buiten de invloedssfeer vallen van Opdrachtnemer en Payroll medewerker, dat dit wordt kortgesloten met Opdrachtgever om herhaling te voorkomen.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

21

**Onderwerp:**

Programma van eisen, algemeen

**Vraag:**

In het Programma van eisen wordt het begrip 'Nadere Overeenkomst' en/of 'Inhuurovereenkomst' genoemd. Dit begrip wordt in de stukken niet nader gedefinieerd. Voor een correcte interpretatie van de voorwaarden acht Inschrijver het van belang een definitie hiervoor op te nemen. Kunt u instemmen met onderstaande definitie? Zo niet, waarom niet?

"De overeenkomst op basis waarvan Opdrachtnemer gedurende een bepaalde tijd op grond van de Raamovereenkomst aan Opdrachtgever Payrollmedewerkers ter beschikking stelt op basis van een payrollovereenkomst".

**Antwoord:**

Zie beantwoording vraag 10.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:**

P1 Payroll

**Beantwoord op:**

4 nov 2025

**Ref.nr.**

22

**Onderwerp:**

Beschrijvend document Europese aanbesteding en programma van Eisen, Artikel 1.2.3 Beschrijvend document Europese aanbesteding en Eis 2.4 PvE

**Vraag:**

In artikel 1.2.3 van het Beschrijvend document Europese aanbesteding vraagt u aan Opdrachtnemer om een VOG van alle ingehuurd medewerkers via payroll constructie ter beschikking te stellen. Echter in Eis 2.4 PvE geeft u aan dat de Payrollkracht deze aan u ter beschikking dient te stellen. Dit levert voor Inschrijver verwarring op. In het kader van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) kunnen wij de VOG van een Payrollkracht niet zomaar aan u aanleveren. Inschrijver is gehouden aan de privacywetgeving en kan een VOG van een Payrollkracht dan ook enkel aan

u overleggen indien dit in overeenstemming is met de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Uiteraard kunt u zoals ook in Eis 2.4 PvE wordt aangegeven een kopie bij de Payrollkracht zelf opvragen. Hierover kunnen wij onze Payrollkrachten informeren. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, kunt u toelichten waarom niet?

**Antwoord:**

De AVG zal te allen tijde leidend zijn en AD confirmeert zich hier uiteraard aan. AD is akkoord om de voorgestelde werkwijze te hanteren.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

24

**Onderwerp:**

beschrijvend document, 1.2.1 en 1.2.2

**Vraag:**

In artikel 1.2.1 en 1.2.2 van het Beschrijvend document Europese aanbesteding geeft u aan dat Opdrachtnemer u periodiek dient te voorzien van duidelijke rapportages over onder andere verzuim. Dergelijke gegevens kunnen wij op grond van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) niet met u (als derde) delen indien deze direct zijn te herleiden tot een Payrollkracht. Kunt u bevestigen dat Inschrijver met betrekking tot de informatie over verzuim enkel wordt verplicht tot het delen van informatie indien deze voldoet aan de AVG? Zo niet, waarom niet?

**Antwoord:**

AVG is leidend en binnen de driehoeksverhouding (payroll medewerker - Opdrachtnemer en AD) zal worden gezocht naar een oplossing die passend en toegestaan is.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

25

**Onderwerp:**

Bijlage D - inschrijfbiljet

**Vraag:**

Op basis van het huidige Prijzenblad kunnen partijen met zeer afwijkende prijzen (obv de CAO PO en VO) inschrijven, wat het vergelijken van de inschrijvers bemoeilijkt. Bent u bereid een prijzenblad met een open loonsomopbouw te presenteren om zo meer transparantie te bieden en gelijke kansen te creëren voor alle inschrijvers, zodat iedereen met dezelfde kostenstructuur kan werken en ongelijke inschrijvingen op prijs worden voorkomen?

**Antwoord:**

Naar mening van AD is het Inschrijfbiljet op basis van fictieve uitgaven, waarbij Inschrijvende partijen de mogelijkheid hebben om de diverse percentages in te vullen, een eerlijke en transparante manier om partijen te beoordelen op het gunningscriterium Prijs. AD overweegt een nadere aanpassing te doen zodat omrekenfactoren duidelijk inzichtelijk worden voor alle betrokken partijen. Het nieuwe Inschrijfbiljet wordt verzonden bij de publicatie van de 2e NvI. Bij kostprijsfactor dient u alle onderdelen te noemen waaruit de loonsom is opgebouwd.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

**Onderwerp:**

26

concept raamovereenkomst, artikel 4 + prijzenblad

**Vraag:**

U geeft aan dat de kostprijzen kunnen worden aangepast naar aanleiding van wijzigingen in de CAO en wettelijke wijzigingen. Voor een gelijk speelveld is het belangrijk dat jullie kunnen bevestigen dat alle inschrijvers inschrijven met de prijs van 2025 omdat wijzigingen van 2026 nog niet bekend zijn. En dat u ermee akkoord gaat de de aanpassingen van de kostprijzen 2026 en/of cao wijzigingen na overleg met de opdrachtgever in 2026 mogen worden doorgevoerd bij aanvang van opdracht.

**Antwoord:**

Inschrijvende partijen dienen gebruik te maken van de index: CBS-index CAO-lonen, contractuele loonkosten en arbeidsduur; zakelijke dienstverlening (M-N) op basis van 2024 = 100 zoals beschreven in vraag 1. Prijzen dienen te worden aangeboden op basis van 2025 prijs.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:**

P1 Payroll

**Beantwoord op:**

4 nov 2025

**Ref.nr.**

27

**Onderwerp:**

programma van eisen, 1.2

**Vraag:**

U geeft aan gebruik te maken van surveillanten en deze uit te willen betalen volgens de ABU CAO. Voor payrollrolling is het voeren van de ABU CAO op payrollovereenkomsten in strijd is met de huidige wetgeving: "De ABU-CAO is uitsluitend van toepassing op uitzendwerk. Verder bepaalt de WAB dat op payrollkrachten een aanspraak op gelijke arbeidsvoorwaarden rust (art. 8a WAADI), vergelijkbaar met de werknemers van de inlener, en dat het toepassen van de ABU CAO niet is toegestaan. Wij willen u dan ook verzoeken deze eis te laten vervallen en akkoord te gaan met een gelijke verloning obv de CAO VO en PO voor surveillanten. Kunt u dit bevestigen?"

**Antwoord:**

Zie beantwoording vraag 19.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

28

**Onderwerp:**

Programma van eisen, 3.4

**Vraag:**

Bij inschrijver is dit een geautomatiseerd proces waarbij u digitaal een opdrachtbevestiging ontvangt waarbij er geen handmatige actie (handtekening) van de kant van de opdrachtgever vereist is, enkel indien u bezwaar heeft kunt u dit afkeuren. Kunt u akkoord gaan met dit proces?

**Antwoord:**

AD is akkoord.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

29

**Onderwerp:**

Programma van eisen, 2.5

**Vraag:**

u beschrijft u dat medewerkers uitsluitend werken tijdens de reguliere

schooldagen. En dat we alleen daadwerkelijk gewerkte uren dienen uit te betalen. Na de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) geldt gelijke beloning en behandeling op alle vlakken Dus ook op het gebied van verlof opbouw en de manier van uitbetalen. De payrollmedewerker dient op dezelfde manier en onder dezelfde voorwaarden behandeld en betaald te worden. Dit betekent dat payrollkrachten mogelijk ook recht hebben op zaken als tegemoetkoming in ziektekosten, verlof opbouw en opname vanuit de CAO of bijvoorbeeld financiële compensatie voor ouderschapsverlof. Wij verwachten daarom van u dat u toestaat dat opdrachtnemer de aanvullende emolumenten die zij volgens de WAB verplicht is te vergoeden aan de payrollkracht, separaat aan aanbestedende dienst kan doorbelasten. Zo niet, graag uw toelichting.

**Antwoord:**

Ja, dit is akkoord.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

31

**Onderwerp:**

Programma van eisen, 1.7

**Vraag:**

U geeft aan dat de inschrijver in het kader van de pensioenregeling dient uit te gaan van het Stipp pensioen of het ABP pensioen. De WAB beoogt het toekennen van gelijke arbeidsvoorwaarden voor vaste en flexibele arbeidkrachten. Het is daarom passend dat payrollkrachten pensioen krijgen obv het adequate payroll pensioen of volgens het gelijke pensioen als uw vaste medewerkers, namelijk het ABP. U benoemt in deze specifiek het STIPP pensioen, mogen wij ervan uitgaan dat u hiermee het adequate payroll pensioen bedoeld? De uitvoering hiervan dient volgens wetgeving adequaat te zijn maar hoeft niet specifiek te worden uitgevoerd vanuit of onder de noemer van STIPP. Gaat u ermee akkoord STIPP te vervangen door een adequaat payroll pensioen en dit voor alle inschrijvers als zodanig verplicht te stellen ? Zo ja verzoeken wij u ook het prijzenblad hierop aan te passen.

Zo nee, waarom niet?

**Antwoord:**

Ja, hier kan AD mee akkoord gaan. Het inschrijfbiljet zal hierop worden aangepast.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

32

**Onderwerp:**

Programma van eisen, 1.3

**Vraag:**

Inschrijver gaat ervan uit dat de reiskosten voor woon-werk verkeer ook separaat in rekening mogen worden gebracht gezien deze per payroll medewerker verschillen en zij recht hebben op dezelfde resikostenvergoeding als vaste medewerkers, kunt u dit bevestigen?

**Antwoord:**

In 1.3 bevestigt AD dit, het separaat in rekening brengen per medewerker is noodzakelijk in verband met onderlinge verschillen.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

33

**Onderwerp:**

Bijlage F - Algemene voorwaarden SCOL, 8.3

**Vraag:**

U geeft aan een maximale termijn voor het factureren van de geleverde dienst te hanteren. Opdrachtnemer factureert vrijwel altijd binnen 1 tot 6 weken. Echter kan het in uitzonderlijke gevallen voorkomen dat facturen (door bijvoorbeeld correcties) toch later worden aangeleverd. Opdrachtnemer probeert dit uiteraard te voorkomen, maar wettelijk gezien geldt een termijn van vijf jaar.

Kunt u de eis aanpassen gezien deze wettelijke bepaling?

**Antwoord:**

U geeft aan vrijwel altijd binnen 1 tot 6 weken te factureren, dat is binnen "uiterlijk 90 dagen". AD is niet voornemens, om uitzonderlijke gevallen, die bij wet geregeld zijn op te nemen in de stukken. Overigens is het altijd raadzaam om in uitzonderlijke gevallen in ieder geval de AD op de hoogte te brengen.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:**

P1 Payroll

**Beantwoord op:**

4 nov 2025

**Ref.nr.**

34

**Onderwerp:**

Bijlage F - Algemene voorwaarden SCOL, 8.2

**Vraag:**

In artikel 8.2 spreekt u over betalingsopschorting. Kunt u bevestigen dat enkel facturen die zijn betwist en bij opdrachtnemer zijn gemeld binnen de reclamatieperiode van 30 dagen voor opschorting in aanmerking komen?

**Antwoord:**

De bepaling over betalingsopschorting in artikel 8,2 van de Algemene voorwaarden is primair gericht op goederen en dienst. In het kader van de payrolldienstverlening kan betalingsopschorting uitsluitend worden

toegepast indien er aantoonbare tekortkomingen zijn in de uitvoering van de overeengekomen payrolldienstverlening door Opdrachtnemer. Indien dit aan de orde is zal AD u hierover informeren.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll**Beantwoord op:** 4 nov 2025**Ref.nr.**

35

**Onderwerp:**

Bijlage E - PvE, 5.6

**Vraag:**

In eis 5.6 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?

**Antwoord:**

AD is akkoord.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll**Beantwoord op:** 4 nov 2025**Ref.nr.****Onderwerp:**

36

Bijlage C - Concept Raamovereenkomst, 6d

**Vraag:**

U geeft aan een maximale termijn voor het factureren van de geleverde dienst te hanteren. Opdrachtnemer factureert vrijwel altijd binnen 1 tot 6 weken. Echter kan het in uitzonderlijke gevallen voorkomen dat facturen (door bijvoorbeeld correcties) toch later worden aangeleverd. Opdrachtnemer probeert dit uiteraard te voorkomen, maar wettelijk gezien geldt een termijn van vijf jaar.

Kunt u het artikel aanpassen gezien deze wettelijke bepaling?

**Antwoord:**

Zie antwoord vraag 33.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

37

**Onderwerp:**

Bijlage C - Concept Raamovereenkomst, 6C

**Vraag:**

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?

**Antwoord:**

AD blijft bij een betalingstermijn binnen 30 dagen na ontvangst factuur.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

38

**Onderwerp:**

beschrijvend document, 2.3.1

**Vraag:**

In deelvraag 2 van Casus 1 "implementatie en ontzorging" vraagt u naar een plan van aanpak inzake de implementatiefase. Inschrijver zou u graag een planning terbeschikking stellen welke ondersteunend is aan de geschreven tekst, maar gezien de leesbaarheid van de tekst en het aanbod is het niet wenselijk deze in de reguliere tekst op te nemen. Inschrijver wil deze graag als bijlage toevoegen. Gaat u voor deze deelvraag akkoord met het bijvoegen van een bijlage welke niet meetelt voor het maximaal aantal woorden? Zo nee, graag uw toelichting.

**Antwoord:**

Akkoord. De planning mag alleen de gebruikelijke tekst bevatten die hoort bij een schematische planning, ter ondersteuning van de tekst die daadwerkelijk wordt beoordeeld.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

39

**Onderwerp:**

beschrijvend document, 2.3.1

**Vraag:**

Inschrijver leest de deelvragen 1, 3 en 4 van Casus 1 "implementatie en ontzorging" zo dat deze niet alleen gaan over de implementatiefase, maar over de samenwerking gedurende de gehele contractperiode. Klopt dit, kunt

u bevestigen dat inschrijver dit juist interpreteert?

**Antwoord:**

Dat is juist, ontzorging is gewenst tijdens de gehele contractduur/een goede bereikbaarheid en meerdere contactmogelijkheden zijn gewenst en van meerwaarde voor Opdrachtgever.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

40

**Onderwerp:**

beschrijvend document, 2.3.1

**Vraag:**

In de inleiding van casus 1 schrijft u "Aanbestedende Dienst wil daarom graag uw plan van aanpak ten aanzien van de implementatiefase, zodat de parameters juist worden ingesteld om vervolgens te worden ontzorgd." Kunt u specificeren wat u bedoelt met "zodat de parameters juist worden ingesteld"?

**Antwoord:**

Hiermee doelt AD onder meer op de juiste invoer van medewerkergegevens, loonschalen, reiskosten, registratie van VOG's enz. Dit vormt de basis voor een correcte uitvoering en het beoogde ontzorgen van AD.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**  
41

**Onderwerp:**  
beschrijvend document, 2.3.1

**Vraag:**

U heeft per casus het maximaal aantal woorden gesteld op 1000 woorden. Gelet op het aantal deelvragen, de inhoud van de deelvragen, het feit dat er niet verwezen mag worden naar de andere casus (dus sommige informatie 2x geschreven moet worden) en dat de deelvragen in de volgorde beantwoord moeten worden zoals ze in de casus genoemd staan (dus deelvragen niet samen genomen kunnen worden) is 1000 woorden erg krap om een goed en volledig aanbod te doen wat ook goed leesbaar is voor de beoordelaars. Wij willen u daarom vragen het maximaal aantal woorden voor zowel casus 1 als casus 2 aan te passen naar 1500. Indien niet akkoord, graag uw toelichting.

**Antwoord:**

Ja, dit is akkoord. Waarbij bij casus 1 een bijlage mag worden toegevoegd met een schematische weergave van het implementatieschema, welke niet mee telt qua aantal woorden.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**  
42

**Onderwerp:**  
beschrijvend document, 2.3.1

**Vraag:**

U geeft aan dat de casussen (casus 1 en 2) in Word beantwoord moeten worden en beide casussen in 1 word document in Tendered geupload moeten worden. Voor de opmaak en de leesbaarheid vragen we u of we het als pdf document mogen uploaden. Indien niet akkoord graag uw toelichting.

**Antwoord:**

U dient in ieder geval de uitwerking in Word te sturen, het is akkoord om eveneens een pdf mee te sturen zodat de opmaak en leesbaarheid gegarandeerd is.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

43

**Onderwerp:**

programma van eisen, 3.3

**Vraag:**

In Eis 3.3 geeft u aan dat Opdrachtnemer Opdrachtgever tijdig voor het sluiten van een inhuurovereenkomst informeert over elk eventuele arbeidsrechtelijke en/of financiële risico voor Opdrachtgever. Deze Eis is buitengewoon breed omschreven waardoor voor Inschrijver onduidelijk is wat u hier exact mee bedoelt. Voor Inschrijver is het onuitvoerbaar om u voor iedere ter beschikking stelling van iedere Payrollkracht te informeren over eventuele mogelijke risico's. Wij gaan er dan ook vanuit dat Eis 3.3 ziet op de situatie waarbij Opdrachtnemer in een specifiek geval bekend is geworden met een potentieel risico (niet zijnde de algemene risico's die gepaard gaan met een reguliere terbeschikkingstelling). Kunt u dit bevestigen? Zo niet kunt u aangeven wat u exact onder Eis 3.3 verstaat?

**Antwoord:**

AD bevestigt dat Opdrachtnemer als expert en partner een signaleringsfunctie heeft en AD tijdig informeert bij opvallende of afwijkende arbeidsrechtelijke of financiële risico's. Het is niet de bedoeling dat bij elke reguliere terbeschikkingstelling afzonderlijk wordt gerapporteerd.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

45

**Onderwerp:**

Bijlage E – Programma van Eisen, paragraaf 5.7

**Vraag:**

U geeft aan: “Opdrachtgever is gerechtigd de Nadere Overeenkomsten op basis van de Raamovereenkomst tussentijds op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn van één maand tegen de eerstvolgende werkdag.”

Vraag:

(1) Kunt u bevestigen dat Opdrachtgever daadwerkelijk een opzegtermijn van één maand hanteert voor het beëindigen van Nadere Overeenkomsten, en of deze termijn wederkerig geldt voor Opdrachtnemer?

(2) Indien dit eenzijdig geldt voor Opdrachtgever, acht u dit proportioneel ten opzichte van de verplichtingen van Opdrachtnemer die reeds arbeidsovereenkomsten met medewerkers heeft gesloten?

**Antwoord:**

Zie antwoord op vraag 15.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

46

**Onderwerp:**

Bijlage E – Programma van Eisen paragraaf 5.7

**Vraag:**

U geeft aan: “Opdrachtgever is gerechtigd de Nadere Overeenkomsten tussentijds op te zeggen met een opzegtermijn van één maand.”

Er is geen bepaling opgenomen over compensatie of doorbetaling bij

voortijdige beëindiging. Dit creëert risico voor opdrachtnemer.  
Vraag: Kunt u bevestigen of SCOL bij tussentijdse beëindiging van een Nadere Overeenkomst enige schadevergoeding of afkoop verschuldigd is aan de opdrachtnemer, bijvoorbeeld voor reeds aangegane arbeidsovereenkomsten?

**Antwoord:**

Zie antwoord op vraag 15.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

47

**Onderwerp:**

Bijlage E – Programma van Eisen paragraaf 5.5

**Vraag:**

U geeft aan: “Opdrachtnemer biedt 24/7 inzicht in het aantal plaatsingen, de hit ratio, de tijd die nodig is om een aanvraag in te vullen, de turnover en de omvang van de flexpool.”

Deze eis impliceert een real-time datastructuur die bij payrolling feitelijk niet bestaat (er is geen “hit ratio” bij payroll). De eis lijkt ontleend aan inhuur van uitzendkrachten.

Vraag: Kunt u toelichten wat met “hit ratio” en “tijd om een aanvraag in te vullen” wordt bedoeld in het kader van payrolling, en of deze rapportage-eisen proportioneel zijn voor een niet-allocerende payrollrelatie?

**Antwoord:**

Het doel van AD is om inzicht te krijgen in de samenwerking. Hit ratio is wellicht van minder belang, echter dat impliceert niet dat het niet van belang is om inzicht te hebben in bijvoorbeeld; het aantal plaatsingen, de status van een aanvraag, gerealiseerde omzet, looptijden van de diverse payroll medewerkers. AD wil inzicht in de cijfers en deze tijdens de frequente overlegstructuren met Opdrachtnemer bespreken.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

48

**Onderwerp:**

Bijlage E – Programma van Eisen paragraaf 3.2

**Vraag:**

U geeft aan: “Opdrachtnemer is bereid en in staat om aanvragen voor payrollings zonder verdere voorwaarden te accepteren.”

Een verplichting tot “onvoorwaardelijke acceptatie” kan juridisch onuitvoerbaar zijn: de opdrachtnemer moet o.a. kunnen toetsen op loon- en arbeidsvoorwaarden, cao-toepassing en identiteits- of VOG-vereisten.

Vraag: Kunt u verduidelijken hoe deze eis zich verhoudt tot de wettelijke verplichtingen van de opdrachtnemer inzake identiteitscontrole, cao-toepassing en loonbetaling, en of een redelijke toets vooraf is toegestaan?

**Antwoord:**

Zie beantwoording vraag 17.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

49

**Onderwerp:**

Bijlage E – Programma van Eisen paragraaf 1.14

**Vraag:**

U geeft aan: “Alle communicatie met ingehuurd medewerkers vindt plaats

via Opdrachtnemer.”

In paragraaf 1.5 bepaalt SCOL juist dat de medewerkers onder toezicht van de opdrachtgever werken. Er is dus sprake van tegenstrijdige communicatielijnen (operationele aansturing vs. formele communicatie).  
Vraag: Kunt u verduidelijken welke communicatie door Opdrachtgever en welke door Opdrachtnemer wordt gevoerd richting de payrollmedewerker (bijv. werkafspraken, verzuim, evaluatie)?

**Antwoord:**

Opdrachtgever communiceert met ingehuurde medewerkers inzake de uitvoering van de werkzaamheden. Opdrachtnemer communiceert met payroll medewerker inzake de administratieve zaken en afhandeling daarvan.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

50

**Onderwerp:**

Bijlage E – Programma van Eisen paragraaf 1.7

**Vraag:**

U geeft aan: “De inschrijver dient uit te gaan voor OP en OOP van het Stipp pensioen of ABP pensioen, dit wordt per medewerker aangegeven door SCOL.”

Het is niet duidelijk wanneer en op welke grondslag SCOL bepaalt of StiPP of ABP geldt. Deze keuze beïnvloedt de kostprijs sterk en kan pas na inschrijving worden vastgesteld.

Vraag: Kunt u toelichten op basis van welke criteria SCOL bepaalt of de payrollmedewerker onder StiPP of ABP valt, en of deze informatie vooraf per functietype wordt verstrekt aan inschrijvers?

**Antwoord:**

Dit kan AD niet op voorhand zeggen en verschilt per medewerker/functie. U dient in het inschrijfbiljet uit te gaan van het ABP pensioen en een adequaat payroll pensioen. In het Inschrijfbiljet moeten beide pensioen opties worden geoffreerd. Zie tevens antwoord vraag 31.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:**

P1 Payroll

**Beantwoord op:**

4 nov 2025

**Ref.nr.**

51

**Onderwerp:**

Bijlage E – Programma van Eisen paragraaf 1.5 en paragraaf 1.8

**Vraag:**

De opdrachtnemer moet geen allocatiefunctie hebben (dus strikt payroll), maar tegelijk wordt een SNA-keurmerk geëist. Het SNA-keurmerk (NEN 4400-1) is juist ontworpen voor uitzendondernemingen en intermediairs met allocatiefunctie.

Vraag: Kunt u bevestigen dat het SNA-keurmerk verplicht blijft voor payrollorganisaties zonder allocatiefunctie?

**Antwoord:**

AD bevestigt dat het SNA#keurmerk (NEN 4400#1) verplicht blijft voor alle inschrijvers op deze aanbesteding, inclusief payrollorganisaties zonder allocatiefunctie. Het keurmerk waarborgt de naleving van wettelijke en fiscale verplichtingen en biedt zekerheid over de correcte inzet van personeel. Door deze eis stelt AD zich in staat risico's voor de organisatie en de medewerkers te beperken.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:**

P1 Payroll

**Beantwoord op:**

4 nov 2025

**Ref.nr.**

52

**Onderwerp:**

Bijlage E – Programma van Eisen paragraaf 1.5

**Vraag:**

U geeft aan: “De Payrollmedewerker wordt geselecteerd door Opdrachtgever en verricht werkzaamheden onder toezicht van Opdrachtgever. De Opdrachtnemer heeft geen allocatiefunctie.”

Er wordt gesteld dat de opdrachtnemer geen allocatiefunctie heeft, maar elders (PvE §3.2) moet deze “aanvragen voor payrollings zonder verdere voorwaarden accepteren”. Dat impliceert feitelijk een allocatiefunctie. Dit kan botsen met de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) en de kwalificatie payroll vs. uitzenden.

Vraag: Kunt u bevestigen dat SCOL deze opdracht uitsluitend als payroll (zonder allocatie) beschouwt en niet als uitzenden in de zin van de Waadi, en toelichten hoe dit juridisch wordt geborgd?

**Antwoord:**

AD bevestigt dat deze opdracht uitsluitend als payrollopdracht wordt beschouwd, zonder allocatiefunctie. De payrollmedewerker wordt door de Opdrachtgever geselecteerd en verricht werkzaamheden onder het toezicht van de Opdrachtgever. De Opdrachtnemer heeft geen zelfstandige allocatiefunctie en fungeert uitsluitend als juridisch werkgever en administratief dienstverlener. Hiermee wordt geborgd dat de opdracht niet kwalificeert als uitzenden in de zin van de Waadi, aangezien de werkzaamheden en keuzes ten aanzien van inzet volledig door de Opdrachtgever worden bepaald.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:**

P1 Payroll

**Beantwoord op:**

4 nov 2025

**Ref.nr.**

53

**Onderwerp:**

Bijlage E – Programma van Eisen paragraaf 1.2 en paragraaf 1.7

**Vraag:**

Er wordt gesproken over surveillantten die via de uitzend-CAO worden verloned, maar het document maakt niet duidelijk of deze onder de

payrollopdraht vallen of separaat worden ingehuurd.

Vraag: Kunt u aangeven of de surveillanten formeel onderdeel uitmaken van de payrollopdraht, en zo ja, of deze groep apart wordt geprijsd binnen het inschrijfbiljet?

**Antwoord:**

Zie beantwoording vraag 19.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

55

**Onderwerp:**

Beschrijvend Document, paragraaf 4.12

**Vraag:**

U geeft aan: “Wanneer u bestanden niet volledig of foutief invult of aanlevert, kan dit uitsluiting betekenen.”

Er wordt geen herstelmogelijkheid geboden voor evidente administratieve fouten, terwijl art. 2.101a Aw (de “herstelmogelijkheid”) dit wel toestaat.

Vraag: Kunt u bevestigen dat SCOL wel de mogelijkheid voor zichzelf openhoudt om wel een herstelmogelijkheid te bieden voor kennelijke fouten in administratieve documenten conform artikel 2.101a Aanbestedingswet?

**Antwoord:**

De Aanbestedingswet ligt ten grondslag aan deze aanbesteding. Eventuele herstelmogelijkheden worden uitsluitend door AD beoordeeld en toegepast bij evidente administratieve fouten die gekwalificeerd kunnen worden als een kennelijke omissie. Artikel 2.101 is geen algemeen artikel die herstelmogelijkheden zou bieden voor alles binnen de aanbestedingsprocedure.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**  
Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**  
56

**Onderwerp:**  
Beschrijvend Document, paragraaf 4.9

**Vraag:**

U geeft aan: “De Aanbestedende Dienst zal de inschrijvingen onderzoeken op marktconformiteit (...) en contact opnemen met de betreffende inschrijver.”

Niet beschreven op basis van welke objectieve criteria een inschrijving als “niet-marktconform” wordt aangemerkt; dat kan leiden tot willekeur.

Vraag: Kunt u specificeren welke indicatoren of bandbreedtes SCOL hanteert om te bepalen of een inschrijving marktconform is?

**Antwoord:**

Zoals beschreven wil AD marktconforme en reële inschrijvingen ontvangen, met prijzen die gangbaar zijn in de markt en daar ook worden aangeboden. Niet-marktconform is dus bij een significante afwijking en is een reden om een inschrijver nadere toelichting te laten verstrekken.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**  
Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**  
Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**  
57

**Onderwerp:**  
Beschrijvend Document, paragraaf 2.3.1

**Vraag:**

“De beoordeling is ‘uitstekend’ indien significante meerwaarde wordt

geboden.” Het begrip “significante meerwaarde” is niet gedefinieerd en laat beoordelaars veel discretionaire ruimte.

Vraag: Kunt u toelichten op basis van welke objectieve maatstaven of voorbeelden de beoordelingscommissie bepaalt of sprake is van “significante meerwaarde”?

**Antwoord:**

Van een Inschrijver wordt verwacht dat hij in eigen bewoordingen aangeeft op welke wijze hij de verlangde kwaliteit gaat leveren. Daarmee wordt hij in de gelegenheid gesteld zich te onderscheiden van de andere Inschrijvers en aldus zijn meerwaarde aan te tonen. Wanneer Opdrachtgever nader zou aangeven wat nodig is om een bepaalde score op een subcriterium te behalen, zou iedere innovatie, creativiteit of ieder zelfstandig denkproces bij de Inschrijvers worden verhinderd.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

58

**Onderwerp:**

Beschrijvend Document, paragraaf 1.2.5

**Vraag:**

U geeft aan: “Opdrachtgever kan gebruikmaken van een extern adviseur ter ondersteuning bij contractbeheer.”

Onduidelijk of deze externe partij ook betrokken kan zijn bij de gunnings- of verificatiefase. Indien ja, kan dit de objectiviteit beïnvloeden.

Vraag: Kunt u bevestigen dat eventuele externe adviseurs uitsluitend betrokken zijn bij contractbeheer na gunning, en niet bij beoordeling of verificatie van inschrijvingen?

**Antwoord:**

De extern adviseur kan worden betrokken bij het contractbeheer na gunning. De extern adviseur zal geen deel uitmaken van de beoordelingscommissie, maar kan wel ingezet worden om het proces te begeleiden. De extern adviseur kan ook worden ingezet indien er verificatie vragen moeten worden gesteld en zal indien noodzakelijk samen met AD een verificatiegesprek

voeren. De externe adviseur is een specialist op het gebied van inkoop en contractmanagement en geen specifieke arbeidsmarktadviseur en heeft derhalve ook geen binding met deze markt.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025

**Ref.nr.**

59

**Onderwerp:**

Beschrijvend Document, paragraaf 1.2.2

**Vraag:**

U geeft aan: "De Raamovereenkomst geldt voor 2 jaar en kan 4 keer met 1 jaar worden verlengd (maximaal 6 jaar). De maximale opdrachtwaarde bedraagt € 2.500.000 excl. BTW."

De looptijd (6 jaar) en plafondwaarde (€ 2,5 mln) lijken niet realistisch samen: bij gemiddeld 20-25 payrollmedewerkers per jaar is deze waarde mogelijk te laag. Dit kan leiden tot vroegtijdige contractbeëindiging of niet-naleving.

Vraag: Kunt u toelichten hoe SCOL de maximale opdrachtwaarde van € 2.500.000 heeft berekend en of deze voldoende is om de looptijd van 6 jaar af te dekken?

**Antwoord:**

De uitgaven waren in 2024 ca. € 340.000. Met een neerwaartse tendens en een contractduur van 6 jaren inclusief optie jaren, resulteert dit in een uitgave van ca. € 1.750.000, met een post onvoorzien stelt de AD de maximale opdrachtwaarde vast op € 2.500.000

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:** P1 Payroll

**Beantwoord op:** 4 nov 2025