

Dit bestand bevat nota van inlichtingen 2 d.d. 25-11-2025 voor de
Europees openbare aanbesteding Inhuur extern personeel tot en met functieschaal 8 -
Gemeente Veendam met referentienummer: 2025-052492

Dit is de tweede en tevens laatste nota van inlichtingen.
Het is derhalve niet meer mogelijk om vragen te stellen.

Indien inschrijver meent dat de aanbestedingsdocumenten onduidelijkheden en/of tegenstrijdigheden bevatten, dan wel de geschiktheidseisen, het programma van eisen of de gunningscriteria onduidelijk of ongeoorloofd zijn, dan wel de wijze van beoordelen onduidelijk is, dan wel de aanbestedingsdocumenten geheel of ten dele strijdig zouden zijn met het recht, dan dient de potentiële inschrijver zijn bezwaren uiterlijk 5 kalenderdagen na verzending van deze nota van Inlichtingen, schriftelijk en gemotiveerd aan de aanbestedende dienst uiteen te zetten, bij gebreke waarvan ieder recht om tegen de inhoud van de aanbestedingsdocumenten te ageren vervalt.

Vraag	Document	Pagina	Paragraaf/artikel	Vraag	Antwoord
1	Nvl		Vraag 2	Het valt inschrijver op dat u zowel functies uitvraagt die vallen in " BV1" als " BV2". Deze functiegroepen kennen verschillen in de kostprijs, met name op het gebied van verzuim. Is opdrachtnemer bereid om in het prijzenblad voor iedere fase een prijs uit te vragen voor BV1 en voor BV2? Indien nee, waarom niet?	Niet akkoord. Aanbestedende dienst kent dit onderscheid niet.
2			Nvl 1 - 6	Om een realistisch en concreet implementatieplan op te stellen dat voldoet aan de eisen van de wetgeving en de aanscherping van de arbeidsvoorwaarden per 1 januari 2026, is gedetailleerde en actuele arbeidsvoorwaarden van essentieel belang. De nauwkeurigheid van deze data is cruciaal voor een foutloze loonadministratie en om boetes te voorkomen. 1. Bent u bereid om (tussen voorlopige en definitieve gunning) een recent en compleet overzicht van alle relevante primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden (incl. salarisschalen, periodieke verhogingen, toeslagen en kostenvergoedingen) op voorhand digitaal aan te leveren ten behoeve van de inlenersbeloning? 2. Zo ja, kunt u bevestigen dat u deze data, gestructureerd en met behulp van de juiste formats, zult aanleveren via het door ons gebruikte platform (of zo nodig een alternatieve, gestructureerde digitale interface?) 3. Welke concrete stappen zijn reeds binnen uw organisatie ondernomen om te waarborgen dat de benodigde arbeidsvoorwaarden actueel is en tijdig beschikbaar kan worden gesteld voor de start van de implementatie?	1. Het formulier gelijkwaardige beloning is reeds toegevoegd bij Nvl 1. 2. Hiervoor is het format van de Setu/NBBU/ABU gebruikt. In dit kader is aanbestedende dienst niet bereid deze informatie via het door u voorgestelde platform aan te leveren. Aanbestedende dienst gaat ervan uit hierin ontzorgd te worden. 3. Het formulier zoals benoemd bij punt 2 is reeds zorgvuldig ingevuld.
3	Nota van Inlichtingen		Vraag 6	Het contract met huidige leverancier loopt t/m 1 april 2026, terwijl het nieuwe contract vanaf 1 maart 2026 ingaat. Kunt u bevestigen dat uitvragen tussen 1 maart en 1 april volgens het lopende contract bij de huidige leverancier uitgevraagd worden en niet bij de nieuwe leverancier?	Uw aanname is niet correct. De periode van 1 maart tot 1 april 2026 zal gebruikt worden als implementatieperiode. Nieuwe uitvragen zullen met ingang van 1 maart 2026 bij de nieuwe contractpartner worden uitgezet.
4			Nvl 1 - 14	Dank voor het aanpassen van de staffel. Wilt u de tabel van pagina 26 in de Offerteaanvraag aanpassen? Deze loopt nog steeds van 1,7 tot 2,3.	De tabel is aangepast en te vinden binnen de offerteaanvraag die is gepubliceerd bij deze nota van inlichtingen.
5	Nvl		Vraag 14	Dank voor de aanpassing van uw bandbreedte naar 1,9 tot 2,5. Het valt inschrijver op dat paragraaf 5.2.1 van de aangepaste offerteaanvraag de score-tabel voor het aantal punten dat behaald kan worden op prijs nog niet is aangepast. Kunt u deze ook nog aanpassen naar aanleiding van de aangepaste bandbreedte?	Zie antwoord vraag 4.
6	Nota van Inlichtingen		Vraag 15	De nieuwe bandbreedte (1,9 t/m 2,5) staat nog niet opgenomen in de aangepaste offerteaanvraag, in artikel 5.2.1; tabel met GGO - Aantal punten. Kunt u dit alsnog aanpassen zodat het 100% duidelijk is welke punten inschrijvers ontvangen bij elke GGO?	Zie antwoord vraag 4.
7	Nvl		Vraag 15	De door u voorgestelde berekening van punten is erg complex. Bent u bereid om dit te vereenvoudigen door de scoretabel uit te breiden. Dit kan bijvoorbeeld door scores toe te kennen in stappen van 0,02. Met de score zoals opgenomen in de huidige tabel zou dat zijn: 1,70-1,71 : 30 punten / 1,72 - 1,73 : 29 punten / 1,74 - 1,75: 28 punten / 1,76-1,77 : 27 punten / 1,78-1,79: 26 punten / 1,80 - 1,81: 25 punten, etc. Dit zou dan nog aangepast moeten worden aan de aangepaste bandbreedte. Het resultaat is gelijk; de berekening minder complex. Mocht u vast willen houden aan de berekening dan graag de berekening aanpassen, u stelt aantal punten = punten boven + (GGO - GGO boven) / (GGO onder - GGO boven) * (punten boven - punten onder). Dit zou moeten zijn: aantal punten = punten boven + (GGO - GGO boven) / (GGO onder - GGO boven) * (punten onder - punten boven). In het door u opgenomen rekenvoorbeeld staat de berekening wel correct.	Aanbestedende dienst houdt zich vast aan de huidige beoordeling. De door u aangegeven fout is per abuis opgenomen in de formule en is aangepast in de bij deze nota van inlichtingen gepubliceerde offerteaanvraag.

8			Nvl 1 - 21	U geeft aan dat aanbestedende dienst uit een eerdere aanbesteding heeft gemerkt dat het toegestane aantal pagina's voldoende is om invulling te geven aan het gunningscriterium 'kwaliteit' en daarom vasthoudt aan het aantal A4. Graag wijzen wij u er op dat in deze genoemde eerdere aanbesteding: - Gunningscriterium 2.1 bestond uit 4 subbulleten (in plaats van 5) en het toegestane aantal pagina's 3 A4 bedroeg (in plaats van 2 A4 nu) ; - Gunningscriterium 2.2 bestond uit 3 subbulleten (1 minder dan in de huidige aanbesteding) en het toegestane aantal pagina's toen al 2 A4 bedroeg; - Gunningscriterium 2.3 in de vorm van een mondelinge toelichting in een presentatie plaatsvond en er dus geen maximum aantal pagina's voor werd gehanteerd. Aanbestedende dienst stond dus in de vorige aanbesteding meer pagina's toe voor het uitwerken van minder punten. Om die reden verzoeken wij u nogmaals om per gunningscriterium 1 A4 extra toe te staan tot een totaal aantal pagina's van 9 A4. Gaat u akkoord? Zo nee, graag uw motivering waarom niet.	Akkoord. Inschrijvers mogen voor hun plan van aanpak per gunningscriterium gebruik maken van 1 A4 extra.
9	Nota van Inlichtingen		Vraag 21	U verwijst naar een eerdere aanbesteding, we gaan er vanuit dat u hiermee de voorgaande aanbesteding bedoelt van het huidige, lopende contract. In de huidige aanbesteding heeft u extra vragen toegevoegd, maar stelt u minder A4 ter beschikking. Door de extra vragen hebben we meer ruimte benodigd is om de door u gewenste diepgang van beantwoording te kunnen realiseren in de inschrijving. Vandaar nogmaals de vraag of u akkoord gaat met één extra A4 per criterium? Zo nee, kunt u toelichten welke mate van diepgang u verwacht van inschrijvers?	Zie antwoord vraag 8.
10			Nvl 1 - 25 en 27	Is onze interpretatie juist dat u bij bullet 4 wilt lezen hoe het proces na nadere offerteaanvraag eruit ziet? Zo nee, wilt u dan nogmaals toelichten wat u uitgewerkt wilt zien en wat het verschil is ten opzichte van bullet 1 en bullet 3, om te voorkomen dat inschrijvers de beantwoording van deze bullets bij de uitwerking van bullet 4 gaan herhalen?	Uw interpretatie is juist.
11	Nota van Inlichtingen		Vraag 25	Uw antwoord op vraag 25 over de gewenste uitwerking van bullet 4 is op dit moment onvoldoende concreet. Wij signaleren dat er inhoudelijke overlap ontstaat tussen bullet 1, bullet 3 en bullet 4. Kunt u toelichten wat bullet 4 onderscheidt van de andere bullets? U geeft aan dat het gaat om 'de invulling van de vraag en inzicht in het totale proces', maar kunt u specificeren welk proces u hiermee bedoelt? Het wervingsproces is immers beschreven in bullet 1 en het selectieproces in bullet 3. Kunt u een duidelijker en concreter antwoord geven op wat u exact verwacht in de uitwerking van bullet 4?	Bullet 1 heeft betrekking op de wijze waarop (<u>werving</u>) kandidaten/benadering van de arbeidsmarkt bereikt worden in het algemeen. Bullet 3 heeft betrekking op de wijze waarop kennis en kwaliteit wordt beoordeeld en/of gecheckt. Bullet 4 heeft betrekking op de gerichte <u>werving & selectie</u> van kandidaten voor onze vacatures die wij concreet uitvragen.
12	Nvl 1		Vraag 29	De volgende subvraag is opgenomen onder het gunningscriterium Werving en Selectie: "Op welke wijze de inschrijver ervoor zorgt dat de continuïteit van de inzet van medewerkers gewaarborgd blijft aan Opdrachtgever." Mogen wij er hiermee van uitgaan dat met 'continuïteit' wordt bedoeld hoe de inschrijver omgaat met vervanging bij uitval van medewerkers? Zo niet, kunt u toelichten wat u in dit kader verstaat onder continuïteit?	Dit betreft niet de vervanging bij uitval, maar hoe zorgt u er voor dat de zittende medewerker de opdracht volledig afrond, inclusief verlengingen.
13	Nota van Inlichtingen		Vraag 35	Doelt u hiermee op het onderscheidend vermogen in zijn algemeenheid over de gehele dienstverlening?	Waarin onderscheidt u zich ten opzichte van andere inschrijvers met betrekking tot de dienstverlening naar onze organisatie. Het betreft de gehele dienstverlening, maar specifiek gericht op onze organisatie.
14	Nvl		vraag 42	In het prijzenblad werkt u voor de berekening van de kostprijs met 100, waarna de verschillende reserveringen daarbovenop komen. Als resultaat komt daar een kostprijsfactor uit, bijvoorbeeld 118,24. Kunt u bevestigen dat de omrekenfactor die u na gunning hanteert in dit voorbeeld dan uitkomt op 1,1824?	Uw aanname is juist.

15			Nvl 1 - 50	In uw antwoord op vraag 50 stelt u dat wij prijzen voor 2026 moeten indienen. Dit leidt echter tot een fundamenteel gebrek aan eenduidigheid en eerlijke concurrentie, wat strijdig is met de beginselen van het aanbestedingsrecht. De redenen hiervoor zijn: - Gelijkwaardigheid: De nieuwe CAO voor uitzendkrachten 2026 verplicht tot 'minimaal gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden'. Inschrijvers kunnen deze gelijkwaardigheid echter op verschillende manieren invullen. Om een eerlijk concurrentielevel te borgen, moet u als aanbestedende dienst eenduidige richtlijnen geven hoe wij deze gelijkwaardigheid moeten berekenen. Zonder die instructie is elke inschrijving fundamenteel onvergelijkbaar; - De sociale premies voor 2026 zijn nog niet finaal; - Facturatiemethodiek: De CAO-transitie wijzigt tevens de facturatiemethodiek, waarbij meer elementen separaat zullen worden doorbelast. Het nu uitvragen van één 'all-in' factor voor 2026 is hierdoor niet reëel; De complexiteit van deze transitie laat zich onmogelijk vangen binnen dit Nvl-traject. Vraag: Gezien deze fundamentele bezwaren die een eerlijke en vergelijkbare inschrijving onmogelijk maken, kunt u bevestigen dat u de prijsuitvraag wijzigt en wij het prijzenblad dienen in te vullen op basis van het stabiele, bekende prijspeil 2025? Indien u niet akkoord gaat, ontvangen wij graag uw nadere argumentatie. Dit is voor ons een cruciaal punt in de overweging om al dan niet in te schrijven op deze aanbesteding.	Aanbestedende dienst vindt het van belang dat de prijzen gebaseerd zijn op 2026. De wijzigingen van 2026 veronderstellen zij op het moment van inschrijven bekend en kan o.i. rekening mee worden gehouden. Aanbestedende dienst is zich ervan bewust van de gelijkwaardige beloning die van kracht is. Hiervoor hebben zij het formulier gelijkwaardige beloning meegezonden. Een aantal vaste elementen is van invloed op de tarieven in 2026 en zijn al opgenomen in het prijsinvulformulier (zoals bijvoorbeeld het IKB en pensioen).
16	1e Nvl		vraag 50	Aangezien het ABP pensioen een hogere werkgeverspremie heeft dan Stipp dienen we een pensioencompensatie uit te keren aan de uitzendkrachten. Kunt u bevestigen dat inschrijvers in de kostprijsofbouw rekening moeten houden met deze pensioencompensatie en dat deze niet separaat mag worden doorbelast?	Akkoord.
17	1e Nvl		vraag 50	U geeft in het standaard uitvraag formulier gelijkwaardig belonen aan dat er 8 feestdagen zouden zijn in 2026. Dit neemt u ook over in het prijzenblad. Qua wettelijke doordeweekse feestdagen zijn er 6 feestdagen in 2026. Kunt u toelichten hoe u op 8 feestdagen komt?	In 2026 zijn er in totaal acht (8) feestdagen. Dit is omdat Bevrijdingsdag voor aanbestedende dienst wél als jaarlijks als feestdag wordt gezien, waardoor deze meegeteld moet worden. Daarnaast geldt 2e kerstdag ook voor medewerkers die in het weekend werken, zoals bij het zwembad of theater, als een officiële feestdag. De overige zes (6) feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, Koningsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag en 1e Kerstdag.
18	Nvl		Vraag 50	In de eerste Nvl zijn er meerdere vragen gesteld over de prijsstelling mbt de nieuwe ABU CAO per 1-1-2026. U heeft aangegeven dat Inschrijvers rekening moeten houden met de stand van zaken per 1 januari 2026 en dat er per 1 januari 2026 dan ook geen aanpassing in de omrekenfactor geaccepteerd kan worden. Ook heeft u bij de Nvl heel fijn de standaard uitvraag gelijkwaardig belonen toegevoegd. In de praktijk merkt de inschrijver dat de exacte impact van de nieuwe cao nog onvoldoende te overzien is. Uiteraard vooral (maar niet uitsluitend) vwb zaken die nu niet van toepassing zijn en waarbij er afstemming nodig is of (en hoe) het in de kostprijs dan wel via separate doorbelasting dient te worden verwerkt. Dit geldt (ter voorbeeld) onder andere, maar niet uitsluitend, voor eventuele aanvullingen op wazo, pensioen compensatie en duurzaam werken en leven. Ook voor toeslagen voor bijvoorbeeld BHV en EHBO, Jubileum uitkeringen en vergoedingen voor bijvoorbeeld stand by en maaltijd dienen afspraken gemaakt te worden. Bent u daarom bereid om uw antwoorden over dit onderwerp te heroverwegen en toch voor te schrijven dat partijen inschrijven met de prijs voor 2025 en een wijziging voor ingangsdatum raamovereenkomst aan te passen naar de situatie in 2026 en dus ook naar de nieuwe CAO. Indien nee en u vasthoudt dat inschrijvers met de prijs van 2026 inschrijven, kunt u dan aangegeven dat inschrijvers alle kosten (behalve reiskosten en transitievergoeding) in de kostprijs moeten worden opgenomen en niet separaat gefactureerd kunnen worden? Daarnaast is, om de pensioencompensatie te kunnen berekenen, inzage nodig in de door de huidige partij aantallen verloonde uren, uren soorten en de bijbehorende bedragen.	Zie antwoord vraag 15.
19	Bijlage G		Vraag 61	In antwoord op vraag 61 geeft u aan niet akkoord te gaan met ons voorstel. De gevraagde toelichting ontbreekt. We verzoeken u vriendelijk om uw beslissing te heroverwegen. Indien u daartoe niet bereid bent ontvangen we graag een gemotiveerde toelichting/ Wilt onze vragen beantwoorden?	Niet akkoord. In het antwoord op vraag 61 van de Nota van Inlichtingen 1 is het volgende antwoord opgenomen: <i>'De clause betreffende verlenging en beëindiging van de overeenkomst is bewust eenzijdig opgenomen ten behoeve van de gemeente, met als doel beheersbaarheid en zekerheid. Aanbestedende dienst streeft echter naar een goede samenwerking en zal gedurende de looptijd regelmatig contractgesprekken voeren, waarin gezamenlijke afstemming kan plaatsvinden en waarbij eventuele verlenging of opzegging in overleg kan worden besproken.'</i>

20	Nvl		Vraag 65	Kunt u bevestigen dat de omrekenfactoren, naast wijzigingen ten gevolge van wet- en regelgeving, ook gewijzigd kunnen worden ten gevolge van wijzigingen in de CAO? Indien nee, waarom niet?	Akkoord.
21	Nvl 1- antwoord 65			Kunt u bevestigen dat een cao wijziging en een wijziging in bij u toepasselijke arbeidsvoorwaardenregelingen ziet als een wijziging in regelgeving? Met de overstap van inlenersbeloning naar gelijkwaardige beloning in gedachten is het goed om te realiseren dat wijzigingen in deze regelingen vergaande invloed kunnen hebben op de kosten van Opdrachtnemers. Nu zij op wijzigingen in de eigen cao maar beperkt en op wijzigingen in bij Opdrachtgever van toepassing zijnde cao's en/of regelingen geen enkele invloed kunnen uitoefenen, is het niet redelijk om deze wijzigingen voor rekening en risico van Opdrachtnemers te laten komen.	Wijzigingen in de CAO die van invloed zijn op de kostprijs kunnen worden doorgevoerd.
22	Nvl 1		Het antwoord op vraag 4 en 68	Het is ons nog onduidelijk hoe de Gemeente de aansprakelijkheid ziet van schade veroorzaakt door uitzendkrachten of die uitzendkrachten overkomt in de uitoefening van hun werkzaamheden voor de Gemeente, en hoe de Gemeente dit vast wenst te leggen in de raamovereenkomst. In het antwoord op vraag 68 geeft de Gemeente aan dat als de schade is toe te rekenen aan de medewerker, de medewerker aansprakelijk is. Dit is wettelijk gezien onjuist. Een medewerker is pas aansprakelijk voor schade op de werkplek als er sprake is van opzet of grove schuld. Dit is heel lastig te bewijzen. Vervolgens geeft de Gemeente aan dat, als de schade niet is toe te rekenen aan de medewerker, de aansprakelijkheid van geval tot geval zal moeten worden beoordeeld. Aan de hand waarvan wordt dit beoordeeld? In het antwoord op vraag 4 geeft de Gemeente aan dat de zij verantwoordelijk is voor de arbeidsomstandigheden en het instrueren, begeleiden en behandelen van de uitzendkracht als ware het eigen werknemers? Moet dan ook niet de aansprakelijkheid voor schade door of aan (zaken van) uitzendkrachten beoordeeld worden 'als waren het eigen medewerkers?	Aanbestedende dienst maakt onderscheid tussen (1) de verantwoordelijkheid voor arbeidsomstandigheden en begeleiding van ingehuurde medewerkers en (2) de vraag wie aansprakelijk is bij schade. Zoals opgenomen in het antwoord op vraag 68 geldt dat schade die aan de ingehuurde medewerker is toe te rekenen, voor rekening komt van de opdrachtnemer. Hiermee wordt bedoeld dat de opdrachtnemer - als formeel werkgever - contractueel aansprakelijk is richting de gemeente voor door de uitzendkracht veroorzaakte schade, tenzij sprake is van omstandigheden waarin de gemeente zelf tekortschiet in het bieden van adequate instructies of begeleiding. In dat laatste geval kan aansprakelijkheid bij de gemeente liggen. Een persoonlijke aansprakelijkheid van de uitzendkracht zelf wordt niet beoogd en volgt uitsluitend uit de wet in uitzonderlijke situaties, zoals opzet of bewuste roekeloosheid van de medewerker. Indien schade niet rechtstreeks aan de medewerker of aan de begeleiding/instructie van de gemeente kan worden toegerekend, wordt de aansprakelijkheid per situatie beoordeeld, mede aan de hand van de feiten en omstandigheden van het incident, de rolverdeling tussen opdrachtgever en opdrachtnemer en de toepasselijke wet- en regelgeving.
23			Nvl 1 - 68 en 69, 74 en 75	Uw antwoord mbt artikel 6 van de concept raamovereenkomst lijkt op gespannen voet te staan met de dwingendrechtelijke aard van de inlenersaansprakelijkheid, die direct voortvloeit uit het feit dat de leiding en het toezicht over de uitzendkracht bij u, de opdrachtgever, berusten. De wet (o.a. art. 6:170 BW en 7:658 BW) legt de (kwalitatieve) aansprakelijkheid voor het doen en nalaten van de uitzendkracht, alsmede de verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden, expliciet bij de partij die de leiding en het toezicht uitoefent (de inlener). Uw stelling dat schade veroorzaakt door de uitzendkracht "toe te rekenen is aan de opdrachtnemer" (Tempo-Team) en dat "de medewerker in beginsel verantwoordelijk blijft", miskent deze wettelijke realiteit. Als uittener hebben wij immers geen zicht op, noch invloed op, de dagelijkse werkzaamheden, instructies en werkomgeving. Kunt u, in het licht van deze wettelijke bepalingen, bevestigen dat u als opdrachtgever de aansprakelijkheid aanvaardt die voortvloeit uit het door u gevoerde leiding en toezicht? Wij stellen daarom voor om, conform de wet en de aard van onze dienstverlening, de door ons voorgestelde tekst te hanteren: "Opdrachtgever is vanuit leiding en toezicht verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden alsmede voor het doen en/of nalaten van de uitzendkrachten tijdens de uitvoering van de werkzaamheden en is in dat kader aansprakelijk voor schade geleden en/of toegebracht door de uitzendkrachten. Verder is opdrachtgever verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden en in dat kader aansprakelijk voor schade die de uitzendkracht in de uitoefening van werkzaamheden lijdt, indien en zover de opdrachtgever en/of de uitzendonderneming daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 BW, met inbegrip van een vrijwaring jegens Opdrachtnemer."	Zie antwoord op vraag 22.

24	Nvl		Vraag 68 (en 78)	In o.a. uw antwoord op vraag 4 en vraag 109 bevestigt u onze juridische zienswijze. U erkent dat de flexkrachten onder uw leiding en toezicht werken en dat u als opdrachtgever verantwoordelijk bent voor de arbeidsomstandigheden (ARBO, conform Art. 7:658 BW). Uw antwoord op vraag 68 verbaast ons dan ook en doet geen recht aan de feitelijke situatie (en staat hier feitelijk haaks op). Uw antwoord creëert een contractueel risico dat de wet ver te buiten gaat. Wij kunnen en mogen geen aansprakelijkheid accepteren voor de gedragingen van personeel waarover wij geen instructiebevoegdheid hebben. Dit risico is onverzekerbaar. Inschrijver gaat ervan uit dat uw antwoord in vraag 68 foutief is, uit de aanbestedingsstukken en de Nvl volgt immers dat de flexibele arbeidskrachten onder uw leiding en toezicht zullen werken. De wet stelt in artikel 6:170 BW dat een werkgever, bijvoorbeeld een aanbestedende dienst, aansprakelijk is voor een ieder die onder zijn leiding en toezicht werkt. Een aanbestedende dienst, die uitzendkrachten inhuilt, is derhalve ook aansprakelijk voor die flexibele arbeidskrachten. U bent als aanbestedende dienst in beginsel ook gehouden eventuele schade die tijdens de normale uitvoering van werkzaamheden optreedt te vergoeden. Dit tenzij sprake is van opzet of grove schuld aan de kant van de flexibele arbeidskracht, dan is de flexibele arbeidskracht zelf aansprakelijk. Uw antwoord op vraag 68 creëert hiermee een contractueel risico. Dit risico is voor ons als opdrachtnemer—die geen leiding en toezicht heeft—onbeheersbaar en onverzekerbaar. De aansprakelijkheid voor het handelen van personeel onder leiding en toezicht hoort thuis bij de inlener en wordt normaliter gedekt door de bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering van de inlener. Kunt u bevestigen dat, in lijn met uw correcte antwoorden op vraag 4 en 109, de Gemeente Veendam als inlener de volledige wettelijke verantwoordelijkheid (zowel Art. 7:658 BW als Art. 6:170 BW) draagt voor schade geleden door én schade veroorzaakt door de flexkracht?	Zie antwoord op vraag 22.
25	Nvl 1 - antwoord antwoord 74, 78 en 83			De insteek die u in dit antwoord kiest tav verantwoordelijkheid voor de ingeleende medewerkers is zeer ongebruikelijk in de branche. Dit antwoord, en verscheidene antwoorden in diezelfde lijn, zijn ook niet in lijn te zijn met het door u gegeven antwoord op vraag 4 waarin u erkent dat u als opdrachtgever verantwoordelijk bent voor de arbeidsomstandigheden en het instrueren, begeleiden en behandelen van de uitzendkracht als ware het uw eigen werknemers. Zoals wij het zien, sluit uw antwoord op vraag 4 aan op een redelijke verdeling van de verantwoordelijkheid tussen opdrachtgever en opdrachtnemer en wijken de andere door u gegeven antwoorden daar (sterk) vanaf door verantwoordelijkheid voor het doen en laten van een ingeleende medewerker bij opdrachtnemers neer te leggen. U bent immers als opdrachtgever op gelijke wijze verantwoordelijk en aansprakelijk voor ingeleende medewerkers als voor uw eigen personeel. Indien een tekortkoming aan uw personeel is toe te rekenen, dan bent u daarvoor aansprakelijk. Dat is met een ingeleende medewerker niet anders, nu deze werkt onder uw leiding en toezicht. Dit zou eventueel anders kunnen zijn, indien de schade voortvloeit uit een aan Opdrachtnemer toerekenbare tekortkoming. Daarvoor is Opdrachtnemer uiteraard aansprakelijk. Met de door u gekozen insteek legt u ook een risico bij Opdrachtnemers neer ten aanzien van een situatie waarop zij geen invloed kunnen uitoefenen. Dit is niet redelijk en de Gids Proportionaliteit geeft ook aan dat de verantwoordelijkheid voor een risico belegd moet worden bij de partij die daarop invloed kan uitoefenen. Dat houdt in dat verantwoordelijkheid voor het doen en laten van de ingeleende medewerkers die werken onder leiding en toezicht van Opdrachtgever, bij Opdrachtgever hoort te liggen. Indien er sprake is van opzet aan de zijde van de ingeleende medewerker, kunt u schade op de ingeleende medewerker verhalen. In dat kader vragen we u om de antwoorden die haaks staan op het antwoord dat u gaf op vraag 4 (onder andere 74, 78 en 83) te heroverwegen en in diezelfde lijn bij de dienstverlening passende artikelen toe te voegen aan de overeenkomst. Bent u daartoe bereid? Zo nee, dan vernemen we graag waarom niet.	Voor de beantwoording van deze vraag verwijst aanbestedende dienst naar het antwoord op vraag 22. De verdeling van verantwoordelijkheden en aansprakelijkheden wordt vastgesteld op basis van de toepasselijke wet- en regelgeving, de feitelijke omstandigheden waaronder wordt gewerkt en de bepalingen in de concept-raamovereenkomst. De verwijzing naar de Gids Proportionaliteit wordt door aanbestedende dienst onderkend. Het uitgangspunt dat risico's zoveel mogelijk worden belegd bij de partij die daarop invloed kan uitoefenen, is bekend. De beoordeling of in een concreet geval sprake is van disproportionaliteit, is echter afhankelijk van de specifieke omstandigheden van het betreffende risico en de wijze waarop dat risico in de overeenkomst is vormgegeven.
26	Nvl 1 - antwoord 79			Uit antwoord 79 van de Nvl begrijpt Opdrachtnemer dat artikel 6 van de algemene voorwaarden niet langer van toepassing is. Kunt u aangeven hoe we dat artikel in het kader van dit antwoord moeten zien? Daarnaast heeft u aangegeven dat u ten aanzien van de te gebruiken hulpmiddelen en dergelijke zult aangeven wat specifiek nodig is. In dat kader zou er tav de toepassing van artikel 17.2 wel moeten worden gesproken van toerekenbaarheid. Bent u daar toe bereid?	Artikel 6 is inderdaad niet van toepassing. Dat betekent dus dat de opdrachtnemer derden of ingeleende arbeidskrachten kan inschakelen.
27	Nvl 1 - antwoord 86, 89 en 90			Mogen we op basis van de door u gegeven antwoorden in Nvl 1 aannemen dat artikel 9 van de Algemene Inkoopvoorwaarden in het geheel niet van toepassing zal zijn? Zo nee, dan willen we u graag meegeven dat opdrachtnemer als onderdeel van een beursgenoteerde onderneming verplicht is om een effectief risicobeleid te voeren. Onderdeel van dat effectief risicobeleid is dat eventueel te verbuuren boetes (overall) dienen te worden beperkt per kalenderjaar. Bent u in dat kader bereid om ten aanzien van de boetes een (overall) maximum overeen te komen, bijvoorbeeld van € 100.000,- per kalenderjaar?	Artikel 9 lid 1, 2 en 3 komen te vervallen. Artikel 9.4 blijft in stand gezien dit toeziet op geheimhouding en intellectuele eigendommen. Bij het bepalen van het maximale boetebeding wordt artikel 19.6 van de AIV in acht genomen.

28	NvI		Vraag 89-90	Wij danken u voor uw antwoorden op vraag 89 en 90, maar wij constateren dat deze elkaar direct tegenspreken, waardoor onduidelijkheid over het risico (AIV Art. 9.4) resteert: In uw antwoord op vraag 89 stelt u letterlijk: "Aanbestedende dienst ziet af van hantering van deze boete (artikel 9.4)". Echter, in uw antwoord op vraag 90, stelt u: "Artikel 9.1 lid 1, 2 en 3 ... komen te vervallen met uitzondering van lid 4, die blijft wel gehandhaafd." Deze antwoorden zijn fundamenteel tegenstrijdig. Vraag 1) Kunt u bevestigen dat uw antwoord op vraag 89 leidend is en dat AIV artikel 9.4 geheel vervalt? Indien u onverhoopt toch vasthoudt aan uw antwoord op vraag 90, dan herhalen wij onze bezwaren. De boetebepaling "10% van de overeengekomen totaalprijs" is disproportioneel (Gids Proportionaliteit) en wordt niet gemaximeerd per jaar. Zoals aangegeven, is het voor Inschrijver als beursgenoteerde onderneming op grond van de Corporate Governance Code (i.h.k.v. risicobeheersing) niet toegestaan om dergelijke ongelimiteerde, onverzekerbare boetebepalingen te accepteren. Vraag 2) Bent u in dat geval bereid deze bepaling te maximeren tot een totaal van € 10.000,- per gebeurtenis en € 50.000,- per kalenderjaar? Zo niet, kunt u uw beslissing nader onderbouwen?	Zie antwoord vraag 27.
29	NvI		Vraag 105 + 106	De door u voorgestelde wijze van maximering is disproportioneel en creëert een onaanvaardbaar risico. U stelt voor de boete (voor o.a. geheimhouding) te maximeren op het bedrag van de algemene aansprakelijkheidslimiet (AIV artikel 19.6), zijnde € 2.500.000,- per gebeurtenis. U koppelt hiermee een punitieve boete aan een schadevergoedingslimiet. Ons bezwaar hiertegen is dat een boete, in tegenstelling tot schade, per definitie onverzekerbaar is. Uw voorstel legt ons een onverzekerbaar risico op van € 2.500.000,- per gebeurtenis. Dit is in strijd met de Gids Proportionaliteit en voor ons, in het kader van onze Corporate Governance en risicobeheersing, een onaanvaardbaar risico. Het oorspronkelijke verzoek (in vraag 106) was een maximum van € 100.000,- per jaar. Kunt u alsnog instemmen met het maximeren van de te verbeuren boetes onder artikel 21.5 tot een totaal van € 12.500,- per gebeurtenis en € 100.000,- per kalenderjaar? Bent u bereid deze aanpassing door te voeren? Zo nee, kunt u motiveren waarom u een onverzekerbaar boeterisico van € 2.500.000,- per gebeurtenis proportioneel acht?	Niet akkoord. Artikel 19 lid 6 ziet niet toe op een boete maar een schadevergoeding, waarin de bepaling van de schadevergoeding gebaseerd is op een model verstrekt door de VNG. Aanbestedende dienst hanteert overeenkomstig met het gebruikelijke model (zoals weergegeven in artikel 19.6 van de AIV), echter hanteert zij lagere bedragen als het VNG model. Boetes daarentegen kunnen worden gemaximeerd tot hetgeen dat is omschreven in artikel 9 van de Algemene Inkoopvoorwaarden van de gemeente Veendam. Hier kan door gemeente alleen beroep op worden gedaan indien er sprake is van een toerekenbare tekortkoming zoals omschreven staat in dit artikel. De Aanbestedende Dienst is daarom van mening dat de genoemde bedragen in artikel 19 lid 6 van de Algemene Inkoopvoorwaarden van de gemeente Veendam proportioneel zijn en ook verzekerbaar.
30	NvI 1 - antwoord 106			Dank voor de bereidheid om een maximum op te nemen. Het door u genoemde maximum is echter erg hoog als maximum voor een boete, zeker als u er rekening mee houdt dat boetes onverzekerbaar zijn. Bent u in dat kader bereid om de hoogte van het maximum naar beneden bij te stellen?	Zie antwoord vraag 29.
31	NvI 1 - antwoord 107			Dank voor uw antwoord. Zien we het juist als we aannemen u daarmee bedoelt dat artikel 23.6 van de algemene inkoopvoorwaarden door artikel 3 van de Concept Raamovereenkomst buiten werking wordt gesteld?	Uw aanname is juist.
32	PvE		vraag 111	U geeft in Eis 1.1 aan dat opdrachtnemer in staat is om binnen 72 uur 3 flexkrachten te leveren. Later spreekt u over binnen 72 uur 3 kandidaten aan te leveren. Bedoelt u bij Eis 1.1 ook kandidaten? Of bedoelt u met deze eis de start termijn ná het aanleveren van de CV's? We zien uw verduidelijking graag tegemoet.	In beide situatie's wordt 'kandidaten' bedoeld.
33	NvI 1 - antwoord 112			Deze vraag is per abuis gekoppeld aan 1.1 van het Programma van Eisen, terwijl deze bedoeld was voor artikel 1.1 van de Concept Raamovereenkomst. Onze vraag was bedoeld in lijn met hetgeen bij vraag 108 wordt gevraagd en toegezegd. Bent u in diezelfde lijn bereid om deze aanpassing aan artikel 1.1 van de Concept Raamovereenkomst door te voeren?	Akkoord. Specificatie is opgenomen binnen de bij deze nota van inlichtingen gepubliceerde conceptraamovereenkomst.
34			NvI 1 - 134	Aangezien u geen indicatie kunt afgeven van de kosten voor onder meer beeldschermbrillen, veiligheidsschoenen, otoplastieken, vaccinaties en een opleiding ten behoeve van de functie. Kunt u dan instemmen met het in rekening brengen indien dergelijke kosten zich voordoen?	Niet akkoord. Aanbestedende dienst kan hier niet mee instemmen.
35	Nota van Inlichtingen		Vraag 135	Kunt u nader specificeren waarom u hiermee niet akkoord bent, gezien dit vanuit de Arbowet een verantwoordelijkheid van de Opdrachtgever is?	Dit betreffen persoonlijke beschermingsmiddelen. Aanbestedende dienst gaat ervan uit dat opdrachtnemer hierin voorziet.

36	Nvl - 1 antwoord 137 + 138			Indien u een thuiswerkregeling voor uw eigen medewerkers heeft of gaat gebruiken, dan valt deze onder hetgeen waar ingeleende medewerkers recht op hebben in het kader van gelijkwaardige beloning, zoals die bij de ingang van de beoogde overeenkomst zal gelden. Kunt u bevestigen dat u dit erkent en dat opdrachtnemers de kosten die verbonden zijn aan deze regeling, en eventueel andere door opdrachtgever gedurende de looptijd van de overeenkomst in het leven te roepen of toe te passen regelingen die op het moment van inschrijving nog niet gelden of nog niet bekend zijn gemaakt, mogen doorberekenen aan u en daarvoor dus een wijziging in het tarief mogen doorvoeren. Uiteraard alles in redelijkheid. Zo nee, kunt u dan aangeven hoe u opdrachtnemers redelijkerwijs wilt toestaan deze gestegen kosten in rekening te brengen?	Medewerkers hebben te allen tijde een werkplek tot hun beschikking. De mogelijkheid (het is geen recht) om thuis te werken is maatwerk en vindt plaats in afstemming met de leidinggevende. Dit geldt ook voor ingeleende medewerkers. Indien dit aan de orde is, gaat aanbestedende dienst ervan uit dat opdrachtnemer hierin voorziet. Deze kosten kunnen niet worden doorbelast aan opdrachtgever, aangezien er een passende werkplek beschikbaar is. Aanbestedende dienst is zich bewust van de afspraken rondom gelijkwaardige beloning. Indien nieuwe regelingen van toepassing zijn, wordt in overleg getreden met opdrachtnemer over de mogelijke gevolgen hiervan op het tarief.
37	Nvl		Vraag 145	In vraag 145 geeft u aan dat u vast wilt houden aan het ontvangen van separate facturen voor transitievergoeding. Bent u zich bewust van het volgende: Het kan voorkomen dat uitzendkrachten, na einde opdracht bij de gemeente Veendam, doorgeplaatst worden, maar na verloop van tijd de medewerker toch bij opdrachtnemer uitstroomt en dan recht heeft op transitievergoeding. Voor het gedeelte dat de medewerker bij opdrachtgever heeft gewerkt zal er dan een factuur opgemaakt en aan u verstuurd worden. Dit kan ook nog jaren na de daadwerkelijke opdracht van de betreffende kandidaat bij de gemeente Veendam zijn. Deze werkwijze heeft, naast veel extra tijd en administratieve lasten voor zowel opdrachtnemer als opdrachtgever, tot gevolg dat er een factuur verzonden kan worden geruime tijd nadat de medewerker uit dienst is getreden en/of ruime tijd na het verlopen van de overeenkomst tussen opdrachtnemer en opdrachtgever. Is opdrachtgever zich daarvan bewust en kan er bevestigd worden dat er ook, na afloop van de overeenkomst, een mogelijkheid blijft tot het verrekenen van de transitievergoeding? Of bent u toch nog bereid om het inschrijvers verplicht te stellen de transitievergoeding in de kostprijs op te nemen?	Niet akkoord. Aanbestedende dienst ontvangt graag een separate factuur voor de transitievergoeding met daarbij een toelichting op de tot standkoming van deze kosten wanneer een felkkracht niet (gelijk) wordt doorgeplaatst. Wanneer er sprake is van doorplaatsing kan er geen sprake zijn van het doorbelasten van een transitievergoeding.
38	Nvl		Vraag 158	U geeft aan dat we de naam van leidinggevende op de factuur moeten vermelden. Onze systemen kunnen dit niet automatisch. Dit betekent veel extra werk voor ons. Wilt u na de gunning met ons bespreken of er andere oplossingen zijn, zoals bijvoorbeeld door middel van een rapportage?	Akkoord.
39	Nvl		Vraag 161, 163 en 173	In uw beantwoording constateren wij een tegenstrijdigheid in de wijze van goedkeuring. In antwoord op vraag 173 stelt u de verwachting dat uren worden geaccordeerd. In antwoorden op vraag 161 en 163 gaat u akkoord met een proces van controleren, afwijzen en aanpassen. Deze processen accorderen versus controleren/afwijzen zijn verschillend. Kunt u bevestigen dat uren declaraties in de portal van de opdrachtnemer de basis vormen voor de facturatie, tenzij deze door u binnen de gestelde termijn zijn afgewezen of aangepast?	Akkoord.
40			Nvl 1 - 162	Ons proces voor onkostendeclaraties is volledig gedigitaliseerd. Alle onkosten worden, inclusief de digitale bewijsstukken, ter goedkeuring voorgelegd aan de betreffende inhurend manager. Pas ná diens akkoord worden de onkosten administratief verwerkt en gefactureerd. Dit garandeert dat de inhurend manager de kosten al heeft gezien en geautoriseerd. Kunt u akkoord gaan met onze werkwijze?	Akkoord, echter de factuur wordt beoordeeld door onze financiële afdeling. Aanbestedende dienst wenst binnen vier (4) weken na facturatie op de gedeclareerde kosten terug te kunnen komen indien de bedragen afwijken van geldende regelingen.
41	Nvl		Vraag 162	Als antwoord op vraag 162 vermeldt u de reiskostendeclaraties van de flexibele arbeidskrachten te willen inzien. Om een grote administratieve belasting te minimaliseren, stelt opdrachtnemer voor om u een kopie te sturen van elke reiskostendeclaratie die de flexibele arbeidskracht bij opdrachtnemer indient. Bij akkoord hoeft u niets te doen en wanneer u niet akkoord gaat, stuurt u middels een reply op die e-mail wat u gecorrigeerd wilt zien. Gaat u akkoord met dit proces? Indien nee, waarom niet?	Niet akkoord. Ingediende declaraties dienen door aanbestedende dienst goedgekeurd te worden alvorens over te kunnen gaan tot uitbetaling, vanwege de verantwoording.
42	Nvl		Vraag 169	In uw antwoord op vraag 169 gaat u niet akkoord met het ontbreken van 'de fase waarin de uitzendkracht zich bevindt' op ons format van de opdrachtbevestiging. Om technische redenen kunnen wij deze niet opnemen in ons format. Als alternatief kunnen wij deze gegevens middels een rapportage aan u verstrekken. Kunt u akkoord gaan met ons alternatief?	Akkoord, mits aanbestedende dienst op een andere wijze te allen tijde inzicht heeft in de fases waar de flexkrachten zich in bevinden.
43			Nvl 1 - 179/180	U geeft aan dat vakantiedagen mee overgenomen moeten worden. Kunt u bevestigen dat het dan om onbetaalde vakantiedagen gaat? Waarbij de nieuwe werkgever de werknemer de mogelijkheid biedt om de opgebouwde vakantiedagen alsnog op te nemen, maar waarbij de latende werkgever de dagen wel heeft afgerekend. Dit is namelijk conform wet- en regelgeving en de gangbare werkwijze. Indien u iets anders bedoelt, kunt u dan toelichten wat u bedoelt en hoe dit wettelijk te verantwoorden is?	Niet akkoord. Aanbestedende dienst bedoelt hier dat de latende werkgever de kosten van de openstaande verlofuren betaalt aan de nieuwe werkgever en dat de flexkracht zijn openstaande verlofuren kan opnemen bij de nieuwe werkgever met uitbetaling van deze uren.

44	Nvl		Vraag 179 en 180 Wij danken u voor uw antwoord op onze vragen 179 en 180. Wij begrijpen uw wens om de continuïteit van het verlofsaldo voor de flexkracht te borgen. Wij stuiten hierbij echter op dwingendrechtelijke wetgeving. In uw antwoord op vraag 179 stelt u: "Het is altijd, in overleg, mogelijk vakantie uren over te hevelen...". U doelt hiermee vermoedelijk op de specifieke uitzonderingsbepaling in artikel 7:641 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek. De hoofdregel (lid 1 van 7:641 BW) is echter dat de oude werkgever (de huidige leverancier) wettelijk verplicht is om bij het einde van het dienstverband de opgebouwde, niet-genoten vakantiedagen uit te betalen. Dit is dwingend recht. Als opdrachtnemer hebben wij geen enkele juridische mogelijkheid om de oude leverancier of de flexkracht te dwingen aan een dergelijke overdracht mee te werken. Eis 9.4 die ons verplicht het saldo over te nemen, is daarom juridisch onuitvoerbaar en daarmee disproportioneel. Kunt u, in het licht van dit dwingende recht, bevestigen dat eis 9.4 (en de implicatie van vraag 180) komt te vervallen? De wettelijk route is dat de zittende leverancier het saldo afrekent en de flexkracht met een nieuw (nul) saldo start. Bent u alsnog bereid eis 9.4 te schrappen? Zo nee, kunt u motiveren hoe wij deze eis kunnen uitvoeren zonder in strijd te handelen met artikel 7:641 BW?	Niet akkoord. Aanbestedende dienst is van mening dat dit in overleg wel mogelijk is, wanneer er een afrekening plaatst vindt tussen de oude en nieuwe werkgever. Zie tevens het antwoord op vraag 43.
45		Aangepast prijsinvalformulier	In uw prijs invulformulier heeft u in blok 3 een reservering voor " Werkhervattingskas (Whk) gedifferentieerd (WGA) of ERD-situatie" en " Basispremie WAO/IVA/WGA" uitgevraagd. Beseft u dat u beide reservingen overlap met elkaar hebben en kunt u aangeven hoe inschrijvers daarmee om moeten gaan?	Aanbestedende dienst verwacht dat inschrijver invult wat van toepassing is.
46		Aangepast prijsinvalformulier	In uw prijs invulformulier heeft u in fase A blok 3 een reservering van 1,02% opgenomen voor opleidingen. Wij nemen aan dat u hiermee doelt op de verplichte reservering vanuit de ABU CAO. Met het ingaan van de nieuwe ABU cao per 1-1-2026 komt deze verplichting te vervallen en dient er een gelijkwaardig arbeidsvoorwaarden pakket te worden gehanteerd. Kunt u daarom aangeven dat deze reservering voor inschrijver vrij invulbaar wordt en het prijzenblad daarop aanpassen?	Akkoord.
47		Aangepast prijsinvalformulier	Op regel 36 is voor zowel fase A, B als C een reservering voor sociaal fonds en calamiteitenverlof opgenomen. Dit sociaal fonds geldt enkel voor fase A. Kunt u ermee akkoord gaan dat inschrijver voor fase B en fase C hier 0,00% mag invullen? Daarnaast herkent Inschrijver herkent "calamiteitenverlof". Hiervoor is normaal een reservering voor kort verzuim opgenomen, dat in uw kostprijsofbouw ook naar voren in uw model. Kunt u dit toelichten?	Aanbestedende dienst verwacht dat inschrijver invult wat van toepassing is.