

Nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
90	NVI I vraag 13	Kunt u nog antwoord geven op deel 2 van de vraag waarin gevraagd wordt of u kan bevestigen dat doorbelasting van de feestdagvergoeding niet afzonderlijk in rekening gebracht mag worden?	Hierbij bevestigen wij dat de feestdagenvergoeding niet afzonderlijk in rekening mag worden gebracht bij Opdrachtgever.
91	NVI I vraag 74	Begrijpen wij uw antwoord goed dat naast een jaarlijkse indexatie, u het niet toestaat Wijzigingen in wet- en regelgeving, zoals fiscale- en sociale wetgeving, cao wijzigingen en pensioenen door te voeren?	Nee dat klopt niet; dergelijke wijzigingen moeten worden doorgevoerd zodra het aan de orde is, in lijn met eis 28 van het Programma van Eisen.
92	NVI I vraag 32	Inschrijver wil u verzoeken om af te zien om te stellen dat de CAO van gemeenten van toepassing moet zijn ten aanzien van de referentie eis. Als payrollorganisatie hebben wij te maken met een groot aantal verschillende cao's. Ook cao's die qua complexiteit en inhoudelijkheid gelijk of complexer zijn dan onderliggende cao. Inschrijver werkt volledig volgens deze van toepassing zijnde CAO en richt haar systemen op basis van deze cao in. Door deze specifieke voorwaarde te stellen, sluit u ten onrechte partijen uit en stelt u een specifieke voorwaarde die ten onrechte een verschil maakt. Wij willen u dan ook verzoeken om naast de geldende cao gemeenten ook andere cao's toe te staan als kerncompetentie. indien niet, dan wil inschrijver graag een gemotiveerde onderbouwing ontvangen waarom u het toepassen van deze specifieke cao zo belangrijk vindt om als kerncompetentie op te nemen, mede ook omdat het toepassen van de geldende cao tot de standaard werkwijze van een payroll organisatie valt?	Kennis van de Cao Gemeenten vinden wij essentieel. Deze cao vormt de basis voor onze arbeidsvoorwaarden en werkwijze. Wij willen geen tijd kwijt zijn aan een toelichting aan onze Opdrachtnemer over de regels en toepassing van onze cao.
93	NVI I vraag 32	Wij nemen kennis van uw antwoord dat de kerncompetentie ongewijzigd blijft en uitsluitend referenties conform de CAO voor Gemeenten worden geaccepteerd. Wij willen echter benadrukken dat deze eis, zonder ruimte voor gelijkwaardige referenties uit de private sector, mogelijk niet proportioneel is in het licht van het gelijkheidsbeginsel en het transparantiebeginsel zoals vastgelegd in de Aanbestedingswet 2012 (artikelen 1.8 en 1.9). Wij voeren opdrachten uit die qua omvang, complexiteit en compliance vergelijkbaar zijn met de publieke sector. Het uitsluiten van dergelijke referenties kan leiden tot een ongelijk speelveld. Om transparantie en proportionaliteit te waarborgen, verzoeken wij u om: Te bevestigen of er ruimte is om gelijkwaardige referenties uit de private sector mee te laten wegen, mits deze aantoonbaar voldoen aan vergelijkbare eisen qua omvang, complexiteit en compliance; of Een toelichting te geven waarom deze ruimte niet wordt geboden, ondanks het doel van de kerncompetentie: het aantonen van relevante ervaring. Kunt u aangeven of u bereid bent één van deze maatregelen te hanteren om een eerlijke en proportionele beoordeling van inschrijvingen mogelijk te maken?	Zie het antwoord op vraag 92.

94	NVI I vraag 28	Wij begrijpen dat representatieve gegevens over ziekteverzuim van payrollkrachten bij de aanbestedende dienst niet beschikbaar zijn vanwege het beperkte en incidentele gebruik in het verleden. Echter, het ontbreken van deze informatie maakt het voor inschrijvers onmogelijk om een reële en marktconforme omrekenfactor te berekenen, terwijl het ziekterisico volledig bij de opdrachtnemer wordt gelegd (eis 10). Dit creëert een ongelijk speelveld, omdat de huidige leverancier – hoe beperkt het aantal payrollkrachten ook is geweest – wél beschikt over historische verzuimgegevens en daarmee een informatievoorsprong heeft. Om transparantie en gelijke behandeling te waarborgen, verzoeken wij u om één van de volgende maatregelen te treffen: 1. Een indicatief ziekteverzuimpercentage vaststellen (bijvoorbeeld op basis van CBS- of sectorcijfers), zodat alle inschrijvers op basis van dezelfde uitgangspunten kunnen offrenen; 2. Het ziekterisico buiten beschouwing laten in de prijsstelling en verzuimkosten separaat door te belasten aan de opdrachtgever, zodat inschrijvers geen onredelijke risico-opslag hoeven te hanteren; 3. Indien mogelijk, informatie opvragen bij de huidige opdrachtnemer en deze delen met alle inschrijvers. Kunt u bevestigen dat u één van deze maatregelen zult hanteren om een eerlijke en vergelijkbare beoordeling van inschrijvingen mogelijk te maken.	U kunt uitgaan van 3%.
95	NVI I vraag 71 en 87	Kunt u duidelijkheid verschaffen ten aanzien uw antwoord op de hier gestelde vraag. U geeft in uw beantwoording aan dat "Opdrachtnemer blijft als juridisch werkgever wél verantwoordelijk voor signalering van het moeten updaten van het opleidingsniveau en vereiste certificaten" dit ontkracht het antwoord dat u heeft gegeven op vraag 14, waar de vraag is gesteld of de opdrachtnemer slechts de verantwoordelijkheid heeft voor de administratieve vastlegging van de genoemde gegevens, door hier het antwoord "akkoord" op te geven.	Op het moment dat de payrollkracht aan het werk gaat voldoet hij/zij aan het opleidingsniveau. Die verantwoordelijkheid ligt bij Opdrachtgever. Echter, het kan voorkomen dat gedurende de payrollperiode de vereiste certificaten verlopen. In dat geval verlangen wij van Opdrachtnemer om Opdrachtgever hierop te wijzen en de payrollkracht te verzoeken om de vereiste actuele certificaten aan te leveren bij Opdrachtgever.
96	NVI I vraag 4	Wij constateren dat u in uw beantwoording op vraag 4 niet geheel compleet bent geweest. Zou u uw antwoord willen completeren door ook antwoord te geven op het gedeelte: "kunt u toelichten waarom dit niet als uitgangspunt is opgenomen en of de aanbestedende dienst verwacht dat er sprake zal zijn van wisselende urenomvang? Indien dit wel het geval is, kunt u aangeven hoe inschrijvers hiermee rekening moeten houden in hun prijsopgave?"	Wij willen inzicht hebben in de daadwerkelijk gewerkte uren. Dat betekent dat die uren voor akkoord worden getekend door de leidinggevende bij Opdrachtgever. In het geval er sprake is van vaste uren dan ontbreekt de noodzaak om de uren te verantwoorden, waardoor mogelijk niet gewerkte uren toch worden betaald.

97	NVI I vraag 3	U stelt in uw antwoord op deze vraag "Nee, dat kunnen wij niet". "Conform het gelijkheidsbeginsel en het transparantiebeginsel zoals vastgelegd in de Aanbestedingswet 2012, verzoeken wij u om nadere informatie over de leegloop onder payrollmedewerkers. Het ontbreken van deze gegevens leidt tot een situatie waarin de huidige opdrachtnemer een informatievoorsprong heeft. Deze partij beschikt immers over historische leegloopcijfers en kan daardoor een nauwkeurige inschatting maken van de kosten, terwijl overige inschrijvers deze mogelijkheid niet hebben. Dit creëert een ongelijk speelveld en belemmert een objectieve vergelijking van inschrijvingen. Om te voldoen aan de beginselen van gelijke behandeling en transparantie, verzoeken wij u om: De leegloopgegevens over de afgelopen drie kalenderjaren op te vragen bij de huidige opdrachtnemer en te delen met alle inschrijvers, of Een uniform uitgangspunt vast te stellen door een voor alle inschrijvers gelijke waarde toe te kennen aan leegloop, zodat inschrijvingen op basis van dezelfde parameters kunnen worden beoordeeld. Kunt u bevestigen dat u één van deze maatregelen zult treffen om een eerlijke en vergelijkbare beoordeling van de inschrijvingen te waarborgen?"	Wij gaan er vanuit dat de inschrijver op basis van eigen ervaringscijfers een redelijke inschatting kan maken van mogelijke leegloop. Om die reden geven wij geen gelijke waarde op om op te nemen in het prijzenblad.
98	NVI I vraag 2	in de beantwoording van deze vraag geeft als antwoord: "Een gemiddeld bedrag is niet te geven. Payrollkrachten worden ingezet tot en met salarisschaal 8, waarin alle mogelijke anciënniteiten (trede 0 tm 11) kunnen voorkomen. "Conform het gelijkheidsbeginsel en het transparantiebeginsel zoals vastgelegd in de Aanbestedingswet 2012, verzoeken wij u om een nadere toelichting op het uitgangspunt voor de berekening van de werkgeversbijdrage aan het ABP-pensioen. Het ontbreken van een indicatie van het gemiddelde bruto uurloon van de in te zetten payrollmedewerkers leidt tot een situatie waarin de huidige opdrachtnemer een informatievoorsprong heeft. Deze partij beschikt immers over historische gegevens en kan daardoor een nauwkeurige inschatting maken van de werkgeverslasten, terwijl overige inschrijvers deze mogelijkheid niet hebben. Dit creëert een ongelijk speelveld en belemmert een objectieve vergelijking van inschrijvingen. De werkgeversbijdrage varieert aanzienlijk: van 9,27% bij een uurloon van €16 tot 15,04% bij €35,98. Dit verschil heeft een substantiële impact op de totale inschrijfprijs. Om te voldoen aan de beginselen van gelijke behandeling en transparantie, verzoeken wij u om: Deze informatie op te vragen bij de huidige opdrachtnemer en te delen met alle inschrijvers, of Een uniform uitgangspunt vast te stellen, bijvoorbeeld een gemiddeld uurloon van €25, zodat alle inschrijvers op basis van dezelfde parameters offren. Kunt u bevestigen dat u één van deze maatregelen zult treffen om een eerlijke en vergelijkbare beoordeling van de inschrijvingen te waarborgen? Zo niet, wilt u dan aangeven waarom u hier van afziet en hoe u een transparante vergelijking uitvoert	U kunt uitgaan van €22,50 als gemiddeld bedrag.

99	NVI 2 – vraag 38	U geeft aan dat de indexering “niet toeziet op salarisstijging”. Kunt u toelichten wat u hiermee bedoelt? Inschrijver dient in te schrijven met een omrekenfactor waarbij het tarief direct is gekoppeld aan het geldende basisloon. Indien het salaris op grond van een CAO-wijziging stijgt, of indien een payrollkracht doorstroomt naar een hogere trede binnen de salarisschaal, wordt dit automatisch verwerkt in het tarief.	Wij willen hiermee aangeven dat bij het berekenen van de omrekenfactor het salaris altijd 100% is. Dat percentage verandert niet door CAO-stijgingen. De factor verandert wel door wijziging van de onderliggende componenten in de tabel.
100	NVI 2 – vraag 38	U geeft aan dat “de indexering alleen toeziet op wettelijke premiestijgingen”. Voor inschrijver was het niet eerder duidelijk dat opdrachtgever de indexatieclausule wenst te gebruiken voor het verwerken van wettelijke en/of CAO-wijzigingen. Dit is niet wenselijk, aangezien de index voor dienstprijzen (DPI) niet voorziet in (CAO-afhankelijke) wettelijke wijzigingen. Dergelijke wijzigingen brengen voor inschrijver een directe en verplichte kostenverhoging met zich mee. Het niet afzonderlijk mogen doorvoeren van deze wijzigingen leidt tot een verhoogd risico voor inschrijvers, wat zich zal vertalen in een hogere omrekenfactor bij inschrijving. Wij verzoeken u dan ook nadrukkelijk om wijzigingen in wettelijke premies en/of CAO-verplichtingen te verwerken op het moment waarop deze daadwerkelijk van kracht worden. Kunt u dit bevestigen? Zo niet, kunt u toelichtingen waarom niet?	Zie het antwoord op vraag 91.
101	NVI 2 – vraag 77	In uw antwoord geeft u aan: “Er wordt gewerkt op basis van roosters.” Binnen onze branche wordt onderscheid gemaakt tussen de volgende contractsoorten: -Gewerkte uren (ook wel declarabele uren genoemd), en -Vaste uren (ook wel roosteruren genoemd). Ter voorkoming van misverstanden verzoeken wij u (nogmaals) te bevestigen dat u uitsluitend het uurtarief uitvraagt voor de contractsoort “gewerkte uren”, en niet voor vaste uren.	Akkoord
102	vraag en antwoord 11	Naast de verplichtingen die conform o.a. de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) op de Opdrachtnemer liggen heeft ook de Opdrachtgever een zelfstandige verantwoordelijkheid op basis van o.a. de Wav. De Opdrachtgever dient namelijk de identiteit van de flexkracht (in dit geval de payrollkracht) te verifiëren en vast te stellen conform de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, waaronder begrepen i.i.g. de Wet arbeid vreemdelingen,, de Wet op de loonbelasting en de Wet op de identificatieplicht. Kunt u bevestigen dat u op de hoogte bent van de verificatieverplichting die op u rust indien u flexkrachten inhuurt: inhoudende dat u ook zelf zijn/haar originele identiteitsbewijs dient te controleren voor hij/zij bij u aan de slag gaat?	Akkoord

103	Vraag en antwoord- 4	U geeft aan dat payrollkrachten worden uitbetaald o.b.v. gewerkte uren en dat alleen de daadwerkelijke gewerkte uren zullen worden vergoed. 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 flexkrachten 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 flexkracht ligt - niet zijn gewerkt (denk aan wettelijke minimumduur van 3 uur per dienst, te laat afgezegde of gewijzigde diensten bij oproepkrachten en werknemers met grotendeels onvoorspelbare werktijden, garantie-uren en uren voor verplichte scholing). Inschrijver veronderstelt dat deze uren ook aan u kunnen worden doorbelast. Kunt u dit bevestigen? Zo nee, graag uw toelichting.	Akkoord
104	Vraag en antwoord 65	Op basis van Bijlage IX AIV/ art 12 en vraag en antwoord 65 is opdrachtgever gerechtigd om bij gerede twijfel een accountantscontrole uit te laten voeren. Nu controles in de praktijk (zeer) belastend (kunnen) zijn aangezien zij qua tijd, voorbereiding en inhoud veel tijd in beslag nemen en daarmee het reguliere proces (sterk) beïnvloeden, willen wij voorstellen dat u pas aan artikel 12 toekomt nadat u de bevindingen van de interne auditdienst heeft gecontroleerd, maar er nog steeds sprake is van gerede twijfel en onderling overleg nergens toe heeft geleid. Daarnaast willen wij graag toevoegen dat een dergelijke accountantscontrole in beginsel maximaal 1 keer per jaar wordt uitgevoerd. Bent u bereid om artikel 12 hierop aan te passen?	Opdrachtgever is van opvatting dat artikel 12 AIV 2022 in beginsel proportioneel is mede gegeven het antwoord op vraag 65. Uw voorstel tot aanpassing maakt het vrijwel onmogelijk om artikel 12 toe te passen. Uw voorstel is daarom niet akkoord.