

Nr	Onderwerp	Vraag	Antwoord
235	Implementatie planning A3	Om een compleet en duidelijk antwoord te kunnen geven hebben wij de suggestie om het aantal woorden in de bijlage van de implementatieplanning niet mee te laten tellen in het afgegeven maximum van 1.800 woorden. Bent u hiermee akkoord?	Dat is akkoord.
236	Vraag 10	In uw antwoord verwijst u enkel naar de 4-dagenregel uit de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. In verschillende vragen (vraag 35, vraag 47) worden andere voorbeelden, veelal voortvloeiend uit de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB), aangehaald. Het is voor inschrijver niet geheel duidelijk of u ook akkoord gaat met het doorbelasten van deze voorbeelden. Kunt u dit verduidelijken?	Zie het antwoord op vraag 10 in de eerste Nota van Inlichtingen, dit is akkoord.
237	Vraag 6	Kunt u bevestigen dat flexibele medewerkers ook gebruik van mogen maken van deze regelingen? Zo niet, kunt u dan in het kader van de gelijkwaardige beloning bevestigen dat wij tijdens implementatie in overleg treden hoe wij aan gelijkwaardige beloning voor deze componenten kunnen voldoen en eventuele kosten hiervoor separaat met de talentenregio verrekenen?	Zoals aangegeven in het antwoord op vraag 6 in de eerste Nota van Inlichtingen, is dit afhankelijk van de individuele behoefte van de uitzendkracht en is dit in onderling overleg mogelijk, net als bij vaste medewerkers.
238	Vraag 50	In het Programma van Eisen staat opgenomen dat deze verkorte opzegtermijn van maximaal 10 werkdagen geldt in situaties waarin het werk eerder eindigt, bij een reorganisatie, of als de inzet om andere redenen niet langer noodzakelijk is. Zeker dat laatste is een zeer rekbaar begrip en weinig concreet. In uw antwoord geeft u aan dat het gaat om situaties "waarin het werk vervalt". Kunt u bevestigen dat u in dit geval aansluit bij de redelijke grond voor ontslag als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub a BW, te weten: "het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of het, over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering"?	Nee dat kunnen wij niet bevestigen. Zie ook het antwoord op vraag 268 en 271.
239	Vraag 61	U geeft terecht aan dat Opdrachtnemer als formeel werkgever als enige sancties kan verbinden aan het overtreden van de afspraken uit de bruikleenovereenkomst. Het is in dat licht niet noodzakelijk dat Opdrachtnemer ook een bruikleenovereenkomst sluit met de uitzendkracht. Wij stellen de volgende werkwijze voor: gebruikelijk is dat Opdrachtgever met de arbeidskracht een bruikleenovereenkomst sluit t.a.v. deze eigendommen en de arbeidskracht de Opdrachtnemer desgewenst machtigt om namens Opdrachtgever eventuele inhoudingen op het loon te doen als de verplichting tot (onder meer) tijdige teruggave niet wordt nagekomen. Kunt u daarmee akkoord gaan?	Wij gaan akkoord, onder deze werkwijze: Opdrachtgever verhaalt de kosten van de sanctie bij Opdrachtnemer en Opdrachtnemer mag het in mindering brengen op het salaris van de uitzendkracht.
240	Vraag 62	Bedankt voor de verduidelijking. U geeft aan dat het niet succesvol doorlopen een ontbindende voorwaarde is en het onderzoek in principe voor startdatum plaatsvindt. Het lijkt in die zin passender om te spreken van een opschortende voorwaarde: zonder het succesvol afronden van het nader integriteitsonderzoek kunnen de werkzaamheden niet worden gestart. Kunt u dit bevestigen?	Dit kunnen wij niet bevestigen. Het niet succesvol doorlopen van de extra toetsing (in principe voor de startdatum) heeft geen opschortend gevolg, wel een ontbindend gevolg.
241	Vraag 156	Inschrijver heeft het vermoeden dat u in uw antwoord op deze vraag doelt op een geruisloze start van de dienstverlening op 1 januari 2027, in plaats van 1 januari 2028. Kunt u dit bevestigen?	Dat bevestigen wij.
242	Nvl 1 vraag 107	De PAWW-regeling is per 1 januari 2026 een werknemersbijdrage. Indien aanbestedende dienst in haar CAO heeft staan dat de PAWW-regeling vergoed wordt door de werkgever, dan dienen inschrijvers dit ook toe te passen i.h.k.v. gelijkwaardige beloning. Kunt u bevestigen dat inschrijvers 0,1% moeten opnemen in de kostprijs opbouw?	Het gaat om een werknemersbijdrage. Omdat in de cao Gemeenten geen bepaling is opgenomen waarin de PAWW-bijdrage (0,1%) door de werkgever wordt vergoed, hoeven inschrijvers deze bijdrage niet op te nemen in de kostprijsopbouw in het kader van gelijkwaardige beloning

243	Nvl 1 vraag 21, 129, 176	<p>In uw antwoord op vraag 21, 129 en 176 NV11 geeft u aan de aansprakelijkheid uit artikel 9 Algemene Inkoopvoorwaarden niet te willen beperken conform de voorgestelde beperkingen.</p> <p>Echter, Opdrachtnemer is als beursgenoteerde onderneming gebonden aan de Corporate Governance Code. Hierin is opgenomen dat het bestuur van een beursgenoteerde onderneming verantwoordelijk is voor de naleving van alle relevante wet- en regelgeving en het beheersen van de risico's verbonden aan de ondernemingsactiviteiten.</p> <p>De door u gehanteerde staffel betekent voor opdrachten met een totale waarde van meer dan €500.000, een aansprakelijkheid van €3.000.000 per gebeurtenis met een maximum van €9.000.000 (3 gebeurtenissen) per contractjaar. Dit betreft een uitzonderlijk hoog bedrag dat niet gangbaar is binnen de branche en Inschrijver dan ook niet kan accepteren. Hiervoor verwijzen wij u naar artikel 3.9 van de Gids Proportionaliteit.</p> <p>De door u gehanteerde staffel is van toepassing op alle 11 de Raamovereenkomsten en geeft daarmee een groot risico voor Inschrijver. Ook voor u als aanbestedende dienst is het van belang dat wij richting onze opdrachtgevers niet te veel aansprakelijkheden aanvaarden, zodat wij onze risico's goed in de hand houden.</p> <p>Wij stellen dan ook voor voor wat betreft de staffel in artikel 9.1 van de Algemene Inkoopvoorwaarden, aan te sluiten bij de staffel zoals opgenomen in artikel 16.1 van de VNG voorwaarden 2024. Deze is in 2024 herzien waarbij een expliciete marktconforme staffel is toegevoegd.</p> <p>Kunt u hiermee akkoord gaan? Zo niet, dan verzoeken wij u uitdrukkelijk de in artikel 9 lid 1 sub e genoemde maximale aansprakelijkheid van 3 gebeurtenissen per contractjaar (en dus €9.000.000) aan te passen naar een maximaal bedrag van €5.000.000 per contractjaar.</p> <p>Indien u ook hier niet mee akkoord gaat vragen wij u uitgebreid toe te lichten waarom u de door u gehanteerde staffel voor Inschrijver proportioneel acht.</p>	Opdrachtgever past artikel 9 lid 3 aan en hanteert een maximaal bedrag van €5 miljoen per contractjaar.
244	Nvl 1 vraag 89 en 137	<p>Inschrijver kan zich vinden in uw uitleg op vraag 89 NV11. Echter, in uw antwoord geeft u aan dat hetgeen u aangeeft al in artikel 6.3 van de Raamovereenkomst staat opgenomen.</p> <p>Echter, een dergelijke uitleg ziet Inschrijver niet terug in artikel 6.3 van de Raamovereenkomst. Kunt u daarom voor de volledigheid hetgeen u in uw antwoord bevestigt alsnog opnemen/aanvullen in artikel 6.3 van de Raamovereenkomst? Zo niet, waarom niet?</p>	De Nota van Inlichtingen maakt onderdeel uit van de aanbestedingsstukken, maar op uw wens zullen wij dit opnemen in de Raamovereenkomst.
245	Nvl 1 vraag 59 / 99	<p>Kunt u ten aanzien van Eis 11 (en uw antwoorden op vraag 59 en 99 NV11) bevestigen dat Inschrijver verplicht is de documenten van vreemdelingen te verstrekken zoals is opgenomen in de Wet arbeid vreemdelingen (WAV) / Wet op de identificatieplicht (WID) en Inschrijver dus altijd in staat wordt gesteld haar wettelijke verplichtingen na te leven? Zo niet, kunt u uitgebreid motiveren waarom niet?</p>	<p>Wij bevestigen dat Opdrachtnemer in staat wordt gesteld om te voldoen aan de verplichtingen uit de Wet arbeid vreemdelingen (WAV) en de Wet op de identificatieplicht (WID). Opdrachtgever werkt hier aan mee door Opdrachtnemer te voorzien van noodzakelijke informatie en documentatie, zodat Opdrachtnemer haar wettelijke verplichtingen correct kan naleven.</p> <p>Wij verwijzen naar de volgende wetgeving: "Identiteitsbewijs bij werk of uitkering Autoriteit Persoonsgegevens". Opdrachtgever heeft dus de verplichting om de documenten ook zelf te hebben, met uitzondering van uitzendkrachten met de Nederlandse identiteit, uit de EER en Zwitserland. Verder blijkt uit de wetgeving dat de Wav prevaleert boven de AVG als het gaat om medewerkers van buiten de EER.</p>
246	Nvl 1 vraag 61, 202	<p>In uw antwoord op vraag 61 en 202 NV11 geeft u aan dat Opdrachtnemer een bruikleenovereenkomst dient te sluiten met de uitzendkracht omdat Opdrachtnemer als formeel werkgever sancties kan verbinden. Hetgeen u hier aangeeft is juridisch gezien niet juist en ook praktisch gezien lastig uitvoerbaar. De digitale middelen zijn immers in eigendom van de Gemeenten. Deze middelen worden door de Gemeenten ter beschikking gesteld en de Gemeenten dienen dan ook als 'Bruikleen geveer' een overeenkomst te sluiten met de 'Bruikleen nemer'. Aangezien Inschrijver geen eigenaar is van de middelen, heeft Inschrijver - anders dan u stelt - geen wettelijke grondslag om hier richting de uitzendkracht sancties aan te verbinden. Wij hebben immers in zo'n geval geen vordering op de uitzendkracht. Zoals aangegeven kunnen wij eventueel faciliteren in het proces rondom ondertekening van de bruikleenovereenkomsten tussen u en de uitzendkracht en onze uitzendkrachten uitdrukkelijk instrueren zich aan de verplichtingen in de bruikleenovereenkomst te houden. U kunt zelf in de bruikleenovereenkomst tussen u en de uitzendkracht de sancties bij niet-naleving opnemen.</p> <p>Kunt u bevestigen dat u zult zorgen voor een bruikleenovereenkomst tussen u en de uitzendkracht?</p> <p>Zo niet, kunt u motiveren waarom niet?</p>	<p>Wij bevestigen dat Opdrachtgever zorgt voor een bruikleenovereenkomst tussen haar en de uitzendkracht. Daarnaast moet Opdrachtnemer zorgen voor een bruikleenovereenkomst tussen haar en de uitzendkracht. Zie ook het antwoord op vraag 61 in de eerste Nota van Inlichtingen.</p>

247	Nvl 1 vraag 178	<p>In uw antwoord op vraag 178 NV11 gaat u niet in op de vraag of de boete in artikel 5 lid 4 van de Algemene Inkoopvoorwaarden in mindering wordt gebracht op een eventuele schadevergoeding.</p> <p>Kunt u bevestigen dat de mogelijkheid tot het vorderen van schadevergoeding zoals genoemd in artikel 5 lid 5 van de Algemene Inkoopvoorwaarden ziet op de situatie waarbij het boetebedrag de schade niet volledig dekt en een eventuele schadevergoeding dus enkel kan worden gevorderd voor het resterende deel van de schade?</p> <p>Zo niet, kunt u motiveren waarom niet?</p>	<p>Nee dat kunnen wij niet bevestigen. De boete zoals opgenomen in artikel 5 lid 4 van de Algemene Inkoopvoorwaarden heeft een prikkel tot nakoming en een gefixeerd karakter en staat daarmee los van de volledige schade die Opdrachtgever kan lijden als gevolg van een tekortkoming.</p>
248	Nvl 1 vraag 65 en 194	<p>In uw antwoord op vraag 194 NV11 verwijst u naar uw antwoord op vraag 65. Echter, vraag 65 heeft betrekking op tarieven. Uw antwoord levert hiermee voor Inschrijver verwarring op. Kunt u (los van de tarieven) ten aanzien van Eis 34 a en b, bevestigen dat u voor aanvang van de terbeschikkingstelling Opdrachtnemer informeert over alle arbeidsvoorwaarden die bij de betreffende Opdrachtgever van toepassing zijn? Alleen dan kan Opdrachtnemer ervoor zorgen dat haar uitzendkrachten correct conform de ABU CAO, in vergelijking tot de vaste medewerker in een gelijke of gelijkwaardige functie bij de Opdrachtgever, gelijkwaardig worden beloond. Op grond van de ABU CAO en de WAADI bent u verplicht om ons voorafgaand aan de terbeschikkingstelling van alle informatie over de geldende arbeidsvoorwaarden (dus ook de bedrijfsspecifieke voorwaarden bij de Opdrachtgever) te voorzien. Kunt u dit uitdrukkelijk aan ons bevestigen? Zo niet, kunt u uitgebreid motiveren waarom niet?</p>	<p>Wij kunnen niet bevestigen dat wij Opdrachtnemer vóór aanvang van de terbeschikkingstelling informeren over alle arbeidsvoorwaarden. Landelijke CAO-afspraken zijn openbaar. Informatie over lokale arbeidsvoorwaarden is beschikbaar zodra een uitzendkracht werkzaam is bij Opdrachtgever. Als dat gewenst is, verstrekt Opdrachtgever de inhoudsopgave van de lokale arbeidsvoorwaarden aan Opdrachtnemer.</p> <p>Net als medewerkers met een dienstverband bij Opdrachtgever, kan de uitzendkracht de lokale arbeidsvoorwaarden raadplegen en hier een beroep op doen. Of een uitzendkracht of medewerker met een dienstverband recht heeft op een lokale arbeidsvoorwaarde bepaalt Opdrachtgever; er wordt geen onderscheid gemaakt tussen een uitzendkracht of een medewerker met een dienstverband. Na akkoord Opdrachtgever kunnen lokale arbeidsvoorwaarden separaat gefactureerd worden.</p> <p>Lokale arbeidsvoorwaarden verdisconteren in tarieven voor uitzendkrachten leidt tot ongelijke arbeidsvoorwaarden. Geen enkele medewerker met een dienstverband of een uitzendkracht heeft recht op alle lokale arbeidsvoorwaarden.</p>
249	Nvl 1 vraag 208	<p>Inschrijver kan zich vinden in uw antwoord op vraag 208 NV11 in de situatie waarbij een van de ondernemingen die aan elkaar verbonden zijn de onafhankelijkheid inhoudelijk niet kan bewijzen. Echter, wij achten het niet proportioneel als het niet kunnen aantonen van de onafhankelijkheid te maken heeft met het onvolledig en/of op de juiste wijze/moment verstrekken van de gevraagde informatie door een van de verbonden ondernemingen.</p> <p>Uw antwoord zou immers met zich mee brengen dat als één van de ondernemingen de gevraagde informatie onvolledig, te laat of per abuis niet aanlevert (en het bewijs van deze onderneming dus niet kan worden beoordeeld), de andere inschrijvende onderneming die de informatie wél correct en op het juiste moment conform de gestelde eisen heeft ingediend en de onafhankelijkheid middels het bewijs heeft aangetoond, alsnog wordt uitgesloten. Juist gezien de onafhankelijkheid heeft Inschrijver geen controle op het op de juiste wijze aanleveren van de gevraagde informatie, zoals in de aanbestedingsstukken wordt uitgevraagd, door de aan haar verbonden onderneming.</p> <p>Kunnen we met u afspreken dat als één van de aan elkaar verbonden ondernemingen de informatie niet conform de eisen en op de juiste wijze aanlevert (wat dus losstaat van de inhoudelijke beoordeling van het bewijs), dit geen directe consequenties heeft op de inschrijving van de inschrijvende partij die zich wél aan de eisen houdt? Zo niet, dan verzoekt Inschrijver u uitgebreid en gemotiveerd aan te geven hoe uw huidige standpunt zich verhoudt tot het proportionaliteitsbeginsel binnen het Aanbestedingsrecht.</p>	<p>Als Aanbestedende dienst met een dergelijke situatie geconfronteerd wordt zal het bewijs van beide vennootschappen beoordeeld worden. Als blijkt dat er onduidelijkheid of onvolledigheid is in het aangeleverde bewijs door de ene vennootschap, zal zonodig om extra informatie gevraagd worden. Uiteraard zal hierbij gekeken worden naar wat de andere vennootschap heeft aangeleverd en dit zal bij de beoordeling betrokken worden.</p> <p>Niet valt in te zien dat het bewijs van beide vennootschappen inhoudelijk anders beoordeeld zal worden, het gaat immers om het vaststellen dat de beide inschrijvingen onafhankelijk van elkaar gedaan zijn.</p>
250	Nvl 122	<p>Aanbestedende dienst stelt dat aantoonbare NIS2-compliance niet wordt geaccepteerd als geschikt bewijsmiddel voor informatiebeveiliging, omdat dit onvoldoende inzicht zou geven in het onderliggende normenkader voor privacy en informatiebeveiliging. Wij achten deze motivering onvoldoende onderbouwd.</p> <p>NIS2 bevat juist concrete verplichtingen ten aanzien van governance, risicobeheer, incidentmanagement, continuïteit, ketenbeveiliging en de beoordeling van de effectiviteit van maatregelen. Voor privacy geldt bovendien reeds een afzonderlijk en rechtstreeks werkend normenkader op grond van de AVG. Tegen die achtergrond is niet zonder meer begrijpelijk waarom NIS2 onvoldoende inzicht zou bieden in het onderliggende normenkader voor privacy en informatiebeveiliging. Wij verzoeken aanbestedende dienst daarom alsnog NIS2-compliance als geschikt bewijsmiddel te accepteren. Gaat u hiermee akkoord? Zo nee, dan verzoeken wij u concreet te motiveren op basis van welke inhoudelijke gronden NIS2 als onvoldoende en ongeschikt bewijsmiddel wordt beschouwd, aangezien het onderliggende normenkader er wel degelijk is.</p>	<p>Wij gaan akkoord met uw verzoek. Inschrijver moet in het bezit zijn van een actueel NIS-2 certificaat en aantoonbaar voldoen aan de NIS-2 richtlijn en deze aantoonbaar naleven.</p>
251	Nvl 184	<p>Vraag en antwoord bij nr. 132 zien toe op andere zaken dan de hier gestelde vraag. Zou u alsnog antwoord kunnen geven op vraagnummer 184?</p>	<p>Wij stemmen hier niet mee in. Wij begrijpen uw standpunt maar het vrijwaart u niet. De plicht van Opdrachtnemer gaat verder dan een informatieverplichting. Opdrachtnemer is de werkgever en is dus degene die sancties kan verbinden aan het overtreden van de geheimhoudingsplicht. Opdrachtgever kan alleen de constatering doen.</p>

252	Nvl 157	Wie is verantwoordelijk voor het uitbetalen van de transitievergoeding van gemigreerde uitzendkrachten, als dat het geval gaat zijn?	Er vindt geen verplichte migratie plaats. Bij wisseling van opdrachtnemer kan een uitzendkracht er vrijwillig voor kiezen meegenomen te worden in de selectieprocedure, zodat zijn of haar werkzaamheden mogelijk worden voortgezet bij de nieuwe Opdrachtnemer. Eventuele arbeidsrechtelijke gevolgen, waaronder het recht op een transitievergoeding, vallen volledig onder de verantwoordelijkheid van het uitzendbureau, als werkgever.
253	Nvl 107	Het klopt dat de PAWW niet volledig komt te vervallen, maar per 1 januari 2026 houdt de uitzendonderneming de premie in op het brutoloon en draagt deze af aan Stichting PAWW. Als u als opdrachtgever uw eigen medewerker compenseert voor deze premie, dan dienen wij als opdrachtnemer dat ook te doen. In dit laatste geval dient de PAWW premie wel opgenomen te worden in de kostprijs. Kunt u bevestigen of dit het geval is?	Zie het antwoord op vraag 242.
254	Nvl 102	In vergelijkbare aanbestedingen zien wij dat het op dit moment gangbaar is om de kostprijs uit te vragen op basis van een vast bruto uurloon. Dit zorgt voor een transparante vergelijkbare inschrijving, waarbij verschillen tussen inschrijvers uitsluitend worden bepaald door objectieve kostprijsfactoren en niet door aannames in het looncomponent. Gaat u hier alsnog mee akkoord? Zo nee, kunt aangeven hoe u borgt dat de inschrijvingen onderling vergelijkbaar en objectief beoordeelbaar blijven?	Nee, wij vragen geen kostprijs uit op basis van een vast bruto uurloon. Wij gaan ervan uit dat u de inschrijfprijs bedoelt. Inschrijvers moeten hun inschrijfprijs op gelijke uitgangspunten kunnen bepalen. De objectieve vergelijkbaarheid wordt geborgd doordat voor alle inschrijvers dezelfde eisen, arbeidsvoorwaarden en contractvoorwaarden gelden.
255	Nvl 111	Kunt u wel met een indicatieve schatting aangeven wat de verhouding is waarin de verschillende functies voorkomen, zodat inschrijvers hun dienstverlening en kwalitatieve voorstel hier zorgvuldig op kunnen afstemmen?	Nee dat kunnen wij niet aangeven. In Bijlage XII zijn de profielen genoemd die binnen de deelnemende organisaties het meest voorkomen. Deze opsomming is bedoeld om inschrijvers inzicht te geven in de aard en breedte van de inzet.
256	Nvl 65; Nvl 108	Voor de volledigheid merken wij op dat er naast lokale regelingen vanuit de van toepassing zijnde cao's situationeel toe te kennen vergoedingen van toepassing zoals ouderschapsverlof, geboorteverlof, reiskosten, BHV/EHBO-toeslag, thuiswerkvergoeding, gendertransitieverlof en internetvergoeding. Kunt u aanvullend ook bevestigen ook alle situationeel toe te kennen vergoedingen die niet zijn opgenomen als kostencomponenten in uw prijsinvalformulier separaat mogen worden gefactureerd?	Ja dat kunnen wij bevestigen.
257	Vraag 12 Nvl 1	Dank voor uw toelichting. Kunnen wij hieruit afleiden dat Opdrachtgever ons standpunt deelt dat deze bepaling in onze samenwerking geen werking heeft?	Dat kunt u hieruit afleiden.
258	Vraag 13 Nvl 1	Kunnen wij hieruit afleiden dat Opdrachtgever ons standpunt deelt dat deze bepaling in onze samenwerking geen werking heeft?	Zie het antwoord op vraag 25.
259	Vraag 14 Nvl 1	Kunnen wij hieruit afleiden dat Opdrachtgever ons standpunt deelt dat deze bepaling in onze samenwerking geen werking heeft?	Zie het antwoord op vraag 25.
260	Vraag 25 Nvl 1	Dank voor uw reactie. Om misverstanden in de samenwerking te voorkomen, ontvangen wij graag een expliciete bevestiging dat Opdrachtgever erkent dat een staking bij Opdrachtgever op grond van art. 10 Waadi voor Opdrachtnemer daadwerkelijk een overmachtssituatie oplevert en dat Opdrachtgever deze situatie als zodanig zal aanmerken.	Voor zover dit voortvloeit uit wettelijke bepalingen bevestigen wij dit.
261	Vraag 28 Nvl 1	Dank voor uw reactie. We begrijpen dat de algemene voorwaarden vangnetbepalingen zijn, maar dat sluit niet uit dat partijen vooraf kunnen afstemmen hoe een bepaling in de praktijk wordt toegepast. Juist om discussie achteraf te voorkomen, is het wenselijk dit te verduidelijken. Om duidelijkheid te hebben voor onze samenwerking ontvangen wij daarom graag een expliciete bevestiging dat Opdrachtgever (zolang Opdrachtnemer beschikt over een geldige NEN 4400 registratie én een actuele disculpatiebeschikking van de Belastingdienst) geen betaling op de G rekening zal verlangen.	Dit bevestigen wij.

262	Vraag 31 NVI1	Dank voor uw reactie. Graag lichten wij onze vraag toe. Art. 3 AIV is geschreven voor situaties waarin de opdrachtnemer een inhoudelijk bepaalde prestatie levert die kan worden verzaamd, uitgebreid of verminderd. In ons geval gaat het echter om het ter beschikking stellen van uitzendkrachten, waarbij de werkzaamheden worden verricht onder leiding en toezicht van Opdrachtgever. De aard en omvang van het werk worden daardoor niet door ons bepaald en kunnen door ons ook niet worden "verzaamd" of "verlicht" in de zin van art. 3. Om die reden lijkt dit artikel in de praktijk niet toepasbaar op onze dienstverlening. Kunt u, gelet op dit karakter van onze dienstverlening, alsnog bevestigen dat dit artikel niet van toepassing is? Zo nee, dan ontvangen wij graag een gemotiveerde toelichting waarom Opdrachtgever meent dat artikel 3 wél relevant is in een uitzendrelatie.	Dit bevestigen wij niet. Ook bij deze dienstverlening kan sprake zijn van meer- of minderwerk in de beschikbaarstelling van uitzendkrachten. U kunt dan denken aan meer of minder inzet in uren en/of in lengte.
263	Vraag 34 NVI1	Dank voor uw reactie. Om misverstanden in de samenwerking te voorkomen, ontvangen wij graag een expliciete bevestiging dat Opdrachtgever erkent dat een staking bij Opdrachtgever op grond van art. 10 Waadi voor Opdrachtnemer daadwerkelijk een overmachtssituatie oplevert en dat Opdrachtgever deze situatie als zodanig zal aanmerken.	Zie het antwoord op vraag 27 van de eerste Nota van Inlichtingen.
264	Vraag 36 NVI1	Artikel 4.4. uit de Concept Raamovereenkomst biedt Opdrachtgever de mogelijkheid de Raamovereenkomst op ieder moment op te zeggen zonder enige schadeloosstelling richting Opdrachtnemer. Dit is onwenselijk voor Opdrachtnemer, bent u bereid dit artikel te laten vervallen dan wel een redelijke opzegtermijn hiervoor te hanteren?	Hiertoe zijn wij niet bereid: het gaat hier onvoorziene omstandigheden; hierbij geldt geen wettelijke schadevergoedingsplicht.
265	Vraag 126	Vraag 126 bevat meerdere deelvragen, maar het verstrekte antwoord lijkt niet op alle onderdelen in te gaan. Kunt u deze vraag opnieuw beoordelen en een volledig antwoord geven op alle gestelde deelvragen?	Opdrachtgever is van mening dat op alle deelvragen correct en volledig antwoord is gegeven.
266	Vraag 65 – eis 34	Kunt u bevestigen dat in de lokale voorwaarden geen sprake is van onvoorwaardelijke arbeidsvoorwaarden?	Dat kunnen wij bevestigen. In de lokale regelingen staan regelingen die alleen gelden als er aan een bepaalde voorwaarde is voldaan
267	Vraag 61 – eis 9	U geeft aan dat de middelen eigendom zijn van de gemeente en niet door ons worden verstrekt. Kunt u bevestigen hoe in dat geval de verantwoordelijkheid is belegd, en of wij in deze situatie inderdaad niet verantwoordelijk kunnen worden gehouden voor deze middelen?	Opdrachtnemer is verantwoordelijk als zijnde de werkgever. Stel dat een uitzendkracht middelen van Opdrachtgever niet retourneert, dan kan Opdrachtgever in overleg met Opdrachtnemer aanmanen. Mocht dat geen effect hebben, dan zal Opdrachtgever de kosten verhalen bij Opdrachtnemer waarna zij het recht heeft om het te verhalen bij de uitzendkracht.
268	Vraag 50 – PvE eis 22	Kunt u nader toelichten wat wordt verstaan onder de formulering "als de inzet niet langer noodzakelijk is" bij het tussentijds opzeggen van fase B/C? Welke concrete situaties of omstandigheden kunnen aanleiding zijn om te concluderen dat de inzet niet langer noodzakelijk is?	Dit kan aan de orde zijn bij het vervallen van werk, organisatorische of budgettaire wijzigingen, of wanneer de inzet niet langer passend of doelmatig is.
269	Nv1 vraag 173	Inschrijver heeft kennisgenomen van de weigering van aanbestedende dienst om inzicht te geven in de opbouw van de personeelspopulatie (faseverdeling A, B, C en AOW) en de gerealiseerde uren. Aanbestedende dienst stelt hiermee dat inschrijvers het prijsrisico volledig op basis van aannames moeten begroten. Inschrijver benadrukt dat de verdeling van de fasen geen 'bedrijfseigen' informatie van de huidige leverancier is, maar een feitelijk kenmerk van de huidige bezetting die binnen de scope van deze opdracht valt. Het verschil in loonkosten, pensioenlasten en transitieverplichtingen tussen een populatie met voornamelijk Fase A en een populatie met veel Fase C is substantieel (vaak meer dan 10-15% op de kostprijs). Door deze informatie te onthouden, handelt u in strijd met het gelijkheidsbeginsel (de zittende leverancier kan op basis van feiten calculeren, terwijl nieuwe inschrijvers een risico-opslag moeten hanteren om niet onder de kostprijs te offeren. Dit maakt een eerlijke vergelijking onmogelijk) en het transparantiebeginsel (inschrijvers worden niet in staat gesteld om de economische waarde van de opdracht objectief vast te stellen). Inschrijver verzoekt de aanbestedende dienst dringend om alsnog de geanonimiseerde data per fase en urensoort te verstrekken, teneinde een level playing field te creëren.	Wij verstrekken niet het aantal gerealiseerde normale uren/toeslaguren/ overuren op jaarbasis verdeeld naar fase A, B, C en de AOW'ers, aangezien dit historische informatie is. Aan de hand van de geraamde en maximale waarde van deze aanbesteding kan inschrijver een inschatting maken van het aantal te verwachte uren. Zie ook het antwoord op vraag 4 en 102 in de eerste Nota van Inlichtingen.

270	Nvl 1 vraag 165	<p>Hoewel Inschrijver onderkent dat verzuimbeheersing onderdeel is van de bedrijfsvoering, benadrukt zij dat het historische verzuim binnen de specifieke populatie van deze opdracht een objectief ervaringscijfer is. Dit cijfer is onlosmakelijk verbonden met de aard van de werkzaamheden en de specifieke werkomgeving van aanbestedende dienst. Het betreft hier dus geen vertrouwelijke of concurrentiegevoelige bedrijfsinformatie van de zittende leverancier, maar essentiële calculatiedata die inherent is aan de uitvoering van deze specifieke opdracht.</p> <p>Door deze data niet te delen, ontstaat er een informatievoorsprong voor de zittende leverancier. Deze kan immers op basis van historische realisatiecijfers een veel nauwkeuriger kostprijs berekenen (zonder onnodige risico opslagen), terwijl nieuwe toetreders genoodzaakt zijn een 'onzekerheidsmarge' in te calculeren. Dit leidt tot een ongelijk speelveld en belemmert een eerlijke prijsvergelijking. Wij verzoeken u daarom om uw antwoord te herzien en alsnog de gevraagde ziekteverzuimpercentages van de afgelopen 2 jaar te verstrekken.</p>	Opdrachtgever ziet de relevantie hier niet van in, want het is historische informatie. Wel kunnen wij aangeven dat in de afgelopen 2 jaar het ziekteverzuimpercentage gemiddeld 4% was.
271	Nvl 1 vraag 50, 54 en 199	<p>In uw antwoord op vraag 50, 54 en 199 NV1 geeft u aan dat u bij 'reguliere beëindiging' in fase B een opzegtermijn van vier weken (antwoord vraag 54) hanteert. Vervolgens geeft u aan dat u bij een beëindiging vanwege het vervallen van het werk in fase B en C, een opzegtermijn van maximaal 10 werkdagen hanteert. Voor Inschrijver valt niet goed in te zien waarom u het wenselijk acht verschillende opzegtermijnen te hanteren. Daarnaast lijkt u, in het geval het werk vervalt, uit te gaan van een maximale opzegtermijn dat niet gebruikelijk is binnen de branche en bovendien voor Inschrijver een groot risico oplevert. Dit zou immers betekenen dat u de detachingsopdracht in fase B en C - bij het wegvallen van werk - kan opzeggen met een opzegtermijn van maximaal 10 dagen. Bij uitendovereenkomsten in fase A kunnen wij akkoord gaan met een opzegtermijn van 10 dagen. Echter, bij detacheringsovereenkomsten levert dit een groot risico voor Inschrijver op. Inschrijver is immers gehouden aan de ABU CAO en de regels die gelden binnen het arbeidsrecht. Wij verzoeken u daarom uitdrukkelijk bij detacheringsovereenkomsten (in fase A, B en C) een opzegtermijn van 4 weken te hanteren, tenzij sprake is van een situatie als ontslag op staande voet.</p> <p>Inschrijver zal dan alsnog de flexibele arbeidskrachten gedurende de resterende duur van de detacheringsovereenkomsten moeten herplaatsen. Kunt u hiermee akkoord gaan? Zo niet, kunt u motiveren waarom u de door u voorgestelde verschillende termijnen redelijk acht?</p>	Voor detachering in fase B en C is een opzegtermijn van vier weken akkoord. Voor fase A gaan wij daar niet mee akkoord en hanteren wij 10 werkdagen.
272	BD par. 1.2.2 + Bijlage XII, functie 7	<p>In het beschrijvend document geeft u in paragraaf 1.2.2 aan dat de inhuur van brugwachters voor de gemeente Kampen, Provincie Overijssel en gemeente Zwolle buiten scope valt. In bijlage XII is onder nr. 7 de functie 'Medewerker brug/sluisediening' wel opgenomen als één van de meest uitgevraagde profielen. Dit lijkt enigszins tegenstrijdig met elkaar. Kunt u aangeven of dit inderdaad één van de meest uitgevraagde profielen betreft en bij welke deelnemers dit dan voornamelijk uitgevraagd wordt?</p>	Deelnemer gemeente Meppel vraagt onder deze aanbesteding brug- en sluiswachters uit; gemeente Kampen, Provincie Overijssel en gemeente Zwolle niet.
273	Nvl 1 vraag 59 + 99	<p>Dank u wel voor uw antwoord. Wij erkennen uw verantwoordelijkheid in het kader van de WAV, echter als verwerkingsverantwoordelijke en als formele werkgever dragen wij de primaire verantwoordelijkheid voor de rechtmatige verwerking van gegevens van onze werknemers. Als verwerkingsverantwoordelijke zijn wij gebonden aan de AVG principes van dataminimalisatie, subsidiariteit en proportionaliteit.</p> <p>Dit betekent dat als naleving van de WAV bereikt kan worden met een minder ingrijpend middel, dat middel verplicht is. Het kopiëren en opslaan van volledige identiteitsbewijzen en TWV's gaat verder dan strikt noodzakelijk om de identiteit en de werkstatus vast te stellen. Het vooraf verzamelen van deze documenten voor alle medewerkers, zonder dat er sprake is van een concrete controle door de Arbeidsinspectie, is ook disproportioneel. Om aan de wettelijke verplichtingen van de WAV en de AVG te voldoen, stellen wij nogmaals voor dat wij een verklaring met u delen. Hiermee voldoet u aan uw administratieve zorgplicht, en wij aan onze verplichtingen onder de AVG. Bij aanvang van arbeid kunt u een eenmalige visuele controle doen in het geval van een daadwerkelijke inval of controle door de Arbeidsinspectie kunnen wij de benodigde documenten binnen de wettelijke termijn digitaal aan u of direct aan de inspectie beschikbaar stellen. Bent u bereid uw antwoord te herzien?</p>	Als het gaat om medewerkers met de Nederlandse nationaliteit, binnen de EER en Zwitserland dan mag Opdrachtgever geen kopie identiteitsbewijs van de uitzendkracht in bezit hebben. Als het gaat om uitzendkrachten buiten de EER, dan is Opdrachtgever daartoe wél verplicht. De Wav gaat dan voor op de AVG. Op grond van deze wettelijke verplichting kunnen wij dan ook niet akkoord gaan met hetgeen wordt voorgesteld.
274	Nvl 1 vraag 187	<p>In antwoord 187 geeft Opdrachtgever aan dat de kosteloze uitvoering van diensten bij een toerekenbare tekortkoming (art. 4.6 ROVK) kwalificeert als een boetebepaling die losstaat van de schadevergoedingsregeling.</p> <p>Deze bepaling leidt op deze wijze tot een disproportionele stapeling van sancties, aangezien naast de kosteloze uitvoering (boete 1) ook reeds een boete van € 5.000,- per geval (boete 2, art. 5.4 AIV) en schadevergoeding (art. 9 AIV) gevorderd kunnen worden? Hoe acht de Opdrachtgever de volledige kosteloze uitvoering van diensten proportioneel in relatie tot de ernst van een tekortkoming, aangezien de bepaling geen onderscheid maakt tussen lichte administratieve fouten en zware tekortkomingen (Voorschrift 3.9 A Gids Proportionaliteit)? Is de Opdrachtgever bereid artikel 4.6 ROVK zodanig aan te passen dat de boete (kosteloze uitvoering) wordt gemaximeerd tot maximaal €10.000 per gebeurtenis en maximaal €50.000 per jaar, en in mindering wordt gebracht op een eventuele schadevergoeding op grond van artikel 9 AIV? Indien nee, op welke bedrijfseconomische of juridische gronden baseert de Opdrachtgever de noodzaak voor een niet-gemaximeerde boete bovenop de reeds bestaande boeteregeling in artikel 5.4 AIV en de schadevergoedingsregeling in artikel 9 AIV?</p>	Daartoe zijn wij niet bereid. Het gaat hier om verschillende feiten waarop boetebepalingen rusten. Het verbeuren van boetes heeft Opdrachtnemer in eigen hand. Niet valt in te zien waarom er in totaliteit gemaximeerd moet worden als Opdrachtnemer verschillende bepalingen schendt. Ook de aansprakelijkheid zal per schadeveroorzakende gebeurtenis bekeken worden en de maximum aansprakelijkheid wordt per schadeveroorzakende gebeurtenis bepaald (waarbij er gemaximeerd is in bedrag en het aantal gebeurtenissen per contractjaar). Wij wijzen er nogmaals op dat de boete losstaat van de schadevergoeding.

275	Pve 44 + Concept Raamovereenkomst art. 7.6	In Eis 44 stelt u dat de bureaumarges worden geïndexeerd middels het CBS-indexcijfer. Echter, in Artikel 7.6 van de Raamovereenkomst staat dat indexatie wordt berekend over de (gehele) omrekenfactoren. Kunt u, ter voorkoming van dubbele indexatie (naast de cao-wijzigingen uit Eis 37), bevestigen dat Artikel 7.6 moet worden aangepast en dat de CBS-indexatie uitsluitend van toepassing is op de (Bureau) Marge (Onderdeel 5 van het Prijsinvalformulier)?	Dat kan Oprachtgever bevestigen.
276	Nvl 1 vraag 165	U geeft aan dat het delen van het ziekteverzuim concurrentie gevoelige informatie is. Wij gaan ervan uit dat u hierbij doelt dat het voor de huidige partij concurrentiegevoelige informatie is. Als dat zo is dan willen we benadrukken dat door deze informatie niet te delen er een onrechtmatig concurrentievoordeel ontstaat voor de zittende partij. Daar zij als enige inschrijver met het juiste en te verwachten ziekte percentage gaat rekenen. Bent u bereid om via de Nvl deze informatie alsnog met alle inschrijvers te delen?	Zie het antwoord op vraag 270.
277	Nvl 1 vraag 164	In uw antwoord geeft u aan dat het leeglooprisico onderdeel is van de normale bedrijfsvoering van uitzendondernemingen. Dat is juist, maar de hoogte van de leegloop ontstaat met name op basis van de samenwerking en afspraken tussen uitzendonderneming en inlener. Uw uitvraag wijkt voor wat betreft opzeggemogelijkheden af van de standaard bepaling van de ABU CAO. Deze combinatie en het feit dat u de informatie over de hoogte van de leegloop niet met andere partijen deelt leidt tot een aanzienlijk onrechtmatig concurrentievoordeel van de zittende partij. Dit aangezien zij deze informatie wel heeft en daar in de prijsstelling rekening mee kan houden. Bent u bereid deze informatie alsnog via de Nvl te delen met alle inschrijvers.	In de afgelopen 2 jaar waren er geen tussentijdse beëindigingen in fase B en C.
278	Nvl 1 vraag 108 + 149	Kunt u hierbij bevestigen dat zaken welke niet in het prijsblad zijn opgenomen, zoals onder andere maar niet uitsluitend beschreven in vraag 149, separaat kunnen worden doorbelast?	Zie het antwoord op vraag 256.
279	Nvl 1 vraag 102	De hoogte van de pensioencompensatie is sterk afhankelijk van de hoogte van het (gemiddelde) salaris van de uitzendkrachten. In uw antwoord op vraag 102 geeft u ook aan dat u niet voornemens bent gemiddelde loon informatie van de huidige populatie te delen en dat inschrijver zich derhalve moet richten op de eigen marktkennis. Inschrijver werkt met veel gemeentes samen en herkent als gevolg van het invoeren van de nieuwe ABU CAO ook tussen gemeentes grote verschillen in gemiddelde salarissen. Dit heeft een directe impact op de hoogte van de werkgeverspremie van het pensioen en pensioencompensatie. De zittende partij heeft deze informatie wel en heeft daarmee een onevenredig voordeel. Daarom willen we u nogmaals verzoeken de informatie over het gemiddelde salaris te delen.	Wij begrijpen dat de hoogte van pensioencompensatie mede afhankelijk is van het salarisniveau van uitzendkrachten. Zoals eerder aangegeven, verstrekken wij geen (gemiddelde) looninformatie van de huidige populatie. Deze gegevens zijn momentopnamen, zij verschillen sterk per deelnemer en bieden geen betrouwbare basis voor de toekomstige inzet. Dat de huidige opdrachtnemer zicht heeft in haar eigen populatie leidt niet tot een ongerechtvaardigd voordeel, aangezien er geen sprake is van verplichte migratie en de samenstelling van de populatie bij aanvang van de overeenkomst voor alle inschrijvers onzeker is. Aanbestedende dienst hanteert bewust deze tariefopbouw, waarbij het bepalen van aannames over loon-niveaus, pensioen en compensaties onderdeel is van het ondernemersrisico en de marktkennis van de inschrijver. Wij zien daarom geen aanleiding om gemiddelde looninformatie te delen.
280	Nvl 1 vraag 103	U stelt dat pensioencompensatie bij de pensioenopbouw in de kostprijs opgenomen kan worden. Dat is niet mogelijk. Pensioencompensatie is SV loon en de uitzendkracht bouwt daar zijn/haar reserveringen (in uw prijsblad onderdeel 2 en onderdeel 3) over op. Als u de pensioencompensatie in de kostprijs wenst op te nemen dan is de juiste locatie om dit in onderdeel 1 te doen. Vanwege transparantie raden we u echter aan om dit niet in de kostprijs op te nemen en separaat te doen. Kunt u hiermee akkoord gaan?	Daarmee gaan wij niet akkoord. De indeling in onderdelen is gericht op een eenduidige prijsvergelijking tussen inschrijvers en vormt geen voorschrift voor de administratieve of loontechnische verwerking door inschrijver. De wijze waarop inschrijver intern looncomponenten, reserveringen en sociale lasten verwerkt is aan inschrijver.

281	Nvl 1 vraag 5	Kunt u aangeven hoeveel uitzendkrachten u verwacht dat er op het moment van overgang van het contract werkzaam zijn bij de inlenende deelnemers?	Wij kunnen geen inschatting geven van het aantal uitzendkrachten dat op het moment van contractovergang werkzaam zal zijn bij de deelnemende inleners. De inzet van uitzendkrachten fluctueert sterk per deelnemer en is afhankelijk van actuele en toekomstige personele behoeften. Daarnaast is in deze aanbesteding geen sprake van verplichte migratie van uitzendkrachten. Eventuele voortzetting van werkzaamheden bij een nieuwe opdrachtnemer vindt uitsluitend op vrijwillige basis van de uitzendkracht plaats, gelet op de allocatiefunctie van het uitzendbureau.
282	Nvl 1 vraag 3 en 165	Uw antwoord lijkt te suggereren dat het om het verzuim van eigen medewerkers gaat. Kunt u verduidelijken dat dit het verzuim van uitzendkrachten betreft. Zo nee, kunt u aangeven wat het verzuim van uitzendkrachten is?	Het gaat om het verzuim van uitzendkrachten.
283	vraag 59	Het antwoord op vraag 59 in Nvl nr 1 lijkt onjuist, wilt u dit nakijken en indien van toepassing corrigeren?	Vraag 59 kunnen wij bevestigen.