

Nvi# 3e

Datum 23-apr-26

Vraag	Document	Hoofdstuk, paragraaf	Pagina	Onderwerp	Vraag of opmerking Inschrijver	Antwoord Veiligheidsregio Kennemerland	Nvi #
220	NVI 2	Vraag 216			<p>In NVI vraag 2.216 geeft u aan dat voor de JGZ groepsvaccinaties de wens bestaat dat de leverancier de volledige planning verzorgt. Voor de COVID 19 vaccinaties wordt aangegeven dat de leverancier een gedeelte van de planning oppakt, conform de in NVI vraag 2.216 beschreven stappen.</p> <p>Indien (een deel van) de planning onder de verantwoordelijkheid van het uitzendbureau valt, vraagt dit om de inzet van aanvullende capaciteit (fte), wat een aanzienlijke kostenimpact voor u kan hebben. Voor een eerlijk en transparant speelveld ten opzichte van andere inschrijvers is het daarom van belang dat hierover vooraf duidelijkheid wordt geboden.</p> <p>Kunt u aangeven of een inschatting maken van welk aandeel de JGZ vaccinaties en welk aandeel de COVID 19 vaccinaties vormen binnen de totale omvang van de opdracht, zodat inschrijvers een zorgvuldige afweging kunnen maken of en in welke mate planningswerkzaamheden in de kostprijs dienen te worden opgenomen?</p> <p>Indien u deze inschatting niet kunt geven, verzoeken wij u expliciet aan te geven of planning wel of niet in de kostprijs dient te worden meegenomen, zodat alle inschrijvers hun inschrijving op een eenduidige en vergelijkbare wijze kunnen opstellen.</p>	<p>Nee, we kunnen niet exact aangeven om welk aandeel dit gaat. U kunt uw inschatting baseren op de informatie uit de Aanbestedingsstukken. Hieronder staat een werkwijze om de verwachtingen iets meer te duiden:</p> <p>Per campagne ontvangt Opdrachtnemer één e-mail met daarin de volledige personele inzet voor de drie functies per sessie. Deze informatie wordt door Opdrachtnemer verwerkt in het eigen systeem, waarna kandidaten zich hierop kunnen inschrijven. Opdrachtnemer monitort of alle diensten worden ingevuld. Indien blijkt dat dit niet (volledig) lukt, neemt Opdrachtnemer hierover contact op met Opdrachtgever. Gezien het maximale aantal van twee sessies per week acht Opdrachtgever deze werkwijze niet disproportioneel. Deze werkzaamheden worden beschouwd als onderdeel van de reguliere dienstverlening van Opdrachtnemer.</p>	Nvi 3
221	Beschrijvend docu	9.3.1			<p>De casus bij gunningscriterium 1 heeft specifiek betrekking op een JGZ-groepsvaccinatie. Gaat u er bij de beoordeling vanuit dat de inschrijver de casus uitwerkt conform de huidige werkwijze van de JGZ, waaronder volledige ontzorging op het gebied van planning?</p>	<p>Bij de beoordeling van gunningscriterium 1 gaat VRK ervan uit dat de inschrijver de casus uitwerkt conform de in het Beschrijvend document beschreven situatie van een JGZ-groepsvaccinatie. Dit betekent dat de Inschrijver in zijn uitwerking rekening houdt met de daarin benoemde verwachtingen, waaronder volledige ontzorging op het gebied van planning, zoals expliciet opgenomen in de casusbeschrijving en beoordelingsaspecten.</p>	Nvi 3
222	NVI 2	Vraag 219			<p>Kunt u aangeven welk deel van de verwachte raming zorgpersoneel (€1.350.000) regulier personeel betreft en welk deel medisch personeel?</p>	<p>Nee, Opdrachtgever kan hier geen exacte raming van geven. De inschatting in Bijlage 11b Prijzenblad is qua verhouding van regulier en medisch personeel gebaseerd op de afgelopen jaren. Zoals beschreven in de Aanbestedingsstukken is de Opdrachtgever afhankelijk van verschillende factoren voor de daadwerkelijke inzet. Dit geldt voor zowel regulier als medisch personeel.</p>	Nvi 3

223	NVI 2	Vraag 182		<p>U geeft uiteindelijk aan dat Opdrachtnemer niet aansprakelijk is voor de schade van de Opdrachtgever die is veroorzaakt door een arbeidskracht onder de voorwaarde dat deze schade is ontstaan op het moment dat de arbeidskracht onder leiding en toezicht van de opdrachtgever stond (vraag 189, NVI Ila). Het is ons in dat verband niet helder hoe wij uw antwoord op onder meer vraag 53 van NVI I en vraag 182 van NVI II moeten interpreteren. De Raamovereenkomst is vervolgens aangepast (artikel 8 lid 3) door te stellen dat een Opdrachtnemer is niet aansprakelijk voor schade die een direct gevolg is van leiding en toezicht door de Opdrachtgever, met dien verstande dat als de Opdrachtnemer, dan wel de Uitzendkracht, niet behoefde te waarschuwen voor eventuele nadelige gevolgen van het leiding en toezicht. De uitleg bij vraag 189 lijkt dus alleen te zien op artikel 11.5 van de AIV en niet op artikel 11.1 en 11.2 van de AIV.</p> <p>Kunt u verduidelijken wat u bedoelt met 'waarschuwen voor nadelige gevolgen van het leiding en toezicht'? Of kunt u bevestigen dat deze passage op eenzelfde manier moet worden uitgelegd als uw antwoord op vraag 189 van NVI Ila en dus voor het gehele artikel 11 van de AIV geldt?</p>	<p>Met de waarschuwingsplicht bedoelen wij het volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indien een Uitzendkracht een melding doet van een onveilige situatie die het gevolg is van (of samenhangt met) nadelige leiding of toezicht door de Opdrachtgever, en deze melding wordt gedaan bij de Opdrachtnemer (het uitzendbureau), dan rust op de Opdrachtnemer de plicht om de Opdrachtgever hierover te informeren.</li> <li>• Wanneer een Uitzendkracht geen melding maakt van een onveilige situatie bij de Opdrachtnemer, kan de Opdrachtnemer de Opdrachtgever vanzelfsprekend niet waarschuwen.</li> </ul> <p>Aanvullend verduidelijken wij de rolverdeling als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De VRK is de feitelijke werkgever en draagt daarmee de zorgplicht op grond van de Arbwet en het veiligheidsbeleid.</li> <li>• Het uitzendbureau is de formele werkgever en heeft in die hoedanigheid een waarschuwingsplicht richting de Opdrachtgever indien signalen over onveilige situaties worden ontvangen.</li> </ul> <p>Indien de uitzendkracht een melding van een onveilige situatie doet bij het uitzendbureau, meldt het uitzendbureau dit schriftelijk bij de VRK (invulling van de waarschuwingsplicht).</p> <p><b>AANPASSING:</b> Bijlage 3 Concept Raamovereenkomst • Artikel 8 lid 3: volledige tekst van het herschreven artikel 11 van de Algemene inkoopvoorwaarden is toegevoegd.</p>	Nvi 3
224	NVI 2	Vraag 204		<p>In het aangepaste prijzenblad wordt het IKB nog steeds niet berekend over de juiste grondslag, waardoor een onjuiste kostprijsopbouw ontstaat.</p> <p>Kunt u het prijzenblad aanpassen zodat het volledige IKB wordt berekend over het subtotaal inclusief reserveringen en de werkgeverslasten vervolgens over dit totaal worden berekend?</p> <p>Indien deze rekenmethodiek niet wordt aangepast, zijn inschrijvers genoodzaakt om met andere dan de wettelijke percentages voor werkgeverslasten te rekenen om tot de juiste kostprijsfactor te komen.</p> <p>In de wettelijke systematiek worden componenten zoals vakantietoelage en eindejaarsuitkering berekend over het volledige brutoloon. Onder volledig brutoloon wordt verstaan: het loon over uitbetaalde uren inclusief vakantiedagen, feestdagen en overige verlofuren voor zover deze kwalificeren als loon. Vervolgens worden de werkgeverslasten, zoals pensioen en andere premies, berekend over het volledige SV-loon, dat bestaat uit het bruto salaris inclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering en overige loonbestanddelen die identificeren als SV-loon.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het IKB wordt berekend over het brutoloon, exclusief reserveringen.</li> <li>• Het Prijzenblad is nu juist aangepast.</li> </ul> <p><b>AANPASSING:</b> • Bijlage 11 Prijzenblad - tabblad 11a</p>	Nvi 3
225	NVI 2	Vraag 181		<p>In artikel 9.5 AIV is bepaald dat Opdrachtnemer per overtreding een direct opeisbare boete verschuldigd is indien de Opdrachtnemer of diens personeel de geheimhoudingsbepalingen schendt. In eerdere beantwoording (onder meer NVI II, vraag 181) geeft de aanbestedende dienst aan dat het laten ondertekenen van een geheimhoudingsverklaring door arbeidskrachten niet zonder meer uitsluit dat sprake kan zijn van een toerekenbare tekortkoming van Opdrachtnemer. Kan de aanbestedende dienst toelichten of artikel 9.5 zo moet worden begrepen dat iedere schending door personeel automatisch leidt tot boeteverbeurte, ook indien Opdrachtnemer aantoonbaar passende maatregelen heeft genomen ter naleving van de geheimhoudingsplicht? En kan worden bevestigd dat boeteverbeurte is beperkt tot situaties waarin sprake is van een toerekenbare tekortkoming van Opdrachtnemer zelf, en niet van individuele gedragingen van arbeidskrachten die onder leiding en toezicht van de aanbestedende dienst werkzaamheden verrichten?"</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nee, zoals eerder aangegeven geldt juist dat wanneer de Opdrachtnemer <b>geen</b> passende maatregelen heeft genomen de Opdrachtgever de mogelijk een boete oplegt.</li> <li>• Nee, hiervoor geldt dat de Opdrachtnemer alle maatregelen genomen dient te hebben om dit te voorkomen. Dit is zoals beschreven in de antwoorden op vraag 51 en 181 het laten ondertekenen van een geheimhoudingsverklaring.</li> </ul>	Nvi 3

226	NVI 2	Vraag 219			U verwijst in uw antwoord naar paragraaf 9.4.1. naar het onderscheid tussen BIG en niet-BIG geregistreerde functies. Stel dat inschrijver een BIG-geregistreerde verpleegkundige inzet op een prikkersfunctie binnen het team Vaccinatievoorziening: rekent u deze functie onder medisch of regulier?	Dit hangt af van de eis die door de VRK wordt gesteld voor de betreffende Uitzendkracht: <ul style="list-style-type: none"> <li>Eist de VRK dat een Uitzendkracht een BIG-registratie heeft, dan geldt het tarief "medisch" conform de toelichting op en in het Prijzenblad.</li> <li>Eist de VRK <b>niet</b> dat een Uitzendkracht een BIG-registratie heeft, dan geldt het tarief "regulier" conform de toelichting op en in het Prijzenblad. Het staat de Opdrachtnemer vrij hier een Uitzendkracht met BIG-registratie in te zetten voor een reguliertarief. Het is immers aan de VRK om te bepalen of een BIG-registratie noodzakelijk is.</li> </ul>	Nvi 3
227	Concept Raamover	3.6	1	Plaats verrichten diensten	Deze vraag is per abuis gesteld mbt 3.6 van de Concept Raamovereenkomst, maar was bedoeld tav 2.6 van de Concept Raamovereenkomst. We zien uw antwoord graag alsnog tegemoet. Dank voor uw aanpassing. De Uitzendkracht is belast met het verrichten van werkzaamheden onder leiding en toezicht van Opdrachtgever. De Opdrachtnemer houdt zich bezig met het verrichten van de Diensten. De gewijzigde tekst is daarom niet helemaal in lijn met de praktijk, nu de Uitzendkracht zich niet bezighoudt met de Diensten. We verzoeken u om dit aan te passen om verwarring te voorkomen.	<b>AANPASSING</b> <b>Bijlage 3 Concept Raamovereenkomst</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Artikel 2.6 is aangepast naar aanleiding van deze vraag.</li> </ul>	Nvi 3
228	Concept Raamover	Artikel 10	7	Verwerkersovereenkomst	Artikel 10 van de Raamovereenkomst laat nu op het eerste oog in het midden wat de rollen van partijen zijn. In dat kader lijkt het ons duidelijker als daarin specifiek wordt benoemd dat beide partijen handelen als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijken. Bent u daartoe bereid?	<b>AANPASSING</b> <b>Bijlage 3 Concept Raamovereenkomst</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Artikel 10 is aangepast naar aanleiding van deze vraag.</li> </ul>	Nvi 3
229	Algemene Inkoopv	5.2 en 5.3 en 9.5	3	Opeisbaarheid boete	Opdrachtnemer is, evenals vermoedelijk veel andere (potentiële) Opdrachtnemers, deel uit van een beursgenoteerde organisatie. Dergelijke organisaties dienen op basis van wet- en regelgeving een effectief risicobeleid te voeren. Onderdeel van zo'n beleid is doorgaans het beperken van boetebedragen tot een bedrag per voorval en per kalenderjaar, zodat er een maximale exposure kan worden vastgelegd. We begrijpen dat de geheimhouding bijzonder belangrijk is en zijn ook bereid om daar een boete op te accepteren. In het kader van het effectieve risicobeleid is echter wel een verdergaande tegemoetkoming in de beperking nodig. Wellicht dat een verhoging van het eerder voorgestelde maximum meer aan uw wensen tegemoetkomt, bijvoorbeeld € 50.000,- per voorval en maximaal € 250.000,- per kalenderjaar? Vanuit het vertrekpunt dat de toepassing enkel ziet op ernstige overtredingen en door Opdrachtgever feitelijk en proportioneel wordt toegepast, zou de praktische impact van de beperking voor Opdrachtgever minimaal moeten zijn, nu Opdrachtnemer aanneemt dat er bij 5 ernstige overtredingen ook andere gesprekken tussen partijen op gang komen (of al zijn) in het kader van de samenwerking en mogelijk een beëindiging ophanden is. Kunt u vanuit dat oogpunt toch instemmen met de door Opdrachtnemer verzochte beperking?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artikel 5 uit de Algemene Inkoopvoorwaarden is al vervallen in een eerder Nota van Inlichtingen. Zie hiervoor de aanpassingen in de Concept Raamovereenkomst.</li> <li>Voor de vragen over artikel 9.5 verwijzen naar het antwoord op vraag 234 en antwoorden in eerdere Nota's van Inlichtingen.</li> </ul>	Nvi 3
230	Algemene Inkoopv	8.1	4	Garantie	Opdrachtnemer zal de diensten uitvoeren naar beste inzicht en vermogen en conform hetgeen in de markt gebruikelijk is, in overeenstemming met de eisen van goed vakmanschap, professionaliteit en integriteit. Opdrachtnemer schiet jegens Opdrachtgever niet toerekenbaar tekort indien de activiteiten van Opdrachtnemer onverhoopt en ondanks haar inspanningen niet tot het door Opdrachtgever gewenste resultaat leiden. Gelet op de aard van deze dienstverlening kan Opdrachtnemer niet instemmen met een garantie. Kunt u gelet op voorgaande instemmen met het aanpassen van 'garandeert' naar 'spant zich maximaal in'? Zo nee, kunt u nader toelichten waarom niet?	Nee, voor een toelichting verwijzen wij onder andere naar het antwoord op vraag 99.	Nvi 3

231	Algemene Inkoopv	11.2 en 11.5b	5	Ondergeschikte/per soneel	Dank voor uw bevestiging. De door u in deze en verschillende andere vragen benoemde waarschuwingplicht is niet gebruikelijk en ook geen vastomlijnd begrip. Kunt u bevestigen dat u hiermee doelt op een plicht die past bij de verschillende rollen die partijen in de samenwerking hebben, dus Oprachtnemer als formeel werkgever en Oprachtgever als materieel werkgever? Verder zien we in een aantal andere antwoorden terug dat u ook een waarschuwingplicht voorziet voor Uitzendkrachten en dat deze ook invloed kan hebben op de aansprakelijkheid. Kunt u bevestigen dat ook deze zal worden beoordeeld aan de hand van de geldende verhoudingen tussen Oprachtgever en de Uitzendkracht en dat daarmee geen oprekking van verantwoordelijkheid of aansprakelijkheid van en/of via de Uitzendkracht bedoeld wordt, verdergaand dan wanneer de Uitzendkracht een eigen werknemer van Oprachtgever zou zijn? Zo nee, dan vernemen we graag uw toelichting.	Wij verwijzen voor het antwoord naar het antwoord op vraag 223.	Nvl 3
232	Algemene Inkoopv	11.3	6	Indirecte schade	In artikel 11.3 van de algemene voorwaarden wordt aangegeven dat Oprachtnemer aansprakelijk is voor alle indirecte schade voor zover hij daarvoor verzekerd had moeten zijn. Nu in deze aanbesteding geen specifieke verzekeringseisen worden gesteld, nemen we aan dat er geen sprake is van aansprakelijkheid voor indirecte schade. Kunt u dat bevestigen? Zo nee, bent u dan bereid om aansprakelijkheid voor indirecte schade uit te sluiten?	Nee, bevestigen wij niet. De Oprachtnemer dient passend verzekerd te zijn. Wij verwijzen voor verdere toelichting naar het antwoord op vraag 223, daarin zijn de definitieve aanpassingen van artikel 11 verwerkt.	Nvl 3
233	Nota van inlichtingen 2 - Inhuur Uitzendkrachten tm schaal 8.pdf			Aangepaste planning	In de aangepaste planning resteert een periode van slechts twee werkdagen tussen de definitieve gunning en de ingangsdatum van de overeenkomst (1 juli 2026). Wij zijn van mening dat deze termijn ontoereikend is voor een zorgvuldige implementatie en een verantwoorde overdracht. Kunt u, in het kader van de continuïteit en kwaliteit van de dienstverlening, toelichten hoe u een tijdige inregeling binnen dit tijdsbestek voor u ziet?	Oprachtgever is zich bewust van de beperkte periode tussen de definitieve gunning en de ingangsdatum van de overeenkomst. Deze planning is vastgesteld om de continuïteit van de dienstverlening per 1 juli 2026 te waarborgen.  Ter borging van een zorgvuldige overgang zal, aansluitend op de definitieve gunning, een zogeheten freeze-periode van 1 maand worden gehanteerd. Deze freeze-periode houdt in dat gedurende deze fase geen nieuwe uitzendkrachten worden ingehuurd. Een dergelijke werkwijze is in een eerdere aanbesteding binnen de VRK met succes toegepast en was toen vooraf duidelijk gecommuniceerd naar alle leidinggevendenden.  Oprachtgever acht het, mede gelet op het voorgaande, mogelijk en verantwoord om de overeenkomst per 1 juli 2026 in te laten gaan en ziet geen aanleiding om de ingangsdatum te verschuiven.	Nvl 3

234	Nota van inlichtingen 2 - Inhuur Uitzendkrachten tm schaal 8.pdf			<p>vraag 181 en 185</p> <p>In antwoord op vraag 181 en 185 stelt u dat het ondertekenen van een geheimhoudings- en integriteitsverklaring door de uitzendkracht wordt beschouwd als een noodzakelijke en passende maatregel, maar daarnaast nog steeds de mogelijkheid openhoudt dat de geheimhoudingsboete (art. 9.5 AIV) van toepassing is op gedragingen van uitzendkrachten. In uw antwoorden op vraag 181 en 185 verwijst u daarnaast nog naar toelichting in uw antwoord op vraag 51, waarin u stelt dat de geheimhoudingsplicht in artikel 9 geldt voor de Oprachtnemer, haar personeel en de door haar ingeschakelde derden, waaronder uitzendkrachten.</p> <p>De gehanteerde AIV lijken primair geformuleerd voor 'aanneming van werk', waarbij een opdrachtnemer de volledige regie voert. Dit staat haaks op de aard van deze opdracht: de terbeschikkingstelling van uitzendkrachten, waarbij het feitelijke toezicht en de leiding exclusief bij de VRK berusten. Hierdoor is het voor een Oprachtnemer feitelijk onmogelijk te garanderen dat een Uitzendkracht op elk moment de geheimhoudingsvoorschriften naleeft. Dit risico is bovendien onverzekerbaar, omdat verzekeraars geen garanties dekken die de wettelijke grens van beheersbaarheid overschrijden.</p> <p>Gezien de scope van de opdracht (inhuur van uitzendkrachten), dient er een consistent onderscheid gemaakt te worden tussen het eigen personeel van de Oprachtnemer en de ter beschikking gestelde uitzendkrachten. De geheimhoudingsplicht en de bijbehorende boete in artikel 9.5 van de AIV voor de Oprachtnemer kan enkel betrekking hebben op de verplichting tot het doorgeleiden van de geheimhouding en het laten ondertekenen van de geheimhoudingsverklaring, en niet op de feitelijke naleving door de uitzendkracht tijdens de uitvoering van de werkzaamheden onder uw leiding en toezicht.</p> <p>Wij verzoeken u te bevestigen dat:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Er een strikt onderscheid wordt gemaakt tussen eigen Personeel van de Oprachtnemer en Uitzendkrachten (waar de term "ingehuurde medewerker" ook onder valt).</li> <li>2. De geheimhoudingsplicht en boete in art. 9 AIV voor de Oprachtnemer enkel ziet op naleving door haar eigen personeel en de verplichting om de geheimhouding contractueel aan de uitzendkracht op te leggen, en niet op de feitelijke naleving door de uitzendkracht tijdens uitvoering onder uw leiding en toezicht.</li> </ol> <p>Bent u bereid dit onderscheid expliciet vast te leggen en hiermee de voorwaarden in overeenstemming te brengen met de wettelijke kaders en het proportionaliteitsbeginsel? Indien uw reactie niet leidt tot de gevraagde bevestiging, ziet Inschrijver zich genoodzaakt middels onderstaande onderbouwing een vervolgvraag voor te leggen om alsnog tot een</p>	<p>• Antwoord op vraag 1: dit bevestigt de Oprachtgever. • Antwoord op vraag 2: dit bevestigt de Oprachtgever.</p>	Nvl 3
-----	--	--	--	--	--	-------

235	Nota van inlichtingen 2 - Inhuur Uitzendkrachten tm schaal 8.pdf			<p>vraag 182, 184, 187, 196 en 200</p> <p>Naar aanleiding van uw antwoorden op vragen 182, 184, 187, 196 en 200 maken wij nogmaals bezwaar tegen de door u geformuleerde uitzondering op de uitsluiting van aansprakelijkheid in artikel 11.2, specifiek waar dit ziet op een 'waarschuwingsplicht'. Het tweede deel van uw antwoord op vraag 182 is vaag en ongebruikelijk. U stelt dat de uitsluiting van aansprakelijkheid vervalt indien de Oprachtnemer of Uitzendkracht 'wist of redelijkerwijs had behoren te weten dat het leiding en toezicht van de Oprachtgever tot nadelige gevolgen kon leiden en desondanks heeft nagelaten hiervoor te waarschuwen'. Dit creëert een onbepaalbaar risico en botst met uw antwoord op vraag 189, waarin u juist bevestigt dat de Oprachtnemer niet aansprakelijk is voor schade onder uw leiding en toezicht.</p> <p>Wij onderbouwen ons verzoek om deze specifieke waarschuwingsplicht te schrappen met de volgende argumenten:</p> <p>Strijdigheid met beginsel 'Leiding en Toezicht': Het invoeren van een dergelijke waarschuwingsplicht voor de individuele Uitzendkracht of de Oprachtnemer is inherent strijdig met het juridische principe van leiding en toezicht door de inlener. De feitelijke regie en instructiebevoegdheid op de werkvloer liggen volledig bij u als Oprachtgever.</p> <p>Gelijkstelling met eigen personeel: U bent in beginsel voor het handelen en nalaten van Uitzendkrachten op gelijke wijze verantwoordelijk en aansprakelijk als voor uw eigen, vaste personeel. Deze wettelijke werkgeversverantwoordelijkheid kan niet afhankelijk worden gemaakt van of worden afgewenteld via een 'waarschuwingsplicht' van een Uitzendkracht.</p> <p>Wij begrijpen en accepteren dat u een uitzondering op de uitsluiting van aansprakelijkheid opneemt voor situaties waarin de schade het directe gevolg is van een toerekenbaar tekortschieten door de Oprachtnemer in de uitvoering van de overeengekomen dienstverlening (zoals bijvoorbeeld een tekortkoming in de selectie of screening van een kandidaat).</p> <p>Bent u echter bereid om de Raamovereenkomst (artikel 11.2) zodanig aan te passen dat eenduidig is vastgelegd dat onder dit 'toerekenbaar tekortschieten in de dienstverlening' uitdrukkelijk niet een waarschuwingsplicht voor de Oprachtnemer of de Uitzendkracht wordt verstaan ter zake van (de gevolgen van) het leiding en toezicht door de Oprachtgever? Wij verzoeken u te bevestigen dat de uitzondering op de aansprakelijkheidsuitsluiting uitsluitend toeziet op onze eigen dienstverlening, en dat eventuele nadelige gevolgen van uw leiding en toezicht nimmer via een waarschuwingsplicht alsnog tot onze aansprakelijkheid kunnen leiden. Indien uw reactie niet leidt tot de gevraagde bevestiging, ziet Inschrijver zich genoodzaakt middels onderstaande onderbouwing een vervolgvraag voor te leggen om alsnog tot een proportionele en</p>	Wij verwijzen voor het antwoord naar het antwoord op vraag 223.	Nvl 3
-----	--	--	--	--	---	-------

236	Nota van inlichtingen 2 - Inhuur Uitzendkrachten tm schaal 8.pdf			<p>vraag 125 en 190</p> <p>Vraag 125 en 190. Het is voor inschrijvers van belang dat zij duidelijkheid hebben over de beloningselementen die in de prijs opgenomen moeten worden. Uw arbeidsvoorwaarden kennen meerdere elementen die niet in de kostprijsopbouw zijn opgenomen, maar niet specifiek benoemd worden in vraag 125.</p> <p>In het prijzenblad zijn op het tabblad "kostprijsfactor" verschillende regels en regelingen opgenomen. Dit betreft de basis kostprijs met elementen die voor iedereen van toepassing zijn en uitgedrukt kunnen worden als percentage van het uurloon.</p> <p>Het kan zijn dat individuele talenten hiernaast recht hebben op aanvullende arbeidsvoorwaarden, gebaseerd op uw CAO. Vaak is dit individueel, bijvoorbeeld een bovenwettelijke aanvulling bij zwangerschapsverlof. Dit betreft niet alleen de kosten die zijn genoemd in vraag 125. Deze kosten zijn voor inschrijvers op voorhand niet goed in te schatten, omdat slecht voorspelbaar is hoe vaak hier gebruik van gemaakt wordt.</p> <p>Kunt u bevestigen dat de beloningselementen die niet zijn opgenomen in het prijzenblad separaat kunnen worden doorgefactureerd op het moment dat deze van toepassing zijn?</p> <p>Separate facturatie van deze elementen is gebruikelijk in de markt omdat inschrijvers op voorhand niet kunnen inschatten wat de benodigde reservering in de kostprijs is.</p>	<p>Nee, niet anders dan in de Aanbestedingsstukken opgenomen.</p> <p>Het voorbeeld van een bovenwettelijke aanvulling bij zwangerschapsverlof is niet van toepassing omdat uitzendkrachten onder schaal 8 nooit boven het maximum dagloon uit zullen komen, waardoor ze 100% doorbetaald worden met de uitkering van het UWV en een aanvulling dus niet nodig is. We verwachten dat u op basis van bijlage 18 een gelijkwaardige arbeidsvoorwaardenset in geld of bijvoorbeeld verlof zult creëren.</p>	Nvl 3
237	Bijlage 11 Prijzenblad - aanpassingen Nvl 2.xlsx		Prijzenblad	<p>Op het aangepaste prijzenblad is weggevallen dat percentages van subtotaal niet bij elkaar opgeteld moeten worden maar dat er steeds een percentage over het percentage wordt berekend.</p> <p>De subtotaal zijn namelijk steeds de grondslag waarover gereserveerd moet worden of afdrachten berekend worden.</p> <p>Dit betekent:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pensioencompensatie wordt berekend over het uurloon: bij een pensioencompensatie van 3% is het subtotaal in regel 14 <math>100\% \times (1+2\%) = 102\%</math></li> <li>- de reservering voor niet-werkbare dagen wordt berekend over het subtotaal in regel 14: bij een totaal aan reserveringen van 20% is het subtotaal in regel 21: <math>102\% \times (1+20\%) = 122,40\%</math></li> <li>- het IKB wordt berekend over het subtotaal in regel 21. Bij 18,63% IKB is het subtotaal in regel 23 <math>122,40\% \times (1+18,63\%) = 145,20\%</math></li> <li>- De werkgeverslasten worden berekend over het subtotaal in regel 23. Bij een totaal 40% in regel 26 tot 36 is het subtotaal in regel 38: <math>145,20\% \times (1+40\%) = 203,28\%</math></li> <li>- Het subtotaal aan overige posten wordt berekend over het subtotaal in regel 38. Bij een totaal in regel 41 tot 43 van 5% is het subtotaal in regel 45 <math>203,28\% \times (1+5\%) = 213,45\%</math></li> </ul> <p>We verzoeken u dringend de rekensystematiek aan te passen. Wanneer de huidige berekening gehandhaafd blijft zijn inschrijvers gedwongen berekende percentages op te nemen in de prijsstelling. Dit betekent dat u gehanteerde uitgangspunten door de verschillende inschrijvers niet goed kunt vergelijken. Ook bij het doorvoeren van wettelijke wijzigingen is de methodiek zoals die nu in het model staat niet transparant. Indien u niet akkoord gaat met de voorgestelde wijziging, kunt u dit dan gemotiveerd onderbouwen?</p>	Bijlage 11a Prijzenblad is aangepast.	Nvl 3

238	Bijlage 18 SUGB CAR (-UWO) Veiligheidsregio's en arbeidsvoorwaarden VRK.pdf			Duurzaam werken en leven	U heeft in Nvl 2a de arbeidsvoorwaarden gedeeld. Hierin geeft u aan dat u diverse regelingen kent rondom duurzaam werken en leven. Kunt u bevestigen dat inschrijvers een reservering in de kostprijs op dienen te nemen om aan deze regelingen vorm te geven?	Nee. U moet een arbeidsvoorwaarden pakket aanbieden wat een gelijke waarde heeft als eigen personeel. U kunt op basis van de bijlages 17 & 18 zelf tot deze berekening komen.	Nvl 3
239	Bijlage 18 SUGB CAR (-UWO) Veiligheidsregio's en arbeidsvoorwaarden VRK.pdf				Naar welke regeling in bijlage 18 verwijst de WGA Hiaat verzekering?	Wij hebben geen vaste WGA Hiaat verzekering.  Ter informatie: wij bieden alleen een semi-collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering via Loyalis, waarbij de nieuwe medewerker zelf kiest of diegene er gebruik van wil maken. We bieden een korting van 20%, het wordt van het brutosalaris afgeboekt, de eerste 6 maanden hoeft er geen medische vragenlijst ingevuld te worden. Dit is kosteloos voor de werkgever.	Nvl 3
240	Bijlage 18 SUGB CAR (-UWO) Veiligheidsregio's en arbeidsvoorwaarden VRK.pdf			Premie ABP	U geeft aan dat er een premie van 18,97% geldt als werkgeverspremie ABP. Dit is de premie voor OP/NP. Het ABP pensioen kent daarnaast een premie voor AOP. Deze premie verschilt per sector. Onder welke sector valt Veiligheidsregio Kennemerland?	Sector E. Gemeenten.	Nvl 3
241	Bijlage 18 SUGB CAR (-UWO) Veiligheidsregio's				U geeft aan dat bijlage 17 ter naslag van bijlage 18 dient. Kunt u bevestigen dat bijlage 18 leidend is	Dit kunnen we niet bevestigen, bijlage 17 dient ter naslag voor bijlage 18.	Nvl 3
242	Nvl 2	nummer 185 en 186		Geheimhouding / bo	Wij zullen ons uiteraard volledig inspannen om uitzendkrachten te informeren over de verplichting ten aanzien van de geheimhouding. Uitzendkrachten tekenen bij aanvang van het dienstverband bij Inschrijver een geheimhoudingsplicht. En daarnaast ondertekenen zij voor aanvang van de werkzaamheden bij Opdrachtgever een geheimhoudings- en integriteitsverklaring. Gezien de beperkte mate van invloed op het gedrag van de uitzendkracht en de hoogte van de boete, willen wij graag in gesprek met Opdrachtgever over een alternatieve regeling. Erkent Opdrachtgever de beperkte mate van invloed? En gaat Opdrachtgever akkoord om dit artikel in de contracteringsfase te bespreken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opdrachtgever gaat niet in gesprek over een alternatieve regeling na gunning. Een aanpassing van deze regeling na gunning schendt het gelijkheidsbeginsel uit de Aanbestedingswet.</li> <li>• Opdrachtgever erkent de beperkte mate van invloed, daarvoor verwijzen wij naar het gegeven antwoord op vraag 234 en de eerder gestelde vragen en gegeven antwoorden.</li> <li>• Nee, de Opdrachtgever bespreekt dit artikel niet in de contracteringsfase. Het is mogelijk na gunning de praktische invulling van dit artikel te bespreken, dit betreft dan specifieke werkafspraken.</li> </ul>	Nvl 3
243	Nvl 2	nummer 182		Aansprakelijkheid	Deze afwijking van de marktconforme verdeling van de aansprakelijkheid is ongebruikelijk. Daarnaast is het voor Inschrijver onduidelijk voor welke gevallen er wordt verwacht dat zij aansprakelijkheid aanvaardt onder deze overeenkomst. Kan Opdrachtgever het antwoord op deze vraag nader toelichten en een voorbeeld geven van deze waarschuwingplicht?	Wij verwijzen hiervoor naar het antwoord op vraag 223.	Nvl 3