

Ref. Nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
213	Aanbestedingsleidraad 5.4.1 en 5.5.1 Sub-gunningscriterium werving-, selectie- en contracteringsproces	De herformulering van bullet 3 leidt nog steeds tot inhoudelijke onduidelijkheid. In de huidige formulering worden meerdere, afzonderlijke onderwerpen gecombineerd, die (deels) reeds expliciet elders in de uitvraag zijn belegd. Hierdoor is voor inschrijvers niet eenduidig vast te stellen wat concreet van hen wordt verwacht. Wij verzoeken u daarom te verduidelijken welk(e) aspect(en) in bullet 3 beoordeeld worden. Gaat het hierbij om: 1. de wijze waarop inschrijver toegang heeft tot de arbeidsmarkt (werving, wordt ook uitgevraagd in bullet 1), 2. de wijze waarop inschrijver toegang heeft tot en zij-instromers, 3. de inrichting en uitvoering van de kandidatenreis (persoonlijk contact, doorlooptijden en begeleiding), of een combinatie van bovenstaande onderdelen? Indien het de bedoeling is dat al deze elementen in bullet 3 worden behandeld, constateren wij dat dit neerkomt op meerdere vragen binnen één bullet, terwijl de beschikbare paginaruimte hiervoor ontoereikend is. In dat geval verzoeken wij u de beschikbare paginaruimte voor dit onderdeel uit te breiden.	Bullet 3 is herschreven. Het aantal A4 is aangepast naar drie (3) A4. Om inschrijvers voldoende tijd te geven voor de inschrijving, is er voor gekozen om dit antwoord en aanpassing met enige spoed te publiceren.
214	Nvl 11 laatste vraag (ongenummerd)	Wij verzoeken u deze vraag zo spoedig mogelijk te beantwoorden, zodat voor alle inschrijvers helder is wat exact wordt gevraagd en op welke in uw antwoord geeft u aan niet akkoord te gaan met de verstrekking van de gevraagde gegevens middels een rapportage. In plaats daarvan verzoekt u om een specificatie van de omrekenfactor, het loon, de werkzaamheden en de contactpersoon op de factuur. De gevraagde details worden vooraf met u afgestemd en opgenomen in de opdrachtbevestiging. Is deze opdrachtbevestiging, die u reeds vóór facturatie inzicht geeft, een acceptabel alternatief voor het vermelden van deze gegevens op de factuur?	Via opdrachtbevestiging is akkoord.
215	Nvl 120, 194	Er is een suggestie gedaan voor een 'eindverklaring' om aan te tonen dat het dossier van de uitzendkracht compleet is, aangezien het verstrekken van de VOG op grond van de AVG niet is toegestaan. In uw antwoord op vraag 20 geeft u aan dat de opdrachtnemer moet kunnen aantonen dat de kandidaat aan de eisen voldoet, maar u gaat niet expliciet in op de voorgestelde werkwijze van deze 'eindverklaring'. Wij verzoeken u daarom alsnog concreet te bevestigen of u akkoord gaat met een procedure waarbij de opdrachtnemer de opdrachtgever op neutrale gronden (middels een eindverklaring) informeert over de vraag of de uitzendkracht aan de gestelde functievereisten voldoet en het dossier volledig is? Indien u hier niet mee akkoord gaat, kunt u dan gemotiveerd toelichten hoe de opdrachtnemer volgens u aan de bewijsplicht kan voldoen zonder in strijd met de AVG te handelen?	GVB gaat akkoord met een werkwijze waarbij de Opdrachtnemer de Opdrachtgever door middel van een eindverklaring op neutrale gronden informeert of de uitzendkracht aan de gestelde functievereisten voldoet en of het dossier volledig is. Daarmee hoeft de VOG zelf niet te worden overhandigd (conform Nvl I, vraag 20), maar dient Opdrachtnemer wel te kunnen aantonen dat de flexibele arbeidskracht aan de eisen voldoet. Onderdeel hiervan is dat Opdrachtnemer vastlegt dat de uitzendkracht over een geldige en actuele VOG beschikt. GVB wenst hierbij inzicht in de wijze waarop dit proces wordt ingericht, waarbij efficiency, monitoring, snelheid, juistheid en kwaliteit geborgd zijn. Indien de opdracht aan u wordt gegund, dient u tijdens de implementatieperiode een voorbeeld van de eindverklaring en het aanleveringsproces te overleggen, zodat GVB hier vooraf akkoord op kan geven.
216	Nvl 186	Naar aanleiding van uw antwoord op vraag 166: U bevestigt hierin dat het plan in eerste instantie een concept betreft, dat pas ná de definitieve gunning verder wordt verfijnd en definitief wordt gemaakt. Volgens de planning in de Aanbestedingsleidraad valt de definitieve gunning op 13 juli 2026 en start de Raamovereenkomst op 20 juli 2026. Dit betekent dat er na de definitieve gunning zeven kalenderdagen resteren tot de startdatum. Omdat systemen moeten worden ingericht, werkprocessen zorgvuldig met uw organisatie moeten worden afgestemd en operationeel betrokkenen van uw en onze organisatie geïnformeerd dienen te worden, is het in de praktijk onhaalbaar om deze gezamenlijke implementatie in één week volledig af te ronden. Wij denken uiteraard graag met u mee om een soepele en zorgvuldige start te borgen. Daarom hebben wij de volgende vraag: Kunt u aangeven wat u op de startdatum (20 juli 2026) minimaal operationeel verwacht te hebben? En gaat u ermee akkoord dat de verdere implementatie en inrichting van de werkprocessen ná deze startdatum en in overleg met u gefaseerd en afgerond wordt?	De planning is vanwege de interne GVB vertraging aangepast en uw input is meegenomen.
217	Nvl 18 nieuwe bijlage 9 & 10 Concept Raamovereenkomst artikel 12 (nieuw)	Inschrijver constateert dat de aanbestedende dienst in de herziene Raamovereenkomsten (Bijlage 9 en 10) een geheel nieuw Artikel 12 ('Aansprakelijkheid') heeft toegevoegd, zonder dat hiertoe in de beantwoording in Nota van Inlichtingen I een aankondiging of toelichting is gegeven. In de artikelen 12.4, 12.5 en 12.6 wordt bepaald dat de Opdrachtnemer 'garandeert' dat de uitzendkrachten zich onder meer onthouden van alcohol/drugs, niet roekeloos rijden en de interne GVB-cursussen volgen. Indien schade ontstaat door deze factoren, valt dit buiten de WAM/AVB-dekking van GVB en komen deze schade (en aanspraken van derden) op grond van artikel 12.6 volledig voor rekening en risico van Opdrachtnemer. Inschrijver kan hiermee niet instemmen. Deze bepalingen miskennen de systematiek van uitzenden en creëren een onaanvaardbaar, onverzekerbaar risico. Het alloceren van een onverzekerbaar en onbeheersbaar risico is in strijd met het proportionaliteitsbeginsel (Voorschrift 3.9 A Gids Proportionaliteit). Ten tweede bepaalt artikel 12.7 dat de Opdrachtnemer elk schadevoorstel onmiddellijk aan Opdrachtgever moet melden. Dit is onuitvoerbaar, omdat de Flexibele Arbeidskracht onder leiding en toezicht van GVB haar werkzaamheden verricht (art. 7:690 BW). Bij een ongeval met een bus of tram zal GVB – als kentekenhouder, via haar eigen meldkamer – per definitie als eerste op de hoogte zijn. 1. Erkent de aanbestedende dienst dat het onaangekondigd toevoegen van dergelijke wezenlijke risicobepalingen na Nvl 1 in strijd is met een zorgvuldig proces? 2. Is de aanbestedende dienst, in lijn met Voorschrift 3.9 A Gids Proportionaliteit en art. 7:690 BW, bereid de artikelen 12.4, 12.5 en 12.6 te schrappen, dan wel zodanig aan te passen dat Opdrachtnemer uitsluitend (gelimiteerd) aansprakelijk is voor schade die direct voortvloeien uit een toerekenbare tekortkoming in haar eigen allocatieverplichtingen (werving/selectie) en niet voor schade veroorzaakt tijdens de operationele uitvoering die buiten haar gezag en verzekeringsdekking vallen? 3. Is de aanbestedende dienst bereid artikel 12.7 zo te herformuleren dat de Opdrachtgever schadegevallen onmiddellijk aan de Opdrachtnemer meldt, waarna Opdrachtnemer zal meewerken aan de afhandeling (zoals het overleggen van werknemersdossiers)? Indien nee, verzoeken wij u nader te motiveren hoe een Opdrachtnemer (als beursgenoteerde onderneming) een volledig onverzekerbaar motorrijtuigenrisico kan accepteren op een werkvoet waar zij conform de wet (art. 7:690 BW) zelf géén operationeel toezicht mag uitoefenen.	1. Excuus voor de verwarring. Artikel 12 is toegevoegd naar aanleiding van de beantwoording van de vragen 65, 66 en 68 (Nvl I); een expliciete verwijzing naar dit toegevoegde artikel ontbrak. GVB erkent dat de aankondiging duidelijker had moeten en herstelt dit hierbij. 2. Artikel 12.4, 12.5, 12.6 en 12.7 zijn herschreven.

218	Nvl 18waag 171	Naar aanleiding van uw antwoord op vraag 171: Graag lichten wij onze eerdere vraag nader toe. In Eis 14.1 en Eis 14.2 stelt u dat Oprachtnemer akkoord gaat met het overnemen van de huidige uitzendkrachten en dat zij binnen drie maanden migreren. Onder de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) kwalificeert een dergelijke onvoorwaardelijke overnameverplichting juridisch direct als payrolling. Er is in dat geval namelijk sprake van een exclusieve terbeschikkingstelling, waarbij de Oprachtnemer geen invulling meer kan geven aan zijn wettelijke allocatiefunctie. Om aan de geldende wet- en regelgeving te voldoen en kwalificatie als payrolling te voorkomen, is het essentieel dat de nieuwe Oprachtnemer zijn allocatiefunctie behoudt. Dit betekent in de praktijk dat Inschrijver de formele ruimte moet hebben om zelfstandig te bepalen of met een kandidaat een dienstverband wordt aangegaan, en dus bij gegunde redenen mag afzien van overname. Uiteraard is en blijft het wel onze nadrukkelijke intentie om de huidige pool de mogelijkheid te bieden om over te stappen. Kunt u bevestigen dat er in Eis 14.1 en Eis 14.2 geen sprake is van een onvoorwaardelijke overnameverplichting en dat Inschrijver zijn allocatiefunctie hierbij mag blijven vervullen om kwalificatie als payrolling te voorkomen? Zo niet, dan ontvangen wij graag uw juridische toelichting hierop.	Aanbestedende dienst hecht eraan dat de inzet van de huidige uitzendkrachten, voor zover mogelijk binnen de geldende wet- en regelgeving, op een zorgvuldige en continue wijze kan worden voortgezet. Hiermee wordt beoogd de reeds opgebouwde kennis, ervaring en organisatiekennis te behouden, evenals de investeringen in opleidingen en trainingen die deze uitzendkrachten reeds hebben gevolgd. Daarnaast acht opdrachtgever het wenselijk om te voorkomen dat betrokken uitzendkrachten gedurende een langere periode in onzekerheid verkeren over hun toekomstige inzet. De keuze ligt bij de Flexibele Arbeidskracht.
219	Nvl 18waag 193	Dergelijke controles kosten veel geld, tijd en moeite. Derhalve willen wij voorstellen dat wordt toegevoegd 'in geval van gerede twijfel'. Gaat u hiermee akkoord, zo nee waarom niet?	GVB gaat niet akkoord met de voorgestelde wijziging. Als speciale-sectorbedrijf dient GVB dit toezichtsrecht formeel te borgen. GVB zal dit recht uiteraard niet zomaar of willekeurig inzetten; controles vinden in de praktijk enkel gemotiveerd en op basis van een vooraf aangekondigde steekproef plaats. De werkwijze wordt nader afgestemd in het DAP. De bepaling blijft ongewijzigd.
220	Nvl 18waag 155	In antwoord op vraag 155 weigert u inzage te geven in de VRA-concessie en weigert u Eis 3.5 aan te passen. Ter motivering stelt u: 'Als materieel werkgever kan de Oprachtnemer de uitzendkracht instrueren.' Inschrijver constateert dat deze motivering berust op een onjuiste juridische kwalificatie en leidt tot een eis waaraan feitelijk en juridisch niet voldaan kan worden: Ten eerste rust op de Oprachtnemer in de uitzendrelatie (ex art. 7:690 BW) het formele werkgeverschap. Het is juist GVB die de feitelijke instructiebevoegdheid en het toezicht op de werkvloer heeft, en daarmee kwalificeert als de materiële werkgever. Omdat Oprachtnemer geen toezicht houdt in de bussen en trams van GVB, is het voor Oprachtnemer feitelijk onmogelijk om tijdens de uitvoering te 'waarborgen' dat de flexkrachten in overeenstemming met de voorschriften handelen. Dit is de uitsluitende verantwoordelijkheid van GVB. Ten tweede is het in strijd met het aanbestedingsrechtelijke transparantiebeginsel en de Gids Proportionaliteit om van Inschrijvers te eisen dat zij onvoorwaardelijk akkoord gaan met, en de financiële risico's dragen voor, de naleving van een concessieovereenkomst die geheim wordt gehouden. Inschrijvers kunnen onbekende verplichtingen niet prijzen in de omrekenfactor. 1. Erkent de aanbestedende dienst de wettelijke verdeling van verantwoordelijkheden (art. 7:690 BW), waarbij GVB (en niet de Oprachtnemer) als materiële werkgever verantwoordelijk is voor de instructie, sturing en controle op de werkvloer? 2. Is de aanbestedende dienst bereid Eis 3.5 te schrappen, dan wel de verantwoordelijkheid van de Oprachtnemer te beperken tot een inspanningsverplichting om de Flexibele Arbeidskracht voorafgaand aan de terbeschikkingstelling een door GVB aangeleverd (openbaar) uittreksel van de relevante gedragsregels te laten ondertekenen? Indien nee, verzoeken wij u nader te motiveren hoe u verwacht dat een Inschrijver kan voldoen aan (en risico's kan prijzen voor) verplichtingen die hij niet mag inzetten, en hoe Inschrijver de naleving op een werkvloer moet borgen waar zij zelf niet aanwezig is en geen gezag mag uitoefenen.	1. GVB erkent de wettelijke verdeling van verantwoordelijkheden. Op grond van artikel 7:690 BW oefent GVB als inlener leiding en toezicht uit op de werkvloer; GVB is daarmee de partij die de flexibele arbeidskracht tijdens de uitvoering in de bussen, metros en trams instrueert, stuurt en controleert. Van Oprachtnemer wordt niet verwacht dat hij op de werkvloer toezicht houdt op de naleving. 2. GVB past Eis 3.5 aan: de laatste zin, waarin van Oprachtnemer wordt gevraagd te waarborgen dat de flexibele arbeidskrachten tijdens hun werkzaamheden in overeenstemming met de concessievoorschriften handelen, komt te vervallen. De verantwoordelijkheid van Oprachtnemer betreft een inspanningsverplichting: Oprachtnemer verstrekt de relevante voorschriften aan de flexibele arbeidskracht en instrueert deze hierop voorafgaand aan de terbeschikkingstelling. De VRA-concessie zelf wordt tijdens de aanbesteding niet gedeeld. GVB maakt de uit de concessie voortvloeiende eisen waaraan Oprachtnemer moet (kunnen) voldoen wel kenbaar, zodat Oprachtnemer de flexibele arbeidskracht adequaat kan instrueren. Na gunning wordt de concessie(overeenkomst) met de winnende partij gedeeld.
221	Nvl 18waag 61	In antwoord op vraag 61 geeft de aanbestedende dienst aan dat de geheimhoudingsverplichting uit artikel 9 AIV tevens van toepassing is op de door Inschrijver ter beschikking gestelde Flexibele Arbeidskrachten. Inschrijver benadrukt dat de ter beschikking gestelde krachten hun werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van GVB (art. 7:690 BW). Inschrijver heeft derhalve geen direct toezicht op of controle over het gedrag van de kracht op de werkvloer of daarbuiten. Inschrijver kan en zal vanzelfsprekend zorgdragen voor een borging vooraf, door de Flexibele Arbeidskracht bij indiensttreding een strikte geheimhoudingsverklaring te laten ondertekenen (inclusief eventuele boeteclausule). Het is echter disproportioneel (conform Voorschrift 3.9 A Gids Proportionaliteit) en juridisch onhoudbaar om Inschrijver risicoaansprakelijk te houden – en haar contractuele boetes ex artikel 19 AIV of schadeclaims op te leggen – voor een daadwerkelijke schending van deze geheimhouding door de Flexibele Arbeidskracht, nu Inschrijver de naleving daarvan feitelijk niet kan afdwingen en niet aanwezig is op de werkvloer. Is de aanbestedende dienst bereid te bevestigen dat de verantwoordelijkheid van de Oprachtnemer ter zake van de geheimhoudingsplicht van de Flexibele Arbeidskracht (art. 9 AIV) beperkt is tot de inspanningsverplichting om deze geheimhouding schriftelijk met de flexkracht overeen te komen, en dat eventuele boetes of schades wegens schending door de kracht niet op de Oprachtnemer kunnen worden verhaald, tenzij de Oprachtnemer toerekenbaar tekort is geschoten in haar instructie- of contracteringsplicht jegens deze kracht? Bent u bereid deze verduidelijking door te voeren in de Raamovereenkomst? Zo niet, kunt u uw beslissing nader juridisch onderbouwen in het licht van de gezagsverhouding (art. 7:690 BW)?	GVB handhaaft artikel 9 lid 2 AIV; dit artikel wordt niet gewijzigd. Wel bevestigt GVB de door Inschrijver gevraagde verduidelijking over de reikwijdte van de verantwoordelijkheid van Oprachtnemer. De verantwoordelijkheid van Oprachtnemer ten aanzien van de geheimhoudingsplicht van de Flexibele Arbeidskracht (art. 9 AIV) betreft een inspanningsverplichting. In die zin, dat Oprachtnemer alleen verantwoordelijk is voor het schriftelijk overeenkomen met de Flexibele Arbeidskracht van de geheimhouding voorafgaand aan de terbeschikkingstelling, inclusief een boetebeding, en aantoonbare instructie van de Flexibele Arbeidskracht hierop. Voor een daadwerkelijke schending van de geheimhouding door de Flexibele Arbeidskracht op of buiten de werkvloer is Oprachtnemer niet risicoaansprakelijk, gelet op de gezagsverhouding waarbij de kracht onder leiding en toezicht van GVB werkt (art. 7:690 BW). Boetes op grond van artikel 19 van de Algemene Inkoopvoorwaarden of schades wegens een dergelijke schending worden niet op Oprachtnemer verhaald, tenzij de schending het gevolg is van een toerekenbare tekortkoming van Oprachtnemer in haar contracterings- of instructieplicht.

		In antwoord op vraag 57 weigert de aanbestedende dienst de definitie van 'Personeel van Contractant' aan te passen, met als motivering dat de ingezette krachten 'onder zijn [de Contractant's] verantwoordelijkheid' vallen. Inschrijver wijst u erop dat deze motivering zich fundamenteel niet verdraagt met de wettelijke kaders van de uitgevraagde dienstverlening. De uitgevraagde dienstverlening betreft het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (uitzenden). Op grond van dwingend recht (artikel 7:690 BW) verricht een flexibele arbeidskracht zijn werkzaamheden uitsluitend onder leiding en toezicht – en daarmee onder de operationele verantwoordelijkheid – van de inlener (GVB). De formele werkgever (Opdrachtnemer) heeft geen toezicht op en geen verantwoordelijkheid voor de feitelijke uitvoering van de werkzaamheden op de werkvloer. Dit staat in schril contrast met regulier 'Personeel van Contractant' (zoals het eigen kantoorpersoneel van Inschrijver), dat wel onder direct gezag en verantwoordelijkheid van Inschrijver handelt. Door flexibele arbeidskrachten gelijk te schakelen met eigen personeel, worden verplichtingen uit de AIV (zoals resultaatverplichtingen, garanties, en aansprakelijkheid voor gedragingen) ten onrechte en disproportioneel (conform Voorschrift 3.9 A Gids Proportionaliteit) bij de Opdrachtnemer gelegd. 1. Is de aanbestedende dienst, in het licht van de wettelijke verdeling van leiding en toezicht in artikel 7:690 BW, bereid om in de Raamovereenkomst een expliciet onderscheid te maken tussen enerzijds het 'Personeel van Contractant' (het eigen personeel van Opdrachtnemer) en anderzijds de 'Flexibele Arbeidskrachten'? 2. Is de aanbestedende dienst bereid te bevestigen dat de bepalingen uit de AIV die zien op operationele (resultaats)verantwoordelijkheid, vervanging en gedragingen op de werkvloer niet onverkort van toepassing zijn op de Flexibele Arbeidskrachten, maar dat hierbij de kaders van inlenersverantwoordelijkheid leidend zijn?	1. GVB erkent het wettelijke onderscheid tussen formeel werkgeverschap (Opdrachtnemer) en leiding/toezicht op de werkvloer (GVB, art. 7:690 BW). Conform artikel 1.2 van de Raamovereenkomst prevaleert de Raamovereenkomst boven de AIV. GVB houdt de definitie 'Personeel van Contractant' (art. 1 lid 10 AIV) in stand, maar bevestigt dat de bepalingen die zien op operationele (resultaats)verantwoordelijkheid en gedragingen tijdens de uitvoering van werkzaamheden door de Flexibele Arbeidskracht worden toegepast met inachtneming van de inlenersverantwoordelijkheid van GVB. 2. Bepalingen uit de AIV die operationele uitvoering, vervanging en gedragingen op de werkvloer betreffen, zijn niet onverkort van toepassing op de Flexibele Arbeidskrachten voor zover deze buiten de invloedssfeer van Opdrachtnemer vallen. Opdrachtnemer blijft verantwoordelijk voor werving, selectie, contractering, instructie en het conform de Raamovereenkomst leveren van vervanging bij uitval.
222	Nvl 18vraag 57	Bent u bereid deze aanpassing door te voeren? Zo niet, kunt u uw beslissing nader juridisch onderbouwen.	
		In antwoord op vraag 55 weigert de aanbestedende dienst artikel 18.10 van de AIV aan te passen, met als argument dat een beperking van aansprakelijkheid voor onvolkomenheden ten opzichte van derden niet acceptabel is. Met dit standpunt gaat de aanbestedende dienst echter voorbij aan twee fundamentele juridische kaders, waardoor Inschrijver met een onverkzerbaar risico wordt geconfronteerd. Ten eerste verlangt GVB met de zinsnede "vrijkaart GVB voor aanspraken van derden [...] in verband met de uitvoering" feitelijk een risicoaansprakelijkheid. Inschrijver kan echter uitsluitend vrijwaren voor schade die het directe gevolg zijn van een toerekenbare tekortkoming van Inschrijver zelf. Nu de Flexibele Arbeidskrachten hun werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van GVB, ligt de wettelijke aansprakelijkheid voor eventuele fouten van deze krachten jegens derden in beginsel bij GVB (art. 6:170 BW). Het is onredelijk om dit risico via een ongerichte vrijwaringsbepaling af te wentelen op de Inschrijver. Ten tweede leidt uw weigering om de vrijwaring te maximaleren tot een onbeperkte financiële aansprakelijkheid. Dit is in directe strijd met Voorschrift 3.9.1.1 van de Gids Proportionaliteit, dat dwingend voorschrijft dat een aanbestedende dienst geen aansprakelijkheid verlangt die op geen enkele manier gelimiteerd is. Als beursgenoteerde onderneming is Inschrijver bovendien gehouden aan strikte corporate governance-regels omtrent risicobeheersing en mag zij geen onbeperkte, onverkzerbare vrijwaringen afgeven. Ter bescherming van beide partijen en om de bepaling in lijn te brengen met de wet en de Gids Proportionaliteit, verzoekt Inschrijver artikel 18.10 als volgt te wijzigen: "Contractant vrijkaart GVB voor aanspraken van derden op vergoeding van schade voor zover deze schade het gevolg is van een toerekenbare tekortkoming van Contractant in de nakoming van deze Overeenkomst. De aansprakelijkheidsbeperkingen en limieten uit artikel 18.6 van deze AIV zijn op deze vrijwaringsverplichting onverkort van toepassing."	GVB is niet bereid artikel 18 lid 10 AIV te wijzigen en stemt niet in met het tekstvoorstel van Inschrijver. Beperking van de aansprakelijkheid voor onvolkomenheden ten opzichte van GVB zelf acht GVB tot op zekere hoogte acceptabel; dit geldt echter niet voor onvolkomenheden en aanspraken ten opzichte van derden. Wel bevestigt GVB dat de vrijwaring zich uitsluit tot schade die in redelijkheid is toe te rekenen aan een tekortkoming van Contractant (inclusief het niet nakomen van haar verplichtingen als formele werkgever); schade die uitsluitend voortvloeit uit handelen van Flexibele Arbeidskrachten onder leiding en toezicht van GVB (art. 6:170 BW) valt hier in beginsel niet onder.
223	Nvl 18vraag 55	Bent u bereid deze aanpassing door te voeren? Zo niet, kunt u uw beslissing nader juridisch onderbouwen?	
		In antwoord op vraag 22 van de Nvl 1 licht de aanbestedende dienst de toepassing van de garantieverplichting uit artikel 29.6 AIV toe. Het tweede deel van dit artikel bepaalt dat indien de Contractant zijn verplichting tot herstel niet nakomt, GVB gerechtigd is om voor rekening van Contractant alle noodzakelijke maatregelen te (laten) treffen en werkzaamheden te (laten) verrichten waardoor de desbetreffende Diensten aan de Overeenkomst beantwoorden. Juridisch gezien betreft dit het volderen van (vervangende) schadevergoeding en/of de inschakeling van een derde op kosten van de Contractant. Op grond van het Burgerlijk Wetboek (art. 6:74 jo. 6:82 BW) is hiervoor vereist dat er sprake is van een toerekenbare tekortkoming (wanprestatie) én dat de Contractant in verzuim is. Daarnaast dienen de gemaakte kosten te voldoen aan de dubbele redelijkheidstoets van artikel 6:96 lid 2 BW (de kosten moeten in redelijkheid zijn gemaakt en de omvang ervan moet redelijk zijn). Teneinde te borgen dat de AIV in lijn zijn met het wettelijk systeem inzake wanprestatie en schadevergoeding, verzoekt Inschrijver de betreffende zinsnede in artikel 29.6 als volgt aan te passen c.q. aan te vullen: "Indien Contractant zijn verplichting daartoe niet nakomt en na een schriftelijke ingebrekestelling met een redelijke hersteltermijn in verzuim is geraakt, is GVB gerechtigd om voor rekening van Contractant alle noodzakelijke en redelijke maatregelen te (laten) treffen en werkzaamheden te (laten) verrichten waardoor de desbetreffende Diensten aan de Overeenkomst beantwoorden. De hiermee gepaard gaande kosten dienen redelijk en proportioneel te zijn in verhouding tot de tekortkoming." Bent u bereid artikel 29.6 van de AIV (of de Raamovereenkomst) hiertoe aan te passen, zodat de verhaalsrechten van GVB zijn gebaseerd op de wettelijke vereisten van verzuim en redelijkheid? Indien nee, kunt u juridisch motiveren op welke rechtsgrond GVB meent kosten op Contractant te kunnen verhalen zonder dat verzuim is ingetreden en zonder dat er een wettelijke redelijkheidstoets op de hoogte van de kosten van toepassing is?	GVB licht toe dat artikel 29.6 AIV ziet op de garantieverplichting van Opdrachtnemer (kwaliteit/geschiktheid van personeel, naleving wet- en regelgeving en continuïteit; zie Nvl 1 vraag 22). GVB gaat niet akkoord met het tekstvoorstel om een nadere ingebrekestelling voor te schrijven en past artikel 29.6 AIV niet aan. Artikel 29.6 AIV sluit aan op de garantiebepalingen van artikel 4 AIV en biedt reeds een waarborg doordat GVB Contractant eerst een redelijke termijn stelt voor herstel. Het opnemen van een aanvullende ingebrekestelling en verzuimprocedure zou leiden tot een onwerkbare dubbele termijn, wat zich met name bij acute uitval van rijdend personeel niet verhoudt tot de concessieverplichtingen en de vereiste continuïteit van het openbaar vervoer. GVB bevestigt wel dat de maatregelen en werkzaamheden die GVB op grond van artikel 29.6 AIV voor rekening van Contractant treft, noodzakelijk en redelijk dienen te zijn en dat de hiermee gepaard gaande kosten redelijk en proportioneel moeten zijn in verhouding tot de tekortkoming (in lijn met artikel 6:96 lid 2 BW).
224	Nvl 18vraag 22		
		In antwoord op vraag 146 stelt de aanbestedende dienst dat zij op basis van jurisprudentie heeft vastgesteld dat er sprake is van overgang van onderneming (OvO). Inschrijver heeft zich, zoals door u geadviseerd, hierover juridisch laten adviseren en komt tot de constatering dat uw standpunt niet alleen in strijd is met vaste jurisprudentie, maar ook haaks staat op uw eigen antwoorden elders in de Nota van Inlichtingen. Inschrijver deelt de zienswijze van GVB uitdrukkelijk niet. Voor een OvO is wettelijk vereist dat er een 'economische eenheid die haar identiteit behoudt' wordt overgedragen. Uit vaste jurisprudentie van het Hof van Justitie EU inzake de uitzendbranche (arrest Jouini c.s./PPS van 13 september 2007) alsmede de toelichting van de Minister van SZW d.d. 24 mei 2019, volgt dat bij de overgang van uitzendactiviteiten pas sprake is van een OvO indien één de essentiële kenmerken van de uitzendonderneming (zoals een deel van het kantoorpersoneel/intercedenten en de administratie) mee overgaan. Bij de onderhavige aanbesteding wordt uitsluitend aan de huidige ter beschikking gestelde arbeidskrachten (chautfeurs/bestuurders) de mogelijkheid geboden om via een migratieproces vrijwillig over te stappen; de begeleiding, intercedenten en infrastructuur worden door Inschrijver zelf verzorgd. Er gaat derhalve géén economische eenheid over. Ten tweede staat uw constatering van een OvO haaks op uw antwoorden op de vragen 170 en 171 uit de Nvl 1. In uw antwoord op vraag 170 gaat u expliciet akkoord met de stelling dat de overstap voor de huidige flexkrachten een vrijwillige keuze is. In antwoord op vraag 171 bevestigt u zich ervan bewust te zijn dat de nieuwe opdrachtnemer een allocatiefunctie vervult, waarbij zowel de flexkracht als de Inschrijver de mogelijkheid hebben om van een plaatsing af te zien. Deze uitgangspunten zijn juridisch overtuigend met een overgang van onderneming. Bij een OvO (art. 7:662 BW) gaan werknemers immers van rechtswege (automatisch en verplicht) over naar de verkrijger, zonder dat daar werving, een allocatiefunctie of een vrijwillige keuze aan te pas komt. Om de continuïteit voor GVB te waarborgen, hanteert Inschrijver graag een zorgvuldig, gezamenlijk af te stemmen migratieproces waarbij de krachten vrijwillig in dienst treden, de allocatiefunctie wordt geborgd en de status van uitzendkracht behouden blijft. Is de aanbestedende dienst, in het licht van voornoemde jurisprudentie én haar eigen antwoorden op de vragen 170 en 171, bereid de juridisch onjuiste en tegenstrijdige kwalificatie uit vraag 146 te herzien en eenduidig te bevestigen dat er géén sprake is van overgang van onderneming in de zin van art. 7:662 BW e.v., maar van een vrijwillig migratieproces? Indien u vasthoudt aan uw standpunt, verzoeken wij u uitgebreid en juridisch te motiveren.	GVB heeft kennisgenomen van uw juridische toelichting en begrijpt uw standpunt. Bij nadere beschouwing onderkent GVB dat de kwalificatie genuanceerder ligt dan in het antwoord op vraag 146 is verworwd. Bepalend is of een economische eenheid die haar identiteit behoudt overgaat en of de overstap van de betrokken arbeidskrachten van rechtswege dan wel op basis van een vrijwillige keuze plaatsvindt. In deze aanbesteding gaat niet het volledige contract over: de begeleiding, intercedenten en infrastructuur worden door Inschrijver zelf verzorgd en de flexibele arbeidskrachten stappen op basis van een vrijwillige keuze over via een migratieproces, waarbij de allocatiefunctie van Opdrachtnemer behouden blijft (zie ook Nvl 1, vragen 170 en 171). Op grond hiervan is naar het oordeel van GVB in beginsel geen sprake van een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW e.v., maar van een vrijwillig migratieproces. Voor GVB staat de continuïteit voorop: het is van belang dat de huidige flexibele arbeidskrachten die dat wensen, zo naadloos mogelijk voor GVB kunnen blijven werken, met behoud van hun opgebouwde kennis, ervaring en gevolgde opleidingen. GVB verzoekt Inschrijver daarom in de inschrijving te beschrijven op welke wijze zij dit vrijwillige migratieproces zorgvuldig inricht, zodat de betrokken krachten kunnen blijven werken en langdurige onzekerheid wordt voorkomen. De antwoorden op de vragen 170 en 171 (Nvl 1) worden hiermee in lijn gebracht.
225	Nvl 18vraag 146		
226	Bijlage 8 Prijzenblad	Wij zien in het prijzenblad op regel 59 in kolom D een onjuiste formule staat waardoor de kostprijs voor fase B niet juist doorrekent. Wilt u deze wijzigen?	Het prijsblad is aangepast

		Het door GVB gegeven antwoord lijkt per abuis te zijn gekopieerd van een andere vraag en geeft geen inhoudelijk antwoord op de gestelde vraag. Kunt u alsnog de oorspronkelijke vraag beantwoorden?	Verhoging uren van Flexibele Arbeidskracht is geen reden om over te stappen naar GVB. Flexibele Arbeidskrachten mogen vanuit Uitzendbureau ook meer dan 23 uur werken. GVB houdt zich aan de overnamecriteria zoals beschreven in het Programma van Eisen.
227	"Overstap naar 'De Nieuwe Route', NVI 1, vraag 200		
228	Programma van Eisen, eis 12.8 & Raamovereenkomst, artikel 6.5, NVI 1	Inschrijver heeft er begrip voor dat GVB een kwestie rondom een betwiste factuur op zo kort mogelijke termijn wil oplossen. Een termijn van 5 werkdagen is echter zeer kort, zeker wanneer de samenwerking wordt aangegaan met een grote partij die veel financieel administratief werk te	Een termijn van 10 werkdagen is akkoord.
229	Programma van Eisen, Eis 14.3 en 15.1, NVI 1, vraag 168	Indien er bij het einde van de raamovereenkomst geen sprake zal zijn van een vergoeding voor de overname van Flexibele Arbeidskrachten, betekent dat een aanzienlijk financieel risico voor de zittende Opdrachtnemer. Immers, als de zittende Flexibele Arbeidskrachten kosteloos over zouden gaan naar de nieuwe leverancier, zou dat betekenen dat de investeringen die de huidige leverancier heeft gedaan (o.a. ten aanzien van opleidingen) in de zittende Flexibele Arbeidskrachten ten behoeve van GVB tenietgaan en volledig voor rekening en risico komen van de Opdrachtnemer. Dit risico zal mogelijk ook verdisconteerd c.q. gedeelt moeten worden in de tarieven. Kunt u tegen deze achtergrond uw antwoord heroverwegen? Mocht u bij het oorspronkelijke antwoord blijven, kunt u dan toelichten waarom GVB het redelijk acht dat sprake is van kosteloze overname bij einde Raamovereenkomst?	De aanbestedende dienst overweegt haar antwoord op vraag 168 niet. Ter toelichting op de redelijkheid hiervan het volgende. De belangrijkste en meest kostenintensieve activiteiten rond de opleiding en kwalificatie van het rijdend personeel worden grotendeels door of via GVB verzorgd en bekostigd (zie ook Eis 7.2 en de toelichting bij NvI 1, vraag 137). De investeringen die specifiek voor rekening van Opdrachtnemer komen en die bij einde van de raamovereenkomst zouden 'tenietgaan', zijn daarmee beperkter dan de vraag veronderstelt. Bovendien is de overstap van flexibele arbeidskrachten aan het einde van de raamovereenkomst een vrijwillige keuze van de betrokken kracht en geen onvoorwaardelijke, kosteloze contractsovername; het staat Opdrachtnemer vrij zijn allocatiefunctie te blijven vervullen. GVB acht een structurele overnamevergoeding daarom niet passend.
230	PvE eis 3.5, NVI 1, vraag 155	Eis 3.5 bevat de verplichting te allen tijde te voldoen aan de voorwaarden en verplichtingen die voortvloeien uit de concessie van de VRA, en benadrukt: Dit omvat, maar is niet beperkt tot, naleving van de contractuele eisen, veiligheidsvoorschriften, kwaliteitseisen, rapportageverplichtingen en gedragsregels zoals vastgelegd in de concessie In uw antwoord geeft u echter aan dat de VRA-concessie niet wordt gedeeld. Tegelijkertijd verwacht u, conform uw antwoord, dat opdrachtnemer de uitzendkracht instrueert. Inschrijver gaat er aldus vanuit dat u alle contractuele eisen, veiligheidsvoorschriften, kwaliteitseisen, rapportageverplichtingen en gedragsregels zoals vastgelegd in de concessie tijdig met opdrachtnemer deelt, anders kan zij onmogelijk aan deze eis voldoen (o.a. kan zij de uitzendkracht dan niet instrueren). Daarnaast klopt het dat, zoals u aangeeft in uw antwoord, de opdrachtnemer de uitzendkrachten kan instrueren. Eis 3.5 zou echter beperkt moeten zijn tot alleen het instrueren. Opdrachtnemers kan niet waarborgen dat uitzendkrachten, tijdens hun werkzaamheden voor GVB, volledig in overeenstemming met deze voorschriften handelen (laatste zin van eis 3.5). Uit de wet, maar ook uit relevante rechtspraak volgt dat degene die leiding en toezicht heeft op de arbeidskracht, ook de verantwoordelijkheid draagt voor het toezien op de naleving van voorschriften en instructies, waaronder de concessievoorschriften. Opdrachtnemer kan immers, met uitzondering van het instrueren en verstrekken van de voorschriften, geen invloed uitoefenen op de gedragingen van de ingezette uitzendkrachten en kan daar dan ook niet voor verantwoordelijk zijn. Het is dan ook niet redelijk en niet proportioneel om de risico's hiervan bij opdrachtnemer neer te leggen. In dit verband verwijzen wij naar Voorschrift 3.8 A van de Gids Proportionaliteit, waarin is bepaald dat de aanbestedende dienst het risico dient te alloceren bij de partij die het risico het best kan beheersen of beïnvloeden. Aangezien de uitzendkrachten onder uw leiding en toezicht werken, bent u de partij die dit risico kan beïnvloeden en beheersen. Wij verzoeken u derhalve vriendelijk doch dringend de laatste zin van deze eis aan te passen naar: Het uitzendbureau is verantwoordelijk voor het verstrekken van de concessievoorschriften aan haar uitzendkrachten én de instructie dat de uitzendkrachten volledig in overeenstemming met deze voorschriften dienen te handelen.	Eis 3.5 is herschreven.
231	Bijlage 10 - concept Raamovereenkomst 13.4, NVI 1, vraag 151	Aangezien u de twee de vraag niet heeft beantwoord, stellen wij deze opnieuw: Indien u niet instemt met dit televoorstel, kunt u dan bevestigen dat de Opdrachtnemer niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk is voor boetes die aan de Opdrachtgever worden ongelegd wegens het niet (correct) uitvoeren van de op Opdrachtgever rustende controle- en administratieplicht conform artikel 15 Wav? Zo nee, dan graag uw toelichting.	GVB bevestigt dat de wettelijke controle- en administratieplicht op grond van artikel 15 Wav (o.a. identiteitscontrole/administratie als inlener) bij GVB als inlener rust. Boetes die aan GVB worden opgelegd uitsluitend wegens het niet (correct) uitvoeren van deze op GVB rustende verplichting, komen niet voor rekening van Opdrachtnemer. Voor zover een boete het gevolg is van een toerekenbare tekortkoming van Opdrachtnemer (bijv. het aanleveren van onjuiste/onvolledige gegevens of het inzetten van een kracht zonder de vereiste documenten), kan GVB deze wel op Opdrachtnemer verhalen. Artikel 13.4 ROVK wordt niet gewijzigd, maar in deze zin uitgelegd. In de nieuwe versie van de Raamovereenkomst betreft dit artikel 14.4.
232	Bijlage 25 punt 1 nultolerantie, NVI 1, vraag 143	In uw antwoord verwijst u naar artikel 15 lid 8 CAO. Dit artikel uit de GVB cao gaat over Terugbetalen studiefaciliteiten niet-verplichte scholing, waardoor dit van toepassing is op niet-verplichte scholing, niet op het beleid nultolerantie. Het is ons daardoor onduidelijk wat precies uw antwoord is. Daarom nogmaals de vraag: Bij een incident wordt een flexibele arbeidskracht geschorst in afwachting van een hoor-wederhoorgesprek. Wie draagt de loonkosten (Fase B/C) gedurende deze schorsingsperiode indien na onderzoek blijkt dat de medewerker géén verwijt treft en de schorsing onterecht was?	Excus voor de eerdere verwijzing naar artikel 15 lid 8 GVB-CAO; die ziet inderdaad op het terugbetalen van studiefaciliteiten bij niet-verplichte scholing en is hier niet van toepassing. Ter beantwoording van uw vraag: bij een incident kan een Flexibele Arbeidskracht in afwachting van een hoor- en wederhoorgesprek worden geschorst. Gedurende deze schorsingsperiode betaalt de Opdrachtnemer, als formeel werkgever, het loon van de Flexibele Arbeidskracht (Fase B/C) door, conform het uitgangspunt van gelijkwaardige beloning. Indien na het hoor- en wederhoorgesprek blijkt dat de Flexibele Arbeidskracht geen verwijt treft en de schorsing dus onterecht was, komen de loonkosten over de schorsingsperiode voor rekening van GVB. Blijkt de schorsing terecht, dan komen deze kosten niet voor rekening van GVB. De praktische verrekening hiervan wordt in de uitvoeringsafspraken tussen GVB en Opdrachtnemer vastgelegd.
233	Bijlage 25, punt 3, verzuim, NVI 1, vraag 142	U geeft in uw antwoord op deze vraag aan: de opdracht bij GVB wordt beëindigd, niet de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer. U vergeet echter dat deze regel (4 ziekmeldingen binnen 1 jaar leidt tot het beëindigen van de opdracht door GVB) in strijd is met de ABU-cao, artikel 18 lid 1 sub c, als het gaat om flexkrachten in fase A, in dit artikel staat: Gedurende arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht eindigt de terbeschikkingstelling niet waardoor ook de uitzendovereenkomst niet eindigt; GVB is aldus niet gerechtigd om t.a.v. uitzendkrachten met een fase A overeenkomst bij een ziekmelding (ongeacht hoeveel ziekmeldingen dit zijn) de opdracht/terbeschikkingstelling op te zeggen. Graag ontvangen wij uw bevestiging dat dit punt aldus niet geldt voor uitzendkrachten in fase A. Indien u hiermee niet kunt instemmen, graag uw gemotiveerde reactie.	We hebben uw reactie gelezen. Uiteraard respecteren we de ABU CAO. Tijdens arbeidsongeschiktheid zal de terbeschikkingstelling doorlopen, maar ook bij arbeidsongeschiktheid geldt dat GVB alleen betaalt over de gewerkte uren. Er vind dus geen doorbetaling plaats over uren die niet zijn gewerkt als gevolg van arbeidsongeschiktheid. GVB wil graag een bestendige relatie met de uitzendkracht en op de uitzendkracht kunnen rekenen. Daarom wil GVB goede afspraken maken met de leverancier over een uitzendkracht die zich meerdere keren in een korte periode ziekmeldt. Bijvoorbeeld dat als GVB het idee heeft dat flexkracht zich meermaals in een korte periode ziekmeldt, GVB en de leverancier hierover in overleg gaan. Na dit overleg zal de leverancier zich inspannen het frequente ziekteverzuim van de flexkracht te reduceren, maar als dit geen effect heeft en de medewerker zich na het overleg binnen 3 maanden weer 3 keer ziekmeldt, GVB de opdracht per direct kan beëindigen.
234	Algemene inkoopvoorwaarden, artikel 18 lid 5, NVI 1, vraag 58	In uw antwoord verwijst u naar artikel 18 lid 3, maar de vraag (vraag 58 NVI 1) ging over artikel 18 lid 5. Het is ons daardoor onduidelijk wat precies uw antwoord is. Daarom nogmaals de vraag: Kunt u bevestigen dat onder 'of aan derden' expliciet niet wordt verstaan: Flexibele Arbeidskrachten? Indien Flexibele Arbeidskrachten namelijk zaken van GVB gebruiken bij het uitvoeren van de werkzaamheden voor GVB, en zij tijdens daardoor schade, is die voor rekening en risico van GVB. Zo niet, waarom niet?	Excus, in NVI 1 vraag 58 is het antwoord niet volledig opgenomen. GVB bevestigt dat onder 'of aan derden' niet worden verstaan de Flexibele Arbeidskrachten. Indien Flexibele Arbeidskrachten bij het uitvoeren van de werkzaamheden voor GVB zaken van GVB gebruiken en daardoor schade lijden, komt die schade in beginsel voor rekening en risico van GVB als inlener, behoudens toerekenbaar tekortschieten van Opdrachtnemer.

235	Algemene inkoopvoorwaarden, artikel 18 lid 7 sub b, Nvl 1, vraag 57, vraag 63	Wij zijn het expliciet niet eens met uw antwoorden op deze vragen. U geeft allereerst aan dat uitzendkrachten vallen onder de definitie van artikel 1 lid 10 algemene inkoopvoorwaarden. Dit is niet juist; de uitzendkrachten werken namelijk juist onder leiding en toezicht van GVB als inlener/materieel werkgever en aldus onder verantwoordelijkheid van GVB. Het uitzendbureau is formeel werkgever, en heeft daarmee een uitzendovereenkomst met de uitzendkracht, en voert deze uit. De werkzaamheden worden echter geheel onder leiding en toezicht van GVB uitgevoerd, waardoor uitzendkrachten niet onder deze definitie vallen. Het is aldus GVB die invloed kan uitoefenen op het doen en laten van de uitzendkrachten tijdens de werkzaamheden die door uitzendkrachten voor GVB worden uitgevoerd. Het is bovendien onredelijk en in strijd met het proportionaliteitsbeginsel om de beperking in aansprakelijkheid voor Opdrachtnemer (artikel 18 lid 7 sub b inkoopvoorwaarden) te laten vervallen bij opzet/bewuste roekeloosheid van uitzendkrachten. Indien een uitzendkracht met opzet of bewuste roekeloosheid schade veroorzaakt, dan kan GVB de uitzendkracht direct aansprakelijk stellen en de schade op de uitzendkracht verhalen conform artikel 7:561 BW. Wij verzoeken u derhalve vriendelijk doch dringend te bevestigen dat 1) uitzendkrachten niet onder de reikwijdte van artikel 18 lid 7 sub b vallen en 2) dat uitzendkrachten niet onder de definitie Personeel van Contractant van artikel 1 lid 10 vallen. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u gemotiveerd toelichten wat uw bezwaren zijn en kunt u daarbij aangeven hoe zich dit verhoudt tot het in acht te nemen proportionaliteitsbeginsel?	1. Uw standpunt over leiding en toezicht (art. 7:590 BW) wordt door GVB onderschreven voor de operationele uitvoering. GVB handhaaft evenwel de definitie 'Personeel van Contractant' (art. 1 lid 10 AIV) omdat Opdrachtnemer formeel werkgever is (Eis 2.4). De uitleg en toepassing gebeurt met inachtneming van de rol en verantwoordelijkheid van GVB als inlener. 2. Ten aanzien van artikel 18 lid 7 sub b bevestigt GVB dat bij opzet of bewuste roekeloosheid van een Flexibele Arbeidskracht GVB de kracht rechtstreeks kan aanspreken (art. 7:561 BW). Het vervallen van de aansprakelijkheidsbeperking voor Opdrachtnemer geldt uitsluitend bij opzet of bewuste roekeloosheid van Opdrachtnemer zelf (inclusief diens leidinggevenden), dan wel voor zover Opdrachtnemer toerekenbaar tekortschiet in zijn eigen contractuele verplichtingen jegens GVB.
236	Algemene inkoopvoorwaarden, artikel 18 lid 2, Nvl 1, vraag 54, vraag 61	In dit artikel staat t.a.v. de geheimhoudingsplicht de zinsnede opgenomen: "en staat ervoor in dat deze personen die verplichting nakomen". Het gaat in artikel 19 lid 2 om Personeel van opdrachtnemer. Opdrachtnemer kan met deze zinsnede akkoord gaan ten aanzien van haar eigen vaste medewerkers, echter niet ten aanzien van de in te zetten uitzendkrachten. Uit uw antwoorden op vragen 54 en 61 maakt inschrijver op dat u van mening bent dat opdrachtnemer werkgever is van de uitzendkrachten, en daarmee verantwoordelijk is voor hun geheimhouding. Wij zijn het hier expliciet niet mee eens. Uit de wet, maar ook uit relevante rechtspraak volgt dat degene die leiding en toezicht heeft op de arbeidskracht, ook de verantwoordelijkheid draagt voor het toezien op de naleving van voorschriften en instructies, waaronder de geheimhoudingsverplichting. Opdrachtnemer kan immers geen invloed uitoefenen op de gedragingen van de ingezette uitzendkrachten en kan daar dan ook niet voor verantwoordelijk zijn. Het is dan ook niet redelijk en niet proportioneel om de risico's hiervan bij opdrachtnemer neer te leggen. In dit verband verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit, waarin is bepaald dat de aanbestedende dienst het risico dient te alloceren bij de partij die het risico het best kan beheersen of beïnvloeden. Aangezien de uitzendkrachten onder uw leiding en toezicht werken, bent u de partij die dit risico kan beïnvloeden en beheersen. Tevens verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 D van de Gids Proportionaliteit, waaruit onder meer volgt dat het disproportioneel is om een risico neer te leggen bij inschrijver, indien dat risico niet in redelijkheid onder reële voorwaarden verzekeraar is. Voor inschrijver geldt dat het risico op schending van de geheimhoudingsverplichting door uitzendkrachten niet verzekeraar is, indien de uitzendkrachten onder leiding en toezicht van de inlener werken. Op basis hiervan zijn wij dan ook van mening dat het in strijd is met het proportionaliteitsbeginsel om de verantwoordelijkheid c.q. aansprakelijkheid voor schending van de geheimhoudingsverplichting door de uitzendkrachten bij Opdrachtnemer neer te leggen. Wij verzoeken u derhalve vriendelijk doch dringend te bevestigen dat Opdrachtnemer alleen verantwoordelijk is voor ondertekening van de geheimhoudingsverklaring door de uitzendkrachten, maar niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk is voor schending van de geheimhoudingsverplichting door de uitzendkrachten. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u gemotiveerd toelichten wat uw bezwaren zijn en kunt u daarbij aangeven hoe zich dit verhoudt tot het in acht te nemen proportionaliteitsbeginsel?	GVB bevestigt dat de verplichting van Opdrachtnemer inzake de geheimhouding door de Flexibele Arbeidskrachten (art. 9 lid 2 AIV) ziet op het contractueel borgen en instrueren van de geheimhouding richting de Flexibele Arbeidskracht conform de toepasselijke voorwaarden. Indien een Flexibele Arbeidskracht tijdens de operationele inzet onder leiding en toezicht van GVB de geheimhouding schendt, is de contractuele boete van artikel 19 AIV niet van toepassing op Opdrachtnemer, tenzij Opdrachtnemer toerekenbaar tekort is geschoten in haar contracterings- of instructieplicht jegens de desbetreffende Flexibele Arbeidskracht. Artikel 19 AIV blijft voor het overige onverkoet gehandhaafd.
237	Concept raamovereenkomst artikel 12.6, Nvl 1, vraag 14	Artikel 12.6 verwijst naar schades als bedoeld in artikel 10.4. Artikel 10 in de aangepaste raamovereenkomst betreft het artikel 'Concern garantie' en bevat geen lid 4, aldus klopt de verwijzing niet (meer). Naar welk artikel uit de concept-raamovereenkomst wilt u hier verwijzen?	Dank voor uw signalering. Het artikel verwijst naar artikel 12.4.
238	Bijlage 17	Zoals beschreven in bijlage 17 zijn jullie bewust van jullie maatschappelijke rol. Kunt u aangeven of ervan uit maatschappelijke verantwoord ondernemen een concrete doelstelling en/of verplichting is	GVB is zich bewust van haar maatschappelijke rol (Bijlage 17). Maatschappelijk verantwoord ondernemen is voor GVB een concrete doelstelling; voor deze opdracht vertaalt dit zich onder meer in aandacht voor toegang tot de arbeidsmarkt en zij-instromers, duurzame inzetbaarheid en social return. Voor zover MVO/social return als verplichting geldt, is dit in de aanbestedingsdocumenten en/of de betreffende bijlage opgenomen; de concrete invulling wordt met de gunnende partij nader uitgewerkt.
239	Aanbestedingsleidraad 5.4.1 en 5.5.1 Sub-gunningscriterium werving-, selectie- en contracteringsproces en 5.4.2 en 5.5.2 Sub-gunningscriterium flexpoolmanagement	In nvl vraag 126 geeft u aan dat bullet 1 van 5.4.1/5.5.1.1 gaat over aanstelling en bullet 2 ook gaat over inzet gedurende de flexpoolperiode waarbij docs verlopen kunnen zijn. Het 'ook' impliceert u dat bullet 2 van 5.4.2/5.5.2 gaat over aanstellen én inzet gedurende de flexpoolperiode én over de aanstelling. Terwijl u in uw antwoord op vraag 139 aangeeft dat 5.4.1/5.5.1 gaat over het proces vanaf werving én onboarding en 5.4.2/5.5.2 gaat over de processen vanaf start opleiding/start dienstverband. Kunt u bevestigen dat bullet 2 van 5.4.2/5.5.2 géén betrekking heeft over de aanstelling en onboarding maar op de processen vanaf start opleiding?	GVB bevestigt: SG 1 (5.4.1/5.5.1) ziet op het proces vanaf werving tot en met onboarding (aanstelling), en SG 2 (5.4.2/5.5.2) ziet op de processen vanaf start opleiding/dienstverband (flexpoolmanagement). Bullet 2 van SG 2 heeft dus géén betrekking op de aanstelling en onboarding, maar op de inzet en het beheer gedurende van de flexpoolperiode (waaronder het actueel houden van documenten). Het woord 'ook' in Nvl 1 vraag 126 zag op de inzetperiode, niet op de aanstelling.
240	Bijlage 7 - Programma van Eisen 4.3 en 15.1	Graag zouden we de gevraagde toelichting in de vraag 168 van nvl 1 ontvangen. Deze ontbreekt nu in uw beantwoording	Zie antwoord vraag 229.
241	Aanbestedingsleidraad 2.4	Een deel van het antwoord op vraag 135 is weggevalen. Kunt u deze aanvullen?	Helaas is dat nog niet mogelijk. Aanbestedende dienst ziet (vanuit Concessie-eisen) dat er in de (nabije) toekomst hiervoor ruimte ontstaat. Dit is een nog niet bestaande rol. Denk aan begeleiding van reizigers van en naar trein of vervoer vanuit GVB zelf naar evenementen of andere servicewerkzaamheden. Dit zal met gunnende partij samen opgesteld gaan worden.
242	5.4 Sub-gunningscriteria Perceel 1 5.5 Sub-gunningscriteria Perceel 2	Door de beperkte beantwoordingruimte in combinatie met de omvang en complexiteit van de vragen, en het feit dat binnen één bullet regelmatig meerdere (sub)vragen worden gesteld, bestaat het risico dat inschrijvers genooddakt zijn hun antwoorden op een hoog abstractieniveau te houden. De minimaal beschikbare ruimte is in veel gevallen al nodig om de vraag volledig en correct te beantwoorden. Hierdoor blijft er onvoldoende ruimte over om de toegevoegde waarde, onderscheidende aanpak of concrete uitwerking inzichtelijk te maken. Dit vergroot het risico dat de antwoorden onderling weinig onderscheidend zijn en inschrijvers vergelijkbaar worden beoordeeld, waardoor de gunning in de praktijk voornamelijk op prijs plaatsvindt. Is GVB bereid de beantwoordingruimte per vraag te heroverwegen, zodat inschrijvers de gelegenheid krijgen zowel volledig als onderscheidend te beantwoorden?	Zie antwoord vraag 213.
243	Programma van eisen Eis 1.7, nvl 1 vraag 118	De opdrachtnemer heeft geen invloed op de verdeling en realisatie van garantie-uren, aangezien GVB verantwoordelijk is voor de planning. Kunt u toelichten op welke wijze opdrachtnemer borgt dat de afgesproken minimale garantie-uren worden gerealiseerd? Indien deze niet worden behaald als gevolg van de planning door GVB, kunnen wij er dan van uitgaan dat deze garantie-uren voor rekening van opdrachtgever komen?	GVB borgt de realisatie van de garantie-uren via de planning; de beschikbaarheidsplanning wordt tijdig afgestemd (o.a. -14 dagen beschikbaarheid, -4 dagen indeling naar dienst; zie Nvl 1 vraag 2) en GVB stuurt op een verdeling die de afgesproken minimale garantie-uren mogelijk maakt. Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het juist afstemmen van vraag en aanbod in de beschikbaarheidsplanning. Indien de afgesproken garantie-uren aantoonbaar niet worden gehaald als direct gevolg van de planning door GVB (en niet door onvoldoende beschikbaarheid van de kracht), komen deze garantie-uren voor rekening van GVB. Eis 1.7 (geen afnameverplichting op totaalvolume) laat dit onverlet: 1.7 ziet op het totale volume, de garantie-uren zien op de individuele inzet.
244	Programma van eisen Eis 7.2	Wat is de gemiddelde tijd tussen een niet-behaald examen en het herexamen? En hoeveel procent van de flexibele arbeidskrachten slaagt in één keer?	Voor perceel 1 geldt: De gemiddelde tijd tussen een niet-behaald examen en het herexamen bedraagt indicatief circa twee (2) werkdagen (zie het voorbeeld bij Eis 7.2). Voor perceel 2 geldt: De gemiddelde tijd tussen een niet-behaald examen en het herexamen bedraagt indicatief circa twee (2) weken (zie het voorbeeld bij Eis 7.2). Over het slagspercentage in één keer beschikt GVB niet over een eenduidig, voor deze aanbesteding representatief cijfer; dit kan per functie en periode verschillen. GVB verstrekt hierover geen gegarandeerd percentage.

245	Aanbestedingsleidraad 5.4.1 en 5.5.1 Sub-gunningscriterium werving, selectie- en contracteringsproces en 5.4.2 en 5.5.2 Sub-gunningscriterium flexpoolmanagement	In de aangepaste vraagstelling van bullet 2 van SG 1 staat: "de instroom, begeleiding en duurzame inzetbaarheid van de doelgroepen, inclusief zij-instromers." In uw antwoord op vraag 126 geeft u aan dat SG 1 betrekking heeft op het proces van werving tot en met onboarding, en niet op processen tijdens het dienstverband. Daarnaast geeft u aan dat SG 2 ziet op de processen vanaf de start van de opleiding, dus waar SG 1 eindigt. De tweede vraag in bullet 2 van SG 1 lijkt echter betrekking te hebben op de periode tijdens het dienstverband. Dit onderwerp komt bovendien al uitgebreid aan bod in bullet 5 van SG 2. Indien u een wezenlijk verschil ziet tussen: - de vraag in bullet 2 van SG 1, en - de vraag in bullet 5 van SG 2, dan ontvangen wij graag een duidelijke toelichting waarin u het verschil tussen deze twee vragen uitlegt.	Het verschil is als volgt. Bullet 2 van SG 1 ziet toe op de instroomfase: hoe u doelgroepen (incl. zij-instromers) wërft, aantrekt en naar binnen begeleidt tot en met onboarding, en hoe u daarbij duurzame instroom borgt. Bullet 5 van SG 2 ziet op de fase daarna: hoe u de reeds ingestroomde flexpoolmedewerker gedurende het dienstverband duurzaam aanstuurt, bindt en laat doorgroeien. SG 1 gaat dus over 'naar binnen halen', SG 2 over 'behouden en ontwikkelen'. Waar de formulering overlap suggereert, is SG 1 leidend voor de werving/onboarding en SG 2 voor de periode vanaf start opleiding/dienstverband (zie NvI vraag 126 en 139).
246	Programma van eisenEis 7.2	In uw antwoord op vraag 110 geeft u aan dat het programma van eisen is herschreven. Dit geeft geen antwoord op de gestelde vraag in vraag 110. In het kader van gelijkwaardig belonen, wil inschrijver graag verduidelijking over de toepassing van eis 7.2. Geldt voor vaste medewerkers ook dat zij bij het niet behalen van het examen, zij de periode tussen het initiële examen en het herexamen niet worden ingezet?	Eis 7.2 is herschreven en dit geldt voor zowel vaste medewerkers als Flexibele Arbeidskrachten.
247	Bijlage 7, Programma van EisenEis 13.2	In uw antwoord op vraag 83 geeft u aan dat, afhankelijk van de gekozen overeenkomst, de geldende wet- en regelgeving wordt gevolgd. Begrijpen wij hieruit het volgende correct: - dat de minimundienslengte van 3 uur geldt en dat, indien een uitzendkracht minder werkt, deze uren als facturable mogen worden aangemerkt; - dat bij een oproepcontract, wanneer de planning binnen 96 uur negatief wordt gewijzigd door GVB, de looncompensatie aan de medewerker ook facturable is; - dat uren die medewerkers bij GVB besteden aan verplichte scholing tegen kostprijs kunnen worden gefactureerd; - dat niet-gehaalde garantie-uren, als gevolg van een ongunstige urenverdeling door de planning van GVB, voor rekening van GVB komen. Kunt u aangeven of deze interpretatie juist is? Indien (delen hiervan) niet correct zijn, ontvangen wij graag een duidelijke toelichting.	GVB bevestigt dat, afhankelijk van de gekozen overeenkomststom, de geldende wet- en regelgeving en CAO-kaders leidend zijn (NvI vraag 83). Per punt: (a) een minimale dienstlengte conform de toepasselijke CAO HARP /wettelijke kaders getit: niet-gewerkte, maar op grond daarvan te vergoeden uren zijn facturable; (b) bij een oproepcontract is de wettelijk verschuldigde looncompensatie bij een tijdige (binnen 4 dagen) negatieve wijziging door GVB facturable; (c) uren voor verplichte scholing worden conform de afspraken vergoed/gefactureerd tegen de daarvoor geldende (kostprijs)systematiek; (d) niet-gehaalde garantie-uren als gevolg van de planning door GVB komen voor rekening van GVB (zie rij 243). De exacte toepassing volgt uit de gekozen contractvorm en het prijzenblad. (NB: definitieve bevestiging per subpunt door GVB.)
248	Inkoopvoorwaarden 29.6	In uw antwoord op vraag 22 geeft u aan dat de opdrachtnemer garandeert dat de uitzendkracht niet meer uren werkt dan wettelijk is toegestaan. Tegelijkertijd is het GVB verantwoordelijk voor de planning van de uitzendkrachten. Kunt u toelichten hoe de opdrachtnemer deze garantieverplichting kan waarmaken wanneer de planning door GVB wordt vastgesteld? Graag ontvangen wij ook een toelichting op de rol- en verantwoordelijkheidsverdeling tussen opdrachtgever en opdrachtnemer bij het bewaken van arbeidstijden en rusttijden.	De garantie uit artikel 29.6 AfV ziet op datgene wat binnen de invloedssfeer van Opdrachtnemer ligt: het leveren van gewaillcideerde krachten en het naleven van wet- en regelgeving voor zover Opdrachtnemer daarop invloed heeft. De feitelijke planning en indeling van diensten (en daarmee het bewaken van arbeids- en rusttijden op de werkvloer) is een verantwoordelijkheid van GVB als intener. Opdrachtnemer signaleert en waarschuwt op basis van de geregistreerde uren wanneer wettelijke grenzen dreigen te worden overschreden; GVB draagt zorg voor een planning die binnen de arbeidstijdenwetgeving blijft. De rolverdeling wordt in de uitvoeringsafspraken vastgelegd.
249	Prijzenblad	In uw antwoord op vraag 28 geeft u aan dat overwerk bij GVB niet van toepassing is. In de CAO/HARRP wordt overwerk echter wel genoemd. Dit betekent dat overwerk in sommige situaties, op basis van de toepasselijke CAO/HARP, toch overwerk aan de orde is, wordt de daarvoor geldende (CAO-)vergoeding conform het principe van gelijkwaardige beloning toegepast en facturable gesteld.	GVB bevestigt dat overwerk binnen de reguliere inzet bij GVB niet wordt beoogd (NvI vraag 28). Voor zover in incidentele situaties, op basis van de toepasselijke CAO/HARP, toch overwerk aan de orde is, wordt de daarvoor geldende (CAO-)vergoeding conform het principe van gelijkwaardige beloning toegepast en facturable gesteld.
250	Aanbestedingsleidraad 2.4 scope	In uw antwoorden op vraag 108 en vraag 137 geeft u tegenstrijdige informatie over de kosten met betrekking tot opleiding, rijbewijs D en Code 95. Om te borgen dat alle inschrijvers uitgaan van dezelfde en correcte uitgangspunten bij het bepalen van de inschrijfprijs, verzoeken wij u een eenduidig en gespecificeerd overzicht te verstrekken, per perceel, waarin minimaal wordt ingegaan op: - de kosten voor het opleiden van flexibele arbeidskrachten (waaronder rijbewijs D en Code 95); - welke testen ingezet worden en wat de kosten zijn voor het testen en keuren van flexibele arbeidskrachten; - de kosten voor doorbetaling tijdens opleiding en/of examens. Wij verzoeken u per component expliciet aan te geven of deze kosten voor rekening komen van de opdrachtnemer dan wel de opdrachtgever.	GVB verstrekt hierbij een eenduidig uitgangspunt (zie ook NvI, vraag 137). Per perceel geldt dat de opleiding van rijdend personeel (theorie + praktijk, inclusief één (1) (her)examen) door GVB wordt vergoed (Eis 7.2). Opleidingskosten rijbewijs D en Code 95 – uitsluitend perceel BUS: het behalen van rijbewijs D en de begeleiding verlopen via de rijsschool van GVB. Deze opleidingskosten (voor 2028 indicatief € 4.490 per kandidaat, met jaarlijkse indexatie) worden aan Opdrachtnemer gefactureerd en niet op de kandidaat verhaald. Voor de personen TRAM en METRO is de opleiding volledig in eigen beheer van GVB; hiervoor worden géén opleidingskosten aan Opdrachtnemer doorbelast. Keuringen/testen: bij BUS-BS een medische keuring in het kader van rijbewijs D (CBR); bij METRO-BS en TRAM-BS een WLS-keuring (kosten Opdrachtnemer); TRAM-CC n.v.t. Selectie: onder meer Viennatest, straten-/lijnenkennistest en een proefrit als onderdeel van de selectiedag. Doorbetaling tijdens opleiding/examen: de opleidingsperiode geldt als startdatum van inzet, waarvoor de omrekenfactor zonder bureau-marge van toepassing is (Eis 7.3). Code 95 wordt binnen dit kader meegenomen. Met dit overzicht legt GVB de uitgangspunten eenduidig vast en wordt de eerdere tegenstrijdigheid tussen de antwoorden op vraag 108 en vraag 137 opgeheven. Zie ter aanvulling ook het antwoord op vraag 244.
251	Nota van Inlichtingen referentienummer 18	Wat zijn de minimale voorwaarden qua beschikbaarheid voor een parttimer om aan de opleiding te kunnen deelnemen?	Parttime opleiden is voorslonsog niet ingericht: de opleiding is fulltime, waarna parttime inzet mogelijk is (zie NvI, vraag 18). Een parttimer dient dus gedurende de opleidingsperiode fulltime beschikbaar te zijn om aan de opleiding te kunnen deelnemen. De minimale beschikbaarheid ná de opleiding bedraagt vanuit veiligheidsoogpunt voor een startend bestuurder per modaliteit minimaal 24 uur per week. Deze eis kan per modaliteit verschillen, afhankelijk van vraag en aanbod vanuit de productie, per modaliteit wordt binnen de planningskaders van GVB bepaald wat mogelijk is. De mogelijkheid van parttime opleiden wordt per modaliteit afzonderlijk bezien en is geen standaardgegeven; ook waar parttime inzet op de functie mogelijk is, betekent dit niet automatisch dat parttime opleiden kan worden aangeboden.
252	Nota van Inlichtingen referentie nummer 8	Indien een uitzendkracht met een hogere loonschaal een kandidaat vervangt met een lagere loonschaal dan is een gelijkblijvend tarief niet mogelijk. Gaat de aanbieder dan akkoord met een verhoogd tarief obv de hogere loonschaal van de kandidaat?	ja, dat is akkoord als uitzender kan aantonen dat er geen andere Flexibele Arbeidskracht beschikbaar is van dezelfde uitvoerende functie
253	All-in tarief vs opleidingskosten bus	Opdrachtgever stelt genoemde opleidingskosten van 4490 Euro in één keer gefactureerd wordt aan opdrachtnemer. Stelt de opdrachtgever dat de kosten die opdrachtnemer hiervoor maakt uit de bureau-marge moet komen, of als opslag boven het all-in tarief.	De opleidingskosten voor BUS (indicatief € 4.490 per kandidaat) worden in één keer aan Opdrachtnemer gefactureerd (NvI vraag 137). Deze kosten maken géén deel uit van de all-in omrekenfactor/bureau-marge, maar worden als separate, transparante post (opslag/doorbelasting bovenop het all-in tarief) verwerkt. Opdrachtnemer hoeft deze kosten dus niet uit de bureau-marge te dekken. De exacte verwerkingwijze in het prijzenblad wordt hierop verduidelijkt.

		is bij een combinatie-inschrijving het noodzakelijk om individueel referentie-opdrachten in te leveren om aan te tonen dat iedere partij over de vereiste kerncompetenties beschikt?	Nee. Conform de Aanbestedingswet en de systematiek van de Aanbestedingsleidraad mag een Combinatie de bekwaamheid en ervaring van de deelnemers gezamenlijk optellen om aan de gestelde minimumeisen (referenties) te voldoen.
254	referentieopdrachten		
255	Prijzenblad - nvi 1 vraag 33 - payroll	Indien u Payroll als dienstverlening wilt afnemen onder deze aanbesteding. Is het dan toegestaan dat Odrachtnemer een onderaannemer inzet voor het uitvoeren van de payroll dienstverlening en dat de onderaannemer direct aan Opdrachtgever factureert?	De scope van de aanbesteding is Uitzendkrachten.
256	Prijzenblad - nvi 1 vraag 33 - payroll	de wet kent onderscheid tussen payroll en uitzenden. Bij payroll moeten de volledig 100% GELIJK worden toegepast, bij uitzenden gelijkwaardig. Indien GVB een medewerker wil overzetten naar uitzendbureau en uitzendbureau heeft daar een selecterende rol in dan is er sprake van uitzenden. Kunt u bevestigen dat u met payroll doelt op uitzenden verlaagd tarief i/v minder dienstverlening vs regulier uitzenden?	De scope van de aanbesteding is Uitzendkrachten.
257	NvI: vraag 94	U geeft aan dat op tabblad 2 van het prijzenblad gekeken dient te worden, echter staan daar alleen CAO artikelen en Pensioen, kunt u bevestigen dat als er dingen buiten CAO worden afgesproken te betalen zoals een tekenbonus of aanbrenbonus deze apart gefactureerd mogen worden?	Dit klopt.
258	Bijlage 8 - Prijsblad na NvI I	Wanneer de 2% DI uitkering ook wordt toegevoegd aan de kostprijs en de DI uitkering wordt op de juiste plaats in de kostprijs gezet betekent dat een stijging van de kostprijs, kunt u ook de range waarin de prijzen aangeboden dienen te worden hierop aanpassen?	GVB gaat hiermee akkoord. Nu de DI uitkering van 2% als kostprijscomponent op de juiste plaats in de kostprijs wordt opgenomen, en dit een verhoging van de kostprijs tot gevolg heeft, past GVB de bandbreedte waarbinnen de prijzen dienen te worden aangeboden hierop aan. GVB acht dit een redelijk verzoek. Het aangepaste prijsblad (Bijlage 8) wordt bij deze Nota van Inlichtingen gepubliceerd.
259	Bijlage 8 - Prijsblad na NvI I	Er mist een kopje pensioencompensatie in het prijzenblad waarover ook premies dienen te worden opgebouwd. Deze dient tussen P 13 en P14 te komen, zodat alle premies hierover berekend worden. Kunt u deze toevoegen?	Het prijsblad is aangepast
260	Bijlage 8 - Prijsblad na NvI I	In de CAO wordt aangegeven dat de DI uitkering in mei wordt uitbetaald of wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt en dat hier vakantiegeld over wordt opgebouwd, echter wordt in het prijzenblad de DI uitkering tussen de premies gezet. Terwijl de andere premies hierover dienen te worden berekend bij uitbetaling. Kunt u deze als een tussenkopje tussen P10 en P11 zetten zodat hier ook vakantiegeld en premies over worden opgebouwd?	DI uitkering wordt berekend over het functiesalaris verhoogd met vakantiebijslag, zie artikel 13.1 van de cao. De normale sociale lasten worden hierover berekend.
261	Bijlage 8 - Prijsblad na NvI I	In tabblad CAO Toekenning en Aanspraak staat wel 13.1 de DI uitkering van 1,5% maar niet de 13.2 de aanvulling voor bus en tram van 2%, dient deze 2% apart gefactureerd te worden? Zo nee, als deze 2% ook meegenomen dient te worden in de kostprijs, dienen we voor alle percelen en onderdelen (Bus, Tram en Metro) verschillende prijzen aan te leveren i/v de verschillende DI uitkering? Zo ja, dienen we dan per perceel een prijs aan te leveren?	De aanvulling van 2% voor Bus en Tram (art. 13.2 CAO) dient niet apart te worden gefactureerd, maar – net als de DI-uitkering van 1,5% (art. 13.1) – als kostprijscomponent in de kostprijs te worden meegenomen. Deze percentages vloeien rechtstreeks voort uit de CAO. Omdat de DI-uitkering per perceel/modaliteit verschilt, dient Inschrijver per perceel (Bus, Tram en Metro) een afzonderlijk prijsblad met de bijbehorende prijzen aan te leveren. Er zijn separate tabbladen toegevoegd.
262	Bijlage 8 - Prijsblad na NvI I	ORT is per fase verschillend aangezien hier Aanvulling ziektewet, doorbetalingverplichting ziekte binnen contract en sociaal fonds ook in zitten die per fase afwijken, kunt u deze apart per fase maken?	De ORT percentages die in de aanbestedingsstukken zijn opgenomen zijn gebaseerd op de arbeidsvoorwaarden van GVB. Inschrijvers dienen zelf rekening te houden met eventueel voor hen geldende fase-afhankelijke kostencomponenten en hun aanbieding daarop te richten.
263	Bijlage 8 - Prijsblad na NvI I	Eindejaarsuitkering wordt niet meegeteld in de formule, kunt u dit aanpassen?	Dit is aangepast in het vernieuwde prijsblad.
264	Aanbestedingsleidraad 2.8 wachtkamerconstructie	U benoemt in de aanbestedingsleidraad paragraaf 2.8 het gebruik van een wachtkamerconstructie, een bijlage ontbreekt. Maakt GVB gebruik van een concept wachtkamerovereenkomst?	GVB maakt gebruik van een wachtkamerconstructie zoals beschreven in paragraaf 2.8 van de Aanbestedingsleidraad. GVB kan tot 12 maanden na start van de feitelijke uitvoering een beroep doen op de eerstvolgende Inschrijver in de rangorde die zijn inschrijving gestand doet. GVB bevestigt dat zij hiervoor een (concept) wachtkamerovereenkomst hanteert; deze wordt als bijlage alsnog ter beschikking gesteld/toegevoegd aan de aanbestedingsstukken.