

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
241	Onderwizend personeel (alle schalen)	5.11 SGC4 Prijs/Prijzenblad	U verwijst in de nr naar een nieuw prijzenblad maar ik zie geen versie 2 toegevoegd van het prijzenblad.	Deze is op 24 maart gepubliceerd.
242	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en ondersteunend personeel (alle schalen)	Nv1 l, ref nr. 19/72/178	U geeft aan dat de wijzigingen zijn opgenomen in aangepast prijzenblad. Zou u het aangepaste prijzenblad kunnen delen?	Deze is op 24 maart gepubliceerd.
243	Ondersteunend personeel en ondersteunend personeel (alle schalen)	Nv1 vraag 45	Kunt u ermee akkoord gaan dat Opdrachtnemer de polisvoorwaarden mag wijzigen zolang de gevraagde aansprakelijkheid verzekerd blijft? Zo niet, kunt u aangeven wat uw bezwaren zijn?	Dit is akkoord zolang de gevraagde aansprakelijkheid verzekerd blijft.
244	Ondersteunend personeel en ondersteunend personeel (alle schalen)	Nv1 vraag 50	Kunnen wij uit uw antwoord afleiden dat u akkoord gaat met het voorstel van Inschrijver met uitzondering van de laatste zin ("Met inbegrip van een vrijwaring jegens Opdrachtnemer")? Zo niet, kunt u dit dan toelichten?	Deze aanname is onjuist. Aanbestedende dienst gaat niet akkoord met aanpassing van artikel 12. Aanbestedende dienst zal hierin altijd wel volgen en erkent daaronder de verantwoordelijkheden en eventuele aansprakelijkheden voor zover vanuit de wet op aanbestedende dienst rust.
245	Ondersteunend personeel en ondersteunend personeel (alle schalen)	Nv1 vraag 51	Kunt u toelichten wat u bedoelt met "voor zover dit aantoonbaar directe invloed heeft op de uitvoering"? Erkent u dat, ingeval van een staking bij Opdrachtgever en voor zover het "besmet werk" betreft, Opdrachtnemer geen vervangende uitzendkrachten kan en mag leveren? Zo niet, waarom niet?	Met de formulering "voor zover dit aantoonbaar directe invloed heeft op de uitvoering" wordt bedoeld dat er sprake moet zijn van een concreet en objectief vast te stellen belemmering in de uitvoering van de overeenkomst als direct gevolg van de staking. Het gaat hierbij niet om een algemene of indirecte impact, maar om situaties waarin Opdrachtnemer feitelijk niet (volledig) kan voldoen aan zijn verplichtingen.
246	Ondersteunend personeel en ondersteunend personeel (alle schalen)	Nv1 vraag 52	Op basis van de overeenkomst hebben beide partijen verplichtingen. Het zou dan ook redelijk zijn om de aansprakelijkheidsposities, ingeval van een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst, voor beide partijen gelijk te stellen. Wij verzoeken u dan ook uw antwoord te heroverwegen en de navolgende aanpassing op te nemen: De ene partij is jegens de andere partij aansprakelijk voor schade die rechtstreeks voortvloeit uit een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van de verplichtingen uit de Overeenkomst. Indien u hiertoe niet bereid bent ontvangen wij graag een toelichting waarom u het redelijk acht dat de aansprakelijkheidspositie van Opdrachtnemer slechter is dan die van Opdrachtgever.	Aanbestedende dienst blijft bij het eerder gegeven antwoord. Aanbestedende dienst is het niet eens met de aanname dat de wederzijdse verplichtingen en verantwoordelijkheden in onderhavige rechtsverhouding gelijk zijn en kan daarom niet voorzien wat het zou betekenen voor Aanbestedende dienst als er wel akkoord wordt gegaan met het voorstel als aangepaste bepaling.
247	Ondersteunend personeel en ondersteunend personeel (alle schalen)	Nv1 vraag 52	Op basis van de overeenkomst hebben beide partijen verplichtingen. Het zou dan ook redelijk zijn om de aansprakelijkheidsposities, ingeval van een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst, voor beide partijen gelijk te stellen. Wij verzoeken u dan ook uw antwoord te heroverwegen en de navolgende aanpassing op te nemen: De ene partij is jegens de andere partij aansprakelijk voor schade die rechtstreeks voortvloeit uit een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van de verplichtingen uit de Overeenkomst. Indien u hiertoe niet bereid bent ontvangen wij graag een toelichting waarom u het redelijk acht dat de aansprakelijkheidspositie van Opdrachtnemer slechter is dan die van Opdrachtgever.	Aanbestedende dienst blijft bij het eerder gegeven antwoord. Aanbestedende dienst is het niet eens met de aanname dat de wederzijdse verplichtingen en verantwoordelijkheden in onderhavige rechtsverhouding gelijk zijn en kan daarom niet voorzien wat het zou betekenen voor Aanbestedende dienst als er wel akkoord wordt gegaan met het voorstel als aangepaste bepaling.
248	Ondersteunend personeel en ondersteunend personeel (alle schalen)	Nv1 vraag 53	Bent u bereid een maximalisering op te nemen van €100.000 per aanspraak met een maximum van €200.000 per jaar? Zo niet, waarom niet?	Niet akkoord, het is niet te voorzien welk risico de aanbestedende dienst loopt.
249	Ondersteunend personeel en ondersteunend personeel (alle schalen)	Nv1 vraag 55	De rol van Inschrijver strekt in redelijkheid niet verder dan een informatieplicht hieromtrent. Leiding en toezicht ligt immers bij de Opdrachtgever. Het door uitzendkracht overtrekken van de geheimhoudingsplicht valt hoofdzakelijk buiten de invloedssfeer van opdrachtnemer aangezien opdrachtgever leiding en toezicht heeft daar de opdrachtnemer zich bijvoorbeeld ook niet begeeft op de werkvloer. Op grond van voorschrift 3.9A Gids Proportionaliteit dient de aanbestedende dienst het risico te alloceren bij de partij die het risico het best kan beheersen of beïnvloeden. Aangezien leiding en toezicht op de werkvloer bij inschrijver ligt, kan inschrijver dit risico dus niet beheersen of beïnvloeden. Wij zijn bereid de uitzendkracht een (door Opdrachtgever verstrekte) geheimhoudingsovereenkomst te laten overtekenen en een boete op te leggen bij het overtrekken van de geheimhouding, echter kan Inschrijver niet in staan voor deze boete. Wij verzoeken u dan ook te bevestigen dat het overtrekken van de voorschriften door de uitzendkracht niet leidt tot een boete voor Opdrachtnemer als bedoeld in artikel 8.6. Zo nee, dan verzoeken wij u toe te lichten waarom u het wel proportioneel acht om dit risico bij opdrachtnemer neer te leggen en de boete te maximaliseren op €10.000 per overtrekking en maximaal €30.000 per jaar.	Akkoord met de maximalisering van € 10.000,- per overtrekking. Echter neemt de aanbestedende dienst geen maximalisering op per jaar.
250	Ondersteunend personeel en ondersteunend personeel (alle schalen)	Nv1 vraag 56	Het verstrekken van een N-nummer of een verklaring dat er een geldige VOG is gecontroleerd is op basis van de AVG niet toegestaan. Opdrachtnemer mag geen uitspraken doen of een VOG wel of niet is toegekend, het gaat hier immers om strafrechtelijke gegevens. Wel kan opdrachtnemer, indien een VOG niet is verstrekt, mededelen dat uitzendkracht niet (functie) aan de gestelde eisen voldoet. Kunt u akkoord gaan met deze werkwijze of bent u bereid om na gunning in gesprek te gaan over een passende werkwijze? Zo niet, waarom niet?	Nee, de aanbestedende dienst kan niet akkoord gaan met de voorgestelde werkwijze. Voor het werken binnen een scholomgeving is het noodzakelijk dat Yuvetra kan verifiëren dat elke ingezette medewerker beschikt over een geldige VOG. Deze verificatie kan plaatsvinden zonder verwerking van strafrechtelijke gegevens. Yuvetra vraagt geen inzage in de VOG en ook geen inhoudelijke informatie, maar uitsluitend de afgiftestatus en het documentnummer. Deze gegevens zijn niet herleidbaar tot strafrechtelijke feiten en worden enkel gebruikt om de geldigheid van de VOG vast te stellen, conform de AVG. Enkel het vermelden dat een medewerker "niet (meer) voldoet" biedt ons onvoldoende zekerheid en maakt onafhankelijke controle onmogelijk. De aanbestedende dienst gaat er vanuit dat medewerkers die geen geldige VOG hebben niet worden aangeboden, en derhalve is het hebben van een VOG geen gevoelig gegeven. Iedereen heeft er immers een. Yuvetra gebruikt deze gegevens om bij de Ondernemingsrechtelijke aantoonbaar te maken dat iedereen over een VOG beschikt. Wij zien daarom geen aanleiding om na gunning een alternatieve werkwijze te onderzoeken.
251	Ondersteunend personeel en ondersteunend personeel (alle schalen)	Nv1 vraag 61	U geeft aan dat onder 'Personeel' ook wordt verstaan ingezette arbeidskrachten voor zover deze betrokken zijn bij de uitvoering van de overeenkomst. In de definitie van 'Personeel' staat dat deze krachtens de overeenkomst onder verantwoordelijkheid van de Opdrachtnemer werkzaamheden uitvoeren. Dit kunnen wij niet plaatsen, aangezien uitzendkracht onder leiding en toezicht van Opdrachtgever werkzaamheden uitvoert. Kunt u bevestigen dat de uitzendkracht niet onder de definitie van 'Personeel' valt, dan wel bent u bereid de definitie aan te passen? Zo niet, waarom niet?	Aanbestedende dienst blijft bij het eerder gegeven antwoord. Daarbij dient opgemerkt te worden dat de aanbestedende dienst altijd de wettelijke regels zal volgen wat betreft de verantwoordelijkheden die aan de zijde van Opdrachtgever liggen ten aanzien van de arbeidskrachten.
252	Ondersteunend personeel en ondersteunend personeel (alle schalen)	Nv1 vraag 16	In het antwoord op vraag 16 is niet duidelijk of medewerkers recht hebben op een bijdrage in de ziektekosten. Deze bijdrage wordt niet vermeld in bijlage 9. Kunt u bevestigen dat er geen bijdrage ziektekosten van toepassing is?	Ja hier hebben ze recht op. Cao is van toepassing met wijzigingen en aanvulling bijlage 9.
253	Ondersteunend personeel en ondersteunend personeel (alle schalen)	Nv1 vraag 31	U geeft aan dat de meest voorkomende uitgevergaaf functies Docent LB en Docent LC zijn. Inschrijver is benieuwd naar de meest uitgevergaaf functies voor ondersteunend personeel, niet voor onderwizend personeel. We hopen dat u deze vraag nog kunt beantwoorden.	Receptie, assistent functies, incidenteel een staf functie en/of een interim manager (schoolleider/opleidingsmanager). Zie ook bijlagen die bij deze nota zijn gepubliceerd over de inhuur Yuvetra.
254	Payroll	Nv1 96	U stelt dat een gelijkwaardig alternatief toegestaan is. Inschrijver wij benadruken dat een gelijkwaardig pensioen niet in lijn is met de WAB. De WAB stelt namelijk een adequaat pensioen. U laat het daarmee aan inschrijvers partijen of zij het ABP pensioen of een Adequaat pensioen volgens de wetgeving aanbiedt. Hiermee ontstaat concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Een inschrijver die ABP aanbiedt (ten gunste van de payroll-medewerker) zal daarmee altijd duurder zijn dan een inschrijver die een adequaat pensioen aanbiedt. Het ABP pensioen kent namelijk een werkgeversbijdrage van ongeveer 20% terwijl het adequaat pensioen een werkgeversbijdrage van minimaal 14% dient te kennen. Dit heeft ertoe te maken dat het adequate pensioen uitgaat van de gemiddelde werkgeversbijdrage van alle pensioenfondsen in Nederland. Als goede werkgever van onze payroll-medewerkers geniet het de voorkeur om het pensioen van onze opdrachtgevers aan te bieden. Ook omdat het ABP aansluit op de betaling van de werkgever in relatie tot de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Wij verzoeken opdrachtgever vanuit goed opdrachtgeverschap het standpunt uit Nv1 96 te herzien en ABP pensioen opnieuw van toepassing te verklaren voor alle payroll-medewerkers. De wetgeving besogt namelijk ook het toekennen van gelijke arbeidsvoorwaarden. Neemt u dit advies over om bij payroll het ABP pensioen verplicht te stellen?	Aanbestedende dienst wenst de WAB te volgen. Vanuit de WAB geldt het uitgangspunt van gelijke beloning. Dit betreft niet alleen het loon, maar ook de secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder pensioen. Binnen dit kader hanteert de aanbestedende dienst als uitgangspunt om ABP-pensioen of een pensioenregeling die ten minste als adequaat kan worden aangemerkt aan medewerkers aan te bieden. Indien er wordt gewerkt met een losse opslag om het pensioen aan te vullen dient de opslag in de omrekenfactor te zitten.
255	Payroll	Nv1 109	Kunt u bevestigen of met "transitie van bestaande contracten" in SGC 1, perceel 3, bullet 3 wordt bedoeld op de migratie/overgang van lopende contracten van de huidige naar de nieuwe opdrachtnemer?	Dit is correct.
256	Payroll	Nv1 vraag 104	U geeft aan voor alle percelen dat de VOG kosten in het tarief opgenomen dienen te worden. Echter staat voor perceel 3 – payroll in het P/E dat de VOG kosten voor de opdrachtgever zijn. Kunt u bevestigen dat voor Perceel 3 – payroll, de kosten voor een VOG separaat verrekend mogen worden?	Het antwoord op vraag 104 is te kort door de bocht. Perceel 1 en 2 mogen geen aparte facturen worden ingediend voor de VOG deze kosten vallen bij de Opdrachtnemer voor Perceel 3 is dit wel het geval de kosten van de VOG vallen bij Payroll bij de Opdrachtgever.
257	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en ondersteunend personeel (alle schalen), Payroll	Nv1 vraag 72	Kunt u bevestigen dat andere vergoedingen die (1) niet in het prijzenblad genoemd staan, en (2) niet voor iedereen gelden, of per persoon substantieel kunnen afwijken, in overleg met Yuvetra apart in rekening gebracht mogen worden? Denk hierbij aan bijvoorbeeld vergoeding voor declaraties van dienstreizen, of vergoeding van een beeldscherm?	Aanbestedende dienst kan hier niet bevestigend op antwoorden. Dit heeft te maken met het feit dat de aanbestedende dienst andersom berekendere. Alles moet in de omrekenfactor zitten m.u.v. de zaken die in eis 13 staan benoemd. De voorbeelden die worden genoemd mogen inderdaad apart worden gefactureerd.
258	Payroll	Nieuw prijzenblad nov Nv1 1	Er zit een rekenfout in het prijzenblad voor Perceel 3 Payroll. Cellen E30 en J20 rekenen met de cellen E13 en I13, ipv het subtotaal genoemd in E14 en J13. Hierdoor wordt de omrekenfactor niet juist berekend. Kunt u dit aub aanpassen en een nieuw prijzenblad publiceren?	Het prijzenblad is aangepast
259	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en ondersteunend personeel (alle schalen)	Nv1 121	Kunt u bevestigen dat onder 'de juiste papieren' uitsluitend wordt verstaan: documenten of kwalificaties die wettelijk verplicht zijn en die noodzakelijk voor de uitoefening van de functie. En bent u bereid de eis zodanig aan te passen dat deze niet van toepassing is op documenten of kwalificaties die weliswaar wenselijk zijn vanuit de opdrachtgever, maar niet strikt noodzakelijk voor de uitoefening van de werkzaamheden?	Niet akkoord. Onder de juiste papieren wordt verstaan hetgeen is uitgevergaafd in de uitvergaaf ten tijde van het zoeken naar een externe arbeidskracht. Aanbestedende dienst wil hierbij benadrukken dat het gaat om de situatie waar de Opdrachtnemer richting de Opdrachtgever doet blikken dat de voorgestelde kandidaat (en laten dus ook de ingehuurd arbeidskracht) wel aan het uitgevergaafte voldoet. Indien de voorgestelde kandidaat bijvoorbeeld niet voldoet aan bepaalde documenten of kwalificaties die wenselijk zijn maar niet noodzakelijk dan is dat aan de Opdrachtnemer om dat te melden bij het voordragen van de kandidaat. Het is dan de keuze aan de Opdrachtgever om dit te accepteren (en de externe medewerker in te huren) of niet (en dus voor een andere kandidaat te kiezen).
260	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en ondersteunend personeel (alle schalen), Payroll	Nv1 94	In vraag 94 geeft u aan dat de daar genoemde bedragen inclusief btw zijn. In de leidraad (paragraaf 2.3) staat niets benoemd over de bedragen, we gaan er dan ook vanuit dat de daar genoemde geraamde waarden exclusief btw zijn. Kunt u dit bevestigen?	Ja dit kunnen we bevestigen (staat overigens benoemd in de paragraaf).
261	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en ondersteunend personeel (alle schalen), Payroll	Par. 4.3, Pag 11/12	Een onderneming mag zich slechts éénmaal inschrijven. We gaan ervan uit dat dit voor een en hetzelfde perceel geldt. Is dit juist?	Dat is correct.  Opmerking: Waarom is deze vraag niet in de eerste nr gesteld? Zie aanbestedingsleidraad 3.5.
262	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en ondersteunend personeel (alle schalen), Payroll	Bijlage 7	U heeft bijlage 7 toegevoegd met de huidige externe arbeidskrachten. Kunt u in deze bijlage aangeven wat van toepassing is op perceel 1 en wat op perceel 2?	Je kunt in de bijlage ervan uitgaan dat 90% perceel 1 betreft.  Opmerking: Waarom is deze vraag niet in de eerste nr gesteld? Zie aanbestedingsleidraad 3.5.
263	Ondersteunend personeel en ondersteunend personeel (alle schalen)	Nv1 vraag 27	De vraag is gesteld voor perceel 2, maar de antwoorden die u geeft leiden terug naar perceel 1. Kunt u voor specifiek voor perceel 2 aangeven: a) welke locaties/regio's meer gebruik maken van externe professionals? b) wat de meest voorkomende functies zijn? c) welke functies op dit moment het lastigst vervulbaar zijn?	a) incidenteel kan het voorkomen dat een receptionist gezocht wordt (tijdelijk) dit is op twee locaties recent gebeurd, waarvan 1 in Brabant en 1 in Zuid-Holland. Daarvoor in Utrecht. Lastig aan te geven, daar het incidenteel en ter overbrugging is. De locaties waar de ondersteunende diensten zitten zijn: Roermond, Helmond, Den Bosch en Houten. b) Vooral receptiewerk, assistentiewerk, projecten (staf) - (in H&T tot onderwijsregulerende) of incidenteel een schoolleider/opleidingsmanager. c) Aanbestedende dienst heeft hier recent geen ervaring mee.
264	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en ondersteunend personeel (alle schalen), Payroll	Bijlage 10 checklist - TenderNed	In bijlage 10 geeft u aan welke stukken na inschrijving aangeleverd moeten worden. In TenderNed bestaat de mogelijkheid deze stukken te uploaden. Kunt u bevestigen dat bijlage 10 prevalent en dat deze stukken enkel door de winnende inschrijver ingediend moeten worden?	Bijlage 10 is leidend.  Opmerking: Waarom is deze vraag niet in de eerste nr gesteld? Zie aanbestedingsleidraad 3.5.
265	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en ondersteunend personeel (alle schalen)	Paragraaf 5.5 en 5.7, perceel 1 en 2	In SG-2 stelt u de vraag: Wat er wordt gedaan om ervoor te zorgen dat de continuïteit en de kennis over Yuvetra wordt geborgd bij vervanging?  Bedoelt u hier vervanging van onze contactpersonen voor Yuvetra of van de externe arbeidskracht?	Contactpersoon voor Yuvetra.  Opmerking: Waarom is deze vraag niet in de eerste nr gesteld? Zie aanbestedingsleidraad 3.5.

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
266	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	PVE	Eis 40: Opdrachtgever wenst onder andere gerealiseerde doortlooptijden gerapporteerd te hebben. Kunnen wij dan ook reactietijden vanuit Opdrachtgever afspreken en rapporteren?	Akkoord.  Opmerking: <i>Waarom is deze vraag niet in de eerste nv gesteld? Zie aanbestedingsleidraad 3.5.</i>
267	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	PVE en NVI vraag 132	Eis 32: Voor perceel 3 antwoordt u dat ziekmelding voor 09:00 uur akkoord is. Kunt u bevestigen dat ziekmelding bij de opdrachtnemer voor perceel 1 en 2 ook van 08:30 en 09:00 is toegestaan?	Akkoord.
268	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Bijlage 12 - factuurwijzer	Indien wij een XML sturen, vervangt dit dan de aspecten zoals vermeld in 'Wat staat er (minimaal) op uw factuur'?	Nee dit blijft gelijk aan een pdf factuur.  Opmerking: <i>Waarom is deze vraag niet in de eerste nv gesteld? Zie aanbestedingsleidraad 3.5.</i>
269	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 12 - Factuurwijzer	Wat is voor u een inkooporder? Is dit per kandidaat anders?	Per kandidaat. Er wordt één inkoopordernummer gemaakt voor de gehele duur van de dienst. Bij verlenging wordt een nieuwe inkooporder gemaakt.  Opmerking: <i>Waarom is deze vraag niet in de eerste nv gesteld? Zie aanbestedingsleidraad 3.5.</i>
270	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 12 - Factuurwijzer	Wenst u een factuur per inkooporder of per kostenplaats?	Facturatie geschiedt per 4 weken of per maand onder vermelding van een inkoopordernummer.  Opmerking: <i>Waarom is deze vraag niet in de eerste nv gesteld? Zie aanbestedingsleidraad 3.5.</i>
271	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 12 - Factuurwijzer	Wat is een deelfactuur/stofactuur?	Aanbestedende dienst gaat er vanuit dat dit hier niet van toepassing is maar een deelfactuur betreft het wanneer maar een deel van het geheel geleverd is en dus wordt gefactureerd. Stofactuur is de laatste factuur van een deellevering.  Opmerking: <i>Waarom is deze vraag niet in de eerste nv gesteld? Zie aanbestedingsleidraad 3.5.</i>
272	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 12 - Factuurwijzer	Hoeveel aanvragers heeft u?	Zie antwoord vraag 14 n.v. 1. Adviseurs Werving en Selectie zijn de aanvragers. Op dit moment zijn dat twee adviseurs.  Opmerking: <i>Waarom is deze vraag niet in de eerste nv gesteld? Zie aanbestedingsleidraad 3.5.</i>
273		Bijlage 12 - Factuurwijzer	In de deellovereenkomst staat de naam en functie van de aanvrager. Naar onze mening staat dit in de deellovereenkomst en hoeft dit niet op de factuur. Bent u hier mee eens?	Zie het antwoord op vraag 201 n.v. 1.  Opmerking: <i>Waarom is deze vraag niet in de eerste nv gesteld? Zie aanbestedingsleidraad 3.5.</i>
274	Payroll	NVI vraag 108	In uw antwoord op vraag 109 geeft u aan wat de voorwaarden zijn voor het uitwerken van de handleiding. Hierin benoemt u het volgende: "Hoe een nieuwe medewerker kan worden aangemeld (payroll flexibel en payroll opzorg)". Oms inzien zijn dit dezelfde productvormen en bovendien wenst u in het prijzenblad een uitwerking te zien van 2 vormen: payroll (flexibel/ gewerkte uren) en payroll vast. Onze inschatting is dat u bij de uitwerking van de productvormen in SGC2 bedoelt: payroll flexibel/ gewerkte uren en payroll vast. Klopt deze aanname?	Deze aanname is juist.
275	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	NVI vraag 179	Hoewel leegloop en ziekte formeel geen wettelijke inhoudingen zijn, is de financiële systematiek identiek aan die van bijvoorbeeld vakantiedagen. Tijdens periodes van ziekte en leegloop is de werkgever namelijk wettelijk verplicht om vakantiedagen op te bouwen en de volledige werkgeverlasten (sociale premies en pensioen) af te dragen. Aangezien de grondslag en de daaruit voortvloeiende verplichtingen gelijk zijn aan de reguliere reservesveringen, is een splitsing in de kostprijsofbouw niet juist. Het onderbrengen bij de reservesveringen zorgt voor een transparante en markconforme vergelijking van de kostprijzen. Bent u bereid om de posten 'leegloop' en 'ziekte' alsnog op te nemen in de categorie 'Reservesveringen'? Indien niet, kunt u dit onderbouwen?	Prijzenblad is aangepast.
276	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	NVI vraag 162/165	In uw antwoorden 162 en 165 wijgert u de aansprakelijkheid en vrijwaringen omtrent intellectuele eigendomsrechten en geheimhouding te beperken tot het eigen (interne) personeel van de Opdrachtnemer. U motiveert dit door te stellen dat de formele werkgeversrelatie doorslaggevend is en dat de Opdrachtnemer eventuele schade of claims wegens schending naar 'moet verhalen op de flexkracht'.  Inschrijver constateert dat deze redenering juridisch onjuist/vervalsbaar is en leidt tot een disproportionele risicoverdeling. De stelling dat de Opdrachtnemer de schade of boetes kan verhalen op de flexkracht gaat voorbij aan de dwingendrechtelijke werknemersbescherming (art. 7:661 BW). Schade toebrengt in de uitoefening van de werkzaamheden is wettelijk niet verhaalbaar op de werknemer, tenzij de werkgever opzorg of bewuste roekeloosheid kan bewijzen. De flexkracht krijgt toegang tot vertrouwelijke informatie of creëert (IE-gevoelig) materiaal uitsluitend onder uw directe leiding, toezicht en instructie op uw systemen/locatie. De Opdrachtnemer is hierbij niet betrokken en heeft geen toegang tot deze systemen en kan hier feitelijk geen enkele controle op uitoefenen (leiding en toezicht, zie ook art. 7:690 BW).  Door contractueel te eisen dat de Opdrachtnemer het volledige financiële risico draagt voor handelingen die zij feitelijk niet kan sturen (geen leiding en toezicht) en juridisch niet kan verhalen, handelt de aanbestedende dienst in directe strijd met Voorschrift 3.9 van de Gids Proportionaliteit (het niet toedelen van risico's aan een partij die deze niet kan beheersen).  Is de aanbestedende dienst bereid haar standpunt te herzien en te bevestigen dat de strikte aansprakelijkheden en vrijwaringen in de AVI omtrent IE en geheimhouding niet van toepassing zijn op handelingen van ter beschikking gestelde uitzendkrachten, en dat de Opdrachtnemer hiervoor hooguit een inspanningsverplichting heeft (bijvoorbeeld door de flexkracht vooraf een geheimhoudings-/IE-verklaring te laten tekenen ten gunste van de Opdrachtnemer)?  Indien nee, verzoekt Inschrijver u, met specifieke verwijzing naar Voorschrift 3.9 van de Gids Proportionaliteit, uw antwoord gemotiveerd toe te lichten.	Geheimhouding en IE rechten zijn niet een op een samenhangend met de vraag wie toezicht en leiding heeft. Opdrachtgever gaat een overeenkomst aan met de opdrachtnemer voor inhuur van personeel, waarbij de opdrachtgever de formele werkgever blijft. De formele werkgever draagt vanuit die rol bepaalde risico's, zoals het risico dat zijn personeel (dat formeel bij hun in dienst is) zich aan de regels houdt. Om die reden wordt er ook gesteld in artikel 8.5 dat opdrachtgever ervoor zorgt dat personeel geheimhoudingsverplichting moet tekenen. Maar dat de boete die daarop vanuit opdrachtgever op de opdrachtnemer wordt gelegd als een personeelslid geheimhouding schendt niet te verhalen is op het personeelslid (tenzij opzet of bewuste roekeloosheid), wil niet zeggen dat opdrachtgever dit niet met de opdrachtnemer kan of zelfs moet afspreken. Zonder enige boete richting de opdrachtnemer, heeft de getekende geheimhoudingsverklaring met de werknemer ook weinig nut en effect. Opdrachtnemer zal zelf gevolgen moeten verdragen aan het schenden van de getekende geheimhoudingsverklaring met het personeel. Wat betreft IE gaat de bepaling verder dan enkel het handelen van arbeidskrachten dus moet deze in zijn geheel van toepassing blijven op onderhavige overeenkomst.
277	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	NVI vraag 49	In antwoord op vraag 49 geeft u aan dat de aansprakelijkheid, zoals benoemd in artikel 12 AVI, wordt beperkt tot € 5.000.000,- per jaar. Inschrijver constateert dat deze jaarlijkse limiet disproportioneel hoog is in verhouding tot de daadwerkelijke opdrachtwaarde en de bijbehorende risico's.  De totale geraamde waarde van de opdracht bedraagt immers € 1.000.000,- per jaar voor Perceel 1 en € 850.000,- per jaar voor Perceel 2. Aangezien er per perceel met twee leveranciers een raamovereenkomst wordt gesloten, ligt de reële verwachte contractwaarde per leverancier op circa € 425.000,- tot € 500.000,- per jaar. Een door de Opdrachtgever geëiste aansprakelijkheidslimiet van € 5.000.000,- per jaar staat daarmee gelijk aan maar liefst tien keer de jaarlijkse opdrachtwaarde per Opdrachtnemer.  Conform de Gids Proportionaliteit (Voorschrift 3.5 D en Voorschrift 3.9) dient de omvang van de geliste aansprakelijkheid en de bijbehorende verzekeringsplicht in een redelijke en proportionele verhouding te staan tot de aard, de omvang en de risico's van de opdracht. In de markt is een limiet van maximaal 1 tot 3 keer de jaarlijkse contractwaarde, dan wel een absoluut vast bedrag van maximaal € 1.250.000,- of € 1.500.000,-, te doen gebruikelijk en toereikend.  Bent u bereid uw antwoord te herzien en, in lijn met de Gids Proportionaliteit, de maximale aansprakelijkheid per jaar te verlagen naar een proportioneel bedrag € 1 mln per gebeurtenis en op jaarbasis gemaximeerd op € 1,5 mln per jaar (dan wel een bedrag gelijk aan maximaal 3 maal de in het desbetreffende jaar door Opdrachtnemer gefactureerde omzet)?  Indien nee, verzoekt Inschrijver u uw antwoorde gemotiveerd toe te lichten, met specifieke verwijzing naar de Gids Proportionaliteit.	De aansprakelijkheid wordt aangepast naar 1,25 milj. per gebeurtenis en 2,5 milj. per jaar.
278	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	NVI vraag 55	In antwoord op vraag 55 met betrekking tot de boete van €50.000 op schending van de geheimhouding (artikel 8.6 AVI), geeft u aan dat een geheimhoudingsplicht zonder enige vergelding volgens u zinloos is. U nodigt Inschrijver uit om een voorstel te doen voor een boetebedrag dat wel proportioneel is. Naar aanleiding van uw uitnodiging doet Inschrijver het volgende voorstel, waarbij wij u verzoeken met de volgende uitgangspunten in te stemmen:  1. Ten aanzien van de ter beschikking gestelde (flexibele) arbeidskrachten geldt dat wij hen vooraf een geheimhoudingsverklaring ten gunste van de Opdrachtgever zullen laten ondertekenen. Echter, anders dan bij ons eigen interne personeel, kunnen wij niet instaan voor de feitelijke (bijv. naleving hiervan op de werklocatie, aangezien zij werkzaam zijn onder uw directe leiding, toezicht en instructie (ex art. 7:690 BW). Een eventuele schending door een flexibele arbeidskracht kan dan ook niet gepaard gaan met een boete voor de Opdrachtnemer, noch kan de Opdrachtnemer hiervoor aansprakelijk worden gesteld, behalve indien de Opdrachtnemer heeft verzuimd de flexibele arbeidskracht de geheimhoudingsverklaring te laten ondertekenen. Onderschrijft u dit uitgangspunt? Zo nee, kunt u motiveren waarom u de boete bij de partij wilt neerleggen die geen toezicht op de werkvloer houdt?  2. Voor situaties waarin de Opdrachtnemer wél toerekenbaar tekortschiet (bijvoorbeeld schending door eigen intern personeel, of het verzuimen van punt 1), stelt Inschrijver voor om de huidige, disproportionele boete van €50.000,- te verlagen naar €10.000,- per overtreding. Echter, ongelimiteerde boetebepalingen zijn onwettelijk. Het is Inschrijver als beursgenoteerde onderneming, en op grond van de Corporate Governance Code in het kader van risicobeheersing, niet toegestaan om dergelijke open-eind risico's te accepteren. Kunt u instemmen met dit boetebedrag van €10.000,- per overtreding, en het maximaleren van de te verbruiken boetes tot een totaal van €30.000,- per jaar? Zo nee, waarom acht u een gemaximeerd open-eind risico proportioneel?	De boete wordt gemaximaliseerd naar € 10.000,- per overtreding. Echter neemt de aanbestedende dienst geen maximalisering op per jaar.
279	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	NVI vraag 52	In antwoord op vraag 52 (inzake artikel 11.3 AVI) bent u gedeeltelijk akkoord gegaan door de aansprakelijkheid te koppelen aan een 'toerekenbare tekortkoming'. Echter, in de daaropvolgende zin formuleert u een vrijwaring voor aanspraken van derden voor alles wat verband houdt met de uitvoering van de overeenkomst.  Inschrijver vindt deze formulering voor de vrijwaring veel te ruim en is dat dit resulteert in een disproportionele risicoverdeling. De zinsnede 'verband houden met' ontkoppelt de vrijwaringplicht al van het ware van de vereiste toerekenbare tekortkoming. Hierdoor wordt de Opdrachtnemer gebonden de Opdrachtgever te vrijwaren voor derdenclaims in situaties waarin de Opdrachtnemer zelf geen enkel verwijt treft en de schade feitelijk is ontstaan onder de leiding en het toezicht van de Opdrachtgever.  Het bij de Opdrachtnemer neerleggen van een dergelijk onbeperkt en onoverzeikbaar risico voor schade waar zij part noch deel aan heeft, is in strijd met Voorschrift 3.9 van de Gids Proportionaliteit. Aansprakelijkheid en vrijwaring dienen in elkaars verlengde te liggen.  Is de aanbestedende dienst bereid deze discrepantie te herstellen en de zin als volgt aan te passen, zodat deze in lijn is met de eerste zin van uw antwoord: 'De Opdrachtnemer vrijwaart de Opdrachtgever tegen aanspraken van derden voor schade die rechtstreeks voortvloeit uit een toerekenbare tekortkoming door het niet of niet juist nakomen van de verplichtingen in deze overeenkomst door de Opdrachtnemer, tenzij de schade het gevolg is van opzet of grove nalatigheid van de Opdrachtgever.'  Indien nee, verzoekt Inschrijver u, met specifieke verwijzing naar Voorschrift 3.9 van de Gids Proportionaliteit, uw antwoord gemotiveerd toe te lichten.	Dit is akkoord.

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
280	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	NVI vraag 61	In antwoord op vraag 61 stelt u dat onder de definitie 'Personeel' in de AIV ook de ter beschikking gestelde externe arbeidskrachten (uitzendkrachten) vallen.  Inschrijver constateert dat hierdoor een juridisch conflict ontstaat met de aard van de uitgevaarde dienstverlening (uitzendende/detacheeren ex art. 7:690 BW). Doordat de externe arbeidskracht nu als 'Personeel' van Inschrijver wordt gekwalificeerd, wordt Inschrijver in de AIV (o.a. artikelen 7.2, 22.2 en 23.1) verantwoordelijk en aansprakelijk gemaakt voor de inhoudelijke Prestaties, het dagelijkse toezicht, het disfunctioneren en het opvolgen van veiligheidsregels door de externe arbeidskracht op de werkvloer.  Aangezien de Inschrijver geen zeggenschap, leiding of toezicht heeft over de externe arbeidskracht op de werkvloer van Opdrachtgever, is het onmogelijk en onverzekerbaar om deze resultaatverplichtingen en aansprakelijkheden te dragen. Het contractueel bij de Opdrachtnemer neergelegde van werkgeversrisico's en resultaatverplichtingen waarover zij geen zeggenschap, leiding of toezicht heeft, is onverzekerbaar en levert een directe schending op van Voorschrift 3.9 van de Gids Proportionaliteit (het niet toedelen van risico's aan een partij die deze niet kan beheersen).  Is de aanbestedende dienst bereid om te bevestigen dat, ondanks het antwoord op vraag 61, de artikelen 7.2, 8.6, 11.4, 22.2, 23.1 en 23.2 uit de AIV sowieso buiten toepassing blijven voor zover deze betrekking hebben op handelingen, prestaties of ziekte van de ter beschikking gestelde externe arbeidskrachten, en dat Inschrijver voor deze groep (ouder) een inspanningsverplichting heeft voor de juiste werving en selectie? Indien nee, verzoekt Inschrijver u gemotiveerd, met specifieke verwijzing naar Voorschrift 3.9 van de Gids Proportionaliteit, uit te zetten waarom u deze risicoverdeling, ondanks het ontbreken van zeggenschap bij de Opdrachtnemer, proportioneel en verzekerbaar acht.	Aanbestedende dienst blijft bij het eerder gegeven antwoord. Daarbij dient opgemerkt te worden dat de aanbestedende dienst altijd de wte zal volgen wat betreft de verantwoordelijkheden die aan de zijde van Opdrachtgever liggen ten aanzien van de arbeidskrachten.
281	Payroll	NVI vraag 108	U geeft aan dat men aanvullende informatie die te verkrijgen is uit de portal dient toe te voegen aan de handeling, maar dat inschrijver kan zelf bepalen welke informatie zij relevant acht. Vervolgens wordt aangegeven dat er geen overbodige informatie mag worden weergegeven. Hierdoor ontstaat er bij ons verwarring over wat inschrijvers nu wel en niet in de handeling moeten opnemen, omdat hier geen duidelijke kaders aan worden gegeven. Kunt u duidelijk aangeven (1.) welke informatie relevant is, en (2.) welke informatie overbodig is?	De aanvullende informatie betreft informatie die daadwerkelijk kan bijdragen aan de laatste bullet van de doelstelling bij 2.2.1 van de aanbestedingsleidraad. Inschrijver heeft hierbij ruimte om eigen accenten te leggen en die onderdelen te tonen die naar haar oordeel toegevoegde waarde bieden voor Opdrachtgever. Aanbestedende dienst snap achter ook dat dit wellicht beter gekaderd moet worden. Om de omvang en relevantie van de ingediende informatie te borgen, wordt het criterium als volgt nader gekaderd: - De aanvullende informatie mag betrekking hebben op maximaal twee extra functionaliteiten van de portal; <b>Voorwaarden</b> Inschrijver geeft door middel van een handeling met printscreens inzicht in de portal die intuïtief is in het gebruik. Inschrijver laat zien: - Hoe een nieuwe medewerker kan worden aangemeld (payroll flexibel en payroll vast); - Hoe via de portal inzage kan worden verschaft te worden uitgevaagd in de managementrapportages (zie eis 55, pvc); - Aanvullende informatie die te verkrijgen is uit de portal (maximaal twee extra functionaliteiten van de portal) (inschrijver kan zelf bepalen welke informatie zij relevant acht).
282	Payroll	NVI vraag 108	Inschrijvers moeten hun uitwerking nu volledig herzien om aan de nieuwe vormvereisten te voldoen voor SOCC. Gezien de publicatiedatum van de NvI 2 (7 april 2026) en de huidige sluitingsdatum van de inschrijving (21 april 2026), resteert er effectief slechts een periode van twee weken (waaronder 10 werkdagen) om de definitieve antwoorden op de NvI 2 te verwerken in de kwalitatieve uitwerking. Is de aanbestedende dienst bereid om, conform de Gids Proportionaliteit (Voorschrift 3.6), de indiensttellingstermijn voor perceel 3 met minimaal 10 dagen te verlengen naar 1 mei? Dit stelt inschrijvers in staat om de aanzienlijke wijziging in de uitvoer zorgvuldig te vertalen naar een kwalitatief hoogwaardige handleiding die voldoet aan de gestelde eisen.	Niet akkoord. De aanbestedende dienst voldoet met haar planning ruimschoots aan de verplichte termijnen in de aanbestedingswet. Daarnaast is het niet mogelijk om binnen de aanbesteding één perceel een andere inschrijvingsdatum te laten hebben.
283	Payroll	NVI vraag 108	Naar aanleiding van de beantwoording van vraag 108 in de NvI 1 is de eis voor het inrichten van een testportal gewijzigd naar het aanleveren van een handleiding inclusief printscreens. In de toelichting wordt echter aangegeven dat de beoordelingscriteria (volledigheid, gebruiksvriendelijkheid, intuïtief gebruik en ontzorging) ongewijzigd blijven.  Aangezien de beoordelingscommissie de portal nu niet meer zelfstandig kan testen op 'intuïtief gebruik', 'gebruiksvriendelijkheid' en 'ontzorging' rijst de vraag hoe deze aspecten objectief en consistent worden getoetst aan de hand van een statisch document.  Kan de aanbestedende dienst nader toelichten hoe de commissie de gebruiksvriendelijkheid, ontzorging en het intuïtieve karakter van de software beoordeelt enkel op basis van printscreens, zonder de navigatiestructuur en responstijden van de portal zelf te kunnen ervaren? Graag ontvangen wij een verduidelijking op de scoringsmethode om een gelijk speelveld en objectieve beoordeling te waarborgen.	Hoewel de portal niet langer interactief wordt getest, acht Aanbestedende dienst het mogelijk om de gevraagde aspecten (gebruiksvriendelijkheid, intuïtief gebruik en mate van ontzorging) op consistente en objectieve wijze te beoordelen op basis van de aangeleverde handleiding met printscreens.  De beoordeling richt zich daarbij niet op technische aspecten zoals responstijden, maar op o.a.: - de logica en duidelijkheid van de processtappen (is het proces eenvoudig te volgen?); - de inrichting en overzichtelijkheid van schermen (zijn relevante acties en informatie direct herkenbaar?); - de mate waarin handelingen intuïtief lijken op basis van de printscreens; - en de onderbouwing van de ontzorging, bijvoorbeeld door automatisering of signalering.
284	Onderwizend personeel (alle schalen)	Vraag 80	Bent u bereid om na gunning van de aanbesteding in overleg te treden over hoe de urenregistratie van 36,86 gedeclareerde uren en de 41,47 gewerkte uren geregistreerd en welke vervolgfasespraken hieraan verbonden kunnen worden.	Urenregistratie geschiedt altijd n.a.v. de gewerkte uren.
285	Onderwizend personeel (alle schalen)	Vraag 80	Om scherp te krijgen hoe we uw uitte en antwoord dienen te lezen hierbij onze interpretatie. Een medewerker in dienst: •Krijgt 52 weken * 36,86 uur = 1.918 betaalde uren per jaar •Werkt feitelijk circa 1.659 uur (jaarwerk) •Resultaat tussen 1.918 en 1.659 (=259 uur) = vakanties + feestdagen (incl. 30 dagen verlof) •Wordt het hele jaar door betaald, ook tijdens alle schoolvakanties  Een flexkracht dient gelijkwaardig te worden beloonde: •Dient ook 52 weken per jaar betaald te worden à 36,86 uur per week •Schrijft in de praktijk: •Reer uren in de 40 lesweken (Dijn - 41,47 uur) = 1659 •Opbouw 30 vakantiedagen en bouw 30 dagen op opbouw feestdagen (259 uur) •Maar krijgt gemiddeld over het jaar hetzelfde loon als interne medewerker •Alle vakanties (zomer + kleine vakanties) zijn dus feitelijk doorbetaald (of via reservering volledig afgedekt)  Waar nu de onduidelijk ontstaat in uw uitte is als volgt is als volgt en niet gelijkwaardig aan een eigen medewerker: -Flexkracht schrijft alleen lesweken (+40 weken * 36,86 uur) = 1.474,4 uur -Opbouw 30 vakantiedagen en reservering feestdagen krijgt niet doorbetaald in kleine vakanties (259 uur) - Resultaat: lager jaarincome dan interne medewerker -> niet gelijkwaardig komt immer tekort. Want 1.474,4 + 259 = 1.706,4 uur en dient 1.918 uur te zijn.  Oms voorstel zou zijn om alle 40 effectieve lesweken en kleine vakanties door te betalen à 36,86 uur en de opbouw 30 vakantiedagen zijn voor de 6 weken zomervakantie. Hiermee beloon je gelijkwaardig en is het duidelijk voor alle inschrijver hoe hiermee om te gaan. Gaat u hiermee akkoord?  Zo niet kunt u dan verduidelijking geven hoe inschrijver dit dan dient toe passen waarbij gelijkwaardige beloning als uitgangspunt genomen wordt?	Niet akkoord. De redening die u maakt in alinea twee en drie (zie ook rood gemaakt) kloppen niet met elkaar. Indien een flexibele arbeidskracht daadwerkelijk 41,47 werkt dan schrijft deze ook de 41,47 uur. Het is aan de opdrachtnemer om te bepalen of de flexibele arbeidskracht ook daadwerkelijk de gewerkte uren uit betaald krijgt of dat zij (niet als de aanbestedende dienst) de extra uren reserveren voor doorbetaling in de vakanties.  Als extra opmerking dient toegevoegd te worden dat Yuverta uitgaat van een werkweek van 40 uur en dat de 1,47 uur professionaliseringsuren zijn (57 uur op jaarbasis).
286	Onderwizend personeel (alle schalen)	Vraag 1	U geeft aan dat een gelijkwaardig alternatief ook mogelijk is. Als inschrijver WvD lid is maar daardoor niet kan uitzenden, ziet opdrachtgever dit dan als gelijkwaardig?	Hier wordt twee dingen aan elkaar gekoppeld die volgens de aanbestedende dienst los van elkaar staan. Enerzijds wordt er een geschiktheids eis uitgevaagd. Dit is het lidmaatschap van de NBBU en ABU of gelijkwaardig. Het is aan de inschrijver om aan te tonen dat het lidmaatschap van de WvD gelijkwaardig is.  Dit staat los van het feit dat bij perceel 1 en perceel 2 twee verschillende omrekenfactoren (en ook dienstverleningstypes) worden uitgevaagd die beide door de inschrijver aangeboden dienen te worden. Dit betreft een omrekenfactor voor uitzenden met uitzendbeding en detachering (flex). Indien inschrijver bijvoorbeeld één van de twee omrekenfactoren (en ook in de uitvoering de daarbij behorende dienstverlening en verloning) niet kan leveren dan is het aan de inschrijver om te kijken of zij in combinatie kunnen inschrijven.
287	Onderwizend personeel (alle schalen)	Vraag 73	U geeft aan dat, ondanks het vervallen van de reserveringsstelselmatiek in de cao voor uitzendkrachten, richting opdrachtgever wel gewerkt kan blijven worden met een reservering in de omrekenfactor en dat separaat factureren niet wordt toegestaan.  Kunt u toelichten hoe deze systematiek zich verhoudt tot het uitgangspunt van doelmatige en marktconforme besteding, nu hiermee structureel kosten worden opgenomen in de omrekenfactor voor feestdagen die niet in alle gevallen tot uitbetaling komen (bijvoorbeeld wanneer de erkende feestdag geen werkdag betreft voor de uitzendkracht)?  In hoeverre acht u het wenselijk dat inschrijvers hierdoor genoodzaakt zijn om generieke reserveringen op te nemen die kunnen leiden tot:  hogere structurele kosten voor de aanbestedende dienst, en het opnemen van niet-benutte marges voor niet-uitbetaalde feestdagen?  Kunt u daarnaast toelichten waarom niet wordt aangesloten bij de cao-systematiek van directe uitbetaling op het moment dat het recht zich daadwerkelijk voordoet, waarbij uitsluitend de feitelijk gemaakte kosten worden doorbetaald? Dit lijkt immers beter aan te sluiten bij het principe van gelijkwaardig belonen, en het voorkomen van onnodige reserveringen en daarmee samenhangende kosten voor de aanbestedende dienst.	De keuze om te werken met een integrale omrekenfactor, waarin onder meer kostencomponenten zoals feestdagen zijn verdisconteerd, is bewust gemaakt vanuit het oogpunt van uitvoerbaarheid, transparantie en beheersbaarheid van de overeenkomst. Feestdagen die in het weekend vallen worden voorhand niet verdisconteerd in de prijs dus dan gaat het hierbij alleen om feestdagen die op een niet werkdag van de medewerker vallen.
288	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Prijzenblad	In uw antwoord 181 verwijst u naar de CAO en bijlage 9. Arbeidsvoorwaarden in een CAO kunnen soms op meerdere manieren worden geïnterpreteerd. Het formulier QWB helpt juist om de beloning van uitzendkrachten volledig en zorgvuldig af te stemmen op die van Yuverta en zorgt ervoor dat inschrijvers niets verkeerd interpreteren en de beloning compliant en transparant wordt vastgesteld. Kunt u om die reden het formulier publiceren in de volgende NVI?	Aanbestedende dienst gaat haar uiterste best doen om het formulier in te vullen. Indien dit lukt wordt dit formulier op 7 april gepubliceerd.
289	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	NvI 1 vraag 55 en 146	Uit uw antwoord op vraag 55 en 146 leiden wij af dat er een boete kan worden opgelegd aan Opdrachtnemer in geval een schending van de geheimhoudingsplicht door de inhuurkracht. Dit is voor Inschrijver onacceptabel om de volgende redenen. Voor inhuurkrachten die aan u ter beschikking worden gesteld geldt dat zij onder uw leiding en toezicht werken. 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 inhuurkracht als zij aan het werk zijn 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. In dit Voorschrift is bepaald dat de aanbestedende dienst het risico dient te alloceren bij de partij die het risico het beste kan beheersen of beïnvloeden, waarbij de vraag het risico voor een van beide partijen in redelijkheid onder reële voorwaarden verzekerbaar is. Voor Inschrijver geldt dat dergelijke boetes onverzekerbaar zijn en aangezien de gedachteerden onder uw leiding en toezicht werken, bent u de partij die bij machte is om dit risico te beheersen en te beïnvloeden. Op basis hiervan zijn wij dan ook van mening dat het opleggen van een boete aan opdrachtnemer in geval van schending van de geheimhoudingsplicht door de inhuurkracht in strijd is met het proportionaliteitsbeginsel. Wij verzoeken u dan ook dringend om het antwoord op deze vraag te herzien en te bevestigen dat de boete voor schending van de geheimhoudingsplicht door de inhuurkracht alleen kan worden opgelegd, indien Opdrachtnemer heeft verzuid om de geheimhoudingsverklaring te ondertekenen door de inhuurkracht. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, dan verzoeken wij u om uitgebreid te motiveren op basis waarvan u van mening bent dat dit niet in strijd is met het proportionaliteitsbeginsel.	Aanbestedende dienst blijft bij het eerder gegeven antwoord. De boete wordt gemaximaliseerd naar € 10.000,- per overtredding. Echter neemt de aanbestedende dienst geen maximalisering op per jaar.

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
290	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Nvl 1, vraag 225	Inschrijver gaat er vanuit dat opdrachtgever rekening houdt met overmacht zoals ziekte of afwezigheid op basis van gegronde redenen?	Ja, mits Opdrachtnemer de afwezigheid bij Opdrachtgever meldt.
291	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Nadere specificatie verwachte uitgaven per locatie	Kunt u nader specificeren op hoeveel afzonderlijke locaties binnen de genoemde regio's de meeste uitgaven worden verwacht? Momenteel zijn enkel de regio's bekend, maar voor een adequate capaciteits- en planningsinschatting ontvangen wij graag meer inzicht in de spreiding en het aantal concrete locaties per regio.	Helaas kunnen we niet op voorhand zeggen waar de uitgaven ontstaan. Zie wel de bijlagen die bij deze nota zijn gepubliceerd over de inhuur Yuveta.
292	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Vervolg vraag 157	In uw antwoord op vraag 157 geeft u aan dat de prestatiebeoordeling plaatsvindt op basis van de feitelijke inzet en het functioneren van de ingezette medewerker. In uw antwoord op vraag 43 geeft u echter aan dat de prestaties van uitzendkrachten niet onder de contractuele diensten vallen omdat zij onder leiding en toezicht van Opdrachtgever werken. Kunt u toelichten hoe deze twee antwoorden zich tot elkaar verhouden, en bevestigen of het functioneren van de uitzendkracht wel of niet wordt beschouwd als een door Opdrachtnemer te leveren contractuele prestatie?	U heeft gelijk dat de consistentie ontbreekt in het antwoorden. We bevestigen dat artikel 22 van de AIV toeziet op de zelf te verrichten diensten. Echter valt de dienstverlening van de externe medewerker wel degelijk onder de te leveren prestaties van de Opdrachtnemer.
293	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Vervolg vraag 52 en 161	Kunt u tevens bevestigen dat ook de vrijwaring voor aanspraken van derden uitsluitend geldt voor schade die rechtstreeks voortvloeit uit een aan Opdrachtnemer toerekenbare tekortkoming?	Zie antwoord op vraag 279.
294	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Vervolg vraag 55, 146 en 164	Op basis van uw antwoord zijn wij bereid een boetedebiting te accepteren, mits het bedrag proportioneel is en in verhouding staat tot de feitelijke invloed die Opdrachtnemer binnen het uitzendmodel kan uitoefenen. Gezien het tijdelijke karakter van de inzet en het ontbreken van leiding en toezicht over de flexibele arbeidskrachten stellen wij voor om het boetedebied te bepalen op € 2.500,- per overtredding, met een maximum van € 10.000,- per jaar. Indien aanbestedende dienst hierna niet akkoord kan gaan, vernemen wij graag met welke bedragen u wel bereid bent akkoord te gaan.	Niet akkoord. De boete wordt gemaximaliseerd naar € 10.000,- per overtredding. Echter neemt de aanbestedende dienst geen maximalisering op per jaar.
295	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Vervolg vraag 165	In uw reactie geeft u aan dat Opdrachtnemer aansprakelijk blijft omdat zij formeel werkgever is. Onze vraag ziet echter op het feit dat Opdrachtnemer in het uitzendmodel geen leiding, toezicht of toegang heeft tot de vertrouwelijke informatie waarop artikel 5.8 betrekking heeft. Kunt u toelichten op welke wijze Opdrachtnemer aansprakelijkheid zou kunnen dragen voor een verplichting waar zij feitelijk geen invloed op kan uitoefenen, geen instructies over kan geven en geen controle over heeft? Daarnaast vernemen wij graag waarom een rechtstreekse geheimhoudingsverklaring tussen Opdrachtgever en de flexkracht, die wel invloed en toezicht heeft, niet als passende borging wordt beschouwd?	Opdrachtgever gaat een overeenkomst aan met de opdrachtnemer voor inhuur van personeel, waarbij de opdrachtgever de formele werkgever blijft. De formele werkgever draagt vanuit die rol bepaalde risico's, zoals het risico dat zijn personeel (dat formeel bij hun in dienst is) zich aan de regels houdt. Om die reden wordt er ook gesteld in artikel 8.5 dat opdrachtnemer ervoor zorgt dat personeel geheimhoudingsverplichting moet tekenen. Maar dat de boete die daarop vanuit opdrachtgever op de opdrachtnemer wordt gelegd als een personeelslid geheimhouding schendt niet te verhalen is op het personeelslid (tenzij opzet of bewuste roekeloosheid), wil niet zeggen dat opdrachtgever dit niet met de opdrachtnemer kan of zelfs moet afspreken. Zonder enige boete richting de opdrachtnemer, heeft de getekende geheimhoudingsverklaring met de werknemer ook weinig nut en effect. Opdrachtnemer zal zelf gevolgen moeten verbinden aan het schenden van de getekende geheimhoudingsverklaring met het personeel.
296	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Vervolg vraag 59	In uw beantwoording op vraag 59 geeft u aan dat artikel 5.8 ziet op de beoordeling of de ingezette arbeidskracht voldoet aan de vooraf gestelde eisen en het gevraagde profiel. In uw antwoord op vraag 166 stelt u echter dat goedkeuring van gewerkte uren en betaling van facturen geen inhoudelijke goedkeuring van de geleverde dienst impliceert en dat Opdrachtgever ook n goedgekeurde uren en kwaliteit van het functioneren van de arbeidskracht kan beoordelen. Kunt u toelichten hoe deze twee antwoorden zich tot elkaar verhouden? Met name vernemen wij graag of artikel 5.8 uitsluitend ziet op een toets aan vooraf gestelde eisen en profiel (zoals in uw antwoord op vraag 59) of dat het tevens ziet op een doorlopende inhoudelijke beoordeling van het functioneren en de kwaliteit van de werkzaamheden op locatie (zoals in uw antwoord op vraag 166)?	Aanbestedende dienst is van mening dat het antwoord op vraag 59 en 166 in lijn met elkaar liggen. In het gevraagde profiel kunnen bijvoorbeeld competenties staan benoemd die niet naar voren komen in het functioneren van de externe arbeidskracht, functioneren van de arbeidskracht is pas echt meetbaar wanneer arbeidskracht werkzaamheden verricht op locatie/dienst.
297	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Vervolg vraag 56	In het antwoord op vraag 56 stelt aanbestedende dienst dat volstaan kan worden met het verstrekken van N-nummer/kenmerk en afgifdatum Of een verklaring dat een geldige VOG is gecontroleerd, terwijl in het antwoord op vraag 128 en 214 een dergelijke verklaring niet voldoende lijkt te zijn en het N-nummer en de afgifdatum vereist blijft. Deze antwoorden lijken tegenstrijdig. Wat wenst aanbestedende dienst te ontvangen aangaande VOG's?	De aanbestedende dienst wenst graag een N-nummer/kenmerk en afgifdatum te ontvangen.
298	Payroll	Bijlage 6 - algemene inkoopvoorwaarden FSR v5.0 - Geheimhouding	Opdrachtnemer heeft geen invloed op de aanname van de flexibele arbeidskracht. Daarnaast heeft opdrachtnemer geen leiding en toezicht over de flexibele arbeidskrachten, waardoor hij niet kan toezien op dat de flexibele arbeidskracht zich houdt aan de geheimhoudingsverklaring. Opdrachtnemer verzoekt opdrachtgever dit artikel te herzien.	Opdrachtgever gaat een overeenkomst aan met de opdrachtnemer voor inhuur van personeel, waarbij de opdrachtgever de formele werkgever blijft. De formele werkgever draagt vanuit die rol bepaalde risico's, zoals het risico dat zijn personeel (dat formeel bij hun in dienst is) zich aan de regels houdt. Om die reden wordt er ook gesteld in artikel 8.5 dat opdrachtnemer ervoor zorgt dat personeel geheimhoudingsverplichting moet tekenen. Maar dat de boete die daarop vanuit opdrachtgever op de opdrachtnemer wordt gelegd als een personeelslid geheimhouding schendt niet te verhalen is op het personeelslid (tenzij opzet of bewuste roekeloosheid), wil niet zeggen dat opdrachtgever dit niet met de opdrachtnemer kan of zelfs moet afspreken. Zonder enige boete richting de opdrachtnemer, heeft de getekende geheimhoudingsverklaring met de werknemer ook weinig nut en effect. Opdrachtnemer zal zelf gevolgen moeten verbinden aan het schenden van de getekende geheimhoudingsverklaring met het personeel.  <i>Opmerking: Waarom is deze vraag niet in de eerste nv gesteld? Zie aanbestedingsleidraad 3.5.</i>
299	Payroll	Bijlage 6 - algemene inkoopvoorwaarden; aansprakelijkheid	Opdrachtgever is voor payrollkrachten op gelijke voet en wijze aansprakelijk als voor medewerkers die bij opdrachtgever in dienst zijn. Kan de aanbestedende dienst dit bevestigen? Zo nee, kunt u uw zienswijze aangeven?	Aanbestedende dienst kan dit bevestigen voor zover de verantwoordelijkheid, aansprakelijkheid en zorgplicht op de opdrachtgever uit de wet volgt.  <i>Opmerking: Waarom is deze vraag niet in de eerste nv gesteld? Zie aanbestedingsleidraad 3.5</i>
300	Payroll	Bijlage 6 - algemene inkoopvoorwaarden FSR v5.0 indirecte schade; aansprakelijkheid	Om de impact van dit artikel goed te kunnen beoordelen heeft opdrachtnemer een verdiepende vraag: welke schade ziet aanbestedende dienst in relatie tot de payroll dienstverlening?	Het is de aanbestedende dienst onduidelijk in welke context deze vraag wordt gesteld. Helaas ontbreekt duidelijke verwijzing naar het artikelnummer van de algemene inkoopvoorwaarden waardoor deze vraag niet beantwoord kan worden.
301	Payroll	Algemene inkoopvoorwaarden 8.6; aansprakelijkheid	Gezien volume payroll aanbesteding is een boete van €50.000 proportioneel veel. Opdrachtnemer verzoekt aanbestedende dienst om deze te herzien.	De boete wordt gemaximaliseerd naar € 10.000,- per overtredding. Echter neemt de aanbestedende dienst geen maximalisering op per jaar.  <i>Opmerking: Waarom is deze vraag niet in de eerste nv gesteld? Zie aanbestedingsleidraad 3.5</i>
302	Payroll	Algemene inkoopvoorwaarden 11.3; aansprakelijkheid	Opdrachtnemer heeft de verplichting van de verzekeringssmaatschappij om van de opdrachtgever een vrijwaring te vragen voor de (gevolgen van) bedrijfsongevallen. Bent u bereid om uw antwoord te herzien en dat de aansprakelijkheid niet zal gelden voor gevolgschade, gedeefde winst, geleiden verlies, gemiste besparingen, schade door bedrijfsstagnatie en reputatieschade? Bent u bereid om Opdrachtnemer te vrijwaren voor alle gevolgen van bedrijfsongevallen overkomen door payrollkrachten?	Dergelijke absolute vrijwaring kan niet worden gegeven. Wel kan er gezegd worden dat opdrachtgever verantwoordelijk is voor hetgeen vanuit de wet hoort onder de verantwoordelijkheid en zorgplicht van de opdrachtgever en kan daarvoor dan ook op worden aangesproken.
303	Payroll	Algemene inkoopvoorwaarden 23.3; aansprakelijkheid	Opdrachtnemer heeft een aanvullende vraag naar aanleiding van uw antwoord. Indien er sprake is van een persoonsverwisseling, wie is daarvoor aansprakelijk?	In geval van persoonsverwisseling geldt als uitgangspunt dat Opdrachtnemer verantwoordelijk is voor een deugdelijke identificatie en verificatie van de identiteit van de ter beschikking gestelde medewerker.
304	Payroll	AIV (Bijlage 6), artikelen 7 t/m 12; Aansprakelijkheid & boetesausules bij payroll	Naar aanleiding van uw antwoorden op de vragen 140 t/m 146 verzoeken wij u om nadere verduidelijking. Payrollmedewerkers verrichten hun werkzaamheden onder leiding en toezicht van opdrachtgever (art. 7:658 lid 4 BW).  Kunt u bevestigen dat deze wettelijke verdeling van verantwoordelijkheden leidend is bij perceel 3, en dat schade die voortvloeit uit het handelen van payrollmedewerkers onder uw leiding en toezicht niet onder de aansprakelijkheid van opdrachtnemer valt?  Daarnaast verzoeken wij u te bevestigen dat een boete wegens overtredding van geheimhoudingsverplichtingen proportioneel wordt vastgesteld, mede omdat de opdrachtnemer geen directe gedragsaansturing heeft over payrollmedewerkers. Indien mogelijk ontvangen wij graag een nadere duiding of handreikende van het door u gehanteerde boetedebied.	De boete wordt gemaximaliseerd naar € 10.000,- per overtredding. Echter neemt de aanbestedende dienst geen maximalisering op per jaar.
305	Payroll	PvE eis 5 en PvE eis 12; VOG kosten	In uw antwoord op vraag 104 geeft u aan dat VOGkosten niet separaat mogen worden gefactureerd, terwijl in uw antwoord op vraag 134 wordt bevestigd dat de opdrachtnemer de VOGaanvraag initieert. Het aantal VOGaanvragen is afhankelijk van instroom en mutaties die door opdrachtgever worden bepaald, wat leidt tot onvoorspelbare kosten.  Kunt u alsnog bevestigen dat VOGkosten bij perceel 3 separaat mogen worden gefactureerd, gezien:  het wettelijk verplichte karakter van de VOG binnen het onderwijs,  de variabele en door opdrachtgever bepaalde instroom, en  het risico op een te hoge of te lage reservering binnen de omrekenfactor?  Indien dit niet akkoord is, kunt u toelichten waarom juist deze specifieke wettelijke kosten niet afzonderlijk mogen worden doorbelast?	Het antwoord op vraag 104 is te kort door de bocht. Perceel 1 en 2 mogen geen aparte facturen worden ingediend voor de VOG deze kosten vallen bij de Opdrachtnemer voor Perceel 3 is dit wel het geval de kosten van de VOG vallen bij Payroll bij de Opdrachtgever.
306	Payroll	Aanbestedingsleidraad, paragraaf 4.5.2 geschiktheidseis 3; Referentie-eis & inzet holdingentiteiten	In uw antwoord op vraag 138 geeft u aan dat referenties van een andere entiteit binnen de holding alleen mogen worden gebruikt wanneer deze entiteit ook daadwerkelijk de betreffende werkzaamheden gaat uitvoeren. Binnen onze holdingstructuur zijn taken zoals juridisch werkgeverschap, loonverwerking en pensioenerkering organisatorisch verdeeld over verschillende werkmaatschappijen. Hierdoor kan een referentie afkomstig zijn uit een andere werkmaatschappij dan de entiteit die uiteindelijk juridisch werkgever wordt in de uitvoering.  Kunt u bevestigen dat een referentie afkomstig uit een andere werkmaatschappij binnen dezelfde holding wordt geaccepteerd, mits:  de holding als geheel aantoonbaar beschikt over de relevante payrollervaring, en  de uitvoerende werkmaatschappij in de opdracht voldoet aan alle arbeidsvoorwaardelijke en juridische eisen?  Indien uw eerdere antwoord strikt vereist dat de referentieverstrekker exact dezelfde rol moet uitvoeren in de opdracht, kunt u toelichten hoe dit zich verhoudt tot holdingconstructies waarin payrollwerkzaamheden en klantbeheer doelbewust zijn gescheiden ingericht?	Het is toegestaan om referenties van andere entiteiten binnen de holding of van derden te gebruiken, mits wordt voldaan aan artikel 2.04 Aanbestedingswet. Dit betekent dat, indien een inschrijver zich beroept op de ervaring van een andere entiteit (bijvoorbeeld een werkmaatschappij) of onderaannemer binnen de holding, deze entiteit ook daadwerkelijk de betreffende werkzaamheden zal uitvoeren waarop de referentie betrekking heeft. Het enkele feit dat de holding als geheel over de gevraagde ervaring beschikt, is onvoldoende. De inschrijver dient aan te tonen dat hij gedurende de uitvoering daadwerkelijk kan beschikken over de middelen en capaciteit van de betreffende entiteit. Dit dient tevens te worden opgenomen in het UEA. Referenties uit samenwerkingen met onderaannemers binnen de holding zijn derhalve alleen toegestaan indien deze onderaannemer ook daadwerkelijk wordt ingezet bij de uitvoering van de opdracht.

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
307	Payroll	Aanbestedingsleiraad, paragraaf 4.5.2 geschiktheidsbepaling 4 en PVE eis 6, Toepassing cao/WAB bij payroll	<p>Naar aanleiding van uw antwoorden op NV1 vraag 132 en 137 verzoeken wij u uw standpunt voor perceel 3 te herzien en aan te passen.</p> <p>Voor payroll geldt op grond van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) een eigen wettelijk kader, zoals vastgelegd in artikel 7:692a Burgerlijk Wetboek (BW). Op basis hiervan hebben payrollmedewerkers recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de opdrachtgever.</p> <p>Voor perceel 3 betekent dit dat de arbeidsvoorwaarden worden gebaseerd op de cao MBO. Daarmee zijn de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder beloning, arbeidstijden, verlof en overige arbeidsvoorwaarden, reeds wettelijk en cao-technisch geborgd.</p> <p>De verplichting tot toepassing van de ABU- of NBBU-cao achten wij binnen dit kader dan ook niet passend en niet noodzakelijk. De wetgever heeft met de invoering van de WAB expliciet onderscheid gemaakt tussen uitzendende (artikel 7:690 BW) en payroll (artikel 7:692 BW + v. BW), waarbij payroll niet langer onder het uitzendingsregime valt, maar onder een regime waarin payrollmedewerkers aanspraak hebben op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies bij de opdrachtgever.</p> <p>Wij begrijpen dat u waarde hecht aan zaken als opzegtermijnen, rechtspositionele bepalingen en rechtszekerheid. Deze aspecten worden binnen payroll echter reeds geborgd via het reguliere arbeidsrecht (Boek 7 BW), waaronder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>de wettelijke regels omtrent opzegging en ontslag (artikelen 7:669 t/m 7:686a BW);</li> <li>de ketenregeling (artikel 7:668a BW);</li> <li>loondoorbetaling bij ziekte (artikel 7:629 BW).</li> </ul> <p>Daarnaast worden de arbeidsvoorwaarden verder ingevuld via de cao MBO, die rechtstreeks van toepassing is op de inlenersbetaling conform artikel 7:692a BW.</p> <p>Een verplicht lidmaatschap van de ABU of toepassing van de ABU/NBBU-cao leidt in dit kader niet tot aanvullende bescherming of meerwaarde voor de ingezette medewerkers of voor u als opdrachtgever.</p> <p>Wij gaan ervan uit dat een verplichting tot toepassing van de ABU/NBBU-cao voor perceel 3 komt te vervallen, aangezien hiermee geen aanvullende zekerheid wordt gecreëerd ten opzichte van het reeds geldende wettelijke payrollkader, zoals vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek en de Wet arbeidsmarkt in balans. <del>Kunt u dit bevestigen?</del></p>	<p>Wij begrijpen uw redenering ten aanzien van het wettelijke kader rondom payroll en de toepassing van de Wet arbeidsmarkt in balans. Het klopt dat payrollmedewerkers op grond van artikel 7:692a BW recht hebben op ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als werknemers in dienst van de opdrachtgever en dat, in dit geval, de cao mbo hierin een belangrijke basis vormt.</p> <p>Desondanks zien wij op dit moment geen aanleiding om ons standpunt voor perceel 3 te herzien.</p> <p>De verplichting tot toepassing van de ABU- of NBBU-cao en het bijbehorende lidmaatschap is door ons niet uitsluitend opgenomen vanuit het perspectief van arbeidsvoorwaarden, maar juist ook vanuit het bredere kader van borging van kwaliteit, rechtszekerheid en uniforme uitvoering. Deze cao's bevatten aanvullende afspraken en waarborgen die bijdragen aan transparantie, eenduidigheid en een betrouwbare uitvoering van de dienstverlening, ook in situaties die niet volledig worden afgedekt door het reguliere arbeidsrecht of de cao mbo.</p> <p>Daarnaast biedt aansluiting bij een brancheorganisatie zoals ABU of NBBU extra zekerheid ten aanzien van naleving, toezicht en professionaliteit van de opdrachtnemer. Dit achten wij van wezenlijk belang binnen de scope en risico's van deze opdracht.</p> <p>Wij handhaven derhalve de gestelde eis ten aanzien van toepassing van de ABU- of NBBU-cao en het bijbehorende lidmaatschap.</p>