

Nota van Inlichtingen -3- 'Uitzendkrachten tot en met schaal 8'

Referentie: IBMN-2025-BUN-CM-002

Gemeente Scherpenzeel, Vijfheerenlanden en Woudenberg

Datum : dinsdag 2 december 2025

Vraag	Verwijzing	Vraag	Antwoord
1	Nvl 2 - vraag/antwoord 26, 27, 54 en 93	In de Nota van Inlichtingen geeft u bij de vragen 26, 27, 54 en 93 gelijkluidende antwoorden met betrekking tot verplichte scholing. U stelt daar – na consultatie van de SNCU – dat "alle kosten voor het volgen van de cursus voor het uitzendbureau zijn" en dat opleidingsuren voor rekening van Opdrachtgever zijn "indien dat niet onder werktijd kan". Inschrijver kan zich niet verenigen met dit standpunt, omdat dit voorbijgaat aan de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (WTV) in relatie tot de opdrachtgeversrol. Op grond van artikel 7:611a BW en de WTV geldt dat scholing die op grond van de wet of Cao verplicht is voor de functie, kosteloos aan de werknemer moet worden aangeboden. Dit betreft zowel de studiekosten als de studietijd (die als arbeidstijd kwalificeert). Wanneer Opdrachtgever specifieke eisen stelt (zoals VCA, specifieke systeemtrainingen of andere certificaten genoemd in eis 34), kwalificeert dit als verplichte scholing noodzakelijk voor de uitoefening van de functie. Hoewel Inschrijver (als formeel werkgever) moet borgen dat de werknemer deze kosten niet betaalt, is het in de verhouding Opdrachtgever-Opdrachtnemer niet reëel dat Opdrachtnemer de 'out-of-pocket' cursuskosten draagt voor opleidingen die specifiek door Opdrachtgever worden geëist. Deze kosten zitten niet verdisconteerd in het tarief/de omrekenfactor. Daarnaast kwalificeren opleidingsuren voor verplichte scholing altijd als arbeidstijd, ongeacht of deze tijdens of buiten reguliere roosters worden gevolgd. Kunt u op basis van bovenstaande bevestigen dat: De daadwerkelijke cursuskosten (factuur van de opleider) voor door Opdrachtgever verplicht gestelde of noodzakelijk geachte scholing separaat aan Opdrachtgever mogen worden doorbelast (op basis van kostprijs)? Op die manier betalen ook alleen die afdelingen/gemeenten waar dit speelt de kosten. De aan de opleiding bestede uren (zowel tijdens als buiten reguliere werktijd) kwalificeren als arbeidstijd en als gewerkte uren tegen het geldende tarief aan Opdrachtgever gefactureerd mogen worden? Indien u vasthoudt aan uw standpunt dat de cursuskosten voor rekening van het uitzendbureau zijn, verzoeken wij u, ook om een ongelijk speelveld te voorkomen, aan te geven om hoeveel kosten dit gaat (in factuurbedragen en opleidingsuren), zodat inschrijvers uitgaan van dezelfde kosten. We verzoeken u tevens de mogelijkheid te bieden deze kostenpost te herijken wanneer de werkelijke kosten in de praktijk substantieel afwijken.	Dat kunnen wij bevestigen. En gaan dus mee met de hiernaast genoemde punten.

2	Nvl 2 - vraag/antwoord 80	Gezien de complexiteit en het belang van de in totaal 16 subvragen in de subgunningscriteria, ervaren wij dat de huidige limiet van zes (6) A4-pagina's (Arial 11) de mogelijkheid beperkt om een volledige, gedetailleerde en onderbouwde beantwoording te leveren. Het bieden van concrete praktijkvoorbeelden en gedetailleerde procesbeschrijvingen is essentieel om u in staat te stellen de kwaliteit van onze aanpak en de daadwerkelijke meerwaarde voor de gemeenten Scherpenzeel, Vijfheerenlanden en Woudenberg correct te beoordelen. Om u optimaal in staat te stellen het onderscheid in kwaliteit tussen de inschrijvingen helder te herkennen en te beoordelen, verzoeken wij u om akkoord te gaan met een verruiming naar maximaal acht (8) A4-pagina's in totaal met een lettergrootte 10 (Arial). Gaat u akkoord met in totaal 8 pagina's A4 met lettergrootte 10?	Akkoord met in totaal 8 pagina's met lettergrootte 11 (Arial).
3	Nvl 2 - vraag/antwoord 89	In de tweede Nota van Inlichtingen constateert Inschrijver een tegenspraak tussen de antwoorden op vraag 68 en vraag 89. Bij vraag 68 bevestigt u ""Ja"" op de vraag of u gehouden bent ex artikel 12a Waadi om Opdrachtnemer te voorzien van alle (gewijzigde) arbeidsvoorwaarden geldend bij Opdrachtgever. Artikel 12a Waadi legt deze informatieplicht dwingendrechtelijk bij de inlenende partij, ongeacht de openbaarheid van de bron (zoals de Cao). Echter, in uw antwoord op vraag 89 geeft u aan dat punt 2 en 3 (de verantwoordelijkheid voor het monitoren en informeren) alléén gelden voor lokale arbeidsvoorwaarden en niet voor de Cao Gemeenten, met als argument dat dit een openbaar document is. Dit antwoord staat haaks op uw bevestiging bij vraag 68 en de wettelijke verplichting uit de Waadi. Voor een correcte toepassing van de inlenersbeloning/gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden is het essentieel dat Opdrachtgever (de inlener) formeel bevestigt welke wijzigingen per welke datum worden doorgevoerd binnen de organisatie. Kunt u – in lijn met uw antwoord op vraag 68 en artikel 12a Waadi – bevestigen dat uw antwoord op vraag 89 wordt herzien? Concreet verzoeken wij u te bevestigen dat de Opdrachtgever verantwoordelijk is voor het tijdig en volledig informeren van Opdrachtnemer over alle wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden die van invloed zijn op de beloning van de uitzendkracht, dus inclusief wijzigingen voortvloeiend uit de Cao Gemeenten?	Wij kunnen dit bevestigen en zijn akkoord.

4	Nvl 2 - vraag/antwoord 101	Aangezien u er naar streeft (maar dit niet kan garanderen) de arbeidsvoorwaarden tijdens de tweede Nvl aan te leveren verzoeken wij u dringend uw standpunt met betrekking tot inschrijven op basis van prijspeil 2026 te herzien en inschrijving op basis van 2025 toe te staan en na gunning te bespreken hoe aanvullende arbeidsvoorwaarden worden verwerkt in de tariefstelling. Indien u dit niet toestaat verzoeken we u het volgende: a) De bandbreedte van de GGO is gebaseerd op prijspeil 2025. Bij vasthouden aan prijspeil 2026 voor inschrijving wordt de GGO met 8% verhoogd (zowel onderkant range als bovenkant range) om recht te doen aan het effect van gelijke arbeidsvoorwaarden die worden opgenomen in de omrekenfactor; b) inschrijvers nemen in de omrekenfactor de volgende elementen op: - reservering voor vakantiedagen, feestdagen, ziekte en leegloop - reservering voor IKB - reservering voor pensioen conform regeling uitzendCAO, transitievergoeding, werkgeverslasten c) Aanvullende arbeidsvoorwaarden die op grond van gelijkwaardigheid van toepassing zijn maar niet in de omrekenfactor opgenomen kunnen worden worden separaat gefactureerd. Dit betreft: pensioencompensatie, aanvullende regelingen voor bv ouderschapsverlof of geboorteverlof, eventuele bijdrage zorgverzekering, thuiswerkvergoeding etc. Deze kunnen namelijk niet vertaald worden naar een percentage in de kostprijs (omdat ze veelal niet te vertalen zijn als een percentage van het loon). Gaat u akkoord met dit voorstel. Indien u hier niet mee akkoord gaat kunt u dan aangeven hoe u omgaat met deze punten?	In bijlage 1 bij deze Nota van Inlichtingen stellen wij de overzichten, conform de opmaak van het document Standaard uitvraag Gelijkwaardige Beloning (SUGB), per individuele gemeente (Scherpenzeel, Vijfheerenlanden en Woudenberg) ter beschikking. Alle relevante informatie ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden is hierin opgenomen zodat het daarmee mogelijk is om uw inschrijving te baseren op prijspeil 2026. Inschrijvers dienen inderdaad in de omrekenfactor de volgende elementen te verwerken (zoals door u genoemd onder b), te weten: - reservering voor vakantiedagen, feestdagen, ziekte en leegloop - reservering voor IKB - reservering voor pensioen conform regeling uitzendCAO, transitievergoeding, werkgeverslasten Tevens moet hier de bijdrage zorgverzekering (zoals door u genoemd onder c) aan worden toegevoegd. Alle overige zaken genoemd onder c), te weten pensioencompensatie, aanvullende regelingen voor bv ouderschapsverlof of geboorteverlof, thuiswerkvergoeding etc. dienen apart gefactureerd te worden. Deze kunnen enkel in rekening worden gebracht indien dit bij de desbetreffende uitzendkracht, die op dat moment wordt ingezet, van toepassing is. Tenslotte is geïnventariseerd welke uitzendkrachten (op basis van de huidige stand van 1 december) in aanmerking komen voor migratie. Voor Woudenberg en Scherpenzeel geldt dat er geen migratiekandidaten zijn. Voor gemeente Vijfheerenlanden wel. In bijlage 2 treft u een verwacht overzicht aan van deze kandidaten. Op basis van de beschikbaar gestelde overzichten en de duidelijkheid wat wel en niet in de omrekenfactor verwerkt dient te worden zijn wij van mening dat de GGO hierop niet verder aangepast hoeft te worden.
5	NVI 1 Vraag 46	Hartelijk dank voor uw antwoord op de vraag en de inspanning om het eenduidig in kaart brengen van uw andere (al dan niet lokale) voorwaarden. Kunt u bij het aanleveren van deze voorwaarden per component alstublieft ook aangeven welke arbeidsvoorwaarden separaat bij u in rekening gebracht mogen worden en welke arbeidsvoorwaarden in de omrekenfactor opgenomen dienen te worden? Dit is belangrijk in het kader van een eerlijk prijsvergelijk. Ons advies is om structurele vergoedingen die voor alle medewerkers van toepassing zijn (zoals vakantiedagen, feestdagen en het IKB) in de omrekenfactor op te nemen. Voor alle incidentele, niet structurele vergoedingen (zoals tegemoetkoming ziektekosten, opleiding en andere aanspraken) adviseren wij om deze separaat te factureren.	In bijlage 1 bij deze Nota van Inlichtingen stellen wij de overzichten, conform de opmaak van het document Standaard uitvraag Gelijkwaardige Beloning (SUGB), per individuele gemeente (Scherpenzeel, Vijfheerenlanden en Woudenberg) ter beschikking. Alle relevante informatie ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden is hierin opgenomen zodat het daarmee mogelijk is om uw inschrijving te baseren op prijspeil 2026. Inschrijvers dienen inderdaad in de omrekenfactor de volgende elementen te verwerken (zoals door u genoemd onder b), te weten: - reservering voor vakantiedagen, feestdagen, ziekte en leegloop - reservering voor IKB - reservering voor pensioen conform regeling uitzendCAO, transitievergoeding, werkgeverslasten Tevens moet hier de bijdrage zorgverzekering (zoals bij vraag en antwoord 4 genoemd onder c) aan worden toegevoegd. Alle overige zaken genoemd bij vraag en antwoord 4 onder c), te weten pensioencompensatie, aanvullende regelingen voor bv ouderschapsverlof of geboorteverlof, thuiswerkvergoeding etc. dienen apart gefactureerd te worden. Deze kunnen enkel in rekening worden gebracht indien dit bij de desbetreffende uitzendkracht, die op dat moment wordt ingezet, van toepassing is.
6	NVI Vraag 56	Goed om te horen dat u kunt instemmen met het doorvoeren van wettelijke wijzigingen. In uw antwoord gaat u niet in op de vraag of wijzigingen als gevolg van cao (van de inlener of voor uitzendkrachten) of rechtspraak ook zijn toegestaan. Kunt u dat ook bevestigen?	Alle wettelijke wijzigingen (inclusief CAO van inlener/uitzendkracht) die betrekking hebben op de arbeidsvoorwaarden die zijn meegenomen in de omrekenfactor mogen worden aangepast.

7	NvI 1 vraag 16, / Aanbestedings-document, par. 5.1, wens B	In het verlengde van deze vraag willen wij u ook m.b.t. tot een andere deelvraag van Wens B om verheldering vragen. De deelvraag "Hoe de samenwerking met de opdrachtgever wordt georganiseerd" is op diverse manieren te interpreteren. De deelvragen die hierop volgen geven bijvoorbeeld allemaal antwoord op die eerste deelvraag. Kunt u -om overlap in antwoorden te voorkomen- aangeven welke thema's inschrijvers hier moeten beschrijven?	Bullit 2 tot en met 5 zijn inderdaad de uitwerking van bullit 1. En daarnaast biedt bullit 1 nog ruimte om overige samenwerkingsaspecten te benoemen die voor opdrachtnemer relevant zijn.
8	NvI 1 - vraag 25, 46, 61, 69, 101	U geeft aan dat u voornemens bent bij de 2e Nota van Inlichtingen de informatie te verstrekken van 'de andere (al dan niet lokale) voorwaarden. Inschrijvers hebben dan nog maar relatief kort de tijd om deze informatie te verwerken en hun prijs te bepalen. Bent u bereid om de planning voor deze aanbesteding hierop aan te passen en inschrijvers iets meer tijd te geven, door de deadline voor indienen te verplaatsen naar begin januari? Indien nee, waarom niet?	Gezien de uiterste ingangsdatum van de overeenkomst van 1 april 2026 is het niet mogelijk om de sluiting te verplaatsen naar begin januari. Dit zet de verdere planning en implementatie teveel onder druk. Wij hebben nog kritisch gekeken naar onze eigen planning en zijn bereid <u>de datum voor de sluiting van de aanbesteding te verschuiven naar maandag 22-12-2025 uiterlijk 11:00 uur</u> . TenderNed zal hierop worden aangepast. Dat betekent dat u na publicatie van deze Nota nog nagenoeg 20 dagen de tijd heeft om uw inschrijving rond te maken.
9	NvI 1 - vraag 26, 27 en 54	In uw antwoord op vraag 27 en 54 geeft u aan dat alle opleidingskosten voor opdrachtnemer zijn en dat u hiervoor advies heeft ingewonnen bij de SNCU. Toch is het in de branche zeer ongebruikelijk om dit allemaal bij opdrachtnemer neer te leggen. Gebruikelijk is dat opdrachtnemer bij start van de opdracht zij een uitzendkracht voorstellen die voldoet aan alle eisen uit het functieprofiel (ook de opleidingseisen). Aanvullende opleidingen of opleidingen op verzoek van opdrachtgever gedurende de opdracht is dan vaak een gezamenlijk verantwoordelijkheid (ook wat betreft kosten). Bent u bereid om uw antwoord hierop aan te passen? Indien nee, dan zullen inschrijvers een zo compleet mogelijk overzicht moeten hebben van alle opleidingen waar zij rekening mee moeten houden, zodat zij weten wat ze daarvoor moeten reserveren in hun kostprijs. Kunt u een overzicht aanleveren van alle gemaakte opleidingskosten van de afgelopen 2 jaar voor uw uitzendkrachten en/of aangeven welke opleidingen uw uitzendkrachten de afgelopen 2 jaar gevolgd hebben?	Wij zijn bereid om ook de kosten van de noodzakelijke scholing te betalen.
10	NvI 1 - vraag 39, 58, 59, 60, 80	In meerdere vragen hebben inschrijvers gevraagd om een uitbreiding van het aantal A4. Daarop heeft u aangegeven dat het aantal A4 wordt verruimd van 5 naar 6 pagina's. Wel houdt u vast aan lettergrootte 11. Naar de mening van inschrijver is deze ruimte nog steeds veel te beperkt om goed en volledig antwoord te kunnen geven op alle deelvragen die u stelt en daarbij ook nog te voldoen aan het beoordelingskader (volledig, concreet, aansprekend, zeer overtuigend, enz). Inschrijver heeft de proef op de som genomen en geteld hoeveel regels er in lettergrootte 11 op een pagina A4 passen. Dit is uiteraard afhankelijk van het lettertype, maar dit zijn er ongeveer 50 per pagina (met normale marges en zonder witregels). Met 6 A4 zijn dit dus 300 regels en hierin moet inschrijver 16 deelvragen beantwoorden: $300 / 16 = 18,75$ regels per deelvraag (zonder wit regels, dus in de praktijk zijn dit er nog minder). Dit is echt niet realistisch, beperkt inschrijvers enorm, zorgt ervoor dat u niet de beste aanbieder krijgt en maakt de beoordeling voor u alleen maar lastiger omdat het onderscheidend vermogen van inschrijvers zal ontbreken. Bent u bereid om het totaal aantal pagina te verhogen naar (minimaal) 9 A4, zodat inschrijvers voldoende ruimte hebben om uw vragen goed te beantwoorden? Indien nee, waarom niet?	Nee. Wel zijn wij bereid om het aantal te verhogen naar maximaal 8 A4 met lettergrootte 11 (Arial).

11		In het antwoord op vraag 84 heeft u aangegeven hoe gunningscriterium D (Gesprek) beoordeeld zal worden. Inschrijver ziet daarin een groot risico met betrekking tot subjectiviteit. U geeft aan een open gesprek aan te gaan en daarin vooral te toetsen of de inschrijver (contactpersoon) de opdracht voldoende goed begrijpt en om te toetsen of er voldoende vertrouwen is dat de opdracht op goede wijze wordt uitgevoerd. Het gevaar van een open gesprek is dat er aan verschillende inschrijvers verschillende vragen worden gesteld (het is immers een open gesprek), waardoor deze gesprekken niet op dezelfde wijze verlopen. Hierdoor kunt u nooit appels met appels vergelijken. Ook het begrip 'voldoende vertrouwen' is iets subjectiefs. Iemand kan heel goed zijn in een gesprek voeren en daarmee vertrouwen uitstralen, maar is misschien niet zo goed in het uitvoeren van zijn werk en een persoon die door de spanning misschien niet helemaal op zijn gemak is in het gesprek en daarmee niet zoveel vertrouwen uitstraalt is misschien wel heel goed in het uitvoeren van zijn werk. Bent u bereid te overwegen om gunningscriteria D alleen te laten bestaan uit de casus zoals u die in de uitvraag heeft opgenomen? Inschrijver zal daar in het gesprek dan een presentatie over moeten geven, waarna u een aantal vragen kunt voorbereiden die u aan alle inschrijvers voor kunt leggen. Zo kunnen inschrijvers zich op dezelfde manier voorbereiden, ontstaat er een gelijk speelveld voor alle partijen en kunt u inschrijvers op een juiste manier met elkaar vergelijken en beoordelen. Bent u hiertoe bereid? Indien nee, hoe garandeert u dat het gesprek voor alle partijen op dezelfde objectieve manier beoordeeld zal worden?	Het gesprek kent voor elke inschrijver dezelfde opzet, te weten: 1. Voorstelronde 2. Behandeling casus 3. Vragen stellen aan de hand van de casus en met betrekking tot de uitgewerkte gunningscriteria (A t/m C) Het gesprek en de beoordeling van dit gunningcriterium ziet primair op de behandeling van de casus, waarover vervolgens vragen kunnen worden gesteld die zien op de casus. Indien nodig kunnen daarna nog vragen worden gesteld over de uitgewerkte gunningcriteria A t/m C. Dit wordt enkel gedaan als er onduidelijkheid bestaat over de uitwerking en hierover verduidelijking gewenst is. Het is overigens niet, zoals u suggereert, de bedoeling dat inschrijvers met elkaar worden vergeleken en beoordeeld.
12	Nvl 1 - Vraag 95	In uw antwoord stelt u dat "wettelijke wijzigingen" mogen worden doorgevoerd. In de uitzendpraktijk vloeien de grootste kostenrisico's echter voort uit de toepassing van de inlenersbeloning (artikel 8 Waadi). Dit betreft elementen uit de CAO van de inlener (zoals eenmalige uitkeringen, specifieke toeslagen, wijzigingen in ADV-dagen of kostenvergoedingen) die dwingend moeten worden toegekend aan de uitzendkracht. Deze wijzigingen zijn juridisch verplicht (op basis van de Waadi), maar kwalificeren strikt genomen niet altijd als "wetswijziging" (het is immers een wijziging in uw CAO/arbeidsvoorwaarden). De term "wettelijke wijziging" is in juridische zin te beperkt voor de uitzendbranche en dekt niet de volledige lading van externe, dwingende kostenstijgingen. Kunt u bevestigen dat naast wettelijke wijzigingen ook wijzigingen in geval van: * een stijging van de (verwachte) kosten van de uitzendarbeid als gevolg van (wijziging van) de CAO (zowel de ABU/NBBU als uw eigen CAO), de voor de medewerker geldende pensioen-/arbeidsvoorwaardenregeling en/of de daarbij geregelde lonen en/of (wijziging van) de bij de opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaarden en/of * een stijging van de (verwachte) kosten van de uitzendarbeid als gevolg van (wijziging) winst of ten gevolge van wet- en regelgeving en/of de gewijzigde uitleg daarvan in jurisprudentie.	Wij zijn hiertoe bereid.
13	Paragraaf 5.1	Bij gunningscriterium C vraagt u hoe de processen tijdens de uitvoering van de dienstverlening zijn ingericht. Bij gunningscriterium A vraagt u al uitgebreid naar de processen rondom Werving & Selectie. Wat wilt u precies bij gunningscriterium C bij deze vraag terugzien?	Dit gaat over de processen van start tot einde van de opdracht. Inclusief vervroegd beëindigen van de opdracht. Denk bijvoorbeeld aan verlenging, mutaties tijdens de opdracht etc.

14	Nvl 2, vraag 10	Begrijpen wij het goed dat u dus bereid bent om tijdens de standstill-termijn een start te maken met de implementatie, samen met de opdrachtnemer, door bijvoorbeeld de projectorganisatie samen te stellen en de te concretiseren dienstverlening in kaart te brengen?	Wij begrijpen de wens om al een aantal zaken waaronder de projectorganisatie samenstellen, enkele afspraken vast plannen en de nog te concretiseren dienstverlening in kaart brengen. Wat ons betreft bent u vrij om zaken al op te starten voor zover nodig. Waarbij alles geschiedt voor eigen risico en rekening, er is immers nog geen overeenkomst getekend. Aanbestedende dienst moet zich terughoudend opstellen om goed gevolg te kunnen geven aan artikel 4.6 van het aanbestedingsdocument. Het maken van afspraken en vrijplannen van capaciteit om direct na het verlopen van de standstill aan de slag te gaan behoort tot de mogelijkheden. Dat betekent dus echter ook dat aanbestedende dienst niet al overleggen gaat voeren tijdens deze periode. Dat kan pas echt als de overeenkomst is getekend. Ondertekening zal digitaal plaatsvinden dus in theorie zal dit zijn op de eerste dag na het einde van de standstill waarna e.e.a. direct in gang gezet kan worden.
15	Nvl 46 en 61	Kunt u voor de volledigheid bevestigen dat inschrijvers hun kostprijs moeten baseren op de situatie van 2026?	Ja, dat is correct. Zie ook vraag en antwoord 4 en 5
16	Nvl 2, 63	Aanbestedende dienst bevestigt dat uitzendkrachten onder zijn leiding en toezicht werken, maar de vraag was of de Aanbestedende dienst ook Opdrachtnemer vrijwaart voor de gevolgen van een onjuiste en/of tekortschietende controle van de identiteit. Is Aanbestedende dienst ook daartoe bereid?	U verwijst naar vraag en antwoord 63 van de 2e Nota van Inlichtingen, maar dit gaat over een ander onderwerp. De specifieke vraag die u nu stelt kunnen wij niet 1 op 1 herleiden uit de eerdere nota. Wel hebben wij in vraag en antwoord 18 al het volgende aangegeven: Vraag: Naast de verplichtingen die conform o.a. de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) op de Opdrachtnemer liggen heeft ook de Opdrachtgever een zelfstandige verantwoordelijkheid op basis van o.a. de Wav. De Opdrachtgever dient namelijk de identiteit van de Uitzendkracht te verifiëren en vast te stellen conform de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, waaronder begrepen i.i.g. de Wet arbeid vreemdelingen, de Wet op de loonbelasting en de Wet op de identificatieplicht. Kunt u bevestigen dat u op de hoogte bent van de verificatieverplichting die op u rust indien u uitzendkrachten inhuurt: inhoudende dat u ook Antwoord: Ja, daar zijn we ons bewust van. en in vraag en antwoord 67: Vraag: Kan opdrachtgever bevestigen dat het met het oog op persoonsverwisseling aan haar is om de identiteit van de uitzendkracht op de werkvloer vast te stellen aan de hand van het originele ID? Antwoord: Akkoord U stelt nu de vraag of aanbestedende dienst de opdrachtnemer vrijwaart voor de gevolgen van een onjuiste en/of tekortschietende controle van de identiteit. Het is primair (conform eis 12 van het PvE) de verantwoordelijkheid van opdrachtnemer om de identiteit te controleren alvorens de kandidaat wordt aangeboden, wij kunnen u niet vrijwaren van de zaken die u in uw administratie hierover hebt opgenomen. Wel kunnen wij u vrijwaren van de controle die wij als opdrachtgever moeten doen en de consequenties die hieraan verbonden zijn bij tekortschieten op deze controle.

17	Nvl 2, 65	Wanneer een overeenkomst wordt ontbonden dan verbindt de wet daaraan het gevolg dat wat is gepresteerd, ongedaan moet worden gemaakt. Dat zou betekenen dat de betalingen die zijn gedaan en ontvangen, ook ongedaan zouden moeten worden gemaakt. Opdrachtnemer factureert natuurlijk de gewerkte uren en betaalt met hetgeen zij ontvangt ook de lonen van de uitzendkrachten. De betalingen door de Aanbestedende dienst kunnen dan ook niet ongedaan worden gemaakt. Is Aanbestedende dienst bereid dat te verklaren?	Ja, een ontbinding van een wederkerige overeenkomst (zoals een overeenkomst van opdracht) bevrijdt partijen van de nog resterende verbintenissen. Voor de verbintenissen die al zijn nagekomen, ontstaat een wettelijke verplichting tot ongedaanmaking (artikel 6:271 BW). Dit betekent dat betaalde geldsommen moeten worden terugbetaald. Hierbij geldt ook dat wanneer de aard van de prestatie ongedaanmaking onmogelijk maakt (wat vaak het geval is bij diensten die al zijn geleverd, zoals gewerkte uren), treedt een waardevergoeding in de plaats van de ongedaanmaking (artikel 6:272 BW). De partij die de dienst heeft ontvangen, moet de waarde van de prestatie vergoeden op het tijdstip van de ontvangst. De aanbestedende dienst zal bij ontbinding geen betalingen terugvorderen die reeds ingezet zijn om de lonen van de uitzendkrachten te betalen.
18	Nvl 2, 83	Voor degenen die vanuit inschrijvers het gesprek voeren is het prettig te weten wie (of in ieder geval welke functionarissen) er tegenover hen zitten tijdens het gesprek. Is het mogelijk om dit (eventueel in een later stadium) met inschrijvers te delen?	Nee, wij kunnen niet exact delen wie er tegenover degene zit die het gesprek voert. Wel zal dit (naar verwachting) van elke gemeente tenminste een functionaris zijn met HR achtergrond + een afgevaardigde van IBMN.
19	Nvl 1, 89	Artikel 12a van de Waadi bepaalt wel dat degene, aan wie een arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld, voor de aanvang van de terbeschikkingstelling schriftelijk of elektronisch informatie verschaft over de arbeidsvoorwaarden. Kan aanbestedende dienst bevestigen dat zij dit zal naleven?	De arbeidsvoorwaarden zullen vooraf bij aanvaarding van de gunning met de opdrachtnemer schriftelijk worden gedeeld.
20	Nvl 26	In de nieuwe CAO per 1 januari 2025 vervalt de 1,02% reservering voor opleiden. Ten behoeve van transparante doorberekening van de opleidingskosten hanteert inschrijver de standaard werkwijze dat opleidingskosten en opleidingsuren worden gedeclareerd bij opdrachtgever. Dit is de meest eerlijke en transparante manier van doorberekenen, omdat op voorhand niet te bepalen is hoeveel kosten er gemaakt zullen gaan worden. Gaat u hiermee alsnog akkoord?	Wij gaan akkoord met deze manier van doorberekenen voor verplichte en noodzakelijke opleidingen.
21	Nvl 61	U geeft aan dat de prijs gebaseerd dient te worden op de kostprijs van 2026. De nieuwe cao die per 1 januari 2026 ingaat heeft een kostenverhogende werking. Dat maakt dat de door u gehanteerde bandbreedte voor de ORF tussen de 2.0 en 2.5 niet meer representatief is. Kostentechnisch lijkt het weinig haalbaar om in de buurt van de 2.0 te komen. Inschrijver stelt voor de bandbreedte naar boven bij te stellen, mede afhankelijk van de nog te publiceren arbeidsvoorwaarden.	In bijlage 1 bij deze Nota van Inlichtingen stellen wij de overzichten, conform de opmaak van het document Standaard uitvraag Gelijkaardige Beloning (SUGB), per individuele gemeente (Scherpenzeel, Vijfheerenlanden en Woudenberg) ter beschikking. Alle relevante informatie ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden is hierin opgenomen zodat het daarmee mogelijk is om uw inschrijving te baseren op prijspeil 2026. Zie ook vraag en antwoord 4 en 5 voor meer informatie. Op basis van de beschikbaar gestelde overzichten en de duidelijkheid wat wel en niet in de omrekenfactor verwerkt dient te worden zijn wij van mening dat de GGO hierop niet verder aangepast hoeft te worden.
22	Nvl 61	De door aanbestedende dienst te publiceren arbeidsvoorwaarden in de 3e Nvl zullen zeer waarschijnlijk nieuwe vragen oproepen. Bent u derhalve bereid een 4e nota van inlichtingen toe te voegen?	De aanbestedende dienst heeft (o.a. door middel van de ingevulde documenten SUGB) inmiddels alle beschikbare informatie gedeeld die relevant is. Er zal geen nieuwe nota ronde worden toegevoegd.

23	Nvl 61	U geeft aan dat voorwaarden die voortvloeien uit de CAO bij ons bekend zijn. De cao gemeenten bevat meerdere onderdelen die in de praktijk verschillend interpreteerbaar zijn. Voor inschrijver is het essentieel om te weten hoe de CAO per gemeente wordt geïnterpreteerd om gelijkwaardige beloning te borgen. Daarnaast borgt u daarmee dat inschrijvers in deze aanbesteding hun aangeboden prijzen baseren op exact dezelfde situatie. Wij willen u daarom vragen niet alleen de lokale voorwaarden met ons te delen, maar het volledige pakket arbeidsvoorwaarden. Hiervoor kunt u de Standaard uitvraag Gelijkwaardige Beloning (SUGB) invullen via wijzerbelonen.nl en die met inschrijvers delen. Gaat u hiermee akkoord, zo nee, waarom niet?	Deze zullen wij delen en treft u aan in bijlage 1.
----	--------	--	--

Bijlagen:

Bijlage 1 - SUGB van de drie gemeenten.zip
 Bijlage 2 - Overzicht migratiekandidaten Vijfheerenlanden.pdf