



2^e Nota van inlichtingen

Europese aanbesteding volgens de openbare procedure op basis van BPKV (beste prijs-kwaliteitverhouding)

Uitzenddienstverlening

Referentienummer: BV260091/AHe/jho
Versie 23.09.2026

INLEIDING

Deze 2e nota van inlichtingen is opgesteld naar aanleiding van een aanvullende vraag gesteld door mogelijke inschrijvers n.a.v. de 1e nota van inlichtingen van 03.09.2026 (Nvl), inclusief de antwoorden hierop en gebaseerd op het bestek met referentienummer BV260091/AHe/jho.

Deze 2^e Nvl wordt hiermee integraal onderdeel van het beschrijvend document/ bestek, met referentienummer BV260091/AHe/jho. In geval van tegenstrijdigheden tussen de 1^e nota van inlichtingen (versie 03.09.2026) en het bestek prevaleert het bepaalde in de 1e nota van inlichtingen. Nu er een tweede Nvl is prevaleert, in geval van tegenstrijdigheden tussen de nota's van inlichtingen, het bepaalde in de meest recente nota van inlichtingen, dus die van de laatste datum.

Let wel: door enkele inschrijvers wordt gerefereerd aan bijlage 4 dan wel bijlage 4.1. In de eerste Nota van inlichtingen (versie 03.09.2026) is aangegeven dat het Prijzenblad is aangepast en dat hiervoor bijlage 4.2 gebruikt dient te worden. Wij duiden erop dat u dus bijlage 4.2 gebruikt als Prijzenblad.

Deze notitie wordt tegelijkertijd, doch anoniem aan alle inschrijvers verzonden.

VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vraag	Document/ Bijlage	Pagina	
1	Bijlage 4 – prijzenblad		Antwoord 23: in het prijzenblad ontbreken de formules waarmee de factor inclusief marge wordt berekend. Wij verzoeken Rd4 deze formules in het prijzenblad op te nemen, zodat alle inschrijvers de factor op dezelfde wijze berekenen en de ingediende prijzen objectief en onderling vergelijkbaar zijn.
Antwoord 1.			Er is bij nota van inlichtingen 1 een nieuw prijzenblad gedeeld, hiervoor wordt verwezen naar bijlage 4.2.
2	Bijlage 4 – prijzenblad		Antwoord 30: Wanneer inschrijvers de kosten van mogelijk benodigde vaccinaties verplicht in hun prijs moeten verwerken, terwijl vooraf niet vaststaat of en in welke omvang deze kosten daadwerkelijk worden gemaakt, leidt dit tot een structurele opslag in het tarief voor kosten die mogelijk niet optreden. Dit maakt de prijs onnodig hoog en kan bovendien leiden tot verschillende aannames tussen inschrijvers. Wij verzoeken Opdrachtgever daarom deze kosten buiten de vaste prijsopbouw te houden en uitsluitend bij daadwerkelijke inzet separaat te laten doorbelasten. Gaat u hiermee akkoord?
Antwoord 2			Nee.
3	Programma van Eisen	Eis 1.18	In antwoord 58 geeft Opdrachtgever aan het historische verzuimpercentage niet te delen, terwijl verzuim rechtstreeks van invloed is op de kostprijs en daarmee op de aangeboden factor. Indien iedere inschrijver hiervoor een eigen inschatting moet maken, worden de aanbiedingen gebaseerd op verschillende uitgangspunten en zijn deze niet zuiver vergelijkbaar. Wij verzoeken Opdrachtgever daarom óf het gerealiseerde verzuimpercentage over de afgelopen 12 maanden te verstrekken, óf voor alle inschrijvers

			één uniform verzuimpercentage voor te schrijven dat bij de prijsberekening moet worden gehanteerd. Gaat Opdrachtgever hiermee akkoord?
Antwoord 3			De beschikbare verzuimpercentages onder de betreffende medewerkers zijn als volgt: • 2024: Beladers 7,4% en Chauffeurs 7,3%. • 2025: Beladers 7,2% en Chauffeurs 7,1%. • 2026 (huidige stand): 5,7%.
4	Bijlage 2 - Programma van Eisen/ Nvl	Eis 1.8g / 65	Uit antwoord 65 volgt dat alle kosten voor aangepaste of orthopedische PBM's, inclusief vervanging, onderhoud, reparatie, controle en herverstreking, voor rekening van Opdrachtnemer komen, terwijl Rd4 geen historische aantallen of kosten kan verstrekken. Dit kan een omvangrijke en niet calculeerbare kostenpost vormen. Wilt u daarom een maximumbedrag per medewerker en per contractjaar vaststellen of deze kosten na voorafgaande toestemming op basis van de werkelijk gemaakte kosten vergoeden? Zo nee, op basis van welke uniforme gegevens moeten inschrijvers dit risico vergelijkbaar beprijzen?
Antwoord 4			Het verzoek wordt niet overgenomen. Rd4 beschikt niet over een afzonderlijke registratie van historische aantallen of kosten van aangepaste of orthopedische PBM's en kan daarom geen nadere gegevens verstrekken. Zoals reeds aangegeven betreffen aangepaste of orthopedische PBM's persoonsgebonden voorzieningen die verband houden met individuele medische, fysieke of orthopedische omstandigheden van medewerkers. Rd4 ziet geen aanleiding om een maximumbedrag vast te stellen of deze kosten op nacalculatiebasis te vergoeden. Eis 1.8.g blijft ongewijzigd van toepassing. Inschrijvers dienen dit risico, net als andere niet volledig voorspelbare kostencomponenten binnen de opdracht, zelfstandig te beoordelen en in hun inschrijving te verwerken.
5	Bijlage 2 - Programma van Eisen/ Nvl	Eis 1.23 / 92	In antwoord 92 geeft u aan dat wijzigingen via regulier contact en het inlenersportaal worden gedeeld. Kunt u bevestigen dat iedere wijziging in de arbeidsvoorwaarden tevens wordt verwerkt in een geactualiseerde, juist, volledig en begrijpelijk ingevulde SUGB en dat deze vóór de ingangsdatum van de wijziging aan Opdrachtnemer wordt verstrekt? Zo nee, hoe borgt Rd4 dat Opdrachtnemer wijzigingen tijdig en volledig kan verwerken?
Antwoord 5			Ja.
6	Bijlage 2 - Programma van Eisen/ Nvl	Eis 1.8f / 104	Antwoord 104 bevestigt dat verplichte opleidingskosten via de door inschrijvers aangeboden factor worden gedragen. Daarmee betaalt Rd4 deze kosten indirect en worden inschrijvers feitelijk beloond voor het opnemen van een hogere risicopremie in de factor, terwijl historische volumes en kosten niet beschikbaar zijn. Wilt u de beoordeling daarom alsnog baseren op de kwaliteit en doelmatigheid van de opleidingsaanpak en de opleidingskosten via een afzonderlijk budget of op basis van werkelijke kosten

			vergoeden? Zo nee, hoe waarborgt u een transparante en onderling vergelijkbare prijsbeoordeling?
Antwoord 6			Nee. Rd4 handhaaft de systematiek zoals opgenomen in de aanbestedingsstukken. De verplichte opleidingskosten maken onderdeel uit van de integrale kosten van de dienstverlening en dienen door inschrijvers te worden meegenomen in de door hen aangeboden factor. Het is aan iedere inschrijver om op basis van de uitvraag, de geldende wet- en regelgeving en de eigen inschatting van de benodigde opleidingsinspanningen en daarmee samenhangende kosten een passende factor te bepalen. Rd4 stelt hiervoor geen afzonderlijk opleidingsbudget beschikbaar en vergoedt deze kosten niet separaat op basis van werkelijke kosten. De prijsbeoordeling vindt plaats op basis van de door de inschrijvers aangeboden factor en volgens dezelfde beoordelingssystematiek en uitgangspunten voor alle inschrijvers. Daarmee wordt een gelijke en transparante beoordelingsbasis geborgd.
7	Aanbestedingsleidraad/ NvI	Pagina 14 / 107	Antwoord 107 schrijft voor dat een bonus of incidentele uitkering netto aan de medewerker wordt uitgekeerd en niet mag worden gebruteerd. De ABU-cao kent echter als uitgangspunt bruto loonbetalingen, tenzij sprake is van een fiscaal vrijgestelde nettovergoeding. Kunt u bevestigen dat een niet fiscaal vrijgestelde bonus bruto wordt verwerkt en dat de wettelijk verschuldigde loonheffingen en werkgeverslasten één-op-één aan Rd4 mogen worden doorbelast? Zo nee, wilt u aangeven op welke fiscale en cao-grondslag netto-uitbetaling zonder brutering mogelijk is?
Antwoord 7			Nee. De cao van Rd4 en de regels voor gelijke beloning zijn leidend. De inschrijver dient onze cao te hanteren. Rd4 past de WKR toe; de inschrijver dient dit eveneens binnen de WKR toe te passen.
8	Aanbestedingsleidraad/ NvI	4.4.5	In antwoord 113 missen wij nog het antwoord op de vraag of er een mogelijkheid is tot koppeling met externe systemen, bijvoorbeeld via een API of Setu standaard. Kunt u hier alsnog antwoord op geven? En moet opdrachtnemer in de presentatie ervan uitgaan dat er geen kloksysteem is?
Antwoord 8			Ja, een koppeling middels API standaard is mogelijk. Opdrachtnemer richt zich op het systeem voor hem/ haar van toepassing, gebaseerd op de informatie beschikbaar uit de aanbestedingsstukken.
9	Aanbestedingsleidraad/NVI	2.3 - 6	Antwoord 114: hoeveel nieuwe chauffeurs zijn ingestroomd in 2024, 2025 en 2026 om een idee te krijgen van de wervingsdruk?
Antwoord 9			2024: 20 nieuwe chauffeurs 2025: 18 nieuwe chauffeurs
10	Bijlage 2 - Programma	Eis 5.11 / 116	In antwoord 116 stelt u enerzijds dat het uitzendbeding van toepassing blijft en anderzijds dat de medewerkers op oproepbasis worden ingezet met inachtneming van de oproeptermijn. Kunt u

	van Eisen/ Nvl		bevestigen dat het uitzendbeding binnen deze opdracht feitelijk niet wordt toegepast wanneer dit strijdig is met de gekozen oproepconstructie en de daarbij geldende wettelijke en cao-rechtelijke verplichtingen? Wilt u tevens bevestigen dat Opdrachtnemer zonder uitzendbeding mag contracteren zonder af te wijken van de aanbestedingsstukken?
Antwoord 10			Nee. Het uitzendbeding blijft onderdeel van de uitgangspunten van de opdracht en kan worden toegepast voor zover dit rechtsgeldig kan worden overeengekomen en toegepast. De inzet op oproepbasis en de daarbij geldende oproeptermijn blijven onverkort van toepassing. Indien het uitzendbeding in een specifieke situatie niet rechtsgeldig kan worden toegepast, dient Opdrachtnemer de arbeidsovereenkomst conform de geldende wet- en regelgeving en cao vorm te geven. Dit laat de eisen uit de aanbestedingsstukken onverlet.
11	Bijlage 2, PVE, 1.8f		Antwoord 117: Op basis van de aanbestedingsstukken kunnen inschrijvers geen betrouwbare inschatting maken van de kosten voor de gevraagde opleidingen en certificaten. De zittende opdrachtnemer beschikt door de historische uitvoering wél over inzicht in de werkelijke aantallen, opleidingsuren en kosten en heeft daarmee een informatievoorsprong. Wij verzoeken Opdrachtgever daarom, met het oog op het gelijkheids- en transparantiebeginsel, de historische gegevens over de afgelopen contractperiode beschikbaar te stellen, uitgesplitst naar type opleiding/certificaat, aantallen deelnemers, opleidingsuren en gemaakte kosten.
Antwoord 11			• Opleiding tot chauffeur: circa € 6.500 per persoon. • Overige opleidingen: circa € 8.000 per jaar voor ongeveer 10 medewerkers. • Aanvullende opleidingen en investeringen, zoals rijbewijs B en taalcursussen, zijn hierin niet inbegrepen. • De genoemde bedragen zijn indicatief en kunnen afhankelijk van de opleiding, medewerker en omstandigheden variëren.
12	Bijlage 2 - Programma van Eisen/ Nvl	6.9	Antwoord 120: Voor inschrijver is niet duidelijk van hoe laat tot hoe laat aanwezigheid inhouse van inschrijver wordt verwacht. Kunt u hier meer gedetailleerd antwoord op geven. Wat bedoelt opdrachtgever met achtervangregeling?
Antwoord 12			De inhouse aanwezigheid wordt verwacht gedurende de reguliere kantooruren van Rd4, bijvoorbeeld tussen 07:00 – 16:15 uur. Met een achtervangregeling wordt bedoeld dat buiten deze uren een contactpersoon van Opdrachtnemer bereikbaar is voor urgente situaties en calamiteiten.
13	Bijlage 2 programma van Eisen/NVI	Eis 1.11	Antwoord 126. Kan opdrachtgever aangeven wat haar wensen zijn met betrekking tot een uniforme en toegankelijke werkwijze met betrekking tot urenregistratie en toegangsregistratie?

Antwoord 13			Voor de wensen en eisen ten aanzien van urenregistratie en toegangsregistratie dienen inschrijvers zich te baseren op de informatie zoals opgenomen in de aanbestedingsstukken. Rd4 verstrekt hiervoor geen aanvullende wensen of eisen.
14	Bijlage 2, PVE 1.8f		Uit antwoord 124 blijkt dat Opdrachtgever bewust meer punten toekent naarmate Opdrachtnemer een groter deel van de kosten voor verplichte opleidingen, trainingen en certificeringen voor eigen rekening neemt. Daarmee wordt feitelijk gestimuleerd dat inschrijvers hiervoor een hogere financiële reservering in hun tarief opnemen, terwijl de financiering van opleidingen daarnaast ook in Wensvraag 5 wordt beoordeeld. Kan Opdrachtgever toelichten hoe wordt voorkomen dat hetzelfde financiële aspect hiermee dubbel wordt gewaardeerd én dat inschrijvers die hogere opleidingskosten in hun prijs verwerken hierdoor indirect worden bevoordeeld? Wij verzoeken Opdrachtgever de systematiek hierop te heroverwegen en de beoordeling van de financiering van opleidingen op één plaats onder te brengen.
Antwoord 14			Nee, Rd4 handhaaft de systematiek. Eis 1.8f ziet specifiek op het percentage van de kosten van verplichte opleidingen, trainingen en certificeringen dat Opdrachtnemer bereid is voor eigen rekening te nemen. Een hoger percentage wordt daarbij hoger gewaardeerd. Wensvraag 5 ziet op de wijze waarop Opdrachtnemer invulling geeft aan de financiering en organisatie van opleidingen en heeft daarmee een ander beoordelingsdoel. De onderdelen worden afzonderlijk beoordeeld. Van dubbele beoordeling van hetzelfde criterium is daarom geen sprake.
15	Bijlage 2 - Programma van Eisen/ Nvl	Eis 1.18 / 127	Antwoord 127 legt het volledige ziekterisico bij Opdrachtnemer, ook wanneer de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval waarvoor Rd4 als inlener aansprakelijk is. Wilt u alsnog bevestigen dat de met een dergelijk bedrijfsongeval samenhangende loon-, verzuim-, re-integratie- en overige schade op Rd4 kan worden verhaald voor zover de oorzaak aan Rd4 is toe te rekenen? Zo nee, hoe verhoudt deze risicoverdeling zich tot de wettelijke zorgplicht en aansprakelijkheid van de inlener?
Antwoord 15			Het verzoek wordt niet overgenomen. Rd4 handhaaft de in de aanbestedingsstukken opgenomen risicoverdeling, waarbij het ziekterisico voor rekening van Opdrachtnemer komt. Het bepaalde in de aanbestedingsstukken doet echter niet af aan dwingendrechtelijke wettelijke bepalingen omtrent aansprakelijkheid. De vraag of Rd4 in een concreet geval aansprakelijk is voor schade als gevolg van een bedrijfsongeval dient te worden beoordeeld aan de hand van de toepasselijke wet- en regelgeving en de specifieke omstandigheden van het betreffende geval.
16	Bijlage 2 - Programma van Eisen/ Nvl	Eis 1.25 / 130	Antwoord 130 vermeldt dat het arbeidsverleden voor zover wettelijk van toepassing overgaat naar de opvolgende werkgever, maar beantwoordt niet wie een reeds opgebouwde transitievergoeding draagt. Kunt u bevestigen dat de huidige formele werkgever

			verantwoordelijk blijft voor de vóór de overgang opgebouwde transitievergoeding en deze bij een beëindiging die tot een betalingsplicht leidt afrekent? Indien de nieuwe Opdrachtnemer dit arbeidsverleden en risico zonder afrekening moet overnemen, wilt u aangeven hoe deze kosten worden gecompenseerd?
Antwoord 16			Nee. Bij een overgang naar een opvolgende Opdrachtnemer kan, indien sprake is van opvolgend werkgeverschap, het eerdere arbeidsverleden voor de toepassing van de transitievergoeding voor zover wettelijk van toepassing meetellen. Dit betekent niet dat op het moment van de overgang automatisch een transitievergoeding wordt afgerekend. De eventuele aanspraak op en verschuldigdheid van een transitievergoeding wordt bepaald conform de op dat moment toepasselijke wet- en regelgeving. Rd4 voorziet niet in een afzonderlijke afrekening of compensatie van het hiermee samenhangende risico. Inschrijvers dienen hiermee bij hun inschrijving rekening te houden.
17	Bijlage 2 - Programma van Eisen/ Nvl	Vraag 6	Antwoord 139: komen de kosten van de inzet van reservediensten voor rekening van opdrachtgever?
Antwoord 17			Nee. De kosten voor de inzet van reservemedewerkers maken onderdeel uit van de integrale dienstverlening en dienen door Opdrachtnemer te worden meegenomen in de aangeboden tarieven/factor. Er vindt hiervoor geen afzonderlijke vergoeding door Opdrachtgever plaats.
18	Bijlage 2 PVE, 4.1		Antwoord 141: Opdrachtgever hanteert één uniforme overnametermijn voor verschillende functies, waaronder beladers en chauffeurs. Dit doet geen recht aan de hogere wervings- en opleidingskosten voor chauffeurs vanwege de vereiste rijbewijzen en Code 95, in combinatie met de aanhoudende schaarste op de arbeidsmarkt. Een langere overnametermijn is nodig om deze investeringen verantwoord terug te verdienen. Bent u daarom bereid de overnametermijn voor chauffeurs vast te stellen op 1.560 gewerkte uren?
Antwoord 18			Nee.
19	Bijlage 2 - Programma van Eisen/ Nvl	Eis 4.3 / 142	Antwoord 142 beschrijft alleen dat de overnamevergoeding naar rato afneemt, maar noemt niet het bedrag of de berekeningsgrondslag waarop die verhouding wordt toegepast. Kunt u de exacte formule verstrekken, inclusief de vergoeding bij nul gewerkte uren, de kostensoorten die daarin zijn opgenomen, de wijze waarop reeds gewerkte uren worden vastgesteld en een rekenvoorbeeld bij bijvoorbeeld 520 gewerkte uren?
Antwoord 19			De exacte hoogte en berekeningswijze van een eventuele overnamevergoeding zijn niet door Rd4 voorgeschreven. Met de in antwoord 142 genoemde redelijke overnamevergoeding wordt bedoeld dat een eventuele vergoeding naar rato van de nog niet gewerkte uren tot de grens van 1.040 uur wordt vastgesteld. Rd4

			schrijft hiervoor geen vaste vergoeding, kostengrondslag of rekenformule voor. Inschrijvers dienen bij hun inschrijving rekening te houden met de uitgangspunten zoals opgenomen in de aanbestedingsstukken.
20	Bijlage 4.1		Antwoord 153: RD4 stelt dat de hogere kosten voor chauffeurs binnen één uniforme prijs moeten worden verwerkt. Chauffeurs kennen echter structureel hogere wervings-, inzet- en loonkosten vanwege schaarste en specifieke kwalificatie-eisen, zoals rijbewijs en Code 95. Deze functiegebonden meerkosten kunnen binnen één uniforme prijs alleen worden opgevangen door het tarief voor overige functies, zoals beladers, te verhogen. Hierdoor ontstaat het risico op een niet-marktconforme en daarmee niet-concurrerende inschrijving. Hoe borgt RD4 dat met één uniforme prijs zowel de werkelijke chauffeurskosten als een concurrerende prijs voor overige functies kunnen worden geboden?
Antwoord 20			De systematiek blijft ongewijzigd. Rd4 kiest bewust voor één uniforme prijs voor de verschillende functies. Het is aan Opdrachtnemer om binnen de aangeboden prijs rekening te houden met de verschillen in wervings-, inzet- en loonkosten tussen de functies. Rd4 schrijft niet voor op welke wijze deze kosten binnen de aangeboden prijs worden verwerkt. De inschrijver is zelf verantwoordelijk voor het bepalen van een passende en concurrerende prijs, rekening houdend met de kenmerken en risico's van de opdracht.
21	Bijlage 4.1		In antwoord 157 stelt Opdrachtgever dat de factor inclusief marge leidend is en dat alle kosten, verplichtingen en risico's van Opdrachtnemer daarin moeten worden opgenomen, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald. De SUGB wordt echter niet verstrekt en evenmin wordt concreet aangegeven welke arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit de gelijkwaardige beloning in de factor moeten worden opgenomen en welke separaat mogen worden doorbelast. Hierdoor moeten inschrijvers zelf aannames doen over de prijsopbouw, met het risico dat verschillende kostenelementen worden meegenomen en aanbiedingen niet op dezelfde uitgangspunten zijn gebaseerd. Wij verzoeken Opdrachtgever daarom de SUGB beschikbaar te stellen en limitatief per arbeidsvoorwaarde/kostenelement aan te geven wat in de aangeboden factor moet zijn opgenomen en wat gedurende de looptijd separaat mag worden doorbelast. Zonder deze informatie is geen objectieve en onderling vergelijkbare prijsstelling mogelijk. Kan Opdrachtgever dit alsnog verstrekken?
Antwoord 21			Hiervoor wordt verwezen naar de geldende CAO GEO Services. Deze cao is openbaar en bevat de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden.
22	Bijlage 4.1		In antwoord 158 stelt Opdrachtgever dat de factor leidend is. Juist daardoor moet iedere inschrijver een eigen inschatting maken van

			een vooraf onbekende consignatievergoeding, waardoor de aangeboden factoren op verschillende aannames worden gebaseerd en daarmee niet objectief vergelijkbaar zijn. Wij verzoeken Opdrachtgever daarom de consignatievergoeding separaat te laten doorbelasten óf een uniforme rekenaanning voor alle inschrijvers voor te schrijven; bent u bereid dit aan te passen?
Antwoord 22			Nee. Rd4 handhaaft de eerder aangegeven systematiek. De factor is leidend en omvat de kosten die verband houden met de uitvoering van de opdracht, waaronder eventuele kosten voor consignatie. Rd4 schrijft hiervoor geen afzonderlijke rekenaanning voor. Het is aan inschrijvers om op basis van de aanbestedingsstukken en hun eigen inschatting van de opdracht een passende factor te bepalen. De systematiek en uitgangspunten zijn voor alle inschrijvers gelijk en worden niet aangepast.
23	Bijlage 4.1		In antwoord 159 stelt Opdrachtgever dat overwerk- en meerwerkvergoedingen in de bestaande componenten moeten worden opgenomen. Dit houdt onvoldoende rekening met de nieuwe CAO voor Uitzendkrachten en de StiPP-pensioenregeling per 1 januari 2026: door de toepassing van de pensioenfranchise per pensioengevend uur is de kostprijswerking van ORT op reguliere uren aantoonbaar anders dan die van overwerkuren. ORT leidt hierdoor relatief tot hogere werkgeverslasten, terwijl bij overwerkuren de franchise opnieuw doorwerkt en de relatieve pensioenlast lager kan uitvallen. Het verwerken van beide vergoedingen in één reguliere factor leidt daarmee onvermijdelijk tot een kostprijs technisch onjuiste verrekening. Wij verzoeken Opdrachtgever daarom alsnog separate factoren voor reguliere uren, ORT-uren en overwerkuren mogelijk te maken. Gaat Opdrachtgever hiermee akkoord?
Antwoord 23			Nee.
24	Bijlage 4.1		162: Inschrijver bedoelt hier GEO CAO. Graag alsnog antwoord op deze vraag: ww kostprijsopbouw houdt geen rekening met het feit dat bij de cao SGO een aanvullende pensioencomponent noodzakelijk is om het verschil in pensioenopbouw tussen inschrijver en opdrachtgever te overbruggen in het kader van gelijkwaardige beloning. Wij adviseren u daarom voor de volledigheid een extra component voor aanvullend pensioen op te nemen. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, verwacht u dat opdrachtnemer pensioen en aanvullend pensioen in dezelfde kostensoort opneemt?
Antwoord 24			Nee. Rd4 past het prijzenblad hiervoor niet aan. Inschrijvers dienen bij het bepalen van hun kostprijs rekening te houden met alle op de uitvoering van de opdracht van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden, waaronder pensioen en eventueel aanvullend pensioen, conform de geldende wet- en regelgeving en cao. Rd4 schrijft niet voor in welke kostensoort deze componenten binnen de interne kostprijsopbouw van Opdrachtnemer moeten worden opgenomen. De wijze waarop Opdrachtnemer deze kosten in de aangeboden factor verwerkt, is aan Opdrachtnemer.

25	Bijlage 4.1 - Prijzenblad/ Nvl	Payroll OBT / 165	Antwoord 165 verlangt dat inschrijvers het volledige leeglooprisico bij payroll voor onbepaalde tijd in de payrollfactor opnemen, terwijl de payrollmedewerker exclusief aan Rd4 ter beschikking wordt gesteld en Opdrachtnemer geen allocatiefunctie of reële herplaatsingsmogelijkheid heeft. Kunt u bevestigen dat Rd4 bij beëindiging of vermindering van de inzet gedurende de resterende loondoorbetalingsverplichting de contracturen blijft afnemen of de daarmee samenhangende loonkosten vergoedt? Zo nee, wilt u historische gegevens verstrekken over omvang en duur van leegloop, zodat alle inschrijvers dit risico op dezelfde basis kunnen calculeren?
Antwoord 25			Nee. Zoals aangegeven in antwoord 165 wordt het werkgevers- en leeglooprisico bij payroll verwerkt overeenkomstig de gekozen contractvorm en de toepasselijke wet- en cao-regels. Rd4 kan niet bevestigen dat zij bij beëindiging of vermindering van de inzet gedurende de resterende looptijd van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de contracturen blijft afnemen of de daarmee samenhangende loonkosten vergoedt. Inschrijvers dienen het voor hen toepasselijke werkgevers- en leeglooprisico zelf te beoordelen en dit, voor zover van toepassing, in de payrollfactor te verwerken. Het uitgangspunt is dat alle inschrijvers hun aanbieding baseren op de wet- en regelgeving en cao-bepalingen die van toepassing zijn gedurende de contractperiode. Rd4 verstrekt geen historische gegevens over leegloop. Dergelijke gegevens vormen geen basis voor de calculatie van de inschrijving.
26	Bijlage 7 - Algemene Inkoopvoorwaarden/ Nvl	Artikel 20c / 187	Antwoord 187 handhaaft aansprakelijkheid voor zowel directe als indirecte schade zonder inhoudelijke begrenzing. Wilt u toelichten welk concreet belang van Rd4 rechtvaardigt dat ook gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en bedrijfsstagnatieschade onbeperkt voor rekening van Opdrachtnemer kunnen komen? Bent u, mede gelet op Voorschrift 3.9D van de Gids Proportionaliteit en de verzekeraarbaarheid van het risico, bereid indirecte schade alsnog uit te sluiten en de totale aansprakelijkheid te maximeren?
Antwoord 26			Het verzoek wordt niet overgenomen. Rd4 handhaaft de in de aanbestedingsdocumenten opgenomen aansprakelijkheidsregeling. Gelet op de aard van de dienstverlening, de omvang van de opdracht en het belang van een behoorlijke nakoming van de contractuele verplichtingen acht Rd4 de opgenomen risicoverdeling passend en proportioneel. Rd4 ziet geen aanleiding om indirecte schade categorisch uit te sluiten of een algemene beperking van aansprakelijkheid op te nemen. De beoordeling van aansprakelijkheid en schade vindt plaats aan de hand van de overeengekomen contractuele bepalingen, de toepasselijke wet- en regelgeving en de omstandigheden van het concrete geval.

27	Bijlage 2 - Programma van Eisen/ Nvl	Eisen 1.17 en 1.18 / 198	In antwoord 198 weigert u geaggregeerde verzuimgegevens per functiegroep vanwege mogelijke herleidbaarheid tot individuele medewerkers. Geaggregeerde percentages, gemiddelde verzuimduur en meldingsfrequentie bevatten echter geen persoonsgegevens wanneer voldoende brede functiegroepen of een totaalniveau worden gehanteerd. Wilt u daarom ten minste het totale ziekteverzuimpercentage, de gemiddelde verzuimduur en meldingsfrequentie van alle ingezette uitzendkrachten over 2023, 2024 en 2025 verstrekken, eventueel samengevoegd voor functiegroepen met kleine aantallen? Zo nee, hoe waarborgt u dat niet-zittende inschrijvers dit substantiële kostenrisico op gelijke basis kunnen ramen?
Antwoord 27			De beschikbare verzuimpercentages onder de betreffende medewerkers zijn: • 2024: Beladers 7,4% en Chauffeurs 7,3%. • 2025: Beladers 7,2% en Chauffeurs 7,1%. • 2026 (huidige stand): 5,7%. Gegevens over de gemiddelde verzuimduur en meldingsfrequentie kunnen niet worden gedeeld.
28	Prijzenblad PVE	Bijlage 4/5.11	Antwoord 214: opdrachtgever geeft geen antwoord op de vraag wat het aandeel overwerkuren is binnen de flexpopulatie over 2023, 2024 en 2025, uitgesplitst naar functiegroep. Om de juiste prijsstelling te kunnen maken, heeft opdrachtnemer deze informatie nodig.
Antwoord 28			Op basis van historische gegevens vertegenwoordigen overwerk- en toeslaguren circa 5% van de totale ureninzet. Dit betreft een indicatie op basis van historische gegevens en biedt geen garantie voor de toekomstige ureninzet.
29	Bijlage 2 - Programma van Eisen/ Nvl	Eis 1.22, pagina 4 / 248	Antwoord 248 vermeldt dat de volledige SUGB pas na gunning wordt verstrekt. Zonder deze informatie kunnen inschrijvers de toepasselijke arbeidsvoorwaarden en daarmee hun kostprijs niet juist en volledig bepalen, terwijl de zittende leverancier hierover uit de uitvoering wel beschikt. Wilt u de volledig en juist ingevulde SUGB alsnog vóór de uiterste inschrijfdatum verstrekken en inschrijvers daarna voldoende tijd bieden om hun prijsstelling te beoordelen? Zo nee, hoe waarborgt u een gelijk speelveld en objectief vergelijkbare inschrijvingen?
Antwoord 29			Nee. Zoals aangegeven in antwoord 248 wordt de SUGB na gunning verstrekt. Inschrijvers dienen hun inschrijving te baseren op de wet- en regelgeving en cao-bepalingen die bij aanvang van de overeenkomst van toepassing zijn. Deze vormen het uitgangspunt voor de kostprijsberekening. Hiermee wordt een gelijk speelveld en een objectief vergelijkbare inschrijving gewaarborgd. De SUGB wordt na gunning gebruikt voor de vaststelling en verwerking van de toepasselijke arbeidsvoorwaardencomponenten.
30	Bijlage 2 - Programma	Eis 1.23,	Antwoord 251 bepaalt dat nettovergoedingen uitsluitend voor het nettobedrag mogen worden doorbelast. Ook bij een nettovergoeding kan Opdrachtnemer echter administratieve lasten hebben en

	van Eisen/ Nvl	pagina 4 / 251	kunnen, afhankelijk van de fiscale kwalificatie, brutering en werkgeverslasten verschuldigd zijn. Kunt u bevestigen dat alle wettelijk verschuldigde brutering en werkgeverslasten separaat worden vergoed wanneer een vergoeding niet gericht is vrijgesteld? Wilt u tevens bevestigen dat het nominale nettobedrag buiten de vaste factor één-op-één mag worden gefactureerd?
Antwoord 30			Nee. De cao van Rd4 en de regels voor gelijke beloning zijn leidend. De inschrijver dient de cao van Rd4 te hanteren. Rd4 past de WKR toe; de inschrijver dient dit eveneens binnen de WKR toe te passen. Er is geen sprake van separate vergoeding van eventuele brutering of werkgeverslasten.
31	Bijlage 2 PVE	Eis 1.23, pagina 4	Antwoord 252: kan opdrachtgever bevestigen dat het aantal bovenwettelijke dagen 8,5 is en het aantal vakantiedagen 20?
Antwoord 31			Nee. Hiervoor wordt verwezen naar de geldende CAO GEO Services. Het aantal bovenwettelijke vakantie-uren is mede afhankelijk van de leeftijd van de medewerker.
32		Op antwoor rd 4	Inschrijver is blij met het toevoegen van één A3 bijlage voor de implementatieplanning en fasering. Bij nadere bestudering van uw uitvraag is vijf A4 zeer beperkt voor de uitwerking van zeven onderwerpen. Bent u bereid om het aantal A4 uit te breiden naar zeven (7)? Dit komt de kwaliteit en het onderscheidend vermogen van inschrijvers ten goede. Gaat u met dit voorstel akkoord?
Antwoord 32			Nee.
33		Op antwoor rd 196	Wat zijn de huidige afspraken met de huidige opdrachtnemer ten aanzien van het vroegtijdig overnemen van uitzendkrachten die op het moment van de migratie nog niet de afgesproken 1.040 gewerkte uren hebben bereikt? Indien hieraan een overnamevergoeding is verbonden, kunt u aangeven voor wiens rekening deze vergoeding komt gedurende de migratiefase?
Antwoord 33			Er zijn geen contractuele afspraken met de huidige leveranciers die de overname van flexkrachten per 1 januari 2027, en uiterlijk per 1 april 2027, belemmeren, ook niet wanneer zij op het moment van migratie de afgesproken 1.040 gewerkte uren nog niet hebben bereikt. Aan een dergelijke vroegtijdige overname is geen overnamevergoeding verbonden. Er zijn derhalve gedurende de migratiefase geen kosten die voor rekening van één van de partijen komen.
34	81 NVI 1		In antwoord op vraag 86 geeft Opdrachtgever aan dat de contractuele relatie na gunning wordt vastgelegd in een nog te sluiten raamovereenkomst, terwijl tevens wordt aangegeven dat alle aanbestedingsdocumenten de raamovereenkomst vormen. Deze

			beantwoording roept onduidelijkheid op. Voor inschrijvers is niet inzichtelijk: (i) welke bepalingen nog in de afzonderlijke raamovereenkomst zullen worden opgenomen; (ii) of deze raamovereenkomst aanvullende rechten en verplichtingen bevat ten opzichte van de reeds gepubliceerde aanbestedingsdocumenten; en (iii) in hoeverre de inhoud van de raamovereenkomst nog voorwerp kan zijn van nadere uitwerking na gunning. Gelet op het transparantie- en gelijkheidsbeginsel verzoeken wij Opdrachtgever alsnog een concept-raamovereenkomst beschikbaar te stellen. Indien Opdrachtgever daartoe niet bereid is, verzoeken wij expliciet te bevestigen dat: (i) geen aanvullende commerciële, juridische of operationele voorwaarden zullen worden opgenomen die niet reeds uit de aanbestedingsstukken blijken; (ii) de na gunning voorgelegde raamovereenkomst uitsluitend een administratieve vastlegging vormt van de reeds gepubliceerde aanbestedingsdocumenten en de inschrijving van opdrachtnemer; en (iii) inschrijvers niet gehouden zullen zijn akkoord te gaan met bepalingen die voorafgaand aan inschrijving niet kenbaar zijn gemaakt.
Antwoord 34			Het verzoek om alsnog een conceptramovereenkomst beschikbaar te stellen wordt niet overgenomen. De aanbestedingsstukken, waaronder de aanbestedingsleidraad, het Programma van Eisen, de Algemene Inkoopvoorwaarden, de Nota('s) van Inlichtingen en de inschrijving van Opdrachtnemer vormen gezamenlijk de basis voor de na gunning te sluiten raamovereenkomst. De raamovereenkomst strekt ertoe deze afspraken contractueel vast te leggen en uitvoerbaar te maken. Rd4 is niet voornemens in de raamovereenkomst wezenlijke commerciële, operationele of juridische verplichtingen op te nemen die afwijken van de aanbestedingsstukken of die de aard en omvang van de opdracht wijzigen. Voor zover nadere uitwerking van afspraken noodzakelijk is voor de praktische uitvoering van de overeenkomst, zal deze steeds plaatsvinden binnen de kaders van de aanbestedingsstukken en de aanbestedingsrechtelijke beginselen. Rd4 ziet daarom geen aanleiding om een conceptramovereenkomst beschikbaar te stellen.
35	88 NVI 1		In antwoord op vraag 88 geeft Opdrachtgever aan dat een medewerker na 1.040 gewerkte uren binnen de door Rd4 gehanteerde systematiek onder een payrollconstructie valt. Voor inschrijver blijft onduidelijk welke concrete gevolgen dit heeft voor de uitvoering van de opdracht. Kan Opdrachtgever aangeven welke wijzigingen optreden zodra een medewerker de grens van 1.040 gewerkte uren bereikt? Meer specifiek verzoeken wij Opdrachtgever te bevestigen: a. of de medewerker werkzaam blijft op basis van dezelfde terbeschikkingstelling;

		b. welke rechten en verplichtingen voor Opdrachtgever, Opdrachtnemer en medewerker wijzigen ten opzichte van de voorafgaande uitzendfase; c. of de kwalificatie "payrollconstructie" uitsluitend gevolgen heeft voor de prijsstelling dan wel het toepasselijke tarief; d. of sprake is van een verplichte voortzetting van de inzet van dezelfde medewerker; en e. of vervanging van de medewerker na het bereiken van 1.040 gewerkte uren mogelijk blijft. Zonder deze informatie is voor inschrijvers niet inzichtelijk welke operationele, juridische en financiële consequenties de door Rd4 gehanteerde systematiek met zich brengt.
Antwoord 35		Het bereiken van 1.040 gewerkte uren leidt niet automatisch tot een overgang naar een payrollconstructie. Zoals aangegeven in antwoord 88 is 1.040 uur een door Rd4 gehanteerde grens binnen de beschreven systematiek. Bij het bereiken van deze grens wordt in overleg bepaald hoe de inzet wordt voortgezet, met inachtneming van de geldende wet- en regelgeving en de feitelijke omstandigheden. a. De medewerker kan werkzaam blijven bij Rd4. De verdere inzet wordt in overleg bepaald. b. De rechten en verplichtingen van Opdrachtgever, Opdrachtnemer en medewerker volgen uit de op dat moment geldende wet- en regelgeving en de gekozen contractvorm. c. Een eventuele overgang naar payroll kan gevolgen hebben voor de contractuele en financiële afspraken en de toepasselijke werkgeversverplichtingen. d. Indien de inzetbehoefte van Rd4 blijft bestaan, is het uitgangspunt dat de inzet van dezelfde medewerker wordt voortgezet, mits deze naar tevredenheid functioneert en de verdere inzet mogelijk is binnen de geldende wet- en regelgeving. Het bereiken van 1.040 gewerkte uren vormt op zichzelf geen aanleiding om de medewerker te vervangen. e. Vervanging van de medewerker blijft mogelijk indien daar aanleiding toe is, bijvoorbeeld wanneer de medewerker niet naar tevredenheid functioneert of de inzet van de betreffende medewerker om andere redenen niet kan worden voortgezet.
36	90 NVI 1	In de Nota van Inlichtingen lijkt het antwoord op vraag 90 per abuis identiek te zijn aan het antwoord op vraag 89. Hierdoor is de in vraag 90 gestelde vraag voor inschrijver niet beantwoord. Kan Opdrachtgever alsnog inhoudelijk ingaan op vraag 90 en de gevraagde informatie verstrekken?
Antwoord 36		Nee. Opdrachtgever kan de voorgestelde formulering niet als algemene voorwaarde bevestigen. Een verzoek tot beëindiging van de inzet wegens (vermeend) plichtsverzuim wordt gedaan op basis van de omstandigheden van het concrete geval. Opdrachtnemer

			dient daarbij te handelen conform de toepasselijke wet- en regelgeving en de ABU-cao.
37	91 NVI 1		In antwoord 91 geeft Opdrachtgever aan dat Opdrachtnemer verantwoordelijk is voor de juiste toepassing van de gelijkwaardige beloning en dat Rd4 de informatie verstrekt waarover zij beschikt. Voor inschrijver blijft onduidelijk hoe deze verantwoordelijkheid zich verhoudt tot het feit dat de voor de toepassing van de gelijkwaardige beloning benodigde arbeidsvoorwaardelijke gegevens zich primair binnen de organisatie van Opdrachtgever bevinden. Kan Opdrachtgever daarom bevestigen dat: a. Opdrachtgever verantwoordelijk is voor het tijdig, volledig en correct verstrekken van alle gegevens die noodzakelijk zijn voor de vaststelling en toepassing van de gelijkwaardige beloning, waaronder mede begrepen alle primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, toeslagen, vergoedingen, arbeidsduur-, overwerk-, rooster- en overige arbeidsvoorwaardelijke regelingen; b. Opdrachtgever Opdrachtnemer onverwijld informeert over wijzigingen in deze arbeidsvoorwaarden en overige beloningscomponenten die van invloed kunnen zijn op de gelijkwaardige beloning; c. Opdrachtnemer niet aansprakelijk wordt gehouden voor onjuiste toepassing van de gelijkwaardige beloning voor zover deze het gevolg is van door Opdrachtgever onjuist, onvolledig of niet tijdig verstrekte informatie. Indien Opdrachtgever één of meer van bovenstaande punten niet kan bevestigen, verzoeken wij Opdrachtgever toe te lichten op welke wijze inschrijvers het risico op onjuiste toepassing van de gelijkwaardige beloning redelijkerwijs kunnen beheersen, indien zij daarbij afhankelijk zijn van informatie die uitsluitend bij Opdrachtgever beschikbaar is.
Antwoord 37			a. en b. worden bevestigd. Voor c. geldt dat de verantwoordelijkheid voor de juiste toepassing van de gelijkwaardige beloning bij de Opdrachtnemer ligt. Opdrachtnemer heeft hierin een wettelijke verantwoordelijkheid.
38	92 NVI 1		In antwoord 92 geeft Opdrachtgever aan dat de benodigde informatie over arbeidsvoorwaarden en inschaling voorafgaand aan de opdracht wordt verstrekt en dat wijzigingen gedurende de looptijd worden besproken en gepubliceerd via het inlenersportaal. Inschrijver begrijpt hieruit dat Opdrachtgever een actieve rol vervult bij het verstrekken van de informatie die noodzakelijk is voor de correcte toepassing van de gelijkwaardige beloning. Kan Opdrachtgever bevestigen dat Opdrachtnemer voor de juiste toepassing van de gelijkwaardige beloning mag vertrouwen op de door Opdrachtgever verstrekte informatie omtrent arbeidsvoorwaarden, inschaling, toeslagen, vergoedingen en overige relevante arbeidsvoorwaardelijke componenten? Daarnaast verzoeken wij Opdrachtgever te bevestigen dat informatie die door Opdrachtgever wordt verstrekt via het inlenersportaal, reguliere overleggen of andere door Opdrachtgever aangewezen

			communicatiekanalen wordt aangemerkt als de leidende informatiebron voor de toepassing van de gelijkwaardige beloning. Indien Opdrachtgever dit niet kan bevestigen, verzoeken wij toe te lichten op welke wijze Opdrachtnemer zelfstandig de juistheid, volledigheid en actualiteit kan verifiëren van arbeidsvoorwaardelijke gegevens die uitsluitend binnen de organisatie van Opdrachtgever beschikbaar zijn.
Antwoord 38			Ja.
39	97 NVI 1		In antwoord 97 geeft Opdrachtgever aan dat Opdrachtnemer als formeel werkgever verantwoordelijk blijft voor het informeren en instrueren van medewerkers ten aanzien van toepasselijke wettelijke voorschriften en bedrijfsregels. Inschrijver onderschrijft dat Opdrachtnemer verantwoordelijk is voor het informeren en instrueren van uitzendmedewerkers. De vraag zag echter op de verdergaande verplichting om in te staan voor dan wel te garanderen dat deze voorschriften gedurende de uitvoering van de werkzaamheden daadwerkelijk worden nageleefd. Gelet op eis 1.3, waarin is bepaald dat de werkzaamheden worden verricht onder leiding en toezicht van Opdrachtgever, is voor inschrijver niet duidelijk hoe Opdrachtnemer invloed kan uitoefenen op de feitelijke naleving van werkinstructies, veiligheidsvoorschriften en bedrijfsregels tijdens de dagelijkse uitvoering van de werkzaamheden. Kan Opdrachtgever daarom bevestigen dat art. 13 sub b - c uitsluitend zien op de verplichting van Opdrachtnemer om uitzendmedewerkers voorafgaand aan en gedurende de inzet adequaat te informeren en instrueren, en niet op een resultaatsverplichting of garantie ten aanzien van de feitelijke naleving van deze voorschriften tijdens de uitvoering van de werkzaamheden onder leiding en toezicht van Opdrachtgever? Indien Opdrachtgever dit niet kan bevestigen, verzoeken wij uiteen te zetten op welke wijze Opdrachtnemer redelijkerwijs kan voldoen aan een dergelijke verplichting, terwijl de dagelijkse aansturing en het toezicht bij Opdrachtgever berusten.
Antwoord 39			Nee. Opdrachtgever kan niet bevestigen dat artikel 13 sub b en c uitsluitend betrekking heeft op het informeren en instrueren van uitzendmedewerkers. Van Opdrachtnemer wordt verwacht dat hij, binnen de reikwijdte van zijn verantwoordelijkheden als formeel werkgever, toeziet op de naleving van de toepasselijke voorschriften door de door hem ingezette uitzendmedewerkers. Dit laat onverlet dat de dagelijkse leiding en het toezicht op de werkzaamheden bij Opdrachtgever berusten. Artikel 13 sub b en c strekt niet tot een resultaatsverplichting of garantie van Opdrachtnemer voor iedere feitelijke gedraging van een uitzendmedewerker.
40	101 NVI 1		In antwoord 101 verwijst Opdrachtgever ter onderbouwing van het ontbreken van een aansprakelijkheidsregeling naar de gestelde verzekeringsvereisten. Voor inschrijver is niet duidelijk hoe deze verzekeringsvereisten de afwezigheid van een

			aansprakelijkheidsregeling rechtvaardigen. Een verzekeringsplicht en een aansprakelijkheidsregeling zien immers op verschillende onderwerpen. De omvang van een verzekeringsdekking bepaalt niet de omvang van de contractuele aansprakelijkheid en beperkt deze evenmin. Kan Opdrachtgever nader motiveren waarom het proportioneel wordt geacht om voor deze opdracht geen enkele contractuele beperking van aansprakelijkheid op te nemen en wilt zij overwegen alsnog een contractuele aansprakelijkheidsbeperking op te nemen?
Antwoord 40			Het verzoek wordt niet overgenomen. Met de verwijzing naar de verzekeringsvereisten is niet bedoeld dat deze de aansprakelijkheid van Opdrachtnemer beperken of vervangen. De verzekeringsvereisten vormen één van de elementen die Rd4 heeft betrokken bij de beoordeling van de proportionaliteit van de contractuele risicoverdeling. Rd4 acht, gelet op de aard, omvang en waarde van de opdracht, de gekozen contractuele uitgangspunten passend. Daarbij zijn onder meer betrokken de verzekeringsvereisten, de aard van de dienstverlening, de verantwoordelijkheidsverdeling zoals opgenomen in de aanbestedingsstukken en de toepasselijke wettelijke bepalingen. Rd4 ziet daarom geen aanleiding om een aanvullende contractuele beperking van aansprakelijkheid, een maximumbedrag of een uitsluiting van bepaalde schadecategorieën op te nemen. De aanbestedingsstukken blijven op dit punt ongewijzigd.
41	102 NVI 1		Opdrachtgever geeft aan dat de gehanteerde staffel proportioneel is, maar motiveert niet waarom een zeer beperkt prijsverschil direct tot een scoreverschil van 30 punten leidt. Inschrijver constateert dat een afwijking van minder dan 0,5% in de fictieve inschrijfsom al bepalend kan zijn voor de rangorde, terwijl het feitelijk om een zeer beperkt verschil gaat ten opzichte van de omvang van de opdracht. Daarmee lijkt de invloed van prijs op de einduitslag onevenredig groot te worden, terwijl deze aanbesteding juist als BPKV-aanbesteding is ingericht en daarnaast omvangrijke eisen en kwaliteitsverplichtingen kent op het gebied van onder andere inhouse dienstverlening, opleiding, continuïteit van de personeelsvoorziening en begeleiding van medewerkers. Kan Opdrachtgever nader onderbouwen waarom deze staffel volgens haar in verhouding staat tot het proportionaliteitsbeginsel en de beoogde beste prijs-kwaliteitverhouding? Inschrijver vreest dat de huidige systematiek vooral aantrekkelijk is voor partijen die zich primair onderscheiden op een zeer lage prijs, terwijl juist de gevraagde dienstverlening vraagt om substantiële investeringen in kwaliteit, opleidingen, begeleiding en continuïteit. Wij verzoeken Opdrachtgever daarom de staffel alsnog te heroverwegen en een meer geleidelijke waardering toe te passen, zodat beperkte prijsverschillen niet leiden tot een onevenredig effect op de eindscore.
Antwoord 41			Het verzoek wordt niet overgenomen. Rd4 handhaaft de in de aanbestedingsstukken opgenomen beoordelingssystematiek. De wijze waarop prijs, programma van

			eisen, kwaliteit en presentatie worden gewaardeerd is vooraf kenbaar gemaakt aan alle inschrijvers en vormt onderdeel van de gekozen beoordelingsmethodiek. De aanbesteding wordt gegund op basis van de beste prijs-kwaliteitverhouding, waarbij zowel prijs als kwalitatieve aspecten een substantieel aandeel hebben in de eindbeoordeling. Rd4 acht de gehanteerde systematiek passend en proportioneel gelet op de aard en omvang van de opdracht en ziet geen aanleiding deze gedurende de aanbestedingsprocedure aan te passen.
42	23 NVI 1		In antwoord op vraag 23 geeft Opdrachtgever aan dat inschrijvers uitsluitend de gevraagde gegevens dienen in te vullen conform de structuur van het prijzenblad en dat de structuur en formules niet mogen worden gewijzigd. Tegelijkertijd blijkt uit antwoord 106 dat de in het prijzenblad opgenomen componenten uitsluitend informatief zijn en dat de factor leidend is. Omdat in het prijzenblad geen rekenkundige relatie is opgenomen tussen de afzonderlijke componenten (rij 7 t/m 33), de loonsom, de bureaumarge (%) en de factor (incl. marge), verzoeken wij Opdrachtgever te bevestigen dat: 1. de afzonderlijke componenten in rij 7 t/m 33 niet hoeven op te tellen tot de opgenomen loonsomfactor; 2. de bureaumarge (%) niet gelijk is aan het verschil tussen de loonsom en de factor (incl. marge); 3. uitsluitend de ingevulde factor (incl. marge) beoordelings- en contractueel leidend is en de overige componenten uitsluitend een informatief karakter hebben. Indien één of meer van bovenstaande aannames onjuist zijn, verzoeken wij Opdrachtgever aan te geven op welke wijze de verhouding tussen de afzonderlijke componenten, de loonsom, de bureaumarge en de factor (incl. marge) moet worden geïnterpreteerd.
Antwoord 42			Ja. De afzonderlijke componenten in rij 7 t/m 33 hebben een informatief karakter en hoeven niet op te tellen tot de opgenomen loonsomfactor. De bureaumarge (%) hoeft evenmin gelijk te zijn aan het verschil tussen de loonsom en de factor inclusief marge. De ingevulde factor inclusief marge is leidend voor de beoordeling en vormt de contractueel relevante factor. De overige componenten dienen uitsluitend ter informatie en hoeven onderling geen rekenkundige aansluiting te vertonen.
43	Nvl-1	53	In de Nota van Inlichtingen geeft RD4 aan geen inzage te kunnen verstrekken in de kosten per opleiding. Indien dit niet het geval is, verzoeken wij u aan te geven of RD4 voorkeuren, randvoorwaarden of bestaande afspraken heeft ten aanzien van opleidingsinstituten waarmee rekening dient te worden gehouden. Deze verduidelijking is voor inschrijvers van belang om de opleidingsaanpak en bijbehorende kosten op een juiste wijze in de inschrijving te verwerken.

			Indien dit niet het geval is, verzoeken wij u aan te geven of RD4 voorkeuren, randvoorwaarden of bestaande afspraken heeft ten aanzien van opleidingsinstituten waarmee rekening dient te worden gehouden. Deze verduidelijking is voor inschrijvers van belang om de opleidingsaanpak en bijbehorende kosten op een juiste wijze in de inschrijving te verwerken.
Antwoord 43			Er zijn geen voorkeuren, randvoorwaarden of bestaande afspraken waarmee opdrachtnemer rekening dient te houden.
44	Nvl-1	114	Wat is de verwachte instroom per jaar aan chauffeurs wat opgeleid dient te worden?
Antwoord 44			10.
45	Nvl-1	114	Hoeveel flexmedewerkers komen in 2027 reeds in aanmerking voor doorstroom vanuit o.a. beladersfunctie?
Antwoord 45			8.
46	Nvl-1	134	Welke kosten brengt RD4 in rekening voor niet tijdig inleveren van PBM's?
Antwoord 46			Afhankelijk van de in te leveren kledingstukken/aantallen, variërend van €6,- tot maximaal €250,- per medewerker.
47	Nvl-1	257	Indien een uitzendkracht vanuit de functie belader opgeleid wordt tot chauffeur, gaat de telling van 1040 uur dan opnieuw van start als hij/zij start als Chauffeur of met de opleiding Rijbewijs C?
Antwoord 47			Nee.
48	Nvl-1	257	Hoeveel procent van de uitzendkrachten wordt daadwerkelijk overgenomen na 1040 uur?
Antwoord 48			De verwachting is 1% volgens prijzenblad.
49	Nvl-1	257	Indien RD 4 kandidaten overneemt, wat is de gemiddelde uitzendtermijn bij overnames?
Antwoord 49			Informatie over de gemiddelde uitzendtermijn bij overnames is niet beschikbaar.
50	Nvl-1	66	Is het akkoord als de uitzendkracht een eigen bijdrage dient te doen wanneer hij/zij opgeleid wordt tot chauffeur?
Antwoord 50			Ja.
51	Nvl-1	161	In de CAO GEO staat geen specificatie van het pensioen opgenomen. Welk percentage werkgeverspremie hanteert RD4?
Antwoord 51			Voor 2026 bedraagt de premie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen 27,10%, waarvan 18,97% voor rekening van de werkgever en 8,13% voor rekening van de werknemer komt. Voor AOP Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven bedraagt de totale premie 0,90%, waarvan 0,63% voor rekening van de werkgever en 0,27% voor rekening van de werknemer.

52	Nvl-1	269	Klopt het dat we uit dienen te gaan van 28,5 vakantiedagen per jaar?
Antwoord 52			Nee. Hiervoor wordt verwezen naar de geldende CAO GEO Services. Het aantal bovenwettelijke vakantie-uren is mede afhankelijk van de leeftijd van de medewerker.
53	Nvl-1	165	Wat zijn de ervaringscijfers op het gebied van leegloop voor reguliere inhuur? Kunt u deze delen voor 2025 en 2026 tot dit moment?
Antwoord 53			Er zijn ervaringscijfers te delen op het gebied van leegloop.
54	Nvl-1	24	Normaliter werken wij binnen de uitzendbranche met een aparte factor voor overuren. Deze is in het huidige prijzenblad opgenomen in de normale uren. Gaat RD4 er mee akkoord om een aparte urensoort voor overuren op te nemen in het prijzenblad? Zo ja, kunt u een aangepast prijzenblad delen.
Antwoord 54			Nee.
55	Nvl-1	1	Naar aanleiding van uw antwoord op vraag 1 verzoeken wij u onderdeel 2 inzake de “doorstroomkandidaten” nader te verduidelijken. U geeft aan dat kandidaten die aanvankelijk als uitzendmedewerker door Opdrachtnemer zijn ingezet en inmiddels meer dan 1.040 uur bij Opdrachtgever hebben gewerkt, bij voortzetting binnen de gevraagde werkgevers- en payrolldienstverlening moeten worden gefaciliteerd. Kunt u bevestigen wat dit concreet betekent voor de status en tarifiering van deze medewerkers? Dient een door Opdrachtnemer geworven uitzendmedewerker na het bereiken van 1.040 gewerkte uren bij voortgezette inzet juridisch en contractueel als payrollmedewerker te worden aangemerkt, waarbij vanaf dat moment ook het in het prijzenblad opgenomen payrolltarief (Payroll BT/OBT) van toepassing is? Indien dit niet wordt bedoeld, verzoeken wij u expliciet aan te geven welke juridische/contractuele status deze doorstroomkandidaat na 1.040 uur behoudt en welke tariefcategorie uit het prijzenblad op de vervolginzet van toepassing is.
Antwoord 55			Nee. Het bereiken van 1.040 gewerkte uren leidt niet automatisch tot een wijziging van de juridische of contractuele status van de uitzendmedewerker naar payrollmedewerker. Indien Opdrachtgever de inzet na 1.040 uur wil voortzetten binnen de gevraagde werkgevers- en payrolldienstverlening, kan de medewerker in overleg tussen partijen onder de daarvoor geldende payrollconstructie worden voortgezet. In dat geval is het bijbehorende payrolltarief uit het prijzenblad van toepassing.

56	Nvl-1	5	Naar aanleiding van uw antwoord op vraag 5 verzoeken wij u de toepassing van de arbeidsvoorwaarden voor payrollmedewerkers nader te verduidelijken. In uw antwoord geeft u aan dat de gelijkwaardige beloning wordt toegepast conform PvE 1.22 en 1.23 en dat daarbij de inlenersbeloning conform de ABU-cao wordt toegepast. Voor payrollmedewerkers geldt echter een andere arbeidsvoorwaardelijke systematiek dan voor reguliere uitzendmedewerkers. Kunt u daarom bevestigen dat de verwijzing naar de ABU-cao en de inlenersbeloning conform de ABU-cao uitsluitend betrekking heeft op reguliere uitzendmedewerkers, en niet op payrollmedewerkers? Kunt u tevens bevestigen dat voor payrollmedewerkers de bij Opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn, waarbij voor deze aanbesteding wordt aangesloten bij de CAO WENB, sector GEO, onderdeel Services, en dat daarbij alle voor de betreffende payrollmedewerker toepasselijke arbeidsvoorwaardelijke componenten moeten worden meegenomen? Indien dit niet de bedoeling is, verzoeken wij u concreet uiteen te zetten welke arbeidsvoorwaarden en beloningscomponenten voor payrollmedewerkers moeten worden toegepast en op welke grondslag deze moeten worden berekend, zodat Inschrijvers dit op uniforme wijze kunnen verwerken in het afzonderlijke payrolltarief.
Antwoord 56			Wij bevestigen dat de verwijzing naar de ABU-cao en de inlenersbeloning uitsluitend betrekking heeft op reguliere uitzendmedewerkers. Voor payrollmedewerkers zijn de bij Opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaarden van toepassing, waarbij voor deze aanbesteding wordt aangesloten bij de CAO WENB, sector GEO, onderdeel Services.
57	Nvl 1, Vraag 3, 86, 101, 180, 185-190, 271, 277 en 278		In de antwoorden 3, 86, 271 en 277/278 geeft u aan dat er geen afzonderlijke raamovereenkomst wordt gepubliceerd, dat de Algemene Inkoopvoorwaarden (AIV) ongewijzigd gehandhaafd blijven en dat alle documenten tezamen de overeenkomst vormen. De AIV zijn echter generiek geformuleerd voor de inkoop van goederen en klassieke diensten en bevatten geen definities of risicoregelingen die specifiek zien op het ter beschikking stellen van uitzendkrachten onder leiding en toezicht van Opdrachtgever (ex art. 7:690 BW). Door vast te houden aan deze generieke voorwaarden ontstaat er voor inschrijvers een ondoordringbaar zoekplaatje. Het louter accepteren van de stelling dat "alle documenten samen de raamovereenkomst vormen" in combinatie met AIV die niet sluitend zijn voor de gevraagde dienstverlening, leidt tot een zoekplaatje. Dit is in het kader van rechtszekerheid onwenselijk en is daarnaast direct strijdig met het transparantie- en gelijkheidsbeginsel (art. 1.9 Aanbestedingswet 2012). Het is voor geïnteresseerde partijen noodzakelijk dat vóór inschrijving volledige helderheid bestaat over de toepasselijke definities en de verdeling van verantwoordelijkheden. Om de benodigde duidelijkheid te verkrijgen voor inschrijving, verzoeken wij u in deze Nota van Inlichtingen – welke in rangorde

		prevaleert boven de Leidraad en de AIV – de volgende definities en uitgangspunten expliciet te bevestigen: 1. Definitie Diensten: "Onder 'Diensten' wordt verstaan: het door Opdrachtnemer op basis van een onder deze Raamovereenkomst gesloten Nadere Overeenkomst ten behoeve van Opdrachtgever ter beschikking stellen van Flexibele Arbeidskrachten voor het verrichten van werkzaamheden onder leiding en toezicht van Opdrachtgever, alsmede de hiermee samenhangende activiteiten en verrichtingen, waartoe Opdrachtnemer zich jegens Opdrachtgever verplicht, zoals nader omschreven in de Aanbestedingsstukken." 2. Definitie Uitzendkracht: "Onder 'Uitzendkracht' wordt verstaan: iedere natuurlijke persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met Opdrachtnemer (ex artikel 7:690 BW) en die tijdelijk ter beschikking wordt gesteld aan Opdrachtgever om onder leiding en toezicht van Opdrachtgever werkzaamheden te verrichten, alsmede kandidaten die door Opdrachtnemer worden aangeboden aan Opdrachtgever als mogelijk Flexibel personeel." 3. Aansprakelijkheid, vrijwaring & toerekenbaarheid: "Er is géén sprake van onbeperkte aansprakelijkheid en vrijwaring. Aansprakelijkheid en vrijwaringen hebben uitsluitend betrekking op schade als gevolg van een aan Opdrachtnemer toerekenbare tekortkoming (ex art. 6:74 BW) binnen de feitelijke invloedssfeer van Opdrachtnemer. De totale aansprakelijkheid van Opdrachtnemer is gemaximeerd tot het geëiste verzekerde bedrag per gebeurtenis en per jaar (€ 2.500.000,- per gebeurtenis/ € 5.000.000,- per kalenderjaar, conform Leidraad 3.3.2)." 4. Inlenersverantwoordelijkheid (Art. 7:658 lid 4 & 6:170 BW): "Opdrachtgever is als inlener verantwoordelijk voor de veiligheid op de werkplek, instructies, leiding en toezicht (art. 7:658 lid 4 BW), alsmede voor schade veroorzaakt door uitzendkrachten tijdens het werk onder leiding van Opdrachtgever (art. 6:170 BW)." Bent u bereid deze bevestigingen te geven en hiermee de verplichte transparantie te verschaffen ter voorkoming van de genoemde onduidelijkheden? Zo niet, verzoeken wij u uw weigering per afzonderlijk punt (1 t/m 4) inhoudelijk te motiveren.
Antwoord 57		Rd4 handhaaft haar eerdere antwoorden. De aanbestedingsstukken, waaronder de aanbestedingsleidraad, het Programma van Eisen, de Algemene Inkoopvoorwaarden en de Nota('s) van Inlichtingen, vormen gezamenlijk de contractuele basis van de opdracht. Rd4 ziet geen aanleiding aanvullende definities, aansprakelijkheidsbepalingen of verantwoordelijkheidsverdelingen op te nemen. Ten aanzien van de afzonderlijke verzoeken geldt het volgende: 1. Definitie Diensten: Niet overgenomen. Rd4 acht de aanbestedingsstukken op dit punt voldoende duidelijk en ziet geen noodzaak de voorgestelde definitie op te nemen.

			2. Definitie Uitzendkracht: Niet overgenomen. De aanbestedingsstukken bevatten reeds een omschrijving van de relevante begrippen en Rd4 ziet geen aanleiding deze aan te vullen of te wijzigen. 3. Aansprakelijkheid, vrijwaring en toerekenbaarheid: Niet overgenomen. Rd4 handhaaft de in de aanbestedingsstukken opgenomen aansprakelijkheids- en risicoverdeling en ziet geen aanleiding deze te wijzigen, aansprakelijkheid te maximeren of aanvullende beperkingen op te nemen. 4. Inlenersverantwoordelijkheid: Niet overgenomen. De rechten en verplichtingen van partijen worden beheerst door de aanbestedingsstukken en het toepasselijke Nederlandse recht. Rd4 ziet geen aanleiding aanvullende bepalingen of bevestigingen op te nemen.
58	Nvl 1, Vraag 7, 179, 274		In antwoord 274 geeft u aan het opschortingsrecht ongewijzigd te handhaven. Op grond van het wettelijk proportionaliteitsbeginsel (artikel 6:262 lid 2 BW) is opschorting slechts toegelaten voor zover de tekortkoming dit rechtvaardigt. Wij verzoeken te bevestigen dat het recht op opschorting uitsluitend betrekking heeft op het daadwerkelijk betwiste deel van de factuur, en dat Rd4 verplicht blijft om het onbetwiste deel van de factuur binnen de overeengekomen betalingstermijn te voldoen. Bent u bereid deze aanpassing door te voeren? Zo niet, kunt u uw beslissing nader onderbouwen?
Antwoord 58			Het verzoek wordt niet overgenomen. Rd4 handhaaft de in de aanbestedingsstukken opgenomen bepaling inzake opschorting. Rd4 acht deze bepaling passend en proportioneel gelet op de aard van de opdracht en het belang van een correcte uitvoering van de overeenkomst. De rechten en verplichtingen van partijen worden beheerst door de overeenkomst en het toepasselijke Nederlandse recht. Rd4 ziet geen aanleiding om in de aanbestedingsstukken aanvullende bepalingen of beperkingen ten aanzien van het opschortingsrecht op te nemen.
59	Nvl 1, vraag 37, 141, 257		In antwoord op de vragen 37, 141 en 257 geeft Rd4 aan vast te houden aan een kosteloze overnametermijn van 1040 uur voor álle functies. Voor uiterst schaarse profielen, zoals chauffeurs, vergt dit echter dusdanig hoge en specifieke wervingsinvesteringen dat deze onmogelijk binnen 1040 uur kunnen worden terugverdiend. Dit dwingt inschrijvers om dit wervingsrisico te verdisconteren in een hogere algemene omrekenfactor (voor alle functies), wat prijsopdrijvend werkt voor Rd4. Is Rd4, in het belang van een realistische en economisch voordelige inschrijving, alsnog bereid om voor vastgestelde schaarstefuncties (zoals chauffeurs) een overnametermijn van 2000 uur te hanteren? Indien nee, waarom niet?
Antwoord 59			Nee.
60	Nvl 1,		In de antwoorden 88, 143, 231 en 232 gaat u in op de contractuele grens van 1.040 gewerkte uren en de door u beoogde overgang

Vraag 37, 88, 143, 199, 217, 231, 232, 257		naar payrolldienstverlening. Inschrijver wil Opdrachtgever graag faciliteren in deze behoefte, maar wijst er nadrukkelijk op dat deze overgang grote arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen heeft voor het werkgeverschap van Opdrachtnemer. Onder de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB, art. 7:692 BW) kenmerkt een payrollconstructie zich door het ontbreken van de allocatiefunctie én een exclusieve terbeschikkingstelling aan Opdrachtgever. Wanneer Opdrachtnemer op verzoek van Opdrachtgever (na 1.040 uur) de arbeidsrelatie omzet naar een payrollovereenkomst (met bijbehorende tariefstelling), is er sprake van exclusieve terbeschikkingstelling. Dit betekent dat de betreffende medewerker bij het eventueel eindigen of wegvallen van de werkzaamheden bij Opdrachtgever niet meer door Opdrachtnemer kan worden herplaatst bij andere klanten. Aangezien de sturing op deze inzet en het besluit tot overgang volledig bij Opdrachtgever liggen, verzoeken wij u om expliciet te bevestigen dat bij een door Opdrachtgever geïnitieerde overgang naar een payrollconstructie (al dan niet na 1.040 uur): 1. De voorwaarden met Opdrachtgever op dat moment worden aangepast aan het payrollregime; 2. Het (tussentijds) beëindigen van de inzet door Opdrachtgever uitsluitend mogelijk is met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen van de arbeidsovereenkomst; 3. Het volledige financiële en arbeidsrechtelijke leeglooprisico en/of een eventuele transitievergoeding bij het einde van de exclusieve terbeschikkingstelling voor rekening van Opdrachtgever komt. Bent u bereid deze uitgangspunten te bevestigen en de overeenkomst op deze punten aan te vullen? Zo niet, kunt u per punt inhoudelijk motiveren waarom niet, gelet op het dwingendrechtelijke karakter van de exclusieve terbeschikkingstelling bij payroll?
Antwoord 60		Nee. Opdrachtgever bevestigt de genoemde uitgangspunten niet. 1. Een eventuele overgang naar payrolldienstverlening vindt uitsluitend plaats indien en voor zover partijen hierover overeenstemming bereiken. De daarbij geldende voorwaarden en tarieven zijn de voorwaarden en tarieven die op dat moment tussen partijen worden overeengekomen. 2. De beëindiging van de inzet bij Opdrachtgever en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen Opdrachtnemer en de medewerker zijn afzonderlijke aangelegenheden. De gevolgen daarvan worden bepaald door de toepasselijke wet- en regelgeving en de tussen partijen gemaakte afspraken. 3. Opdrachtgever aanvaardt geen generiek leeglooprisico of verplichting tot vergoeding van een eventuele transitievergoeding als gevolg van het beëindigen van de inzet. Eventuele financiële en arbeidsrechtelijke gevolgen worden bepaald door de toepasselijke wet- en regelgeving en de tussen partijen gemaakte afspraken.

61	Nvl 1, vraag 55 en 119		U geeft aan dat de kosten voor vaccineren voor opdrachtnemer zijn. Kunt u aangeven hoeveel uitzendkrachten in 2025 gebruik hebben gemaakt van de optie om zich te laten vaccineren zodat inschrijver een goed inschatting van de kosten kan maken?
Antwoord 61			In het kader van de privacywet weten wij niet welke vaccinaties zijn toegediend. Wij hebben enkel een factuur ontvangen voor 55 vaccinaties.
62	Nvl 1, vraag 66		Voor inschrijver is nog niet duidelijk hoe de beoordeling precies plaatsvindt van de vragen uit het Programma van Eisen waarop een weegfactor stelt, zoals bijvoorbeeld de eis over het percentage van de opleidingskosten dat door opdrachtnemer gedragen wordt. Kunt u ter verduidelijking in onderstaand voorbeeld aangeven welke punten m.b.t. deze vragen zullen scoren: Rekenvoorbeeld: Voor eis 1.8.1 F dienen de partijen onderstaande percentage aan: Partij A - 55% Partij B - 57% Partij C - 65% Partij D - 75% Partij E - 90% Kunt u aangeven hoe de beoordeling voor deze eis eruitziet en welke punten de verschillende inschrijvers ontvangen?
Antwoord 62			Rd4 ziet geen aanleiding om aanvullende rekenvoorbeelden of fictieve puntentoekenningen te verstrekken. De wijze van beoordeling is beschreven in de aanbestedingsleidraad. Vragen met een weegfactor worden beoordeeld volgens de daarin opgenomen relatieve beoordelingssystematiek. Daarbij geldt dat de aanbieder die het beste tegemoetkomt aan de betreffende eis of wens de hoogste waardering ontvangt. Aanbiedingen met een marginale afwijking kunnen gelijk worden gewaardeerd, terwijl grotere afwijkingen lager worden gewaardeerd. De beoordeling vindt plaats in onderlinge vergelijking van de ingediende inschrijvingen. Voor vragen met een weegfactor wordt niet uitsluitend gekeken naar een afzonderlijke numerieke waarde, maar naar de volledige inschrijving en de daarbij verstrekte toelichting. Rd4 verstrekt daarom geen fictieve puntentoekenningen op basis van hypothetische voorbeelden.
63	Nvl 1, Vraag 90		In antwoord 90 reageert u op een vraag inzake de beëindiging van de inzet wegens 'plichtsverzuim' (PvE eis 1.20) met een toelichting over inlenersaansprakelijkheid en een veilige werkplek. Inschrijver vermoedt dat dit antwoord per abuis bij deze vraag is geplaatst, aangezien het inhoudelijk geen betrekking heeft op de gestelde arbeidsrechtelijke vraagstelling inzake contractbeëindiging. Kunt u alsnog een antwoord geven op deze vraag?
Antwoord 63			Nee. Opdrachtgever kan de voorgestelde formulering niet als algemene voorwaarde bevestigen. Een verzoek tot beëindiging van de inzet wegens (vermeend) plichtsverzuim wordt gedaan op basis van de omstandigheden van het concrete geval. Opdrachtnemer

			dient daarbij te handelen conform de toepasselijke wet- en regelgeving en de ABU-cao.
64	Nvl 1, Vraag 134, 172, 224, 259		In antwoord 259 geeft u aan dat het niet-innemen van werkkleding/PBM's een kostenpost van ca. € 250,- per medewerker betreft. Aangezien de uitzendkracht de werkzaamheden verricht op de locatie van Rd4 en een werknemer op grond van artikel 7:661 BW niet aansprakelijk is voor schade of verlies behoudens opzet of bewuste roekeloosheid, verzoeken wij op te nemen dat Opdrachtnemer een inspanningsverplichting heeft om kleding en PBM's in te nemen, maar dat de kosten voor vermiste kleding uitsluitend voor rekening van Opdrachtnemer komen indien sprake is van toerekenbare nalatigheid van Opdrachtnemer. Bent u bereid deze aanpassing door te voeren? Zo niet, kunt u uw beslissing nader onderbouwen?
Antwoord 64			Het verzoek wordt niet overgenomen. Rd4 handhaaft de in het Programma van Eisen opgenomen bepaling dat de intercedent verantwoordelijk is voor de inname van werkkleding en PBM's bij beëindiging van de werkzaamheden en dat de kosten van niet-ingeleverde werkkleding en PBM's voor rekening van Opdrachtnemer komen. Rd4 acht deze risicoverdeling passend en proportioneel gelet op de verantwoordelijkheid van Opdrachtnemer voor de begeleiding en uitdientstreding van de uitzendmedewerker. Rd4 ziet geen aanleiding deze verplichting te beperken tot gevallen van toerekenbare nalatigheid van Opdrachtnemer.
65	Nvl 1, vraag 153, 264		We willen u nogmaals vragen om het antwoord op de vraag 153 en 264 te herzien. In de huidige markt is het voor inschrijvers belangrijk om een apart tarief voor chauffeurs te mogen hanteren immers behoren chauffeurs tot een zeer schaars profiel. Daarnaast zet u ook een (zeer) dominante prijsaanbesteding in de markt, om inschrijvers ook daadwerkelijk de dienstverlening te kunnen laten leveren willen wij u nogmaals verzoeken om het antwoord te heroverwegen. Zo niet waarom niet?
Antwoord 65			Nee. Rd4 blijft bij haar standpunt en ziet geen aanleiding om het prijzenblad op dit punt aan te passen. Rd4 kiest bewust voor één tarief per fase en wil daarmee de prijsstelling voor de inzet van zowel beladers als chauffeurs binnen de betreffende fase eenduidig houden. Inschrijvers dienen bij het bepalen van hun tarief rekening te houden met de verschillende kostprijscomponenten en de samenstelling van de verwachte inzet.
66	Nvl 1, vraag 248		In antwoord 248 geeft u aan dat de volledige 'Standaard uitvraag gelijkwaardige beloning' met alle toepasselijke arbeidsvoorwaardencomponenten pas ná gunning wordt gedeeld. Om een objectieve, vergelijkbare en sluitende loonkostenfactor te kunnen berekenen in het Prijzenblad, moeten inschrijvers vooraf exact weten welke (kosten)componenten, vergoedingen (bruto/netto), toeslagen en overige elementen deel uitmaken van de geldende gelijkwaardige beloning bij Rd4. Door deze

			kostprijsbepalende informatie pas na gunning te delen, worden inschrijvers gedwongen om met onbekende financiële risico's te rekenen. Tevens ontstaat hiermee een informatievoorsprong voor de zittende leverancier. Dit is in strijd met het transparantie- en gelijkheidsbeginsel (art. 1.9 Aanbestedingswet 2012). Wij verzoeken u daarom dringend om de 'Standaard uitvraag gelijkwaardige beloning', of op zijn minst een limitatieve en gedetailleerde opsomming van álle geldende arbeidsvoorwaardencomponenten en vergoedingen die onder de inlenersbeloning van Rd4 vallen, alsnog voorafgaand aan de inschrijfdatum met alle inschrijvers te delen. Bent u hiertoe bereid? Zo niet, hoe verwacht u dan dat inschrijvers een verantwoorde en objectief vergelijkbare prijsstelling afgeven, en hoe verhoudt uw weigering zich tot het transparantie- en gelijkheidsbeginsel?
Antwoord 66			De reeds gedeelde informatie, namelijk de toepasselijke cao (WENB, sector GEO, onderdeel Services) en de daarbij behorende arbeidsvoorwaardelijke componenten zoals eerder toegelicht, biedt inschrijvers voldoende basis om een objectieve en vergelijkbare loonkostenfactor te berekenen. De "Standaard uitvraag gelijkwaardige beloning" betreft geen aanvullende kostprijsbepalende informatie, maar een uitvoeringsinstrument dat na gunning wordt gebruikt om de gelijkwaardige beloning per individuele medewerker concreet toe te passen en te verifiëren. Van een informatievoorsprong voor de zittende leverancier of strijd met het transparantie of gelijkheidsbeginsel is dan ook geen sprake, nu alle inschrijvers over dezelfde kostprijsbepalende gegevens beschikken.
67	Nvi 1, vraag 261		U heeft aangegeven niet akkoord te gaan met een aanpassing van de maximale facturatietermijn van 1 werkweek. Hoewel Opdrachtnemer vrijwel altijd binnen 1 tot 6 weken factureert, kunnen onvoorziene omstandigheden zoals CAO-aanpassingen met terugwerkende kracht, laat ingediende uren, of correcties in kostenvergoedingen leiden tot een latere facturatie. Wij verzoeken u om in het licht van deze voorbeelden de maximale termijn te heroverwegen en deze alsnog aan te passen. Mocht u de eis niet willen wijzigen, welke procedure stelt u dan voor om in deze specifieke uitzonderingsgevallen tot een wederzijds aanvaardbare oplossing te komen?
Antwoord 67			Het verzoek wordt niet overgenomen. Rd4 handhaaft de eis dat facturen binnen één week na afloop van de te factureren periode dienen te zijn ontvangen. Rd4 acht deze termijn passend gelet op de noodzakelijke factuurcontrole, interne verwerking en tijdige financiële afwikkeling van de dienstverlening. Indien zich een uitzonderlijke situatie voordoet waardoor aanvullende correcties noodzakelijk zijn, verwacht Rd4 dat Opdrachtnemer hierover tijdig in overleg treedt met Opdrachtgever, zodat per geval kan worden beoordeeld op welke wijze een correcte administratieve verwerking kan plaatsvinden. Rd4 ziet geen aanleiding hiervoor een generieke uitzondering of verruiming van de gestelde termijn op te nemen.

68	Nvl 1, vraag 262 en 263		Naar aanleiding van uw antwoorden (262 en 263) op eis 8.5 begrijpen wij dat u het bruto-uurloon inzichtelijk wilt hebben voor uw controle. Omdat het bruto-uurloon en het daarop gebaseerde uurtarief al voorafgaand aan de inzet persoonlijk worden afgestemd en vastgelegd in de opdrachtbevestiging, is het voor ons systeemtechnisch echter niet mogelijk om dit specifieke veld (loon) standaard aan de factuurspecificatie toe te voegen. Bent u bereid om deze eis zodanig te nuanceren dat wij na gunning met u in overleg treden over een alternatieve wijze waarop wij u (bijvoorbeeld via een separate periodieke rapportage) van deze informatie kunnen voorzien, zodat u toch over de gewenste controledata beschikt?
Antwoord 68			Nee.
69	Nieuw prijzenblad		Kunt u bevestigen dat inschrijvers zelf de loonsom moeten invullen om tot een correcte factor te komen?
Antwoord 69			Ja.
70	Siezoens-invloeden		Kunt u aangeven in welke maanden de grootste capaciteitsuitbreidingen historisch hebben plaatsgevonden en welke functiegroepen daarbij het sterkst vertegenwoordigd waren?
Antwoord 70			Van maart tot en met september. Functiegroepen die daarbij het sterkst vertegenwoordigd waren zijn Belader en Medewerker Reiniging.
			Historisch gezien hebben de grootste capaciteitsuitbreidingen plaatsgevonden in de periode van maart tot en met september. De functiegroepen die hierbij het sterkst vertegenwoordigd waren, zijn Belader en Medewerker Reiniging.
71	Arbeidsvoorwaardencomponenten		Kunt u bevestigen welke arbeidsvoorwaardencomponenten van de CAO WENB Services onderdeel uitmaken van de gelijkwaardige beloning, waaronder onder meer ADV, ATV, duurzame inzetbaarheid, seniorenregelingen, extra verlofregelingen en overige vergoedingen?
Antwoord 71			Alle arbeidsvoorwaardecomponenten weergegeven in de CAO WENB Services.
72	Overuren en ORT		Kunt u indicatief aangeven of overwerk- en toeslaguren minder dan 5%, tussen 5%-10% of meer dan 10% van de totale ureninzet vertegenwoordigen?
Antwoord 72			Op basis van historische gegevens vertegenwoordigen overwerk- en toeslaguren circa 5% van de totale ureninzet. Dit betreft een indicatie op basis van historische gegevens en biedt geen garantie voor de toekomstige ureninzet.
73	Forecast betrouwbaarheid		Kunt u indicatief aangeven in hoeverre de daadwerkelijke personeelsbehoefte in de afgelopen 12 maanden afweek van de verstrekte forecast?
Antwoord 73			Op basis van de historische gegevens week de daadwerkelijke personeelsbehoefte in de afgelopen 12 maanden nauwelijks af van de verstrekte forecast.

74	Cosignatie- diensten		Kunt u aangeven hoeveel medewerkers gemiddeld deelnemen aan consignatiediensten en hoe vaak consignatiediensten daadwerkelijk leiden tot een oproep?
Antwoord 74			Gemiddeld nemen 3 medewerkers deel aan de consignatiedienst. Bij circa 20% van de consignatiediensten vindt daadwerkelijk een oproep plaats.
75	Personele ontwikkeling		Kunt u nader toelichten welke ontwikkeltrajecten Rd4 het meest wenselijk acht voor de doelgroep Beladers met een lage startkwalificatie? Richt dit zich primair op taalontwikkeling, veiligheid, certificering of doorgroei naar Chauffeur?
Antwoord 75			Voor de doelgroep Beladers met een lage startkwalificatie ligt de nadruk op een combinatie van taalontwikkeling, veiligheid en het behalen van relevante certificeringen. Daarnaast wordt, waar passend en afhankelijk van de mogelijkheden en ambities van de medewerker, doorgroei naar de functie van Chauffeur gestimuleerd.
76	Digitale processen		Kunt u aangeven of in de toekomstige doelarchitectuur de urenregistratie primair vanuit Navision, AFAS of het systeem van de opdrachtnemer zal worden gevoed?
Antwoord 76			De toekomstige doelarchitectuur en de exacte wijze waarop de urenregistratie tussen de systemen wordt verwerkt, worden nog technisch afgestemd. AFAS is het primaire HR-systeem van Rd4. Van opdrachtnemer wordt verwacht dat het urenproces controleerbaar is en dat goedgekeurde uren per medewerker en kostenplaats kunnen worden aangeleverd en verwerkt. De definitieve inrichting van de koppeling en gegevensuitwisseling wordt in overleg nader bepaald.
77	Vervanings- verzoeken		Kunt u aangeven hoeveel vervangingsverzoeken wegens ziekte of no-show gemiddeld per week voorkomen binnen de functie Belader?
Antwoord 77			Op basis van de huidige ervaring komen gemiddeld circa 13 vervangingsverzoeken per week voor de functie Belader voor wegens ziekte of no-show.
78	Poolopbouw		Kunt u aangeven hoeveel reservemedewerkers gemiddeld per week beschikbaar worden gehouden voor het opvangen van no-show en ziektevervanging?
Antwoord 78			Gemiddeld zijn 10 reservemedewerkers per week beschikbaar om dergelijke uitval op te vangen.
79	Code 95		Kunt u aangeven hoeveel chauffeursfuncties momenteel beschikken over een geldige Code 95 die gedurende de looptijd van de overeenkomst verlengd moet worden?
Antwoord 79			Nee. Dit kunnen wij niet betrouwbaar aanleveren omdat de betreffende medewerker hiervoor persoonlijk moet inloggen bij het CBR. De opdrachtgever beschikt niet over deze informatie.

80	Opleiding		Kunt u bevestigen dat Code 95, shovelcertificering en heftruckcertificering de omvangrijkste kostenposten vormen binnen de verplichte opleidingen gedurende de contractperiode?
Antwoord 80			Ja.
81	Migratie-populatie		Kunt u aangeven of de huidige populatie van circa 115 medewerkers werkzaam is op basis van actieve plaatsingen, of dat hierin ook medewerkers zijn opgenomen die langdurig ziek, niet inzetbaar of tijdelijk niet actief zijn?
Antwoord 81			Ja, deze medewerkers zijn actief.
82	EJU		Kunt u bevestigen of de CAO WENB Services momenteel een eindejaarsuitkering kent en zo ja welk percentage hiervan op dit moment van toepassing is?
Antwoord 82			Een PAB is van toepassing, welke 5,5% eindejaarsuitkering bevat.
83	Pensioen-compensatie		Kunt u bevestigen dat eventuele pensioencompensaties of pensioen gerelateerde arbeidsvoorwaarden die onderdeel blijken uit te maken van de gelijkwaardige beloning, als kostenverhogende arbeidsvoorwaarde worden beschouwd en gedurende de overeenkomst mogen worden doorbelast conform antwoord 175?
Antwoord 83			Ja.
84	Gelijkwaardige beloning		In antwoord 248 geeft u aan dat de volledige uitvraag Gelijkwaardige Beloning pas na gunning beschikbaar wordt gesteld. Kunt u bevestigen dat eventuele kostenverschillen die voortvloeien uit arbeidsvoorwaardencomponenten welke thans niet bekend zijn bij inschrijvers, volledig worden gecompenseerd door middel van een tariefcorrectie gedurende de contractperiode?
Antwoord 84			Nee. Inschrijvers dienen bij het opstellen van hun inschrijving uit te gaan van de wet- en regelgeving en de toepasselijke arbeidsvoorwaarden die gelden bij de start van de contractperiode. De volledige uitvraag met betrekking tot Gelijkwaardige Beloning wordt na gunning beschikbaar gesteld. Eventuele kostenverschillen als gevolg van arbeidsvoorwaardencomponenten die bij inschrijving nog niet bekend zijn, komen niet automatisch voor rekening van de opdrachtgever en geven geen recht op een tariefcorrectie. Eventuele wijzigingen gedurende de contractperiode worden behandeld conform de daarvoor geldende wet- en regelgeving en de bepalingen uit de aanbestedingsstukken.

- Einde -