

Nota van Inlichtingen II

Aanbesteding Uitzendkrachten en payrolldienstverlening
Kenmerk: 142209



Nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
1	Nvl 28	Waarom is Opdrachtgever niet bereid een vrijwaring op te nemen voor haar verantwoordelijkheid (controleplicht), waar dit andersom (garantie) wel wordt verwacht van Opdrachtnemer in het kader van haar verantwoordelijkheden?	Nee. Een algemene of afzonderlijke vrijwaring wordt niet opgenomen. Iedere partij blijft verantwoordelijk voor de eigen wettelijke en contractuele verplichtingen. De garantie van Opdrachtnemer ziet op de eigen overeengekomen dienstverlening en is daarom niet het spiegelbeeld van de controleverplichtingen van Opdrachtgever. Indien schade het gevolg is van een aan Opdrachtgever toerekenbare tekortkoming in een eigen controleplicht, wordt de aansprakelijkheid beoordeeld aan de hand van de wet, causaliteit en de omstandigheden van het geval.
2	Nvl 23	U geeft aan dat indirecte of gevolgschade niet categorisch wordt uitgesloten. Welke concrete vormen van dergelijke schade acht u bij deze opdracht verhaalbaar, en waarom is het proportioneel dat Opdrachtnemer daarvoor aansprakelijk kan zijn? Bent u bereid artikel 13 te verduidelijken door in ieder geval schade uit te sluiten die niet voorzienbaar is of onvoldoende verband houdt met de toerekenbare tekortkoming?	Nee. Artikel 13 wordt niet aangepast. Niet iedere indirecte of als gevolgschade aangeduide schade is zonder meer verhaalbaar. Alleen schade die in voldoende causaal verband staat met een toerekenbare tekortkoming en die op grond van de wet aan de tekortschietende partij kan worden toegerekend, komt voor vergoeding in aanmerking, met inachtneming van de contractuele aansprakelijkheidslimieten en uitzonderingen.
3	Nvl 17	U geeft aan dat de afwikkeling van lopende inhuuropdrachten afhangt van de grond en de omvang van de beëindiging. Bent u bereid vast te leggen dat een lopende inhuuropdracht alleen voortijdig wordt beëindigd voor zover de beëindigingsgrond dit rechtvaardigt en voldoende verband houdt met die specifieke opdracht? Kunt u bevestigen dat overige lopende opdrachten volgens de gemaakte afspraken worden afgewikkeld, tenzij wet- en regelgeving of de bescherming van betrokkenen onmiddellijke beëindiging noodzakelijk maakt?	Ja. Bij een gedeeltelijke beëindiging worden uitsluitend de nadere opdrachten beëindigd waarop de beëindigingsgrond redelijkerwijs betrekking heeft. Overige lopende opdrachten worden volgens de gemaakte afspraken voortgezet en afgewikkeld. Alleen wanneer de beëindigingsgrond, toepasselijke wet- en regelgeving of de bescherming van betrokkenen dit noodzakelijk maakt, kan daarvan worden afgeweken.
4	Nvl 15	Wat verstaat opdrachtgever onder niet-wezenlijke actualisaties en hoe of wie beoordeelt dat?	Onder niet-wezenlijke actualisaties verstaan wij wijzigingen die de aard en omvang van de opdracht, de risicoverdeling, het economisch evenwicht en de kring van potentiële inschrijvers niet materieel wijzigen. Redactionele wijzigingen, verduidelijkingen en aanpassingen aan dwingende wet- en regelgeving kunnen daaronder vallen.
5	Nvl 11	Uw antwoord gaat uit van een algemene vrijwaring. Daar is niet om gevraagd. Opdrachtnemer blijft verantwoordelijk voor de identificatie- en arbeidsrechtelijke controles die bij het werkgeverschap horen. Daarnaast heeft Opdrachtgever eigen verantwoordelijkheden. Bij uitzenden betreft dit onder meer de controle, vóór aanvang van het werk, of de persoon die op de werkvloer verschijnt overeenkomt met het originele identiteitsdocument. Bij payroll verricht Opdrachtgever bovendien zelf de werving en selectie en de controles die daarbij horen. Bent u bereid in eis E-1 dit onderscheid tussen uitzenden en payroll vast te leggen en Opdrachtnemer uitsluitend te vrijwaren voor gevolgen die voortvloeien uit een onjuiste of ontbrekende controle waarvoor Opdrachtgever verantwoordelijk is?	Gedeeltelijk. Voor uitzenden verricht Opdrachtnemer de werkgevers- en uitlenerscontroles en controleert Opdrachtgever bij aanvang, voor zover wettelijk vereist, of de persoon op de werkplek overeenkomt met het originele identiteitsdocument. Bij payroll ligt de werving en selectie bij Opdrachtgever, terwijl Opdrachtnemer verantwoordelijk blijft voor de controles die bij het formele werkgeverschap horen. E-1 wordt in deze zin gelezen. Een afzonderlijke vrijwaring wordt niet opgenomen; aansprakelijkheid voor een tekortkoming in een eigen controleplicht wordt per geval beoordeeld op basis van wet, causaliteit en verwijtbaarheid.
6	Nvl 5	Hoe verhoudt deze eis zich tot de verplichting van Opdrachtnemer om een oproepkracht na twaalf maanden een aanbod voor een vaste arbeidsomvang te doen? Indien de flexkracht dit aanbod aanvaardt, kan bij minder inzet door Opdrachtgever een loondoorbetalingsverplichting ontstaan over niet-gewerkte uren. Opdrachtgever bepaalt de inzet, terwijl de financiële gevolgen volgens uw antwoord volledig bij Opdrachtnemer liggen. Wij achten deze risicoverdeling niet redelijk en verzoeken u te bepalen dat de overeengekomen vaste uren mogen worden gefactureerd wanneer Opdrachtgever onvoldoende werk aanbiedt. Gaat u hiermee akkoord? Zo nee, kunt u gemotiveerd aangeven waarom niet?	Nee. E-38 blijft van toepassing: uitsluitend daadwerkelijk gewerkte uren worden gefactureerd. Opdrachtnemer is als werkgever verantwoordelijk voor de inrichting van de arbeidsovereenkomst en voor wettelijke loondoorbetalingsverplichtingen, waaronder een eventueel aanvaard aanbod voor een vaste arbeidsomvang. Dit risico behoort tot de bedrijfsvoering van Opdrachtnemer en dient in de prijsstelling te worden verwerkt. Opdrachtgever verstrekt geen garantie op een minimumafname.

7	Nvl 4	De herstelbaarheid in artikel 5.2 neemt het verstrekkende karakter van de garantie in artikel 5.1 niet weg. Voor zover deze garantie ook ziet op het functioneren en het (werk)gedrag van individuele flexkrachten, kan Opdrachtnemer de uitkomst niet volledig beheersen. Opdrachtnemer kan zorgvuldig selecteren, kwalificaties controleren, begeleiden en zo nodig vervangen, maar heeft geen directe zeggenschap over iedere gedraging op de werkvloer, waar Opdrachtgever de dagelijkse leiding en het toezicht uitoefent. Wij verzoeken u daarom de garantie voor het functioneren en (werk)gedrag van individuele flexkrachten te vervangen door een zware inspanningsverplichting, met behoud van concrete verplichtingen tot selectie, begeleiding en herstel. Daarmee sluit de verantwoordelijkheid aan bij de daadwerkelijke beïnvloedingsmogelijkheden van Opdrachtnemer. Is Opdrachtgever daartoe bereid en zo neen, waarom niet?	Gedeeltelijk akkoord. Artikel 5.1 blijft gehandhaafd voor de door Opdrachtnemer beïnvloedbare dienstverlening, waaronder zorgvuldige selectie, controle van kwalificaties, tijdige beschikbaarstelling, begeleiding en zo nodig vervanging. De garantie geldt niet als resultaatsgarantie voor iedere afzonderlijke gedraging of het functioneren van een flexkracht tijdens de werkzaamheden onder dagelijkse leiding en toezicht van Opdrachtgever. Op die onderdelen geldt voor Opdrachtnemer een inspannings- en herstelverplichting overeenkomstig artikel 5.2.
8	Nvl 3	Uw antwoord bevestigt dat Opdrachtgever verantwoordelijk is voor de veiligheid en arbeidsomstandigheden op de werkplek en de dagelijkse leiding en het toezicht uitoefent. Uit artikel 7 blijkt echter onvoldoende hoe de aansprakelijkheid voor schade die een flexkracht tijdens de werkzaamheden lijdt, tussen partijen wordt verdeeld. Artikel 7.2 bevat juist een ruime vrijwaring ten gunste van Opdrachtgever, ook wanneer de flexkracht veiligheidsvoorschriften niet naleeft, zonder daarbij onderscheid te maken naar de oorzaak en de verantwoordelijkheid van partijen. Hierdoor kan schade die mede voortvloeit uit onvoldoende veilige bedrijfsmiddelen, instructies of toezicht van Opdrachtgever alsnog bij Opdrachtnemer worden neergelegd. Dat sluit niet aan bij de door u bevestigde verantwoordelijkheid voor de werkplek. Ook de verzekeringsverplichting van Opdrachtnemer biedt hiervoor geen oplossing: een verplichting om verzekerd te zijn bepaalt niet wie de schade behoort te dragen en garandeert evenmin dekking voor iedere contractueel overeengekomen vrijwaring. Ons verzoek betreft daarom een concrete regeling voor werkgerelateerde schade. Wij verzoeken u artikel 7 zodanig aan te passen dat Opdrachtgever in de onderlinge verhouding de schade draagt waarvoor hij wegens tekortschieten in zijn zorgplicht aansprakelijk is, en Opdrachtnemer vrijwaart voor daarmee samenhangende aanspraken van de flexkracht. Wij verzoeken u tevens vast te leggen hoe de daaruit voortvloeiende loondoorbetalings- en re-integratiekosten van Opdrachtnemer worden vergoed. Daarnaast verzoeken wij u de vrijwaring in artikel 7.2 te beperken tot schade die aan een toerekenbare tekortkoming van Opdrachtnemer is toe te schrijven. Het enkele feit dat een flexkracht een voorschrift niet naleeft, kan niet automatisch leiden tot vrijwaring van Opdrachtgever voor de gevolgen van diens eigen tekortschieten. De eigen wettelijke verplichtingen van Opdrachtnemer blijven daarbij onverlet. Wij verzoeken u deze verdeling uitdrukkelijk vast te leggen, zodat aansprakelijkheid, vrijwaring en verzekeringsverplichtingen op elkaar aansluiten. Gaat u hiermee akkoord? Zo nee, waarom niet?	Nee. Artikel 7 wordt niet aangepast. Artikel 7.1 en de toepasselijke wet bepalen de verantwoordelijkheid van Opdrachtgever voor veiligheid en goede arbeidsomstandigheden. Artikel 7.2 neemt die eigen zorgplicht niet weg en biedt geen vrijwaring voor schade die voortvloeit uit een tekortkoming van Opdrachtgever. De vrijwaring ziet uitsluitend op schade die in voldoende causaal verband staat met het niet naleven van geldende veiligheidsvoorschriften of het niet tijdig melden van inbreuken door Opdrachtnemer of de flexkracht. Eventuele loondoorbetalings- en re-integratiekosten kunnen, voor zover zij aantoonbaar voortvloeien uit een toerekenbare tekortkoming van Opdrachtgever, via de reguliere aansprakelijkheidsregeling worden beoordeeld. Overigens is Opdrachtnemer verantwoordelijk voor voldoende veilige bedrijfsmiddelen.

9	Nvl 88	Uw antwoord gaat voorbij aan het onderscheid tussen de wettelijke loonverplichting van Opdrachtnemer als werkgever en een redelijke verdeling van de kosten tussen contractpartijen. Dat Opdrachtnemer het loon moet doorbetalen, betekent niet dat de financiële gevolgen van een annulering door Opdrachtgever volledig voor rekening van Opdrachtnemer behoren te komen. Opdrachtnemer heeft geen invloed op bezoekersaantallen, weersomstandigheden of uw besluit om de inzet te wijzigen. De gemeente bepaalt daarentegen de aangevraagde capaciteit en het moment van annulering. Uw voornemen om wijzigingen zo tijdig mogelijk door te geven biedt daarbij geen concrete financiële bescherming. Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit bepaalt dat een risico moet worden gelegd bij de partij die dit het beste kan beheersen of beïnvloeden. Tegen die achtergrond achten wij het niet redelijk om de financiële gevolgen van uw annuleringsbesluiten volledig bij Opdrachtnemer neer te leggen. Zonder inzicht in de frequentie, omvang en timing van annuleringen is dit risico niet in te schatten. Een algemene risico-opslag verhoogt de prijs van alle gewerkte uren, ook wanneer geen annulering plaatsvindt. Vergoeding bij daadwerkelijke annulering is daarmee transparanter en voorkomt dat de gemeente structureel betaalt voor een risico dat zich mogelijk niet voordoet. Wij verzoeken u daarom een uitzondering op E-38 op te nemen: indien de gemeente een bevestigde dienst binnen de toepasselijke oproeptermijn annuleert of inkort en daardoor een wettelijke loondoorbetalingsverplichting ontstaat, mogen de betreffende vervallen uren tegen het overeengekomen tarief worden gefactureerd. Gaat u hiermee akkoord? Zo nee, kunt u onderbouwd toelichten waarom opdrachtnemer verantwoordelijk is voor de financiële gevolgen van uw annuleringsbesluiten?	Akkoord. Indien Opdrachtgever een bevestigde dienst binnen de toepasselijke wettelijke oproeptermijn annuleert of inkort en Opdrachtnemer daardoor wettelijk verplicht is het loon over de vervallen uren door te betalen, mogen deze uren tegen het overeengekomen tarief worden gefactureerd. Dit geldt uitsluitend voor de uren waarop de wettelijke loondoorbetalingsverplichting betrekking heeft. E-38 wordt overeenkomstig aangepast.
10	Nvl 79	Kunt u bevestigen dat enkel een Holdingverklaring dient te worden ingediend als meerdere ondernemingen van hetzelfde conform een inschrijving indienen?	Dat bevestigen we.
11	Nvl 53	De aanpassing van kerncompetentie 5 komt slechts beperkt tegemoet aan ons bezwaar. De beperking tot sportvoorzieningen vervalt, maar u verlangt nog steeds dat binnen één referentieopdracht voor één opdrachtgever ervaring is opgedaan met het inrichten van een flexibele horecapool binnen de regio Hart van Brabant en 's-Hertogenbosch. Daarmee blijft sprake van een stapeling van ervaringsvereisten en aanvullende beperkingen binnen één referentie. Artikel 1.10 lid 1 en artikel 2.90 lid 8 van de Aanbestedingswet 2012 verlangen dat geschiktheidseisen in redelijke verhouding staan tot de opdracht. Artikel 2.93 lid 3 bepaalt bovendien dat naar vergelijkbare ervaring op onderdelen moet worden gevraagd, niet naar een eerder uitgevoerde gelijke opdracht. Voorschrift 3.5 F van de Gids Proportionaliteit beperkt kerncompetenties tot essentiële punten van de opdracht. De toelichting waarschuwt voor te specifieke eisen die de markt onnodig beperken en benoemt uitdrukkelijk dat relevante ervaring in verschillende projecten kan zijn opgedaan. De geografische locatie van een eerdere opdracht toont op zichzelf geen grotere bekwaamheid aan in poolmanagement of piek- en spoedinzet. Wij verzoeken u daarom ook de geografische beperking te schrappen en de kerncompetentie als volgt aan te passen: 'De Inschrijver heeft in de periode van drie jaar voorafgaande aan de sluitingsdatum van deze aanbesteding ten minste één referentieopdracht uitgevoerd voor één opdrachtgever waarbij een flexibele pool is ingericht voor horecapersoneel binnen een horecaomgeving met piek- en spoedinzet. Deze referentieopdracht heeft een minimale contractwaarde op jaarbasis (gehad) van € 220.000 door tewerkstelling van Flexibele Arbeidskrachten.' Bent u bereid kerncompetentie 5 aan te passen conform ons bovenstaande voorstel. Zo nee, hoe rechtvaardigt u de geografische beperking tot de regio Hart van Brabant en 's-Hertogenbosch in het licht van het non-discriminatiebeginsel, en waarom is ervaring in een andere regio objectief gezien minder relevant voor het aantonen van de gevraagde bekwaamheid?	Gedeeltelijk akkoord. De geografische beperking tot de regio Hart van Brabant en 's-Hertogenbosch vervalt, omdat deze ondernemingen met gelijkwaardige relevante ervaring onnodig kan uitsluiten. De overige eisen blijven gehandhaafd. Ervaring met het inrichten en beheren van een flexibele horecapool met piek- en spoedinzet is een wezenlijke kernbekwaamheid voor deze opdracht. Ook de minimale contractwaarde van € 220.000 per jaar blijft, gelet op de omvang van de opdracht, proportioneel. Kerncompetentie 5 en Formulier A – Referenties worden overeenkomstig aangepast.

12	Nvl 50	In de indexeringsbepaling verwijst u naar de CBS-consumentenprijsindex, reeks 2015=100. Het CBS heeft deze reeks met ingang van januari 2026 vervangen door de reeks 2025=100. Voor de reeks 2015=100 worden vanaf dat moment geen nieuwe indexcijfers gepubliceerd. Bent u bereid deze aanpassing door te voeren in de inkoopvoorwaarden? Zo nee, waarom niet?	Ja. De verwijzing in artikel 17.1 wordt aangepast naar de door het CBS gepubliceerde consumentenprijsindex, reeks 2025=100. Voor indexeringsmomenten vanaf januari 2026 wordt deze reeks gehanteerd. Indien voor de berekening een periode uit de oude reeks 2015=100 en een periode uit de nieuwe reeks nodig zijn, wordt de door het CBS gepubliceerde koppeling tussen beide reeksen toegepast.
13	Nvl 46	Kunt u een concreet aangeven wat u met ‘sporadisch’ bedoelt?	Met ‘sporadisch’ wordt bedoeld dat geen sprake is van een structureel of wekelijks contactmoment.
14	Nvl 45	Bedoelt u dat er per week gemiddeld één telefonisch contactmoment is op een doordeweekse avond, op een zaterdag of op een zondag?	Ja. Met ‘wekelijks’ wordt bedoeld: gemiddeld één telefonisch contactmoment per week in totaal.
15	Nvl 41	U geeft aan dat inschrijvers de kosten van een eventuele wettelijke minimumloonaanspraak bij korte oproepen in hun prijsstelling moeten verwerken. De omvang van deze kosten hangt echter rechtstreeks samen met het aantal spoedoproepen en de daadwerkelijke inzetduur per oproep. Over beide zijn geen gegevens verstrekt. Inschrijvers kunnen daardoor niet onderbouwd bepalen hoe vaak loon verschuldigd is over uren die op grond van E-38 niet mogen worden gefactureerd. Dit risico is zonder nadere informatie niet betrouwbaar calculeerbaar. Het opnemen van een opslag leidt dan tot willekeurige aannames en uiteenlopende risico-inschattingen, waardoor inschrijfprijzen onvoldoende vergelijkbaar zijn. Bovendien wordt de daadwerkelijke inzetduur bepaald door Opdrachtgever, terwijl de financiële gevolgen van een vroegtijdige beëindiging volledig bij Opdrachtnemer worden gelegd. Wij verzoeken u daarom alsnog te bepalen dat bij een spoedoproep minimaal drie uur mag worden gefactureerd indien Opdrachtnemer wettelijk gehouden is drie uur loon te betalen. Gaat u hiermee akkoord? Zo nee, waarom niet?	Akkoord. Indien bij een spoedoproep korter dan drie uur op grond van artikel 7:628a BW een wettelijke aanspraak op minimaal drie uur loon bestaat, mag Opdrachtnemer minimaal drie uur tegen het overeengekomen tarief factureren. E-38 wordt overeenkomstig aangepast.
16	Nvl 37	Wij begrijpen dat u geen betrouwbaar gemiddeld salaris voor de toekomstige populatie kunt verstrekken. De salaristabel en de wegingen in Formulier B geven helaas geen inzicht in de feitelijke inschaling en salarisverdeling van de ingezette uitzendkrachten. Kunt u daarom ter indicatie alsnog het gemiddelde bruto-uurloon van de ingezette uitzendkrachten verstrekken over de afgelopen contractperiode of het afgelopen contractjaar?	Nee. Een betrouwbaar en vergelijkbaar gemiddeld bruto-uurloon over de afgelopen contractperiode kan niet worden verstrekt. De historische inzet verschilt per deelnemende organisatie, functie, schaal, contractvorm en periode en vormt geen betrouwbare grondslag voor de toekomstige populatie. De actuele salaristabel van de cao Gemeenten en de wegingen in Formulier B blijven het uniforme uitgangspunt voor de prijsstelling.
17	Nvl 35+36	Bent u ook bereid deze componenten uit het prijzenblad te verwijderen? Zo nee, waarom laat u deze componenten hier staan en wat verwacht u dat inschrijvers hier invullen?	Indien u hier geen bedragen wil invullen, dan laat u deze leeg.
18	Nvl 34	Het historische ziekteverzuim onder uitzendkrachten is een relevante grondslag voor de berekening van de verzuimkosten en daarmee de kostprijs. Dat deze informatie niet centraal beschikbaar is, neemt niet weg dat de zittende leverancier(s) vanuit de eigen verzuim- en loonadministratie wel inzicht kunnen hebben in het gerealiseerde verzuim. Hierdoor beschikken zij over een informatievoorsprong bij de prijscalculatie, terwijl overige inschrijvers zijn aangewezen op aannames en risico-opslagen. Wij verzoeken u daarom deze gegevens alsnog bij uw zittende leverancier op te vragen en geanonimiseerd per deelnemende organisatie beschikbaar te stellen, met vermelding van de meetperiode en berekeningswijze.	Nee. Opdrachtgever beschikt niet over centraal vastgelegde, voldoende betrouwbare en onderling vergelijkbare verzuimgegevens en kan de zittende leverancier niet verplichten om buiten de bestaande contractuele rapportageverplichtingen een nieuwe dataset met een uniforme berekeningswijze op te stellen. Bovendien vormt historisch verzuim van een andere populatie geen betrouwbare voorspeller voor de toekomstige inzet. Alle inschrijvers dienen daarom voor de prijsstelling eigen, onderbouwde verzuimaannames te hanteren.
19	Nvl 31	Eis E-6 gaat over controle op scholings- en certificeringseisen vóór inzet maar zegt niets over wie de kosten draagt. Kunt u bevestigen dat functievoorzwaardelijke scholing vóór tewerkstelling voor rekening van Opdrachtnemer komt en dat noodzakelijke scholings- en certificeringskosten die tijdens de tewerkstelling ontstaan separaat tegen de daadwerkelijk gemaakte kosten aan Opdrachtgever mogen worden doorbelast?	Gedeeltelijk. Functievoorzwaardelijke scholing en certificering die bij de aanvraag is vermeld en vóór tewerkstelling nodig is, komt voor rekening van Opdrachtnemer en wordt in de prijsstelling verwerkt. Scholing of certificering die tijdens een lopende tewerkstelling uitsluitend door een nieuwe of gewijzigde eis van Opdrachtgever noodzakelijk wordt en redelijkerwijs niet vooraf voorzienbaar was, mag uitsluitend na voorafgaande schriftelijke goedkeuring tegen de aantoonbaar werkelijk gemaakte kosten separaat worden doorbelast.

20	Nvl 30	U bevestigt wie de kosten voor functievoorziening scholing en certificering draagt, maar beantwoordt niet onze vraag welke scholing en certificering vereist zijn. Juist omdat deze kosten voor rekening van Opdrachtnemer komen, moeten inschrijvers vóór inschrijving kunnen vaststellen welke verplichtingen zij in hun prijs moeten verwerken. Enkel de mogelijkheid om een reservering op te nemen biedt hiervoor geen oplossing. Een reservering vereist inzicht in de vereiste opleidingen en certificaten per functie. Zonder deze informatie kunnen inschrijvers de opleidingskosten en de daarmee gemoeide tijd niet betrouwbaar begroten. Zij moeten dan eigen aannames en risico-opslagen hanteren, waardoor de opgegeven scholingscomponenten niet op dezelfde uitgangspunten berusten en onvoldoende vergelijkbaar zijn. Wij verzoeken u daarom alsnog de relevante functieprofielen en de bijbehorende verplichte scholings- en certificeringseisen per deelnemende organisatie vóór de inschrijfdeadline te verstrekken. Gaat u hiermee akkoord? Zo nee, waarom niet?	Nee. Voor functies waarbij de precieze eisen afhankelijk zijn van de concrete werkplek of nadere opdracht, worden deze eisen bij de aanvraag vermeld (bijvoorbeeld sociale hygiëne bij horecapersoneel). Kosten van reeds bekende functievoorzieningen vóór tewerkstelling zijn voor rekening van Opdrachtnemer; voor nieuwe, niet voorzienbare eisen tijdens de tewerkstelling geldt het antwoord op vraag 31.
21	Nvl 6	De informatie over gelijkwaardige beloning is al vóór inschrijving noodzakelijk, omdat deze rechtstreeks bepaalt welke kosten inschrijvers in hun prijs moeten opnemen. Informatieverstrekking na contractering komt daarvoor te laat. En enkel een verwijzing naar de toepasselijke cao volstaat daarom niet wanneer daarnaast organisatiegebonden arbeidsvoorwaarden gelden. Wij verzoeken u daarom om alsnog een volledig ingevulde SUGB beschikbaar te stellen. Gaat u hiermee akkoord? Zo nee, waarom niet?	Ja. De ingevulde SUGB is als bijlage bij deze Nota van Inlichtingen beschikbaar gesteld en bevat de voor de prijsstelling relevante arbeidsvoorwaarden. Indien deze arbeidsvoorwaarden gedurende de looptijd wijzigen, informeert Opdrachtgever Opdrachtnemer tijdig. Opdrachtnemer blijft verantwoordelijk voor de juiste vertaling en toepassing van de gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden.
22	Nvl 63	U bevestigt dat Opdrachtgever verantwoordelijk is voor veiligheid en goede arbeidsomstandigheden, terwijl zij volgens PvE E-36 ook de dagelijkse leiding en het toezicht voert. Hoe rechtvaardigt u dan dat Opdrachtnemer Opdrachtgever op grond van artikel 7.2 vrijwaart voor schade doordat een flexkracht op de werkvloer veiligheidsvoorschriften niet naleeft? Opdrachtnemer kan daarop immers geen direct toezicht houden. Bent u bereid artikel 7.2 voor uitzendkrachten te schrappen, of de vrijwaring te beperken tot schade die aantoonbaar voortvloeit uit een tekortkoming van Opdrachtnemer in haar eigen verplichtingen? Zo nee, waarom niet?	Zie het antwoord op vraag 8.
23	Vervolg vraag nav NVI 1 vraag 41	In het antwoord op vraag 41 geeft u aan dat een wettelijke minimumloonaanspraak van 3 uur (art. 7:628a BW) bij korte spoedoproepen tot het werkgeversrisico van Opdrachtnemer behoort. Op grond van art. 7:628a BW heeft de flexkracht bij een oproep korter dan 3 uur echter recht op uitbetaling van 3 uur. Aangezien de spoedinzet geschiedt op direct verzoek van Opdrachtgever, verzoeken wij u te bevestigen dat Opdrachtgever bij spoedoproepen instemt met een minimale inzetduur van 3 uur, dan wel dat de wettelijke 3-uursgarantie ex art. 7:628a BW separaat mag worden gefactureerd. Bent u bereid deze aanpassing door te voeren? Zo niet, kunt u uw beslissing nader onderbouwen?	Akkoord. Bij spoedoproepen geldt een minimale inzet- en facturatieuur van drie uur indien de flexkracht op grond van artikel 7:628a BW aanspraak heeft op minimaal drie uur loon. Opdrachtnemer mag in dat geval drie uur tegen het overeengekomen tarief factureren. E-38 wordt overeenkomstig aangepast.
24	Vervolg vraag nav NVI 1 vraag 26, 60, 63	In het antwoord op vraag 63 geeft u aan dat artikel 7.2 AIV gehandhaafd blijft, maar dat dit de eigen wettelijke zorgplicht van Opdrachtgever (ex art. 7:658 lid 4 BW) niet wegneemt en dat Opdrachtgever de feitelijke leiding en het toezicht voert. Aangezien Opdrachtnemer geen fysiek toezicht uitoefent op de werkvloer, kan zij het feitelijke handelen van de flexkracht aldaar niet controleren. Een risico-vrijwaring voor gedragingen van de flexkracht op de werkvloer doorkruist daarmee de dwingendrechtelijke systematiek van artikel 7:658 lid 4 BW. Wij stellen daarom voor om artikel 7.2 AIV als volgt te herformuleren, zodat de vrijwaring uitsluitend ziet op een toerekenbare tekortkoming van Opdrachtnemer zelf: ""De Opdrachtnemer vrijwaart de Opdrachtgever voor schade die het rechtstreeks gevolg is van een toerekenbare tekortkoming van Opdrachtnemer in de nakoming van haar verplichting om de door Opdrachtgever schriftelijk verstrekte veiligheidsvoorschriften tijdig aan de flexkracht door te geleiden."" Bent u bereid deze aanpassing door te voeren? Zo niet, kunt u uw beslissing nader onderbouwen?"	Nee. Artikel 7.2 wordt niet overeenkomstig het voorstel gewijzigd. De bepaling wordt beperkt uitgelegd en doet geen afbreuk aan de eigen wettelijke zorgplicht van Opdrachtgever of aan de rechten van de flexkracht. De vrijwaring geldt uitsluitend voor schade die in voldoende causaal verband staat met een toerekenbare tekortkoming van Opdrachtnemer of de flexkracht in het naleven van tijdig en kenbaar verstrekte veiligheidsvoorschriften of in het tijdig melden van inbreuken. Zij geldt niet voor schade die voortvloeit uit een tekortkoming van Opdrachtgever in de inrichting van de werkplek, de veiligheidsinstructies, de dagelijkse leiding of het toezicht. De aansprakelijkheid wordt per geval vastgesteld op basis van wet, causaliteit en de verplichtingen van beide partijen.

25	Vervolgvrage nav NVI vraag 5 en 88	In vraag 88 geeft u aan dat het wettelijke loonrisico bij annulering binnen de WAB-termijn (4 dagen) door Opdrachtnemer in de omrekenfactor moet worden verwerkt. Aangezien een opslag in de omrekenfactor leidt tot een structurele tariefsverhoging voor alle uren (ook ongewijzigde diensten), is dit kostenverhogend voor de gemeente. Om een transparante prijsvergelijking te borgen, verzoeken wij u te bevestigen dat geannuleerde diensten binnen 4 dagen als 'daadwerkelijk gewerkte/verschuldigde uren' op basis van de WAB mogen worden gefactureerd, OF dat inschrijvers hiervoor een expliciete risico-opslag in de omrekenfactor mogen opnemen. Bent u bereid deze verduidelijking te verstrekken? Zo niet, kunt u uw beslissing nader onderbouwen?	Akkoord. Indien Opdrachtgever een bevestigde dienst binnen de toepasselijke wettelijke oproeptermijn annuleert of inkort en daardoor een wettelijke loondoorbetalingsverplichting ontstaat, mogen de betreffende vervallen uren tegen het overeengekomen tarief worden gefactureerd. Hiervoor hoeft geen afzonderlijke risico-opslag in de omrekenfactor te worden opgenomen. E-38 wordt overeenkomstig aangepast.
26	Nvl Vervolgvrage nav NVI 1 vraag 53	Uit het referentieformulier maken wij op dat een handtekening van de referent vereist is bij inschrijving. Wij begrijpen dit verzoek, maar om referenten in deze fase niet onnodig te belasten, vragen wij u dit aan te passen. Bent u akkoord met de aanpassing dat de handtekeningen van de referenten pas bij de voorlopige gunning door de beoogde winnaar dienen te worden aangeleverd?	Niet akkoord.
27	Nvl 1 Vervolgvrage nav NVI 1 vraag 56	In Nota van Inlichtingen I (antwoord op vraag 56) geeft u aan dat vóór aanvang van de werkzaamheden een fysiek geldige VOG beschikbaar moet zijn en dat het enkel indienen van de aanvraag onvoldoende is. In de praktijk verloopt het aanmeldproces van een payrollkracht zo dat het aanvragen van de VOG en het opmaken van de arbeidsovereenkomst gelijktijdig plaatsvinden. De verwerkingstijd van een VOG bij Dienst Justis beslaat echter regelmatig 6 tot 8 weken. Het strikt moeten wachten op de fysieke afgifte leidt in de praktijk tot een ongewenste vertraging van de startdatum, wat de continuïteit van de werkzaamheden op de afdeling van de Opdrachtgever kan belemmeren. Om zowel de tijdigheid en continuïteit van de inzet te borgen als uw risico's af te dekken, stellen wij het volgende alternatieve proces voor: Bewijs van aanvraag: Opdrachtnemer overlegt vóór aanvang van de werkzaamheden het officiële bewijs van de VOG-aanvraag aan de Opdrachtgever. Ontbindende voorwaarde in AO: In de arbeidsovereenkomst met de payrollmedewerker wordt expliciet een ontbindende voorwaarde opgenomen. Indien de medewerker niet tijdig (bijvoorbeeld binnen 4 weken na start) een geldige en positieve VOG overlegt, wordt de arbeidsovereenkomst (en daarmee de inzet bij Opdrachtgever) met onmiddellijke ingang ontbonden. Kunt u ermee instemmen dat medewerkers op basis van dit geborgde alternatief (bewijs van aanvraag + ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst) alvast mogen starten met hun werkzaamheden?""	Akkoord.

28	vervolgvraag nav NVI 1 vraag 86	In Nota van Inlichtingen I geeft u aan niet akkoord te gaan met het schrappen van de 30-dagenclausule bij het contracturenmodel (Eis E-31), waardoor het verzuimrisico vanaf dag 31 bij de Opdrachtnemer blijft liggen. Aangezien payrollovereenkomsten bij gemeenten doorgaans een langdurig karakter kennen, vormt het dragen van dit langdurige verzuimrisico een aanzienlijke financiële post. Zonder concrete historische cijfers dwingt dit inschrijvers tot het doen van een blinde risico-aanname in de factor. Dit creëert een ongelijk speelveld: de zittende leverancier beschikt immers over alle actuele verzuim- en contractdata en heeft daardoor een ongerechtvaardigd prijsvoordeel ten opzichte van de overige marktpartijen. Om voor alle inschrijvers een transparant en gelijk speelveld te borgen en een reële tariefopbouw mogelijk te maken, verzoeken wij u de volgende gegevens van de huidige payrollpopulatie (over de afgelopen 3 jaar) te delen: Frequentie langdurig verzuim: Hoe vaak is het in de afgelopen 3 jaar voorgekomen dat een payrollmedewerker langer dan 30 kalenderdagen achtereenvolgens ziek is geweest? Gemiddelde ziekte duur & verzuimpercentage: Wat is het gemiddelde verzuimpercentage en de gemiddelde verzuimduur (in dagen/weken) onder de payrollmedewerkers? Gemiddelde contractduur: Wat is de gemiddelde contractduur / verblijfsduur van payrollkrachten binnen uw organisatie?"	Zie antwoord op vraag 18.
29	Vervolgvraag nav NVI vraag 5 en 88	In vraag 88 geeft u aan dat het wettelijke loonrisico bij annulering binnen de WAB-termijn (4 dagen) door Opdrachtnemer in de omrekenfactor moet worden verwerkt. Aangezien een opslag in de omrekenfactor leidt tot een structurele tariefsverhoging voor álle uren (ook ongewijzigde diensten), is dit kostenverhogend voor de gemeente. Om een transparante prijsvergelijking te borgen, verzoeken wij u te bevestigen dat geannuleerde diensten binnen 4 dagen als 'daadwerkelijk gewerkte/verschuldigde uren' op basis van de WAB mogen worden gefactureerd, OF dat inschrijvers hiervoor een expliciete risico-opslag in de omrekenfactor mogen opnemen. Bent u bereid deze verduidelijking te verstrekken? Zo niet, kunt u uw beslissing nader onderbouwen?	Akkoord. Indien Opdrachtgever een bevestigde dienst binnen de toepasselijke wettelijke oproeptermijn annuleert of inkort en daardoor een wettelijke loondoorbetalingsverplichting ontstaat, mogen de betreffende vervallen uren tegen het overeengekomen tarief worden gefactureerd. Hiervoor hoeft geen afzonderlijke risico-opslag in de omrekenfactor te worden opgenomen. E-38 wordt overeenkomstig aangepast.
30	Proportionaliteit kerncompetentie 5 (Flexpoolbeheer horeca sportvoorzieningen)	Voor kerncompetentie 5 dient inschrijver te beschikken over een referentie voor het inrichten van een flexibele pool voor horecapersoneel bij sportvoorzieningen binnen de regio Hart van Brabant en 's-Hertogenbosch met een minimale jaaromzet van € 220.000. In combinatie met de overige kerncompetenties en referentie-eisen constateren wij dat sprake is van een cumulatie van eisen ten aanzien van specifieke doelgroepen, werksoorten, sectoren, regio's en omzetvolumes. Hoewel afzonderlijke onderdelen van deze eisen op zichzelf gezien verdedigbaar kunnen zijn, lijkt de combinatie ervan ertoe te leiden dat slechts een beperkt aantal marktpartijen aan alle geschiktheidseisen kan voldoen. Wij vragen ons af of opdrachtgever zich bewust is van het mogelijk marktbeperkende effect van deze cumulatie van eisen en op welke wijze is vastgesteld dat hiermee nog steeds sprake is van proportionele markttoegang en voldoende mededinging. Daarbij merken wij op dat de referentie-eisen voor poolvorming in zowel reiniging maar vooral horeca bij sportvoorzieningen zeer specifiek zijn uitgewerkt, terwijl bij andere kerncompetenties geen vergelijkbare branche-, locatie- of sectorspecifieke vereisten worden gesteld. Kan opdrachtgever toelichten hoe is beoordeeld dat deze specifieke referentie-eisen noodzakelijk en proportioneel zijn in relatie tot de aard en omvang van de totale opdracht? En is opdrachtgever bereid de betreffende referentie-eisen te laten vervallen, te verruimen of anderszins aan te passen, zodat ook marktpartijen met aantoonbare ervaring in uitzend-, payroll- en flexpooldienstverlening voor de publieke sector kunnen deelnemen, waarmee een breder gelijk speelveld en meer mededinging worden bevorderd?	Zie tevens het antwoord op vraag 11. Opdrachtgever heeft de cumulatieve en mogelijk marktbeperkende werking van kerncompetentie 5 opnieuw beoordeeld. Daarom vervallen zowel de beperking tot sportvoorzieningen als de geografische beperking tot de regio Hart van Brabant en 's-Hertogenbosch. Ondernemingen kunnen de gevraagde ervaring dus ook binnen een andere horecaomgeving en in een andere regio hebben opgedaan. Kerncompetentie 5 en Formulier A – Referenties worden overeenkomstig aangepast. De overige eisen blijven gehandhaafd en zijn, gelet op de aard en omvang van de opdracht, zeer passend. De opdracht omvat niet alleen het ter beschikking stellen van personeel, maar vereist ook het inrichten en beheren van een flexibele horecapool die bij wisselende bezetting, onregelmatige werktijden en piek- en spoedvragen snel kan op- en afschalen. Ervaring met juist deze combinatie vormt daarom een essentiële bekwaamheid. Algemene ervaring met uitzend-, payroll- of flexpooldienstverlening toont deze operationele capaciteit niet zonder meer aan. De kerncompetenties zien op onderscheiden essentiële onderdelen van de opdracht en verlangen geen eerder volledig identieke opdracht. Door de sportspecifieke en geografische beperkingen te schrappen, wordt de markttoegang verruimd zonder afbreuk te doen aan de noodzakelijke kwaliteitswaarborg. Opdrachtgever acht de aangepaste eisen daarom noodzakelijk, proportioneel en non-discriminatoire en is niet bereid kerncompetentie 5 verder te verruimen of te laten vervallen.