

Algemene informatie

Aanbesteding: Payrolling
Aanbestedende Dienst: IJmond Werkt!
Referentie: 2026-201
Toelichting:
Bij deze NVI is een aangepast prijsblad gepubliceerd (v2 NVI)

Vraag en antwoord

Ref.nr.	Onderwerp:
1	Concept Raamovereenkomst - artikel 24 - pagina 18 - schade veroorzaakt tijdens de werkzaamheden Vraag: Opdrachtnemer heeft tijdens de uitvoering van de werkzaamheden geen feitelijke leiding of toezicht over de payrollmedewerker. Wij verzoeken Opdrachtgever daarom aan artikel 24 toe te voegen dat Opdrachtgever Opdrachtnemer vrijwaart voor aanspraken wegens schade aan Opdrachtgever, derden of zaken die door een payrollmedewerker tijdens de uitvoering van de werkzaamheden wordt veroorzaakt, behoudens voor zover deze schade rechtstreeks voortvloeit uit een toerekenbare tekortkoming van Opdrachtnemer. Antwoord: Artikel 24.5 wordt aangepast naar: De aansprakelijkheid geldt voor schade die in causaal verband staat met een toerekenbare tekortkoming, bestaande uit niet, niet-tijdige, niet volledige of onjuiste naleving van deze Raamovereenkomst door Opdrachtnemer of door haar ingeschakelde personen en die door Opdrachtgever aantoonbaar is geleden. Deze schade komt voor compensatie in aanmerking. Fase: Inschrijffase Inschrijfronde: Inschrijfronde 1 Vragenronde: Vragenronde 1 Beantwoord op: 17 sep 2026 Percelen: P1 Payrolling
Ref.nr.	Onderwerp:
2	Concept raamovereenkomst - artikel 24.9 - pagina 18 - vervallen aansprakelijkheidsbeperking bij nalatigheid Vraag: Artikel 24.9 bepaalt dat alle aansprakelijkheidsbeperkingen ook vervallen bij "nalatigheid". Vrijwel iedere toerekenbare tekortkoming kan als nalatigheid worden aangemerkt, waardoor de overeengekomen aansprakelijkheidsbeperking feitelijk betekenisloos wordt. Wij verzoeken Opdrachtgever "nalatigheid" te verwijderen en het vervallen van de beperkingen uitsluitend te

laten gelden bij opzet of bewuste roekeloosheid van de bedrijfsleiding van Opdrachtnemer.

Antwoord:

Artikel 24.9 wordt aangepast naar: De in dit artikel gestelde beperkingen in de aansprakelijkheid van een Partij vervallen indien sprake is van opzet of grove schuld van die Partij.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

3

Onderwerp:

Concept Raamovereenkomst artikel 24, pagina 18 - aansprakelijkheid voor schade van de payrollmedewerker op de werkplek

Vraag:

De payrollmedewerker verricht de werkzaamheden onder leiding en toezicht van Opdrachtgever. Wij verzoeken Opdrachtgever daarom aan artikel 24 toe te voegen dat Opdrachtgever verantwoordelijk en aansprakelijk is voor veilige arbeidsomstandigheden en Opdrachtnemer vrijwaart voor aanspraken en schade van payrollmedewerkers die voortvloeien uit een bedrijfsongeval of de omstandigheden op de werkplek waarvoor Opdrachtgever verantwoordelijk is.

Antwoord:

Artikel 24 wordt uitgebreid met de volgende 2 leden:

1) Opdrachtgever is ten aanzien van de payrollmedewerkers aansprakelijk voor het nakomen van de regels op het gebied van veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.

2) De wettelijke aansprakelijkheidsverdeling is leidend. Schade die op grond van de toepasselijke wetgeving is toe te rekenen aan instructies, leiding of toezicht van Opdrachtgever, dan wel aan de inrichting, arbeidsomstandigheden, bedrijfsmiddelen of veiligheid waarvoor Opdrachtgever verantwoordelijk is, wordt niet contractueel bij Opdrachtnemer gelegd. De eigen verantwoordelijkheden van Opdrachtnemer als formeel werkgever blijven onverkort gelden.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Ref.nr.

4

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Onderwerp:

Concept Raamovereenkomst - artikel 4.5, pagina 6 en 18 - beperking aansprakelijkheid tot directe schade

Vraag:

De aansprakelijkheid van Opdrachtnemer dient beperkt te blijven tot directe schade die het rechtstreekse gevolg is van een aan Opdrachtnemer toerekenbare tekortkoming in de nakoming van haar contractuele verplichtingen. Wij verzoeken Opdrachtgever te bevestigen dat Opdrachtnemer niet aansprakelijk is voor gevolgschade, waaronder gedeelde winst, geleden verlies, gemiste besparingen, bedrijfsstagnatie en reputatieschade, en de artikelen 4 en 24 hiermee volledig in overeenstemming te brengen.

Antwoord:

Artikel 4.5 van de Raamovereenkomst wordt aangepast naar: De Opdrachtgever is gerechtigd deze Raamovereenkomst zonder rechterlijke tussenkomst te ontbinden dan wel te beëindigen indien de Opdrachtnemer, na op behoorlijke wijze in gebreke te zijn gesteld, verzuimt haar verplichtingen uit deze Raamovereenkomst na te komen. Alleen schade die in causaal verband staat met een toerekenbare tekortkoming van Opdrachtnemer en die door Opdrachtgever aantoonbaar is geleden, komt voor compensatie in aanmerking. De bepalingen en beperkingen van artikel 23 zijn hierop van toepassing

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

5

Onderwerp:

Concept raamovereenkomst - artikel 5.1, 6.14, 8.2, 9.2 en 10.11 - terminologie medewerker die gebruik maakt van payrolling

Vraag:

In de documenten wordt herhaaldelijk gesproken over "de Medewerker die gebruik maakt van Payrolling", terwijl Opdrachtgever gebruikmaakt van de payrolldienstverlening en de medewerker op basis van een payrollovereenkomst werkzaam is. Wij verzoeken Opdrachtgever deze formulering in alle aanbestedingsdocumenten te vervangen door "payrollmedewerker".

Antwoord:

Akkoord.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

6

Onderwerp:

Concept Raamovereenkomst - Considerans, punt 1 - pagina 3 - kennelijke verschrijving

Vraag:

In punt 1 staat: "Opdrachtgever is een Opdrachtgever is een samenwerkingsverband". Wij verzoeken Opdrachtgever de dubbele woorden "een Opdrachtgever is" te verwijderen.

Antwoord:

Akkoord.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

7

Onderwerp:

PVE paragraaf 14.2 - pagina 21 - sanctie bij niet behalen SROI

Vraag:

Omdat Opdrachtnemer voor de invulling van SROI afhankelijk is van de door Opdrachtgever geworven en voorgedragen kandidaten, kan het niet behalen van de SROI-verplichting niet zonder meer aan Opdrachtnemer worden toegerekend. Wij verzoeken Opdrachtgever de schadevergoeding, afdracht en boete te laten vervallen voor zover onvoldoende geschikte kandidaten zijn voorgedragen of het tekort anderszins niet aan Opdrachtnemer kan worden

toegerekend.

Antwoord:

Niet akkoord. Hoewel Opdrachtnemer de invulling van SROI via Opdrachtgever kan invullen, is dit geen vereiste. De verantwoordelijkheid voor de invulling van SROI ligt zodoende bij Opdrachtnemer.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

8

Onderwerp:

PVE - paragraaf 14.1 - pagina 21 - SROI in relatie tot werving en selectie

Vraag:

Opdrachtgever is volledig verantwoordelijk voor de werving en selectie van payrollmedewerkers, waardoor Opdrachtnemer niet zelfstandig kandidaten uit de SROI-doelgroep kan selecteren of plaatsen. Kan Opdrachtgever bevestigen dat zij zelf voldoende geschikte kandidaten uit de SROI-doelgroep voordraagt om Opdrachtnemer in staat te stellen aan de SROI-verplichting te voldoen, en dat deze voordrachten meetellen voor de invulling?

Antwoord:

Er worden binnen deze aanbesteding geen medewerkers uit de doelgroep aangedragen voor Payrolling. Hoewel Opdrachtnemer de invulling van SROI via Opdrachtgever kan invullen, is dit geen vereiste. De verantwoordelijkheid voor de invulling van SROI ligt zodoende bij Opdrachtnemer.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

9

Onderwerp:

PVE paragraaf 13.2 pagina 20 en sla paragraaf 5.5 - pagina 8 - opschortingsrecht bij betalingsverzuim

Vraag:

Opdrachtnemer blijft als werkgever verplicht het loon tijdig te betalen en kan daarom niet onbeperkt worden verplicht door te presteren wanneer Opdrachtgever haar betalingsverplichtingen niet nakomt. Wij verzoeken Opdrachtgever te bevestigen dat Opdrachtnemer haar prestaties mag opschorten wanneer Opdrachtgever, na schriftelijke sommatie en ingebrekestelling met een redelijke hersteltermijn, het opeisbare en niet-betwiste deel van een factuur niet tijdig of volledig betaalt.

Antwoord:

Ja, voor zover het gaat om een opeisbaar en niet-betwist bedrag. Artikel 17.7 wordt vervangen door: 'Een betalingsachterstand geeft Opdrachtnemer pas recht op een proportionele opschorting nadat Opdrachtgever schriftelijk in gebreke is gesteld en een redelijke hersteltermijn ongebruikt is verstreken. Opschorting is niet toegestaan voor zover de factuur tijdig en gemotiveerd is betwist en mag niet verder gaan dan noodzakelijk. Partijen treden vooraf in overleg over de continuïteit van de loonbetaling en de dienstverlening.' Artikel 17.8 blijft van toepassing op het betwiste gedeelte.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

10

Onderwerp:

PVE - paragraaf 13.1 - pagina 20. creditering ziekte dagen

Vraag:

Opdrachtnemer mag tijdens ziekte geen vergoeding factureren. Daardoor is niet duidelijk waarom reeds gefactureerde ziekte dagen standaard in de volgende maand moeten worden gecrediteerd. Kan Opdrachtgever verduidelijken in welke situatie deze bepaling toepassing vindt en bevestigen dat uitsluitend aantoonbaar onterecht gefactureerde uren hoeven te worden gecrediteerd?

Antwoord:

"Dit is afhankelijk van het ziektemoment van de payrollmedwerker:

- Wanneer dit in de maand zelf is waarop ook het loon wordt betaald, dan is dit van toepassing, omdat ziekte dagen niet vooraf inzichtelijk zijn.
- Bij facturering achteraf, wordt dit direct verrekend."

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

11

Onderwerp:

PVE - paragraaf 13.1 - pagina 20 = individuele factuur per payrollmedewerker

Vraag:

Het verplicht opstellen en verwerken van een afzonderlijke factuur per payrollmedewerker leidt tot een omvangrijke en foutgevoelige factuurstroom. Kan Opdrachtgever ermee instemmen dat Opdrachtnemer één verzamelfactuur per facturatieperiode indient, voorzien van een transparante specificatie per payrollmedewerker?

Antwoord:

Vanwege onderscheid in kostenplaatsen bij Opdrachtgever geldt de voorkeur voor een individuele factuur per payrollmedewerker. Deze eis blijft ongewijzigd.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

12

Onderwerp:

PVE - paragraaf 7.4, pagina 14 - frequentie en aanleiding audits

Vraag:

Het auditrecht is niet begrensd in frequentie en legt mogelijk een onevenredige administratieve belasting op Opdrachtnemer. Wij verzoeken Opdrachtgever het reguliere auditrecht te beperken tot maximaal eenmaal per twee jaar en aanvullende audits uitsluitend toe te staan wanneer daarvoor een concrete en gerechtvaardigde aanleiding bestaat.

Antwoord:

Niet akkoord met een vaste beperking tot eenmaal per twee jaar. Het auditrecht wordt wel proportioneel toegepast. Een reguliere audit vindt alleen plaats wanneer dit redelijkerwijs nodig is voor contractcontrole en wordt, behoudens spoed of een wettelijke verplichting, vooraf

aangekondigd en tijdens gebruikelijke werktijden uitgevoerd. Aanvullende audits vinden uitsluitend plaats bij een concrete, gerechtvaardigde aanleiding, een aanwijzing van niet-naleving of een verzoek van een bevoegde toezichthouder. De omvang van iedere audit blijft beperkt tot relevante gegevens en processen.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.
13

Onderwerp:

PVE - paragraaf 6.4 - pagina 11 - overname van verlofuren

Vraag:

In paragraaf 6.4 staat dat opgebouwde en niet-opgenomen verlofuren bij indiensttreding door "Opdrachtnemer" worden overgenomen. Wordt hier "Opdrachtgever" bedoeld? Wij verzoeken Opdrachtgever deze kennelijke verschrijving te herstellen en tevens de financiële afrekening van de verlofuren vast te leggen.

Antwoord:

Opdrachtgever neemt bij indiensttreding van een payrollmedewerker de openstaande verlofuren over.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.
14

Onderwerp:

PVE - paragraaf 6.2 - pagina 11 - verplichte aansluiting bij ABP

Vraag:

Niet iedere payrollwerkgever kan medewerkers zonder meer bij ABP aanmelden; daarvoor moet

de formele werkgever onder de werkingssfeer van ABP vallen of als aangesloten werkgever zijn toegelaten. Kan Opdrachtgever bevestigen dat inschrijving ook mogelijk is wanneer de toepasselijke en wettelijk toegestane pensioenregeling van de payrollwerkgever wordt gehanteerd, mits de payrollmedewerker arbeidsvoorwaardelijk gelijkwaardig wordt gecompenseerd?

Antwoord:

Ja, met de volgende precisering. Voor zover de payrollmedewerker rechtsgeldig aan de ABP-regeling kan deelnemen, wordt pensioen via ABP opgebouwd. Als deelname niet mogelijk is, past Opdrachtnemer een adequate pensioenregeling toe en ontvangt de payrollmedewerker de pensioencompensatie die artikel 2.6 van de Cao SGO voorschrijft. De compensatie is niet vrij invulbaar, maar wordt bepaald volgens het verschil tussen de totale werkgeverspremie bij ABP en de totale werkgeverspremie voor de adequate pensioenregeling. Opdrachtnemer verstrekt Opdrachtgever de gegevens die nodig zijn om dit te controleren.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

15

Onderwerp:

PVE - paragraaf 6.2 - pagina 11 - uitzicht op een vast dienstverband

Vraag:

Opdrachtgever maakt voor de pensioenregeling onderscheid tussen medewerkers die "uitzicht hebben op een vast dienstverband" en tijdelijke medewerkers. Kan Opdrachtgever objectief definiëren wanneer sprake is van dit uitzicht, wie dit bepaalt, op welk moment dit wordt vastgesteld en hoe Opdrachtnemer hierover wordt geïnformeerd?

Antwoord:

Voor deze opdracht betreft het uitsluitend medewerkers met uitzicht op een vast dienstverband. De eis wordt hierop aangepast.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Ref.nr.
16

Percelen:

P1 Payrolling

Onderwerp:

PVE - paragraaf 6.1 - pagina 11 - gebruik digitale inschrijfworkflow

Vraag:

Voor een juiste en veilige contractering moeten alle relevante gegevens rechtstreeks en volledig beschikbaar zijn voor Opdrachtnemer. Kan Opdrachtgever bevestigen dat zij en de voorgedragen kandidaten gebruikmaken van de beveiligde digitale inschrijfworkflow van Opdrachtnemer voor het aanleveren en controleren van deze gegevens?

Antwoord:

Aanleveren van deze gegevens via een veilig portal van Opdrachtnemer is akkoord.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.
17

Onderwerp:

PVE - paragraaf 6.1 - pagina 11 - doorlooptijd payroll contract

Vraag:

De termijn van vijf werkdagen is niet altijd haalbaar wanneer nog gegevens, controles, een VOG of een tewerkstellingsvergunning nodig zijn. Kan Opdrachtgever bevestigen dat de termijn pas aanvangt zodra Opdrachtnemer alle juiste en volledige gegevens en documenten heeft ontvangen en dat de termijn wordt opgeschort zolang informatie of externe documenten ontbreken?

Antwoord:

Ja. De termijn van vijf werkdagen begint op de eerste werkdag nadat Opdrachtnemer alle voor het opstellen van de arbeidsovereenkomst noodzakelijke, juiste en volledige gegevens en documenten heeft ontvangen. Opdrachtnemer meldt ontbrekende of onjuiste informatie onverwijld en gespecificeerd. De termijn loopt niet gedurende de periode waarin noodzakelijke informatie ontbreekt of een besluit van een externe instantie, zoals over een tewerkstellingsvergunning, wordt afgewacht. Een VOG die volgens de stukken na de start mag worden overgelegd, blokkeert het opstellen van de overeenkomst niet, tenzij Opdrachtgever vooraf bepaalt dat inzet zonder VOG niet is toegestaan.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

18

Onderwerp:

PVE - paragraaf 6.1 - pagina 11 - definitie en startmoment aanvraag

Vraag:

Aangezien de werving en selectie volledig door Opdrachtgever wordt uitgevoerd, is niet duidelijk welke werkzaamheden onderdeel zijn van een "aanvraag" en wanneer de termijn van twee werkdagen begint. Kan Opdrachtgever het aanvraagproces, de vereiste gegevens en documenten en het exacte start- en eindmoment van deze termijn nader definiëren?

Antwoord:

De aanvraag betreft de bevestiging van ontvangst van de aangereikte payrollmedewerker. Opdrachtnemer geeft daarin ook binnen deze 2 werkdagen aan of zij nog aanvullende gegevens nodig hebben voor het opstellen van het payrollcontract.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

19

Onderwerp:

Pve - Hoofdstuk 5 - pagina 10 - arbeidsverleden en transitievergoeding bij contracttransitie

Vraag:

Bij overgang naar een nieuwe raamovereenkomstspartner kunnen verplichtingen ontstaan vanwege opvolgend werkgeverschap, arbeidsverleden, verlofrechten en transitievergoeding. Kan Opdrachtgever verduidelijken welke partij deze verplichtingen en kosten overneemt en bevestigen dat deze voorafgaand aan de transitie tussen de betrokken partijen financieel worden afgerekend?

Antwoord:

Lopende overeenkomsten met payrollmedewerkers worden uitgediend bij de leverancier waar een overeenkomst mee was tot ingangsdatum van deze Raamovereenkomst.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.
20**Onderwerp:**

PVE - paragraaf 4.1 - pagina 9 - Overdracht resterende vakantiedagen

Vraag:

Overdracht van resterende vakantiedagen naar een nieuw dienstverband bij Opdrachtgever vereist medewerking van de payrollmedewerker en afspraken tussen payrollmedewerker, Opdrachtnemer en Opdrachtgever, inclusief een financiële afrekening. Kan Opdrachtgever bevestigen dat hiervoor een driepartijen overeenkomst wordt gesloten en dat Opdrachtgever de waarde van de overgenomen verlofuren aan Opdrachtnemer vergoedt?

Antwoord:

Opdrachtnemer neemt bij start van de Raamovereenkomst geen payrollmedewerkers over van een andere partij.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.
21**Onderwerp:**

PVE - paragraaf 4.1 - pagina 9 - aanzegplicht en langere arbeidsovereenkomsten

Vraag:

De wettelijke aanzegplicht geldt uitsluitend bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer. Kan Opdrachtgever bevestigen dat zij verlangt dat dergelijke langere arbeidsovereenkomsten worden aangegaan en dat zij de daaruit voortvloeiende leegloop-, loon- en beëindigingsrisico's accepteert, of anders de bepaling beperken tot gevallen waarin wettelijk

daadwerkelijk een aanzegplicht geldt?

Antwoord:

Opdrachtgever bevestigt dit.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

22

Onderwerp:

Pve - hoofdstuk 3 - pagina 8 - nevenwerkzaamheden

Vraag:

Artikel 7:653a BW bepaalt dat een beperking van nevenwerkzaamheden alleen gerechtvaardigd is op grond van een objectieve reden. Kan Opdrachtgever bevestigen dat toestemming niet generiek wordt verlangd of geweigerd op basis van "integriteit", maar dat per situatie vooraf een concrete, objectieve en aantoonbare rechtvaardigingsgrond wordt vastgesteld?

Antwoord:

Per situatie wordt een concrete, objectieve en aantoonbare rechtvaardigheidsgrond vastgesteld, waarbij de meldingsplicht van nevenwerk hierop van toepassing is.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

23

Onderwerp:

PVE - paragraaf 2.8 - pagina 6 - WTTA en verplichtingen opdrachtgever

Vraag:

De wettelijke verplichtingen rond het ter beschikking stellen van arbeidskrachten omvatten ook verplichtingen voor de inlener. Kan Opdrachtgever bevestigen dat zij alle op haar rustende verplichtingen uit onder meer de Waadi en de Wtta nakomt, waaronder het tijdig en juist verstrekken van gegevens over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden, urenregistratie, begin- en eindtijden, pauzes en overige gegevens die nodig zijn voor een juiste loonbetaling en gelijkwaardige beloning?

Antwoord:

De aanbestedende dienst bevestigt dat Opdrachtgever haar eigen wettelijke verplichtingen als inlener nakomt. Zij verstrekt vóór de inzet tijdig en volledig de gegevens over de arbeidsvoorwaarden van vergelijkbare eigen werknemers die nodig zijn voor toepassing van artikel 8a Waadi en artikel 2.6 Cao SGO, en zij levert of valideert de gegevens over gewerkte uren, toeslaguren, begin- en eindtijden, pauzes en onkosten die nodig zijn voor een juiste loonbetaling. Voor de Wtta geldt de wettelijk vastgestelde fasering: de administratieve verplichtingen treden op 1 januari 2027 in werking en het verbod om arbeidskrachten uit te lenen of in te lenen zonder toelating op 1 januari 2028. Partijen voldoen ieder aan de verplichtingen die vanaf die data op hen rusten.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

24

Onderwerp:

PVE - paragraaf 2.6 - pagina 6 - toepasselijke cao's

Vraag:

Kan Opdrachtgever bevestigen dat naast de Cao SGO als arbeidsvoorwaardenregeling van Opdrachtgever tevens de rechtsgeldige ondernemings-cao van de payrollwerkgever op de arbeidsovereenkomst van toepassing is, waarbij de payrollmedewerker minimaal recht heeft op dezelfde arbeidsvoorwaarden als een vergelijkbare werknemer van Opdrachtgever?

Antwoord:

Niet onvoorwaardelijk. Of een ondernemings-cao van Opdrachtnemer op de arbeidsovereenkomst van toepassing is, volgt uit de werkingssfeer en rechtsgeldigheid van die cao. Toepassing daarvan mag niet afdoen aan dwingendrechtelijke aanspraken van de payrollmedewerker, waaronder artikel 8a Waadi, en aan de verplichtingen die voor Opdrachtgever uit artikel 2.6 van de Cao SGO volgen. Opdrachtnemer moet vanaf de eerste werkdag ten minste de arbeidsvoorwaarden toepassen die gelden voor een vergelijkbare werknemer van Opdrachtgever, inclusief de voorgeschreven pensioenregeling of pensioencompensatie. De aanbestedende dienst bevestigt dus niet dat iedere eigen cao automatisch naast de Cao SGO geldt.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.
25**Onderwerp:**

PVE - paragraaf 2.4 - pagina 6 - indirect toezicht

Vraag:

Wat verstaat Opdrachtgever onder “eventueel indirect toezicht”, hoe wordt dit toezicht in de praktijk uitgeoefend en wie draagt daarbij de verantwoordelijkheid voor instructies, arbeidsomstandigheden en veiligheid op de werkplek?

Antwoord:

Met ‘indirect toezicht’ wordt bedoeld dat Opdrachtgever niet voortdurend fysiek aanwezig is, maar wel het werk organiseert, prioriteiten en resultaten bepaalt, redelijke werkinstructies geeft en de uitvoering controleert. Opdrachtgever blijft verantwoordelijk voor haar instructies, de inrichting en veiligheid van de werkplek, de ter beschikking gestelde arbeidsmiddelen en de informatie over arbeidsrisico's. Opdrachtnemer blijft als formeel werkgever verantwoordelijk voor haar eigen werkgeversverplichtingen, waaronder passende voorlichting, begeleiding, verzuimbegeleiding en het reageren op gemelde risico's. De wettelijke aansprakelijkheidsverdeling blijft leidend.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.
26**Onderwerp:**

Bestek - pagina 5.3.1 - solvabiliteit

Vraag:

Inschrijver wil u verzoeken om de eis ten aanzien van solvabiliteit (20%) op een andere wijze uit te vragen om de financiële en economische draagkracht van inschrijvers inzichtelijk te krijgen. Inschrijver is van mening dat solvabiliteit niet alles zegt over deze zekerheid. Een uitzender kan een solvabiliteit hebben van boven de 25 maar financieel ongezond zijn, terwijl solvabiliteit juist

aangeeft of zij in staat is om op lange termijn haar schulden te voldoen.

Ook kunnen uitzenders hun financiën anders wegzetten of investeren, dit heeft impact, maar draagt juist bij aan een zekere toekomst. Een solvabiliteit van bijvoorbeeld 5% kan dan beter zijn! Wij willen u dan ook verzoeken om de zekerheid middels de in het jaarbedrag uit te vragen of op een andere eerlijke wijze inzichtelijk te laten maken. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet kunt u dan een duidelijke onderbouwing geven waarom solvabiliteit voor u wel de toekomstige zekerheid geeft?

Antwoord:

De eis blijft gehandhaafd.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

27

Onderwerp:

pve paragraaf 2.3 hoofdstuk 12, pagina 6 en 19 - ziekte als gevolg van bedrijfsongeval

Vraag:

Het volledige ziekterisico wordt bij Opdrachtnemer gelegd, ook wanneer de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval waarvoor Opdrachtgever als inlener verantwoordelijk of aansprakelijk is. Wij verzoeken Opdrachtgever te bevestigen dat de loon-, verzuim- en re-integratiekosten in dat geval afzonderlijk aan Opdrachtgever mogen worden doorbelast dan wel door Opdrachtgever worden vergoed.

Antwoord:

Niet akkoord, de eis blijft gehandhaafd.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.
28

Onderwerp:

pve - paragraaf 2.2 pagina 5 - proeftijd en contractduur

Vraag:

Opdrachtgever bepaalt dat de payrollling "binnen de proeftijd" wordt beëindigd als niet tijdig een VOG is verstrekt. Een rechtsgeldige proeftijd kan niet worden overeengekomen bij een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter. Kan Opdrachtgever bevestigen dat zij voor iedere payrollmedewerker een arbeidsovereenkomst met een looptijd van langer dan zes maanden verlangt en de daarmee samenhangende leegloop- en werkgeversrisico's accepteert, of anders de verwijzing naar de proeftijd verwijderen?

Antwoord:

Opdrachtgever verstrekt in de regel arbeidsovereenkomsten langer dan 6 maanden, maar kan dit niet absoluut bevestigen. Bij arbeidsovereenkomsten korter dan 6 maanden geldt deze bepaling niet.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.
29

Onderwerp:

PVE - paragraaf 2.2 , pagina 5 - termijn voor verkrijgen VOG

Vraag:

Opdrachtgever bepaalt dat de payrollinzet wordt beëindigd wanneer twee weken na de start nog geen VOG is verstrekt. De afgiftetermijn ligt buiten de invloedssfeer van Opdrachtnemer en kan langer zijn dan twee weken. Wij verzoeken Opdrachtgever deze termijn te vervangen door een redelijke termijn die aansluit op de feitelijke behandeltermijn van Justis, mits de aanvraag aantoonbaar tijdig is ingediend.

Antwoord:

De eis wordt aangepast naar: Mocht 3 weken na de start van de inhuurkracht nog steeds geen VOG zijn verstrekt, dan wordt de payrollling binnen de proeftijd van de payrollmedewerker beëindigd.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

30

Onderwerp:

PVE paragraaf 2.2 pagina 5 - uitzondering voor medewerkers buiten EU/EER

Vraag:

Kan Opdrachtgever bevestigen dat Opdrachtnemer geen kopie van het identiteitsbewijs aan Opdrachtgever hoeft te verstrekken, behoudens voor zover de wet voor een medewerker van buiten de EU/EER uitdrukkelijk een afwijkende verplichting oplegt?

Antwoord:

Ja, met de wettelijke uitzonderingen. Opdrachtnemer hoeft voor een payrollmedewerker met de Nederlandse nationaliteit of de nationaliteit van een andere EER-lidstaat of Zwitserland geen kopie van het identiteitsdocument aan Opdrachtgever te verstrekken. Opdrachtgever controleert vóór de start het originele document. Voor een arbeidskracht van buiten de EER en Zwitserland verstrekt Opdrachtnemer wel een kopie voor zover artikel 15 Wet arbeid vreemdelingen dat verplicht; Opdrachtgever bewaart die kopie gedurende de wettelijke termijn. Voor Turkse werknemers die rechtmatig in Nederland verblijven geldt de door de Nederlandse Arbeidsinspectie genoemde uitzondering. Er worden niet meer gegevens verstrekt of bewaard dan wettelijk nodig.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

31

Onderwerp:

Pve - paragraaf 2.2 pagina 5 - VOG

Vraag:

Opdrachtgever verlangt een kopie van de VOG, terwijl volgens Justis het bewaren van een originele VOG of kopie doorgaans niet noodzakelijk en op grond van de AVG niet zonder aantoonbare noodzaak toegestaan is. Kan Opdrachtgever de grondslag, noodzaak en bewaartermijn voor deze verwerking toelichten en ermee instemmen dat Opdrachtnemer uitsluitend bevestigt dat de originele of digitale VOG is gecontroleerd en geldig bevonden?

Antwoord:

Akkoord. Opdrachtnemer verstrekt in beginsel geen kopie van de VOG. Zij controleert de originele of digitale VOG, valideert waar mogelijk de echtheid en registreert uitsluitend dat de VOG is gecontroleerd, op welke datum, voor welk screeningsprofiel en met welke uitkomst. Een kopie wordt alleen verwerkt als Opdrachtgever vooraf een specifieke wettelijke grondslag en aantoonbare noodzaak vaststelt, met een passende bewaartermijn en beveiliging. PVE 2.2 en de overeenkomstige bepaling in de Raamovereenkomst worden hierop aangepast.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

32

Onderwerp:

PVE - paragraaf 2.2 - pagina 5: kopie id bewijs

Vraag:

Opdrachtgever verlangt dat zij via Opdrachtnemer een kopie van het legitimatiebewijs ontvangt. Voor het verstrekken en bewaren van een volledige kopie van een identiteitsbewijs is een specifieke wettelijke grondslag vereist, terwijl Opdrachtgever de identiteit op de werkplek ook aan de hand van het originele document kan controleren. Kan Opdrachtgever de wettelijke grondslag en noodzaak voor deze verwerking toelichten en, indien deze grondslag ontbreekt, de eis laten vervallen?

Antwoord:

Ja. De algemene eis om via Opdrachtnemer een kopie van ieder identiteitsbewijs te ontvangen vervalt. Opdrachtgever controleert vóór de start het originele identiteitsdocument en registreert alleen de daarvoor noodzakelijke gegevens. Een kopie wordt uitsluitend ontvangen en bewaard als een specifieke wettelijke verplichting geldt.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.
33

Onderwerp:

PVE - paragraaf 2.1 pagina 5 - Verdeling verantwoordelijkheid wettelijke controles

Vraag:

Omdat Opdrachtgever verantwoordelijk is voor de werving en selectie, beschikt zij als eerste over informatie die relevant is voor de beoordeling van de kandidaat. Kan Opdrachtgever bevestigen dat zij de kandidaat voorafgaand aan de voordracht controleert en alle voor Opdrachtnemer benodigde informatie volledig en juist aanlevert, waarbij Opdrachtnemer de formele werkgeverscontroles uitvoert via haar digitale inschrijfproces?

Antwoord:

Gedeeltelijk akkoord. Opdrachtgever verzamelt bij de werving en selectie de informatie die nodig is om de kandidaat te beoordelen en verstrekt de voor contractering noodzakelijke gegevens tijdig, juist en volledig, binnen de grenzen van de AVG. Opdrachtnemer voert als formeel werkgever zelfstandig de wettelijke controles uit en mag niet uitsluitend vertrouwen op de voordracht van Opdrachtgever. De kandidaat levert persoonsgegevens en bewijsstukken bij voorkeur rechtstreeks aan de partij die deze op grond van haar eigen verplichtingen moet controleren.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.
34

Onderwerp:

PVE: Paragraaf 2.1, pagina 5 - tewerkstellingsvergunning voor aanvang werkzaamheden

Vraag:

Wanneer voor een kandidaat een tewerkstellingsvergunning is vereist, kan deze kandidaat niet starten voordat de vereiste vergunning is afgegeven. Kan Opdrachtgever dit bevestigen en tevens bevestigen dat de overeengekomen doorlooptijden in dat geval worden opgeschort totdat de vergunning is verkregen?

Antwoord:

Akkoord.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

35

Onderwerp:

Programma van eisen - paragraaf 2.1 - pagina 5 - beschikbaarheid en juistheid gegevens

Vraag:

De werving en selectie van payrollmedewerkers wordt volgens paragraaf 6.1 volledig door Opdrachtgever uitgevoerd. Opdrachtnemer is voor de registratie en controle van persoonsgegevens, opleiding en arbeidsverleden daarom afhankelijk van de tijdige en volledige informatieverstrekking door Opdrachtgever en de kandidaat. Kan Opdrachtgever dit bevestigen en tevens bevestigen dat Opdrachtnemer niet aansprakelijk is voor vertragingen of fouten die voortvloeien uit niet-tijdig, onvolledig of onjuist verstrekte gegevens?

Antwoord:

Gedeeltelijk akkoord. Opdrachtnemer mag bij de uitvoering uitgaan van tijdig door Opdrachtgever of de kandidaat verstrekte gegevens, voor zover zij deze gegevens niet op grond van haar eigen wettelijke of professionele verantwoordelijkheid moet verifiëren. Opdrachtnemer is niet aansprakelijk voor vertraging of fouten voor zover zij aantoont dat deze rechtstreeks zijn veroorzaakt door niet-tijdige, onvolledige of onjuiste informatie, zij de tekortkoming onverwijld heeft gemeld en redelijke maatregelen heeft genomen om de gevolgen te beperken. Deze beperking geldt niet voor fouten die Opdrachtnemer bij een behoorlijke controle had moeten onderkennen.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

36

Onderwerp:

Programma van Eisen - Hoofdstuk 1, pagina 4 en paragraaf 6.1 pagina 11 - recht om een voorgedragen kandidaat te weigeren

Vraag:

Opdrachtnemer is juridisch werkgever en moet onder meer kunnen voldoen aan arbeidsrechtelijke, fiscale, identificatie- en integriteitsverplichtingen. Kan Opdrachtgever bevestigen dat Opdrachtnemer een voorgedragen kandidaat op objectieve en gegronde redenen

mag weigeren, bijvoorbeeld wanneer indiensttreding juridisch niet mogelijk of onverantwoord is?

Antwoord:

Ja. Opdrachtnemer mag een voorgedragen kandidaat weigeren als daarvoor een objectieve, aantoonbare en proportionele juridische of integriteitsgrond bestaat, waaronder het ontbreken van een vereiste verblijfs- of tewerkstellingsrecht, een noodzakelijke VOG, betrouwbare identificatie of de mogelijkheid een rechtsgeldige arbeidsovereenkomst te sluiten. Opdrachtnemer stelt Opdrachtgever daarvan onverwijld en gemotiveerd schriftelijk op de hoogte en beperkt de gedeelde persoonsgegevens tot wat noodzakelijk is. Een commerciële voorkeur of een niet-onderbouwde inschatting is geen voldoende weigeringsgrond.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

37

Onderwerp:

bestek paragraaf 6.1 - pagina 24 - reële en uitvoerbare percentages

Vraag:

Inschrijvers mogen ieder niet-negatief percentage aanbieden, terwijl alle werkgeverskosten, risico's en contractuele verplichtingen uit het aangeboden percentage moeten worden gedekt. Een percentage van nul of een evident te laag percentage is niet kostendekkend en daarmee niet reëel of uitvoerbaar. Wij verzoeken Opdrachtgever te bevestigen dat zij aangeboden percentages toetst op realiteit en uitvoerbaarheid en abnormaal lage inschrijvingen onderzoekt overeenkomstig artikel 2.116 Aanbestedingswet 2012.

Antwoord:

De aanbestedende dienst bevestigt dat zij een inschrijving die abnormaal laag lijkt, onderzoekt overeenkomstig artikel 2.116 Aanbestedingswet 2012. Een percentage van nul of een laag percentage leidt niet automatisch tot uitsluiting. De aanbestedende dienst vraagt eerst om een concrete toelichting op de prijsopbouw, werkgeverskosten, risico's, arbeidsrechtelijke naleving en uitvoerbaarheid en beoordeelt die toelichting objectief en gelijk voor alle inschrijvers. Een inschrijving kan pas na dit onderzoek en een gemotiveerde beoordeling terzijde worden gelegd. Inschrijvers blijven zelf verantwoordelijk voor een kostendekkende en uitvoerbare inschrijving.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Ref.nr.
38

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Onderwerp:

Bestek paragraaf 6.1 pagina 24 - A en B fasen

Vraag:

Referentie: Paragraaf 6.1, pagina 24

Opdrachtgever vraagt tarieven voor fase A en fase B en verwijst daarbij naar de Wet werk en zekerheid. Op payrollovereenkomsten is echter de reguliere ketenregeling van artikel 7:668a BW van toepassing en kan niet zonder meer worden gewerkt met de fasensystematiek uit de ABU- of NBBU-cao. Wij verzoeken Opdrachtgever het prijzenblad en de beoordelingssystematiek hierop aan te passen en tarieven uit te vragen op basis van de reguliere wettelijke keten en de daadwerkelijk toepasselijke cao.

Antwoord:

Het prijsblad is aangepast. Een nieuwe versie van het prijsblad is beschikbaar gesteld als een v2 NVI 1 variant. Inschrijvers moeten deze versie van het prijsblad gebruiken bij het indienen van een inschrijving.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.
39

Onderwerp:

Bestek - paragraaf 5.3.3 pagina 22 - lidmaatschap ABU of NBBU

Vraag:

Payrolling valt niet onder de werkingssfeer van de ABU- of NBBU-cao. Een payrollonderneming kan daarom een eigen ondernemings-cao toepassen en hoeft niet noodzakelijk rechtstreeks lid te zijn van de ABU of NBBU. Kan Opdrachtgever bevestigen dat een Inschrijver die aantoonbaar is gespecialiseerd in payrolling, een rechtsgeldige eigen cao toepast en SNA-gecertificeerd is, eveneens aan deze geschiktheidseis voldoet?

Antwoord:

Ja. De eis van rechtstreeks lidmaatschap van ABU of NBBU vervalt. De Cao voor Uitzendkrachten 2026-2028 sluit payrollovereenkomsten als bedoeld in artikel 7:692 BW uit van haar werkingssfeer, zodat het lidmaatschap niet geschikt is als noodzakelijke beroepsbevoegdheid voor deze opdracht.

De overige eisen blijven gelden: inschrijving in het toepasselijke handelsregister, SNA-registratie en aantoonbare technische bekwaamheid volgens Bestek 5.3.2. Daarnaast moet Opdrachtnemer voldoen aan de Waadi en vanaf de toepasselijke data aan de Wtta, waaronder de toelatingsplicht vanaf 1 januari 2028.

Een eigen cao is geen zelfstandig geschiktheidsbewijs en moet rechtsgeldig en verenigbaar zijn met dwingend payrollrecht.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.
40

Onderwerp:

Bestek: paragraaf 2.4 en 2.8, pagina 8-9

Vraag:

De Raamovereenkomst start op 1 januari 2027 en kent een maximale looptijd van vier jaar, terwijl in de cao-afspraken voor gemeenten en samenwerkende gemeentelijke organisaties is bepaald dat vanaf 1 januari 2028 geen nieuwe payrollovereenkomsten meer mogen worden aangegaan (zie ook artikel 2.6 lid 5 van CAO SGO) en bestaande payrollovereenkomsten uitsluitend mogen worden uitgediend. Kan Opdrachtgever toelichten hoe de opdracht vanaf 1 januari 2028 rechtmatig kan worden uitgevoerd en de aanbestedingsdocumenten aanpassen door duidelijk te beschrijven welke dienstverlening en contractvorm vanaf die datum worden verlangd?

Antwoord:

Deze CAO-gerelateerde beperking is niet van toepassing op de te sluiten Raamovereenkomst voor payrolling.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.
41

Onderwerp:
Bestek - begripsbepaling - pagina 6 - payrolling

Vraag:

In de definitie van Payrolling is opgenomen dat exclusiviteit geldt, "tenzij sprake is van werving via een detacherings- of uitzendorganisatie". Deze uitzondering volgt niet uit de wettelijke definitie van de payrollovereenkomst in artikel 7:692 BW. Wij verzoeken Opdrachtgever de definitie in overeenstemming te brengen met artikel 7:692 BW en de genoemde uitzondering te verwijderen. Zo niet, kunt u verklaren waarom niet?

Antwoord:

Akkoord. De woorden 'tenzij sprake is van werving via een detacherings- of uitzendorganisatie' worden uit de definitie van Payrolling geschrapt. De definitie wordt vervangen door: 'Payrolling: het op basis van een payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 7:692 BW ter beschikking stellen van een payrollmedewerker aan Opdrachtgever, waarbij de overeenkomst van opdracht niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en de werkgever (Opdrachtnemer) alleen met toestemming van Opdrachtgever bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.' De feitelijke totstandkoming en uitvoering blijven bepalend voor de juridische kwalificatie.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Beantwoord op:

17 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling