

Algemene informatie

Aanbesteding: Payrolling
Aanbestedende Dienst: IJmond Werkt!
Referentie: 2026-201
Toelichting:
-

Vraag en antwoord

Ref.nr. 42 **Onderwerp:** Nog geen antwoord NVI 1 op volgende vraag: Referentie-eis sociaal domein. Referentie paragraaf 5.3.2 pagina 32, kerncompetentie

Vraag:
Opdrachtgever verlangt een referentie voor payrolling binnen de sector sociaal domein. Kan Opdrachtgever bevestigen dat hieronder ook payrolldienstverlening voor gemeenten, samenwerkende gemeentelijke organisaties, overheidsorganisaties en organisaties die de Participatiewet uitvoeren wordt verstaan?

Antwoord:
Ja, mits de referentieopdracht inhoudelijk betrekking heeft op payrolldienstverlening binnen het sociaal domein. Hieronder kunnen onder meer gemeenten, samenwerkende gemeentelijke organisaties, andere overheidsorganisaties en organisaties die de Participatiewet uitvoeren vallen, voor zover de betreffende referentieopdracht daadwerkelijk betrekking heeft op dienstverlening binnen het sociaal domein.

Fase:
Inschrijffase

Inschrijffronde:
Inschrijffronde 1

Vragenronde:
Vragenronde 2

Beantwoord op:
29 sep 2026

Percelen:
P1 Payrolling

Ref.nr. 43 **Onderwerp:** nog geen antwoord NVI 1 op volgende vraag: Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Referentie: paragraaf 2.6 en 6.2 en pagina 6 en 11

Vraag:
In het Programma van Eisen wordt gesproken over "inlenersbeloning" en bepaalt Opdrachtgever uitsluitend de hoogte van het brutoloon. Bij payrolling heeft de payrollmedewerker echter recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers van Opdrachtgever in gelijke of gelijkwaardige functies. Kan Opdrachtgever bevestigen dat zij tijdig alle primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en overige voor de gelijkwaardige beloning benodigde gegevens verstrekt en

dat niet uitsluitend het brutoloon wordt toegepast?

Antwoord:

Ja. Opdrachtgever verstrekt tijdig de gegevens over de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden die noodzakelijk zijn om de voor de payrollmedewerker geldende gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden correct vast te stellen. Opdrachtnemer blijft als formeel werkgever verantwoordelijk voor de correcte toepassing daarvan.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

29 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.
44

Onderwerp:

zie vragen 42 en 43 NVI I

Vraag:

Verzoek aan opdrachtgever om deze alsnog te beantwoorden.

Antwoord:

Ja.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

29 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.
45

Onderwerp:

Bestek paragraaf 6.1 pagina 24 - A en B fasen

Vraag:

Zie ook referentie 38. In het prijzenblad staat Fase A nog vermeld. Wij verzoeken opdrachtgever

het prijzenblad hierop aan te passen. Daarnaast het gemiddelde uurloon weer te geven waar opdrachtnemer mee dient te rekenen en de arbeidsomvang per medewerker.

Antwoord:

Het prijzenblad is aangepast naar een v3 NVI 2
Het gemiddelde uurloon is niet beschikbaar.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

29 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

46

Onderwerp:

PVE paragraaf 2.3 en hoofdstuk 12 - ziekte als gevolg van bedrijfsongeval

Vraag:

In uw antwoord op referentie 27 geeft u aan dat de eis ongewijzigd blijft en dat loon-, verzuim- en re-integratiekosten ook voor rekening van Opdrachtnemer blijven wanneer arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval.

Dit lijkt niet aan te sluiten op uw antwoord op referentie 3. Daar bevestigt u dat de wettelijke aansprakelijkheidsverdeling leidend is en dat schade die op grond van de toepasselijke wetgeving is toe te rekenen aan onder meer de inrichting, arbeidsomstandigheden, bedrijfsmiddelen of veiligheid waarvoor Opdrachtgever verantwoordelijk is, niet contractueel bij Opdrachtnemer wordt gelegd.

Kunt u toelichten hoe beide antwoorden zich tot elkaar verhouden? Indien een bedrijfsongeval aantoonbaar het gevolg is van een omstandigheid waarvoor Opdrachtgever verantwoordelijk en/of aansprakelijk is, verzoeken wij u te bevestigen dat ook de daar rechtstreeks uit voortvloeiende loon-, verzuim- en re-integratiekosten niet voor rekening van Opdrachtnemer komen, maar door Opdrachtgever worden vergoed. Indien u dit niet bevestigt, verzoeken wij u gemotiveerd toe te lichten op welke grond deze kosten, ondanks de door u bevestigde wettelijke aansprakelijkheidsverdeling, volledig bij Opdrachtnemer worden gelegd.

Antwoord:

Het reguliere ziekte- en verzuimrisico blijft voor rekening van Opdrachtnemer.

Indien arbeidsongeschiktheid echter aantoonbaar rechtstreeks voortvloeit uit een omstandigheid waarvoor Opdrachtgever op grond van de toepasselijke wetgeving aansprakelijk is, geldt de wettelijke aansprakelijkheidsverdeling. Voor zover loon-, verzuim- of re-integratiekosten op grond daarvan als rechtstreeks toerekenbare schade voor rekening van Opdrachtgever komen, worden deze niet contractueel bij Opdrachtnemer gelegd.

De eigen werkgeversverplichtingen van Opdrachtnemer blijven onverkort gelden. Voor zover het antwoord op referentie 27 van Nvl 1 hiermee strijdig is, wordt dat antwoord met deze verduidelijking aangepast.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

29 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.
47**Onderwerp:**

Bestek – pagina 5.3.1 – solvabiliteit – referentie 26

Vraag:

Opdrachtgever stelt een minimale solvabiliteitseis van 20%. Gelet op de geraamde omzet van de opdracht van circa € 200.000 achten wij deze eis niet proportioneel in verhouding tot de omvang en de financiële risico's van de opdracht.

Daarnaast geeft het solvabiliteitspercentage niet zonder meer een volledig beeld van de financiële draagkracht en continuïteit van een onderneming. Zo kan de solvabiliteit worden beïnvloed door boekhoudkundige posten, zoals afschrijvingen op goodwill na een overname, zonder dat dit gevolgen heeft voor de liquiditeitspositie of het vermogen van een onderneming om aan haar betalingsverplichtingen te voldoen. Een onderneming kan daardoor een solvabiliteit lager dan 20% hebben, terwijl zij over voldoende liquiditeit beschikt en de accountant geen onzekerheid ten aanzien van de continuïteit constateert.

Wij verzoeken Opdrachtgever daarom de solvabiliteitseis van 20% te laten vervallen dan wel aanzienlijk te verlagen. Bent u daarnaast bereid inschrijvers die niet aan het percentage voldoen in de gelegenheid te stellen hun financiële en economische draagkracht op andere wijze aan te tonen, bijvoorbeeld door middel van de jaarrekening, liquiditeitspositie en/of een accountantsverklaring waaruit blijkt dat de continuïteit van de onderneming niet ter discussie staat?

Zo nee, kunt u gemotiveerd onderbouwen waarom een minimale solvabiliteit van 20%, gelet op een geraamde opdrachtomzet van circa € 200.000, noodzakelijk en proportioneel is en waarom met een minder verstrekende eis of alternatief bewijs van financiële draagkracht niet kan worden volstaan?

Antwoord:

De eis wordt aangevuld met: Indien Inschrijver niet kan voldoen aan de gestelde solvabiliteitseis dan geldt als alternatief dat de accountant door middel van een continuïteitsparagraaf in het jaarverslag van Inschrijver duidelijk vastgelegd zijn dat de continuïteit is gegarandeerd.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

29 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

48

Onderwerp:

Bijlage 7 PvE Par. 2.2 - VOG (Nvl 1, ref. 28 en 29)

Vraag:

Bij ref. 28 is bevestigd dat bij arbeidsovereenkomsten korter dan zes maanden de bepaling over beëindiging binnen de proeftijd niet geldt, terwijl bij ref. 29 is bepaald dat de payrolling wordt beëindigd wanneer drie weken na de start nog geen VOG is verstrekt. Hoe wordt met deze situatie omgegaan wanneer een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter is gesloten en dus geen rechtsgeldige proeftijd kan worden overeengekomen? Kan de opdrachtgever tevens bevestigen dat de tot dat moment gewerkte uren volledig worden vergoed en dat een tijdig aangevraagde VOG waarvan de afgifte buiten de invloedssfeer van de opdrachtnemer vertraging oploopt, niet voor rekening of risico van de opdrachtnemer komt?

Antwoord:

Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het tijdig aanvragen en opvolgen van de VOG en moet dit desgevraagd kunnen aantonen.

Indien drie weken na de start nog geen vereiste VOG is ontvangen, behoudt Opdrachtgever zich het recht voor de inzet van de payrollmedewerker te beëindigen of op te schorten. Opdrachtgever beëindigt daarmee niet de arbeidsovereenkomst tussen Opdrachtnemer en de payrollmedewerker.

De tot het moment van beëindiging of opschorting daadwerkelijk gewerkte en goedgekeurde uren worden overeenkomstig de overeenkomst vergoed. Niet-gewerkte uren na beëindiging of opschorting kunnen niet bij Opdrachtgever in rekening worden gebracht.

Indien de VOG aantoonbaar tijdig is aangevraagd maar de afgifte door Justis vertraging oploopt, wordt dit niet aangemerkt als een tekortkoming van Opdrachtnemer in de aanvraagprocedure. Opdrachtgever behoudt om integriteitsredenen wel het recht om de inzet op te schorten of te beëindigen.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

29 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

49

Onderwerp:

Bestek Payrolling Par. 5.3.3 - geschiktheidseisen

Vraag:

De eis van rechtstreeks ABU-/NBBU-lidmaatschap is vervallen, terwijl SNA-registratie, Waadi en Wtta van kracht blijven. Kan de opdrachtgever exact aangeven welke bewijsstukken bij inschrijving en welke bij gunning moeten worden aangeleverd, en of een geldig SNA-certificaat respectievelijk een ingediende Wtta-toelatingsaanvraag volstaat?

Antwoord:

De eis van rechtstreeks ABU- of NBBU-lidmaatschap is vervallen. De SNA-registratie blijft vereist. De inschrijver verklaart bij inschrijving via het UEA dat hij voldoet aan de geschiktheidseisen. Het bewijs van SNA-registratie wordt op verzoek van de beoogde opdrachtnemer binnen tien kalenderdagen aangeleverd, overeenkomstig Bestek 5.4 en Bijlage 1. Aan de toepasselijke Waadi- en Wtta-verplichtingen moet gedurende de uitvoering worden voldaan. Een Wtta-toelatingsaanvraag wordt niet als afzonderlijk bewijs bij inschrijving gevraagd. Vanaf de toepasselijke ingangsdata gelden de wettelijke toelatings- en overgangsregels.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

29 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.
50

Onderwerp:

Bijlage 7 PvE Par. 14 - grondslag 2%

Vraag:

Bevestigt de opdrachtgever dat de SROI-verplichting van 2% wordt berekend over de gerealiseerde bureaumarge en niet over de doorbelaste loonkosten, gelet op de zeer beperkte marge binnen payrolling?

Antwoord:

SROI betreft 2% van de opdrachtwaarde. Deze eis wordt niet aangepast.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

29 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

51

Onderwerp:

Bijlage 7 PvE Par. 14.1 en 14.2 - SROI (Nvl 1, ref. 7 en 8)

Vraag:

Bij ref. 7 en 8 is geantwoord dat binnen deze aanbesteding geen medewerkers uit de SROI-doelgroep worden aangedragen en dat de verantwoordelijkheid voor de invulling van SROI bij de opdrachtnemer ligt. Tegelijkertijd voert de opdrachtgever de werving en selectie van payrollmedewerkers volledig zelf uit. Kan de opdrachtgever daarom concreet toelichten hoe de opdrachtnemer binnen deze opdracht aan de SROI-verplichting kan voldoen wanneer zij niet zelfstandig payrollmedewerkers uit de doelgroep kan selecteren en plaatsen? Kan de opdrachtgever daarbij expliciet aangeven welke alternatieve invulmogelijkheden of bouwblokken (zoals opleiding, begeleiding en maatschappelijke activiteiten) worden geaccepteerd en hoe deze worden verantwoord?

Antwoord:

Invulling van SROI hoeft niet binnen de directe werkzaamheden van deze opdracht gedaan te worden. De verantwoordelijkheid voor de invulling van SROI ligt zodoende bij Opdrachtnemer.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

29 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

52

Onderwerp:

Bijlage 8 Raamovereenkomst Art. 24.5 (Nvl 1, ref. 4)

Vraag:

Bevestigt de opdrachtgever dat indirecte schade, waaronder gevolgschade, gederfde winst en reputatieschade, is uitgesloten onder de aangepaste tekst van artikel 24.5?

Antwoord:

Voor aansprakelijkheid geldt artikel 24 van de raamovereenkomst zoals gewijzigd naar aanleiding van Nvl 1. Schade komt alleen voor vergoeding in aanmerking voor zover zij in causaal verband staat met een toerekenbare tekortkoming en binnen de toepasselijke contractuele aansprakelijkheidsregeling valt.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

29 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

53

Onderwerp:

Bijlage 7 PvE Par. 4.1 en 6.4 - verlofuren (Nvl 1, ref. 13 en 20)

Vraag:

Bij ref. 13 is geantwoord dat de opdrachtgever bij indiensttreding van een payrollmedewerker de openstaande verlofuren overneemt, terwijl bij ref. 20 is geantwoord dat bij de start van de raamovereenkomst geen payrollmedewerkers van een andere partij worden overgenomen. Kan de opdrachtgever verduidelijken op welk moment de openstaande verlofuren wél worden overgenomen, of dit uitsluitend geldt wanneer een payrollmedewerker later rechtstreeks bij de opdrachtgever in dienst treedt en hoe de financiële afrekening van deze verlofuren plaatsvindt?

Antwoord:

Bij de start van de nieuwe raamovereenkomst worden geen bestaande payrollmedewerkers van de huidige leverancier overgenomen. Er vindt dan geen verrekening van hun verlofuren tussen de leveranciers plaats.

Het antwoord op vraag 13 van Nvl 1 ziet op een payrollmedewerker die tijdens de looptijd rechtstreeks bij Opdrachtgever in dienst treedt. Dan neemt Opdrachtgever de openstaande verlofuren over.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

29 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

54

Onderwerp:

Bijlage 7 PvE Hoofdstuk 5 - contracttransitie (Nvl 1, ref. 19)

Vraag:

Bij ref. 19 is geantwoord dat lopende arbeidsovereenkomsten worden uitgaand bij de leverancier die deze vóór de ingangsdatum van de nieuwe raamovereenkomst heeft gesloten. Daarmee blijft onduidelijk wat gebeurt wanneer zo'n overeenkomst afloopt en de betreffende payrollmedewerker daarna opnieuw via de nieuwe opdrachtnemer wordt ingezet. Kan de opdrachtgever

verduidelijken hoe in dat geval wordt omgegaan met het opgebouwde arbeidsverleden, eventuele rechten die samenhangen met opvolgend werkgeverschap en een mogelijke transitievergoeding, inclusief de financiële toerekening daarvan?

Antwoord:

Als een payrollmedewerker na afloop van de arbeidsovereenkomst bij de huidige leverancier via de nieuwe Opdrachtnemer dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden voortzet, beoordeelt de nieuwe Opdrachtnemer per geval of sprake is van opvolgend werkgeverschap en welke gevolgen dit heeft voor arbeidsverleden en eventuele transitievergoeding.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

29 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.
55

Onderwerp:

Bijlage 7 PvE Ziekterisico

Vraag:

Het volledige ziekterisico ligt bij de opdrachtnemer, zonder wachtdagen en met loondoorbetaling conform Cao SGO. Kan de opdrachtgever historische verzuimcijfers (verzuimpercentage en gemiddelde verzuimduur) van de huidige payrollpopulatie verstrekken, zodat dit risico realistisch kan worden geprijsd?

Antwoord:

Deze gegevens zijn niet beschikbaar.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

29 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

Onderwerp:

56

Bijlage 7 PvE Par. 6.2 - pensioencompensatie (Nvl 1, ref. 14)

Vraag:

Bij uitsluiting van ABP-deelname geldt een adequate pensioenregeling met compensatie conform artikel 2.6 Cao SGO. Wie draagt de eventuele meerkosten van deze compensatie en hoe mogen deze in het prijsblad zichtbaar worden gemaakt?

Antwoord:

Eventuele meer- of minderkosten worden niet verrekend.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

29 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling

Ref.nr.

57

Onderwerp:

Bestek Payrolling - rangorde van de stukken

Vraag:

Bevestigt de opdrachtgever dat bij tegenstrijdigheid tussen de oorspronkelijke aanbestedingsstukken en de antwoorden in Nvl 1 en Nvl 2 de Nota's van Inlichtingen prevaleren, en dat deze rangorde expliciet in de raamovereenkomst wordt opgenomen?

Antwoord:

Relevante antwoorden uit de NVI's worden in de Raamovereenkomst verwerkt voordat deze wordt getekend.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

29 sep 2026

Percelen:

P1 Payrolling