

Nota van Inlichtingen 1: Payrolldienstverlening Kwalifier

Beschrijvend document

Nr.	Blz	Paragraaf	Vraag	Antwoord
1.	5 en 26	1.4 / Begrippenlijst	Welke rechtspersoon treedt formeel op als Opdrachtgever en contractpartij bij de Raamovereenkomst? Het Beschrijvend document noemt Kwalifier als Opdrachtgever en aankoopcentrale, terwijl Bijlage 4A vermeldt dat per Onderwijsbureau een afzonderlijke Raamovereenkomst wordt gesloten. Wilt u verduidelijken met welke rechtspersoon of rechtspersonen Opdrachtnemer contracteert?	Opdrachtnemer sluit per Onderwijsbureau een afzonderlijke, inhoudelijk gelijke Raamovereenkomst (met ObM, ObT en CABO). De samenwerking tussen de drie Onderwijsbureaus heet Kwalifier, maar dit is geen juridische entiteit.
2.	5	Beschrijvend document, Raamovereenkomst, Programma van Eisen	Uit paragraaf 1.4 van het Beschrijvend document en artikel 1.4 van de Raamovereenkomst volgt dat Kwalifier/het Onderwijsbureau optreedt als contractspartij voor de Raamovereenkomst, terwijl de feitelijke inleenrelatie en de 'Nadere opdracht' tot stand komen met de afzonderlijke Onderwijsinstellingen. Eis E7 van het Programma van Eisen bevestigt tevens dat de wettelijke verantwoordelijkheden van de inlener (zoals leiding en toezicht en de zorg voor de werkplek ex art. 7:658 BW) uitsluitend bij deze Onderwijsinstellingen rusten. Voor Inschrijver is het van essentieel belang dat alle overeengekomen afspraken, risicoverdelingen, aansprakelijkheidsbeperkingen en vrijwaringen uit de Raamovereenkomst rechtstreeks en afdwingbaar doorwerken naar de Onderwijsinstellingen. Neem als voorbeeld een situatie waarin een payrollkracht letsel oploopt bij een bedrijfsongeval op een school vanwege een onveilige werksituatie (art. 7:658 BW). Indien de letselschade door de medewerker bij Opdrachtnemer als formele werkgever wordt ingediend, moet Opdrachtnemer zich richting de betreffende school direct kunnen beroepen op de overeengekomen	1. Binnen de payrollovereenkomst die met de Onderwijsinstelling gesloten wordt, dient een concrete verwijzing opgenomen te worden naar de gesloten Raamovereenkomst. Op deze wijze worden alle voorwaarden en afspraken ook onderdeel van iedere payrollovereenkomst. Opdrachtnemer mag uiteraard geen eigen voorwaarden toepassen op de payrollovereenkomst. 2. Door ondertekening van de payrollovereenkomst verbindt de Onderwijsinstelling zich juridisch aan de verplichtingen vanuit de Raamovereenkomst.

			risicoverdeling, aansprakelijkheidsbeperkingen en vrijwaringen uit de Raamovereenkomst. 1. Op welke wijze en via welke juridische constructie borgt Kwalifier dat de individuele Onderwijsinstellingen rechtstreeks en dwingend gebonden zijn aan alle afspraken, voorwaarden, aansprakelijkheidsbeperkingen en vrijwaringen uit de Raamovereenkomst? 2. Hoe is gewaarborgd dat een individuele Onderwijsinstelling zich in een schadesituatie niet kan onttrekken aan deze afspraken met het argument dat zij geen rechtstreekse ondertekenaar is van de Raamovereenkomst?	
3.	7	2.2.2	Kan opdrachtgever inzicht geven in het actuele aantal payrollkrachten, de verdeling tussen contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd, de verwachte contractverlengingen in 2027 en de verdeling hiervan over ObM, ObT en CABO?	Er zijn momenteel 37 payrollkrachten waarvan 33 met een contract voor bepaalde tijd en 4 met een contract voor onbepaalde tijd. Kwalifier heeft echter geen informatie over, of inzicht in, de verwachte contractverlengingen in 2027.
4.	7	2.2.3	Kan opdrachtgever bevestigen dat de administratieve vergoeding van 2,5% uitsluitend wordt berekend over het payroll-uurtarief en niet over aanvullend gefactureerde kosten, waaronder ziekte, reiskosten, VOG-kosten, verlofbetalingen en overige netto of één-op-één doorbelaste vergoedingen?	Ja, dat wordt bevestigd. De administratieve vergoeding wordt berekend over de omzet die op basis van de omrekenfactor wordt gefactureerd. Over kosten die één-op-één worden doorbelast (zoals reiskosten, VOG-kosten en overige netto vergoedingen) wordt geen administratieve vergoeding berekend. Zie ook het antwoord op vraag 72.
5.	8	2.2.4	In paragraaf 2.2.4 wordt aangegeven dat Onderwijsinstellingen gedurende de looptijd kunnen toetreden tot de raamovereenkomst, maar ook hun deelname kunnen beëindigen. Kan Opdrachtgever toelichten hoe Opdrachtnemer wordt geïnformeerd over toe- en uittredingen en vanaf welk moment een toe- of uittredende Onderwijsinstelling gebruik kan maken van respectievelijk geen gebruik meer kan maken van de raamovereenkomst? Kan Opdrachtgever daarnaast verduidelijken op welke wijze rekening wordt gehouden met de mogelijke	Het Onderwijsbureau informeert Opdrachtnemer periodiek (en zo spoedig mogelijk) over de Onderwijsinstellingen die gebruikmaken van de Raamovereenkomst. Er is geen sprake van aanpassing van de omvang en/of economische uitgangspunten van de Raamovereenkomst. De maximale omvang zoals aangegeven binnen de Aanbestedingsdocumentatie blijft te allen tijde van toepassing (ook bij toetreding van nieuwe Onderwijsinstellingen).

			impact van toe- of uittredingen op de omvang en economische uitgangspunten van de overeenkomst?	
6.	8	2.2.4	Kan Opdrachtgever toelichten op welke wijze en binnen welke termijn Opdrachtnemer wordt geïnformeerd over het toetreden of beëindigen van deelname van een Onderwijsinstelling? Kan tevens worden bevestigd dat nieuw toetredende Onderwijsinstellingen gebruikmaken van de Raamovereenkomst onder dezelfde voorwaarden en tarieven, en wat bij beëindiging gebeurt met reeds lopende payrollovereenkomsten?	Zie het antwoord op vraag 5. Deelname aan de Raamovereenkomst zal niet beëindigd worden door een Onderwijsinstelling zolang er lopende payrollovereenkomsten zijn. Het kan echter wel zo zijn dat een Onderwijsinstelling geen nieuwe aanvragen meer indient.
7.	8	2.4	Kunt u toelichten waarom de behoefte de afgelopen jaren aan schommelingen onderhevig is geweest? Kunt u daarbij specifiek aangeven waarom bij ObT in 2025 en 2026 geringe afname is geweest en wat daar de verwachting is voor de komende jaren?	De behoefte aan payrolldienstverlening is afhankelijk van de personele situatie bij de aangesloten Onderwijsinstellingen (bijvoorbeeld vervanging, tijdelijke uitbreiding van formatie en projecten) en laat zich daardoor moeilijk voorspellen. Een verwachting met betrekking tot de toekomst kan Kwalifier niet verstrekken, maar er is wél een maximale omvang van de Raamovereenkomst aangegeven.
8.	12	3.4	Kan Opdrachtgever toelichten waarom voor het aantonen van de gevraagde kerncompetentie specifiek ervaring binnen een driepartijenverhouding noodzakelijk is? Welke voor deze opdracht essentiële competenties worden volgens Opdrachtgever niet aangetoond met een referentie voor payrolldienstverlening van vergelijkbare aard, omvang en complexiteit waarbij rechtstreeks voor de inlenende organisatie is gewerkt? Indien deze competenties daarmee eveneens aantoonbaar kunnen worden gemaakt, is Opdrachtgever bereid de referentie-eis hierop aan te passen?	Zie het antwoord op vraag 10. Verdere verruiming van de kerncompetentie kan Kwalifier niet bieden.
9.	12	3.4	Kan Opdrachtgever bevestigen dat aan de referentie-eis voor de driepartijenverhouding wordt voldaan wanneer Inschrijver payrolldienstverlening uitvoert voor één schoolbestuur waaronder meerdere afzonderlijke	Zie het antwoord op vraag 10. Verdere verruiming van de kerncompetentie kan Kwalifier niet bieden.

			onderwijsinstellingen/scholen vallen, waarbij het schoolbestuur als centrale contractuele en administratieve partij optreedt en de payrollkrachten feitelijk werkzaam zijn bij de onderliggende onderwijsinstellingen/scholen?	
10.	12	3.4	Kerncompetentie 1 vraagt om ervaring met payrolldienstverlening binnen een driepartijenverhouding, waarbij een tussenpersoon optreedt tussen Inschrijver en de inlenende organisaties. Kan Opdrachtgever bevestigen dat ook aan deze kerncompetentie wordt voldaan wanneer een overkoepelende organisatie centraal een overeenkomst voor payrolldienstverlening heeft gesloten en als centraal aanspreekpunt/tussenpersoon fungeert, terwijl meerdere onderliggende, zelfstandig opererende labels of ondernemingen als afzonderlijke inlenende organisaties gebruikmaken van deze overeenkomst, mits de referentie tevens voldoet aan de gestelde minimale omvang van € 500.000 exclusief btw over twaalf aaneengesloten maanden?	Ja, mits de overkoepelende organisatie (bijvoorbeeld een stafbureau) daadwerkelijk een coördinerende rol heeft richting de locaties/instellingen die de payrollkrachten inzetten. Uit uw omschrijving van de referentie moet aantoonbaar blijken dat er sprake is van een coördinerende rol. Voor de volledigheid; het alleen sluiten van een centrale overeenkomst voor payrolldienstverlening is dus niet voldoende. Er moet ook sprake zijn van coördinatie op centraal niveau.
11.	12	3.4	Kan Opdrachtgever bevestigen dat Inschrijver voor het voldoen aan geschiktheidseis 3 gebruik mag maken van het geldige SNA-keurmerk/NEN 4400-1 van een gelieerde onderneming binnen hetzelfde concern, mits Inschrijver aantoont dat zij gedurende de uitvoering van de opdracht daadwerkelijk kan beschikken over de middelen, processen en expertise van deze gelieerde onderneming? Indien dit is toegestaan, kan Opdrachtgever aangeven welke bewijsstukken bij Inschrijving dan wel na voorlopige gunning moeten worden overgelegd?	Nee. Het SNA-keurmerk is gekoppeld aan de onderneming die de payrollkrachten ter beschikking stelt en als formele werkgever optreedt. De onderneming die de payrollkrachten in dienst neemt, dient zelf te beschikken over een geldig SNA-keurmerk (of een vergelijkbaar keurmerk). Schrijft u in als Combinatie, dan geldt dit voor iedere combinant (zie paragraaf 3.4).
12.	15	4.3 vraag 1	Ten aanzien van open vraag 1 hebben wij een tweetal verzoeken 1. U geeft aan dat er maximaal 2 a4 ingeleverd mag worden voor de open vraag 1 "Implementatie". Om alles correct op te schrijven / uit te leggen en voor de	1. Nee, dat is niet akkoord. Het aantal A4 blijft 2 A4. 2. Het is akkoord om aanvullend een activiteitenplanning op maximaal 1 A3 aan te leveren.

			leesbaarheid verwacht de inschrijver 1 extra a4 nodig te hebben. Kunt akkoord gaan met maximaal 3 a4 voor open vraag 1 "Implementatie"? 2. Daarnaast vraagt u naar een stappenplan. Om u een zo duidelijk en inzichtelijk mogelijk beeld te geven, is het gebruikelijk om een volledige activiteitenplanning met tijdsplanning en taakverdeling aan te leveren. Gezien de omvang en de slechte leesbaarheid op A4-formaat, willen wij deze gedetailleerde activiteitenplanning graag als aparte bijlage op A3-formaat toevoegen. Is het toegestaan om de activiteitenplanning op A3-formaat als aparte bijlage toe te voegen?	
13.	15	4.3	In Open vraag 1: Implementatie wordt een implementatieaanpak gevraagd die onder meer een stappenplan en inspanning van de opdrachtgever omvat. Om u een zo duidelijk en inzichtelijk mogelijk beeld te geven, wensen wij een volledige activiteitenplanning met tijdsplanning en taakverdeling aan te leveren. Gezien de omvang en de slechte leesbaarheid op A4-formaat, willen wij deze gedetailleerde activiteitenplanning graag als aparte bijlage op A3-formaat toevoegen. Is het toegestaan om de activiteitenplanning op A3-formaat als aparte bijlage toe te voegen, ter aanvulling op de maximaal 7 A4-pagina's?	Zie het antwoord op vraag 12.
14.	15	4.3	Is Opdrachtgever bereid toe te staan dat naast de maximaal 2 A4 tekst een implementatieplanning op maximaal één A3 als bijlage wordt toegevoegd, waarbij deze planning niet meetelt voor het maximale aantal pagina's?	Zie het antwoord op vraag 12.
15.	15	4.3	In de open vraag over implementatie stelt u dat de drie onderwijsbureaus ieder hun eigen werkwijze kennen. Om een volledig beeld te hebben: kunt u aangeven	Het proces lijkt grotendeels op elkaar, maar er zijn per Onderwijsbureau kleine nuances. Het is simpelweg van belang dat de Opdrachtnemer oog heeft voor deze onderlinge verschillen en hier rekening mee houdt bij de implementatie van de dienstverlening.

			wat de grootste verschillen zijn in werkwijze per onderwijsbureau?	
16.	15	4.3	Kunt u aangeven per onderwijsbureau met welke functionarissen de gegunde inschrijver contact krijgt, zodat wij op basis daarvan de juiste resources ook kunnen benoemen in onze uitwerking?	Er wordt per Onderwijsbureau één contactpersoon met een vaste vervanger aangewezen.
17.	15	4.3	Binnen de uitvoering staat het ontzorgen van de onderwijsbureaus en de aangesloten onderwijsinstelling centraal. Kunt u aangeven wat u verstaat onder ontzorgen?	Kwalifier verstaat onder ontzorgen dat de Onderwijsbureaus en de aangesloten Onderwijsinstellingen zo min mogelijk (administratieve) handelingen hoeven te verrichten en dat Opdrachtnemer alle taken die voortvloeien uit het formeel werkgeverschap proactief, tijdig en foutloos uitvoert. Het is aan Inschrijver om bij open vraag 2 uiteen te zetten op welke wijze hij hier invulling aan geeft.
18.	15	4.3	In het programma van eisen, eis 11, vermeld u dat inschrijver geen contact heeft met de onderwijsinstellingen. Vanuit welke invalshoek verwacht u dat inschrijvers de aangesloten onderwijsinstellingen ontzorgen, in het kader van het gunningscriterium operationele dienstverlening, vraag 3	Opdrachtnemer ontzorgt de Onderwijsinstellingen met name indirect, via een efficiënt en correct proces richting het Onderwijsbureau en de payrollkracht. Denk hierbij aan het tijdig contracteren van de payrollkracht, een correcte beloning, het tijdig regelen van de VOG en correcte facturen. Zie ook het antwoord op vraag 17.
19.	15	4.3	Gezien de hoeveelheid subvragen onder open vraag 2, en de beperkte ruimte van 3 A4, bent u bereid deelvraag 2, welke KPI's we willen overeenkomen, te maximeren tot bijvoorbeeld 3 KPI's?	Het aantal A4 wordt niet aangepast. Wat betreft de KPI's: Ja, Kwalifier gaat akkoord met uw verzoek. Inschrijvers mogen maximaal 3 KPI's uitwerken binnen de beantwoording van open vraag 2.
20.	16	4.3 vraag 3	U geeft aan dat er maximaal 2 a4 ingeleverd mag worden voor de open vraag 3 "Samenwerking". Om alles correct op te schrijven / uit te leggen en voor de leesbaarheid verwacht de inschrijver 1 extra a4 nodig te hebben. Kunt akkoord gaan met maximaal 3 a4 voor open vraag 3 "Samenwerking"? Zo nee, graag uw toelichting waarom niet.	Nee, dat is niet akkoord.

21.	16	4.3	Is Opdrachtgever bereid het maximale aantal pagina's voor de beantwoording van Open vraag 3 te verruimen van 2 A4 naar 3 A4, zodat Inschrijvers de vier deelvragen voldoende concreet en onderbouwd kunnen beantwoorden?	Zie het antwoord op vraag 20.
22.	20	4.6	Welke herstelprocedure is leidend wanneer een gemonitorde belofte niet wordt nagekomen: het verbeterplan binnen 5 werkdagen uit paragraaf 4.6 of de ingebrekestellingstermijn van 30 kalenderdagen uit artikel 6.1 van de Raamovereenkomst? Bevestigt Opdrachtgever dat ontbinding pas volgt na een formele ingebrekestelling en het ongebruikt verstrijken van de toepasselijke hersteltermijn, tenzij nakoming blijvend onmogelijk is?	Het verbeterplan uit paragraaf 4.6 is de eerste stap bij het niet nakomen van een gemonitorde belofte. Blijft verbetering uit, dan kan Kwalifier overgaan tot (eventuele) ontbinding. Daarbij is artikel 6 van de Raamovereenkomst van toepassing, inclusief de ingebrekestelling met een termijn van 30 kalenderdagen, tenzij nakoming blijvend onmogelijk is. Ja, dat wordt dus bevestigd.
23.	26	begrippenlijst	In de begrippenlijst missen wij onderstaande definities. Het is om meerdere redenen van belang dat hier geen misverstand over kan ontstaan, bijvoorbeeld in verband met de arbeidsrechtelijke relatie tussen opdrachtnemer en de Payrollmedewerker, de verantwoordelijkheid voor het werk en de (arbeids)omstandigheden op de werkplek en de beloning van de Payrollmedewerker. Wij stellen derhalve voor om de volgende definities toe te voegen, zo niet, kunt u motiveren waarom niet? - Payrollkracht: 'Iedere natuurlijk persoon, die een payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 7:692 Burgerlijk Wetboek is aangegaan met Opdrachtnemer en die krachtens een opdracht ter beschikking is gesteld aan Opdrachtgever om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten, waarbij Opdrachtgever verantwoordelijk is voor de werving en selectie van de betreffende Payrollmedewerker'. - Diensten: "Het door Opdrachtnemer ter beschikking stellen van payrollmedewerkers die in dienst zijn bij Opdrachtnemer op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:692 Burgerlijk Wetboek en die krachtens een opdracht ter	Akkoord.

			beschikking worden gesteld aan Opdrachtgever om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten, waarbij Opdrachtgever verantwoordelijk is voor de werving en selectie van de betreffende payrollmedewerker."	
24.	26	begrippenlijst	In de Begrippenlijst van het Beschrijvend Document is bij de definitie van Payroll opgenomen dat de arbeidskracht werkt onder toezicht en leiding van de Opdrachtgever. Opdrachtgever wordt in dezelfde begrippenlijst gedefinieerd als Kwalifier / de Onderwijsbureaus (ObM, ObT, CABO). In het Programma van Eisen (eis E11) en de concept-Raamovereenkomst (art. 7.4) staat echter dat de Onderwijsinstelling optreedt als inlener en leiding en toezicht uitoefent over de payrollkracht. Kunt u bevestigen dat het toezicht en de leiding over de payrollkracht uitsluitend berust bij de inlenende Onderwijsinstelling (waar de werkzaamheden feitelijk worden uitgevoerd) en dat het begrip 'opdrachtgever' in de definitie van Payroll gelezen dient te worden als 'inlenende Onderwijsinstelling'? Zo niet, kunt u dit onderbouwen?	Ja, dat wordt bevestigd.

Bijlage 1 Programma van Eisen

Nr.	Eis	Vraag	Antwoord
25.	PvE (eis E6) & ROK (art 3.1)	In eis E6 stelt u dat Opdrachtnemer garandeert dat alle wet- en regelgeving wordt opgevolgd en in artikel 3.1 ROK heeft u het specifiek over de toelating bij de Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt. Uiteraard is Opdrachtnemer het met deze eis een. Ten aanzien van de aankomende Wet Toelating Terbeschikkingstelling Arbeidskrachten (Wtta) zal Inschrijver zich vanaf 1/1/2027 conformeren aan de verplichtingen die voortvloeien uit de Wtta. Om blijvend aan deze wettelijke verplichtingen te kunnen voldoen is Inschrijver echter op een aantal belangrijke punten afhankelijk van Opdrachtgever. Voor (het behoud van) de Wtta-toelating van Inschrijver en de gelijkwaardige beloning conform de ABU cao is het immers noodzakelijk dat u:	Ja, dat wordt bevestigd.

		- tijdig, ruim voordat de patrollkracht start, digitaal informatie aanlevert over alle bij uw organisatie toepasselijke arbeidsvoorwaarden, zodat Inschrijver deze tijdig kan verwerken en beschikbaar kan stellen aan de uitzendkracht. Het gaat vooral om de volgende gegevens: - de bij u geldende arbeidsvoorwaarden en inschaling per functie; - eventuele wijzigingen hierin, inclusief loonsverhogingen en eenmalige uitkeringen, gedurende de looptijd van de overeenkomst; Daarnaast vereist de WTTA dat bij de tijdverantwoording niet alleen de normale en toeslaguren worden aangeleverd, maar ook de feitelijk gewerkte tijden van de uitzendkracht (begin- en eindtijden en onbetaalde pauzes) en de werklocatie(s). Wenst u de tijdverantwoording zelf aan te leveren, dan verzoeken wij u deze gegevens mede aan te leveren. Alternatief is dat de uitzendkracht de tijdverantwoording aanlevert en u deze controleert. Inschrijver vertrouwt erop dat u hiermee akkoord gaat en treedt na gunning graag met u in overleg over de wijze waarop dit proces in de praktijk effectief kan worden ingeregeld, zodat gezamenlijk aan de wettelijke vereisten wordt voldaan. Kunt u bevestigen dat u hiermee instemt en uw medewerking zult verlenen aan het tijdig aanleveren van de benodigde gegevens? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?	
26.	10	In eis E10 is bepaald dat de dienstverlening van Opdrachtnemer in overeenstemming dient te zijn met de richtlijnen van de ABU of NBBU. De onderhavige opdracht ziet echter uitsluitend op payrolldienstverlening en niet op uitzenden. De cao voor Uitzendkrachten is niet van toepassing op payrollovereenkomsten als bedoeld in artikel 7:692 BW. Kan Opdrachtgever, gelet hierop, bevestigen dat deze eis komt te vervallen?	Ja, dat wordt bevestigd. Eis E10 komt te vervallen.
27.	E10	Kan opdrachtgever bevestigen dat eis E10 uitsluitend ziet op de voor payrolldienstverlening relevante richtlijnen en wettelijke verplichtingen, en dat lidmaatschap van de ABU of NBBU dan wel het integraal toepassen van alle voor uitzendondernemingen geldende ABU- of NBBU-bepalingen niet is vereist? Kan opdrachtgever tevens bevestigen dat een gespecialiseerde payrollorganisatie die voldoet aan de wettelijke voorwaarden voor payroll en de toepasselijke cao- en beloningsvoorwaarden, aan deze eis voldoet?	Zie het antwoord op vraag 26.

28.	E10/E19/E20	Payrollmedewerkers hebben conform de WAADI recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als medewerkers in vaste dienst in een gelijk(waardig)e functie. De ABU/NBBU cao, dan wel inlenersbeloning, is niet van toepassing op medewerkers die worden ingezet als payrollkracht ex 7:692 BW. Kunt u dit bevestigen? Zo niet, kunt u motiveren waarom niet?	Ja, dat wordt bevestigd. Zie de antwoorden op de vragen 26 en 34.
29.	E11/ E15	Kan opdrachtgever bevestigen dat rechtstreeks contact tussen opdrachtnemer en de payrollkracht is toegestaan voor alle werkzaamheden die voortvloeien uit het formeel werkgeverschap, waaronder contractering, loonstroken, verzuimbegeleiding, pensioencommunicatie en overige HR-vraagstukken?	Ja, dat wordt bevestigd.
30.	E15	Kan opdrachtgever bevestigen dat aan de eis om aanvullende toeslagen, reiskosten en overige toepasselijke arbeidsvoorwaarden vast te leggen op basis van een opgaveformulier ook wordt voldaan wanneer het Onderwijsbureau deze gegevens rechtstreeks en gestructureerd invoert in het aanmeldportaal van opdrachtnemer, mits alle benodigde gegevens worden vastgelegd en voor controle beschikbaar zijn?	Ja, dat is akkoord.
31.	E15 / E17	Nu de werving en selectie volgens E17 door de Onderwijsinstelling wordt uitgevoerd, welk doel dient het opvragen van het arbeidsverleden en de screening door Opdrachtnemer op grond van E15? Wilt u tevens aangeven welke gegevens moeten worden opgevraagd en welke beoordeling van Opdrachtnemer wordt verwacht?	Het opvragen van het arbeidsverleden is bedoeld om vast te stellen welke gevolgen eerdere dienstverbanden hebben voor de nieuwe payrollovereenkomst, bijvoorbeeld in het kader van de ketenregeling. De screening ziet op de controles die Opdrachtnemer als formele werkgever wettelijk verplicht is uit te voeren, zoals de identiteitscontrole en de controle op de gerechtigdheid om in Nederland arbeid te verrichten. Van Opdrachtnemer wordt geen beoordeling van de geschiktheid van de kandidaat verwacht; deze ligt bij de Onderwijsinstelling (eis E17).
32.	17	Kan Opdrachtgever bevestigen dat Opdrachtnemer niet onvoorwaardelijk gehouden is iedere aangedragen kandidaat te contracteren en dat Opdrachtnemer als formeel werkgever de mogelijkheid behoudt om voorafgaand te beoordelen of met de betreffende kandidaat een arbeidsovereenkomst kan en zal worden aangegaan?	Opdrachtnemer contracteert in beginsel iedere aangedragen kandidaat. Uitsluitend wanneer sprake is van een wettelijke belemmering (bijvoorbeeld het ontbreken van een geldig identiteitsbewijs, de gerechtigdheid om arbeid te verrichten of een VOG) kan Opdrachtnemer afzien van het aangaan van een arbeidsovereenkomst. Mocht er sprake zijn van een

			situatie waarbij de kandidaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden moet worden, dan treden Partijen met elkaar in overleg.
33.	18	In PvE Eis 18 wordt gevraagd om vermelding van het legitimatietype en documentnummer van de payrollmedewerker in de opdrachtbevestiging. Gezien het uitgangspunt van dataminimalisatie onder de AVG verzoeken wij om te verduidelijken welk doel opdrachtgever met deze gegevensverstrekking beoogt. Volstaat een bevestiging dat de identiteit van de medewerker conform wet- en regelgeving is vastgesteld, of wenst opdrachtgever specifiek het legitimatietype en documentnummer te ontvangen? Indien dit laatste het geval is, verzoeken wij tevens toe te lichten voor welk doel deze gegevens noodzakelijk zijn.	Wanneer Opdrachtnemer garandeert dat de identiteit volgens wet- en regelgeving vastgesteld is, is dat voldoende. Deze gegevens hoeven dan niet op de opdrachtbevestiging vermeld te worden.
34.	19	De onderhavige aanbesteding ziet uitsluitend op payrolldienstverlening. Voor payrollkrachten geldt niet de inlenersbeloning, maar het specifieke wettelijke regime voor payroll, op grond waarvan zij recht hebben op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies bij de inlenende Onderwijsinstelling. Daarnaast is de inlenersbeloning per 1 januari 2026 ook voor uitzendkrachten vervangen door de systematiek van gelijkwaardige beloning. Kan Opdrachtgever bevestigen dat de verwijzing naar de “inlenersbeloning” in deze eis onjuist is?	Ja, dat wordt bevestigd. Bedoeld wordt dat payrollkrachten gelijke arbeidsvoorwaarden ontvangen ten opzichte van interne medewerkers.
35.	E19 / E20	Bevestigt Opdrachtgever dat Opdrachtnemer mag uitgaan van de door het Onderwijsbureau aangeleverde inschaling, toeslagen en arbeidsvoorwaarden en dat het Onderwijsbureau/de Onderwijsinstelling verantwoordelijk is voor de juistheid, volledigheid en tijdige aanlevering daarvan? Bevestigt Opdrachtgever tevens dat afwijkende of maatwerkarbidsvoorwaarden pas worden toegepast nadat deze volledig en schriftelijk zijn aangeleverd en dat financiële gevolgen van onjuiste of onvolledige informatie mogen worden doorbelast?	Ja, Opdrachtnemer mag uitgaan van de door het Onderwijsbureau aangeleverde inschaling, toeslagen en arbeidsvoorwaarden (zie eis E15). Afwijkende of maatwerkarbidsvoorwaarden worden toegepast zodra deze schriftelijk zijn aangeleverd. Correcties die voortvloeien uit onjuiste of onvolledige informatie mogen, conform de geldende tarieven, (na)gefactureerd worden aan de desbetreffende Onderwijsinstelling. Kwalifier verwacht van Opdrachtnemer echter wel een actieve rol met betrekking tot het signaleren van onjuistheden.
36.	22	De verantwoordelijkheid voor de correcte toepassing van de pensioenregeling ligt bij de payrollwerkgever als formeel werkgever. Kan Opdrachtgever bevestigen dat de inlenende Onderwijsinstelling	Omdat er op dit moment alleen sprake is van inzet van het ABP-pensioen, past Kwalifier de uitvraag op dit onderdeel aan. De Onderwijsinstellingen willen namelijk

		randvoorwaarden kan stellen aan de pensioenvoorziening, maar niet eenzijdig bepaalt bij welke pensioenregeling een payrollkracht wordt aangesloten?	het pensioen bepalen en vinden het niet gewenst dat een 'payrollpensioen' ingezet wordt. Het is zodoende verplicht om het ABP-pensioen aan te bieden. Dit wordt ook op deze wijze aangepast binnen het Prijzenblad.
37.	22 en 40	Inschrijver begrijpt uit de samenhang van eis E22 en E40 dat Opdrachtnemer in staat moet zijn zowel aansluiting bij ABP als een aan ABP gelijkwaardige payrollpensioenregeling aan te bieden, afhankelijk van de situatie van de betreffende payrollkracht. Kunt u bevestigen dat deze interpretatie juist is?	Zie het antwoord op vraag 36.
38.	E22	Kan opdrachtgever bevestigen dat een inschrijver die zelf uitsluitend ABP-pensioen kan aanbieden, aan eis E22 voldoet wanneer payrollkrachten standaard bij ABP worden aangemeld? Indien een Onderwijsinstelling in een specifiek geval kiest voor een gelijkwaardig payrollpensioen, kan opdrachtgever dan bevestigen dat de inschrijver voor die pensioenvariant een andere onderneming binnen dezelfde holding mag inzetten, bijvoorbeeld als onderaannemer, mits deze inzet bij inschrijving conform de aanbestedingsstukken wordt opgegeven en de inschrijver volledig verantwoordelijk blijft voor de uitvoering van de opdracht?	Zie het antwoord op vraag 36.
39.	E22	Kan Opdrachtgever aangeven welk percentage van de payrollkrachten in 2024, 2025 en 2026 daadwerkelijk onder ABP viel en welk percentage onder een andere pensioenvoorziening?	Er is 100% sprake van inzet van ABP-pensioen. Zie ook het antwoord op vraag 36.
40.	23	In eis E23 van het Programma van Eisen worden verschillende contractvormen genoemd, waarbij een aantal contractvormen als "optioneel" wordt aangeduid. Deze contractvormen lijken niet volledig overeen te komen met de contractvormen die in het prijzenblad worden uitgevraagd. Kunt u toelichten hoe de contractvormen uit eis E23 zich verhouden tot de contractvormen in het prijzenblad, wat u bedoelt met "optioneel" en hoe inschrijver deze contractvormen in het prijzenblad dient te verwerken?	U hoeft met deze optionele contractvormen geen rekening te houden binnen het Prijzenblad. Mocht één van de optionele contractvormen ter sprake komen, dan wordt daarvoor in onderling overleg een omrekenfactor vastgesteld. Het is de verwachting van Kwalifier dat er gedurende de looptijd van de Raamovereenkomst geen gebruik gemaakt gaat worden van deze optionele contractvormen.
41.	E23	"In Eis E23 van het Programma van Eisen staat vermeld dat bij het toepassen van min-max uren de minimale uren altijd worden uitbetaald en gefactureerd, en dat aanvullende uren op basis van declaratie worden betaald en gefactureerd. Als gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) en de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (Wet TVA) hebben arbeidskrachten in bepaalde situaties wettelijk recht op loon over uren	Binnen eis E7 is reeds bevestigd dat Kwalifier en de Onderwijsinstelling de verplichtingen die vanuit wet- en regelgeving op hun rusten zullen volgen bij de uitvoering van de Opdracht.

		die feitelijk niet zijn gewerkt, maar die ontstaan door keuzes of handelingen van de inlener (zoals het wettelijk minimum van 3 uur per oproep ex art. 7:628a lid 1 BW, het te laat afzeggen of wijzigen van diensten ex art. 7:628a lid 3 BW, of verplichte scholing ex art. 7:611a lid 2 BW). Aangezien het inroosteren, afzeggen en bepalen van de werkzaamheden uitsluitend plaatsvindt onder leiding en toezicht van de inlenende Onderwijsinstelling, veronderstelt Inschrijver dat deze wettelijk verplichte loonkosten over niet-gewerkte uren door Opdrachtnemer in rekening mogen worden gebracht (gefactureerd) bij de betreffende Onderwijsinstelling. Kunt u dit bevestigen? Zo nee, kunt u toelichten hoe Opdrachtnemer met deze wettelijke risico's dient om te gaan?"	
42.	E23	Kan Opdrachtgever aangeven hoe de historische omzet/inzet zich procentueel verdeelt over de varianten waarbij het ziekterisico bij Opdrachtgever respectievelijk Opdrachtnemer ligt en, indien beschikbaar, welke verdeling gedurende de nieuwe Raamovereenkomst wordt verwacht?	Kwalifier beschikt niet over een exacte historische verdeling. In de meeste gevallen wordt gebruikgemaakt van de variant waarbij het ziekterisico bij Opdrachtgever berust. De weging in het Prijzenblad (Bijlage 5) geeft een indicatie van de verwachte verdeling.
43.	E26	Kan opdrachtgever bevestigen dat vertraging in de afgifte van een VOG niet voor rekening en risico van opdrachtnemer komt, mits opdrachtnemer de aanvraag aantoonbaar tijdig en correct heeft ingediend? Kan opdrachtgever bevestigen dat er een minimale aanmeldtermijn van 5 werkdagen voor start werkzaamheden wordt gehanteerd om te kunnen garanderen dat een VOG voor start van de medewerker aanwezig kan zijn. Indien een aanvraag later binnenkomt, kan vertraging in de afgifte van de VOG niet voor rekening en risico van de opdrachtnemer komen te liggen.	Ja, vertraging in de afgifte van de VOG komt niet voor rekening en risico van Opdrachtnemer, mits de aanvraag aantoonbaar tijdig en correct is ingediend. Kwalifier hanteert geen minimale aanmeldtermijn. Opdrachtnemer start de VOG-aanvraag direct na aanmelding. De payrollkracht start pas met de werkzaamheden nadat de VOG is ontvangen (eis E26).
44.	E37	In PvE Eis E37 wordt gevraagd om periodieke managementrapportages. In het kader van dataminimalisatie (artikel 5 AVG) is Inschrijver terughoudend met het opnemen van direct identificeerbare persoonsgegevens (zoals namen, BSN of contactgegevens) in rapportages. Kunt u bevestigen dat in de rapportages gebruik mag worden gemaakt van geanonimiseerde of gepseudonimiseerde gegevens (zoals een uniek medewerkernummer)? Is de aanbestedende dienst bereid hiermee in te stemmen? Zo nee, graag uw motivering	Ja, dat is akkoord, mits de Onderwijsbureaus de gegevens kunnen herleiden en controleren (bijvoorbeeld op basis van een uniek medewerker- of plaatsingsnummer). De definitieve inhoud van de rapportage wordt tijdens de implementatie afgestemd (eis E37).

45.	E39	In Eis 39 schrijft u onder andere dat Opdrachtnemer de Onderwijsbureaus informeert over wijzigingen in de cao PO en de cao VO die gevolgen hebben voor de beloning van de payrollkrachten. Wij merken hierbij op dat de verplichtingen vanuit de SNA en de toekomstige Wtta verder gaan dan het zelfstandig bijhouden van cao-wijzigingen door Opdrachtnemer. SNA-normeis 5.8 en de toekomstige Wtta-normeis 5.3 onder b vereisen dat de benodigde (arbeidsvoorwaarden)informatie, momenteel bestaande uit 11 voorgeschreven elementen, schriftelijk of digitaal wordt vastgelegd en herleidbaar is naar de betreffende inlener. Opdrachtnemer moet derhalve kunnen aantonen dat deze informatie door u als Opdrachtgever/inlener is verstrekt. Deze informatie omvat bovendien meer dan uitsluitend functie, inschaling en werktijdfactor. Kunt u bevestigen dat u gedurende de looptijd van de overeenkomst medewerking verleent aan het voldoen aan de geldende verplichtingen vanuit de SNA en Wtta en, indien de huidige informatieverstrekking daarvoor onvoldoende blijkt, samen met Opdrachtnemer tot een passende werkwijze komt? Zo niet, kunt u motiveren waarom niet?	Ja, dat wordt bevestigd. Zie ook de antwoorden op de vragen 25 en 46.
46.	39	Eis 39 bepaalt dat Opdrachtnemer de Onderwijsbureaus proactief informeert over relevante ontwikkelingen en wijzigingen, waaronder wijzigingen in de cao PO en cao VO die gevolgen hebben voor de beloning van payrollkrachten. Voor een juiste toepassing van de arbeidsvoorwaarden van payrollkrachten is Opdrachtnemer echter mede afhankelijk van informatie vanuit de inlenende Onderwijsinstellingen. Payrollkrachten hebben immers recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies bij de inlener. Kan Opdrachtgever bevestigen dat een juiste en tijdige toepassing van arbeidsvoorwaarden een gezamenlijke verantwoordelijkheid is, waarbij Opdrachtnemer relevante ontwikkelingen en wet- en regelgeving actief signaleert en de inlenende Onderwijsinstellingen Opdrachtnemer tijdig informeren over wijzigingen in cao's, arbeidsvoorwaarden, functies, toelagen en overige regelingen die van invloed kunnen zijn op de arbeidsvoorwaarden van payrollkrachten?	Het bijhouden van ontwikkelingen in de cao is de verantwoordelijkheid van Opdrachtnemer. Eventuele wijzigingen van interne regelingen worden proactief gecommuniceerd door de Onderwijsinstelling of het Onderwijsbureau.
47.	42	Kunt u uitleggen wat u bedoelt met "Aanvullende nominale eindejaarsuitkering"?	Dit onderdeel is binnen de cao komen te vervallen. U dient voor de omrekenfactoren de huidige cao te volgen.
48.	42	Kunt u toelichten wat u bedoelt met "overige arbeidsvoorwaarden" (uit de cao)?	De tekst 'overige arbeidsvoorwaarden' komt bij dit element te vervallen.

49.	45	Uit eis E45 begrijpen wij dat inschrijvers voor premies die reeds definitief bekend zijn voor 2027 de percentages van 2027 dienen te hanteren en voor premies die nog niet bekend zijn de percentages van 2026. De meeste premies voor 2027 worden echter pas eind november definitief bekendgemaakt, waardoor bij inschrijving gerekend wordt met een combinatie van premiepercentages uit 2026 en 2027. Om voor alle inschrijvers één eenduidig uitgangspunt te hanteren, en te zorgen voor een gelijk speelveld, stellen wij voor om bij inschrijving voor alle premies de percentages van 2026 te hanteren en deze per 1 januari 2027 te herzien naar de definitieve percentages voor 2027. Kunt u hiermee instemmen en E45 hierop aanpassen?	Ja, dat is akkoord. Alle Inschrijvers hanteren bij Inschrijving de premies die in 2026 gelden. Zodra de premies voor 2027 definitief bekend zijn, mogen deze per 1 januari 2027 in de omrekenfactor worden doorgevoerd, na een onderbouwd voorstel en schriftelijke goedkeuring van Kwalifier. Opdrachtnemer moet per gewijzigd percentage bewijsvoering aanleveren.

Bijlage 3 Algemene Inkoopvoorwaarden (ARVODI 2025)

Nr.	Artikel	Vraag	Antwoord
50.	12	Eis E5 van het Programma van Eisen bepaalt dat Opdrachtnemer als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke optreedt. Bevestigt Opdrachtgever dat artikel 12 ARVODI 2025 en de verplichting tot het sluiten van een verwerkersovereenkomst niet van toepassing zijn voor zover Opdrachtnemer als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke persoonsgegevens verwerkt?	Ja, dat wordt bevestigd.
51.	13.2	Hoe verhoudt de VOG-verplichting uit artikel 13.2 ARVODI 2025 zich tot eis E26 van het Programma van Eisen? Geldt artikel 13.2 voor het eigen personeel van Opdrachtnemer, voor payrollkrachten of voor beide groepen? Bevestigt Opdrachtgever dat de kosten van de VOG voor payrollkrachten conform E26 aanvullend mogen worden doorbelast?	Artikel 13.2 van de ARVODI 2025 ziet op het eigen personeel van Opdrachtnemer, indien Opdrachtgever daarom verzoekt. Voor payrollkrachten geldt eis E26. De kosten voor de VOG van payrollkrachten mogen aanvullend doorbelast worden aan de Onderwijsinstelling (eisen E26 en E42).
52.	21.4 / Raamovereenkomst 2.2	Artikel 2.2 van de concept-Raamovereenkomst bepaalt dat Partijen, behoudens elders nadrukkelijk overeengekomen situaties, niet de mogelijkheid hebben de Raamovereenkomst tussentijds te beëindigen. Artikel 21.4 ARVODI 2025 geeft Opdrachtgever daarentegen de mogelijkheid de Overeenkomst op ieder moment, eventueel met onmiddellijke ingang, op te zeggen. Kan	Ja, dat wordt bevestigd.

		Opdrachtgever bevestigen dat artikel 2.2 van de Raamovereenkomst op dit punt prevaleert en dat artikel 21.4 ARVODI 2025 niet van toepassing is op een reguliere tussentijdse opzegging door Opdrachtgever?	
53.	23	Bevestigt Opdrachtgever dat artikel 23 ARVODI 2025 niet leidt tot overdracht van intellectuele eigendomsrechten op reeds bestaande software, het online portal, standaardfunctionaliteiten en databanken van Opdrachtnemer of diens leverancier, en uitsluitend ziet op specifiek voor Opdrachtgever ontwikkelde resultaten?	Ja, dat wordt bevestigd.

Bijlage 4A Raamovereenkomst

Nr.	Artikel	Vraag	Antwoord
54.	1.2 / 1.3	Bevestigt Opdrachtgever dat het ontbreken van een afname- of omzetgarantie in artikel 1.2 geen afbreuk doet aan betalingsverplichtingen en overige aanspraken die voortvloeien uit reeds tot stand gekomen Nadere opdrachten, noch aan aanspraken van Opdrachtnemer wegens een toerekenbare tekortkoming van Opdrachtgever of een Onderwijsinstelling?	Ja, dat wordt bevestigd.
55.	1.4	In artikel 1.4 is bepaald dat de Raamovereenkomst in geval van strijdigheid prevaleert boven de Nota's van Inlichtingen. Kan Opdrachtgever bevestigen dat wijzigingen en verduidelijkingen die via de Nota's van Inlichtingen worden aangebracht eveneens worden verwerkt in de definitieve Raamovereenkomst, zodat de definitieve contracttekst in overeenstemming is met de tijdens de aanbestedingsprocedure verstrekte antwoorden?	Ja, dat wordt bevestigd.
56.	1.4	Kunt u bevestigen dat, indien tijdens de vraag- en antwoondronde (nota van inlichtingen) vragen worden gesteld die aanleiding geven tot aanpassing van de raamovereenkomst, de raamovereenkomst wordt aangepast?	Ja, zie het antwoord op vraag 55.
57.	1.4	In artikel 1.4 heeft u de Rangorde opgenomen. Het is gebruikelijk dat de Nvl (1 en 2) bovenaan in de rangorde staat, daar in de Nvl wijzigingen en of interpretatie van artikelen en/of eisen worden opgenomen. Bent u bereid de rangorde aan te passen?	Nee, Kwalifier past de rangorde niet aan. Wijzigingen vanuit de Nota's van Inlichtingen die betrekking hebben op de Raamovereenkomst worden verwerkt in de definitieve Raamovereenkomst (zie het antwoord op vraag 55).

58.	3.1	In de raamovereenkomst is bepaald dat Opdrachtnemer uiterlijk op 1 januari 2027 beschikt over een geldige toelating of ontheffing en vanaf dat moment is opgenomen in het openbare register. De Wtta voorziet echter in een overgangsregeling. Kan Opdrachtgever de eis aanpassen, zodat Opdrachtnemer gedurende de looptijd van de Raamovereenkomst dient te voldoen aan de op dat moment geldende wettelijke verplichtingen uit hoofde van de Wtta, waarbij een Opdrachtnemer die aantoonbaar onder de wettelijke overgangsregeling valt eveneens aan deze eis voldoet?	Ja, dat is akkoord.
59.	3.1	Artikel 3.1 vereist uiterlijk per 1 januari 2027 een geldige toelating of ontheffing tot de uitleenmarkt. Bevestigt Opdrachtgever dat, indien een definitieve toelating op die datum op grond van de dan geldende wet- en regelgeving nog niet kan worden verkregen, het voldoen aan het toepasselijke overgangsrecht of een andere wettelijk toegestane regeling voldoende is om aan artikel 3.1 te voldoen?	Zie het antwoord op vraag 58.
60.	4.2	In artikel 4.2 van de concept-Raamovereenkomst is opgenomen dat omrekenfactoren mogen worden geïndexeerd bij wijzigingen in wet- en regelgeving of CAO-aanpassingen, maar dat er geen sprake is van aanpassing met terugwerkende kracht. In de onderwijssector (CAO PO / CAO VO) worden CAO-loonwijzigingen en/of premieaanpassingen regelmatig achteraf met terugwerkende kracht vastgesteld. Bent u bereid om artikel 4.2 van de Raamovereenkomst zo aan te passen dat verplichte kostprijsstijgingen die door de wetgever, CAO-partijen of pensioenfondsen met terugwerkende kracht worden opgelegd, eveneens met terugwerkende kracht mogen worden doorberekend aan de inlenende Onderwijsinstelling? Dit stelt inschrijvers in staat het scherpste tarief neer te leggen. Zo niet, kunt u motiveren waarom niet en waarom het voor rekening van Inschrijver dient te komen?	Ja, dat is akkoord, voor zover het wijzigingen betreft die door de wetgever, cao-partijen of het pensioenfonds met terugwerkende kracht zijn vastgesteld. Opdrachtnemer dient het onderbouwde voorstel uiterlijk binnen één maand na bekendmaking van de wijziging in. Artikel 4.2 van de Raamovereenkomst wordt hierop aangepast.
61.	4.2	U geeft aan dat wijzigingen niet met terugwerkende kracht mogen worden doorgevoerd. Wijzigingen in wet- en regelgeving, cao's, premies en overige werkgeverslasten kennen echter een specifieke ingangsdatum. Het kan voorkomen dat verwerking hiervan pas na deze ingangsdatum kan plaatsvinden, bijvoorbeeld vanwege een korte implementatietermijn of omdat goedkeuring door Opdrachtgever nog niet is verkregen. Ook kan een cao-wijziging met terugwerkende	Ja, dat wordt bevestigd, mits Opdrachtnemer het onderbouwde voorstel tijdig indient. Zie ook de antwoorden op de vragen 60 en 63.

		kracht worden vastgesteld, waarbij de ingangsdatum vóór de datum van vaststelling ligt. Kunt u bevestigen dat dergelijke wijzigingen altijd vanaf de voor de betreffende wijziging geldende ingangsdatum in de omrekenfactor mogen worden doorgevoerd en vanaf die datum aan Opdrachtgever mogen worden gefactureerd, ook wanneer de feitelijke verwerking of goedkeuring pas op een later moment plaatsvindt?	
62.	4.2	Kan opdrachtgever bevestigen dat wettelijke wijzigingen van sociale premies, belastingen, pensioenpremies, werkgeverslasten en cao-kosten volledig in de omrekenfactor mogen worden doorberekend en dat de vereiste goedkeuring uitsluitend betrekking heeft op de juistheid en onderbouwing van de berekening?	Ja, dat wordt bevestigd. De goedkeuring van Kwalifier ziet op de juistheid en onderbouwing van de berekening. Opdrachtnemer mag uitsluitend de daadwerkelijke wijziging van de betreffende kosten doorvoeren.
63.	4.4	U geeft aan dat prijsindexeringen minimaal twee maanden voor 1 januari kenbaar moeten worden gemaakt. Aangezien de wettelijke premies pas in november worden vastgesteld, kunnen wij de nieuwe kostprijs pas in december volledig doorrekenen. Om zowel voor u als voor ons efficiënt te werk te gaan, zouden wij daarom graag in één keer de volledige tariefswijziging met u afstemmen. Kunt u bevestigen dat het mogelijk is om de prijsindexatie uiterlijk in december bij u in te dienen?	Artikel 4.4 ziet uitsluitend op de indexatie van de bureaumarge. Wijzigingen in premies en werkgeverslasten (artikel 4.2 en eis E45) kunnen worden ingediend zodra deze bekend zijn. Om een efficiënte werkwijze te realiseren is het echter akkoord om de gehele indexatie in december kenbaar te maken. Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat de volledige indexatie onderbouwd moet worden en pas doorgevoerd mag worden na akkoord. Kwalifier gaat akkoord met de indexatie op het moment dat deze correct berekend is.
64.	5.1, 5.2 en 5.5	Artikel 5.1 en 5.2 bepalen dat Opdrachtnemer per Onderwijsinstelling factureert, dat het Onderwijsbureau de factuur controleert en dat vervolgens de betreffende Onderwijsinstelling tot betaling overgaat. Kan Opdrachtgever verduidelijken welke partij juridisch als schuldenaar van de factuur geldt en bevestigen dat de betalingstermijn van 30 dagen aanvangt op de factuurdatum conform artikel 5.5, ongeacht de duur van de interne controle door het Onderwijsbureau?	De Onderwijsinstelling waarmee de Nadere opdracht tot stand is gekomen, geldt als schuldenaar van de factuur. De betalingstermijn van 30 dagen vangt aan op het moment dat de factuur is ontvangen.
65.	6.6	Artikel 6.6 bepaalt dat bij ontbinding uitsluitend reeds geleverde uren mogen worden gefactureerd, terwijl lopende payrollovereenkomsten in stand blijven. Bevestigt Opdrachtgever dat ook reeds aangegane en redelijkerwijs onvermijdbare loon- en werkgeverskosten die rechtstreeks voortvloeien uit deze lopende payrollovereenkomsten worden vergoed tot het rechtsgeldige einde of de overdracht daarvan?	Lopende payrollovereenkomsten blijven na ontbinding in stand (artikel 2.3 van de Raamovereenkomst). Opdrachtnemer mag de gewerkte uren en de overige toegestane kosten van deze payrollovereenkomsten tegen de overeengekomen tarieven blijven factureren tot de einddatum of overdracht van de betreffende

			payrollovereenkomst. Er is geen recht op vergoeding van overige kosten.
66.	7.3	Bevestigt Opdrachtgever dat de vrijwaring van artikel 7.3 niet geldt voor aanspraken die het gevolg zijn van een handelen of nalaten waarvoor de Onderwijsinstelling als inlener verantwoordelijk is, waaronder leiding en toezicht, arbeidsomstandigheden en veiligheid op de werkvloer? Kan Opdrachtgever tevens bevestigen dat de uitsluiting van gevolgschade, gedeelde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie uit artikel 7.1 eveneens van toepassing is op de vrijwaring uit artikel 7.3?	Ja, dat wordt bevestigd (zie ook artikel 7.4 van de Raamovereenkomst). De uitsluiting van gevolgschade, gedeelde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie uit artikel 7.1 is eveneens van toepassing op de vrijwaring uit artikel 7.3, met uitzondering van aanspraken in het kader van de inleners- en ketenaansprakelijkheid.

Bijlage 4B Wachtkamerovereenkomst

Nr.	Artikel	Vraag	Antwoord
67.	1.2	Hoe verhoudt de verplichting om de Inschrijving gedurende de volledige looptijd van 24 maanden gestand te doen zich tot de algemene gestandsdoeningstermijn van 3 maanden uit het Beschrijvend document? Bevestigt Opdrachtgever dat gedurende de Wachtkamerovereenkomst in ieder geval alle volgens de aanbestedingsdocumentatie toegestane indexaties mogen worden verwerkt?	De gestandsdoeningstermijn van 3 maanden uit het Beschrijvend document ziet op de Inschrijving tijdens de aanbestedingsprocedure. Met het sluiten van de Wachtkamerovereenkomst verbindt Opdrachtnemer II zich om de Inschrijving gedurende de looptijd van de Wachtkamerovereenkomst (24 maanden) gestand te doen. Ja, de toegestane indexaties mogen in overleg en na goedkeuring van Kwalifier worden doorgevoerd (artikel 1.2 van de Wachtkamerovereenkomst).
68.	1.2/ 1.3	Bevestigt Opdrachtgever dat bij het invoeren van de Wachtkamerovereenkomst de door Opdrachtnemer II bij inschrijving aangeboden en conform de aanbestedingsdocumentatie geïndexeerde tarieven en omrekenfactoren van toepassing blijven en dat Opdrachtnemer II niet gehouden is de tarieven van Opdrachtnemer I over te nemen?	Ja, dat wordt bevestigd.
69.	1.3 en 1.5	Artikel 1.3 en 1.5 bepalen dat Opdrachtnemer II bij beëindiging van de Raamovereenkomst de contractuele positie van Opdrachtnemer I kan	De overdracht wordt op het moment van invoeren van de Wachtkamerovereenkomst tussen Partijen

	overnemen en hierover minimaal één maand van tevoren wordt geïnformeerd. Kan Opdrachtgever toelichten welke implementatie- en overdrachtsperiode in dat geval beschikbaar wordt gesteld en welke medewerking van Opdrachtnemer I, de Onderwijsbureaus en de Onderwijsinstellingen wordt verlangd om een beheerste overgang van lopende payrollovereenkomsten, gegevens en processen mogelijk te maken?	afgestemd. Kwalifier en de Onderwijsbureaus verlenen daarbij de redelijkerwijs benodigde medewerking en gezamenlijk zullen Partijen de implementatietermijn nader vaststellen.
--	--	--

Bijlage 5 Prijzenblad

Nr.	Vraag	Antwoord
70.	De omrekenfactor bevat een component voor transitievergoeding. Hoe wordt deze component behandeld wanneer een payrollkracht rechtstreeks door de Onderwijsinstelling wordt overgenomen of overgaat naar een opvolgend payrollbedrijf en voor Opdrachtnemer geen transitievergoeding verschuldigd wordt? Vindt in dat geval een verrekening of correctie plaats?	Nee, er vindt geen verrekening of correctie plaats. Het is aan Inschrijver om een reële inschatting te maken van de transitievergoedingen en deze op te nemen binnen de omrekenfactor (zie ook eis E31).
71.	Kunt u bevestigen dat de pensioenpremie van regel 25 bepaald wordt door de gevraagde productvorm Kortom op regel 25 komt of het ABP pensioen te staan als jullie ABP uitvragen en als jullie vragen naar payrollpensioen dan volgen inschrijvers daar het geldende pensioen. Immers de premielasten verschillen wezenlijk van elkaar. Om te borgen dat alle inschrijvers op een gelijke en transparante wijze inschrijven vragen wij of onze aanneme klopt en dat alle inschrijvers - op straffe van uitsluiting-dezelfde methodiek hanteren. Kunt u dit bevestigen?	Zie het antwoord op vraag 36. Er mag uitsluitend ABP-pensioen aangeboden worden. Het Prijzenblad wordt hierop aangepast.
72.	In het Prijzenblad wordt de administratieve vergoeding van 2,5% opgenomen in de kostprijs en daardoor meegenomen in het uurtarief dat de Onderwijsinstelling betaalt. Tegelijkertijd moet Opdrachtnemer deze 2,5% afdragen aan het betreffende Onderwijsbureau. Kan Opdrachtgever toelichten hoe deze systematiek moet worden begrepen en hoe de administratieve vergoeding van 2,5% precies moet worden verwerkt in de kostprijs en het uiteindelijke uurtarief?	De administratieve vergoeding van 2,5% is vast opgenomen in het Prijzenblad (regel 29) en wordt via de formule verwerkt in de omrekenfactor inclusief bureau-marge. Daarmee maakt de vergoeding onderdeel uit van het uurtarief dat aan de Onderwijsinstelling wordt gefactureerd. Opdrachtnemer draagt jaarlijks 2,5% van de per Onderwijsbureau gerealiseerde jaaromzet af aan het betreffende Onderwijsbureau (eis E43).
73.	Eis E42 bepaalt dat eenmalige uitkeringen één-op-één en zonder marge aanvullend mogen worden doorbelast, terwijl in het Prijzenblad een omrekenfactor voor eenmalige uitkeringen wordt gevraagd. Welke systematiek moeten inschrijvers voor deze post hanteren en op welke wijze wordt deze meegenomen in de prijsbeoordeling?	Het aspect 'zonder marge' komt hierbij te vervallen. U kunt uw omrekenfactor voor de eenmalige uitkeringen kenbaar maken binnen het Prijzenblad. Uiteraard is het daarbij ook akkoord om 0% marge te hanteren.

--	--	--

Overig

Nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
74.	Identiteitscontrole en gerechtigdheid arbeid	Bevestigt Opdrachtgever dat de inlenende Onderwijsinstelling vóór aanvang van de werkzaamheden de identiteit van de payrollkracht controleert aan de hand van het originele identiteitsdocument en, indien van toepassing, controleert of de payrollkracht gerechtigd is in Nederland arbeid te verrichten? Bevestigt Opdrachtgever tevens dat eventuele gevolgen die voortvloeien uit het niet of onjuist uitvoeren van deze op de inlenende Onderwijsinstelling rustende verplichtingen niet voor rekening en risico van Opdrachtnemer komen?	Ja, dat wordt bevestigd.
75.	Ziekterisico en re-integratie	In E23 kan het ziekterisico bij de inlenende Onderwijsinstelling worden belegd, terwijl uit E27 volgt dat Opdrachtnemer als formele werkgever verantwoordelijk blijft voor de verzuimbegeleiding. Kan Opdrachtgever bevestigen dat de inlenende Onderwijsinstelling in dat geval alle redelijkerwijs noodzakelijke medewerking verleent aan de re-integratie van de payrollkracht, waaronder het beschikbaar stellen van passend werk? Kan Opdrachtgever tevens bevestigen dat kosten en financiële gevolgen die ontstaan doordat de Onderwijsinstelling onvoldoende of niet tijdig aan de re-integratie meewerkt, niet voor rekening en risico van Opdrachtnemer komen?	Ja, dat wordt voor beide onderdelen bevestigd.
76.	Tussentijdse beëindiging bepaalde tijd	Eis E30 bepaalt dat payrollovereenkomsten voor bepaalde tijd niet tussentijds kunnen worden beëindigd. Bedoelt Opdrachtgever hiermee dat ook het opnemen en toepassen van een rechtsgeldig tussentijds opzegbeding wordt uitgesloten? Zo ja, bevestigt Opdrachtgever dat wanneer de Onderwijsinstelling de inzet vóór de overeengekomen einddatum beëindigt, de resterende loon- en werkgeverslasten tot het rechtsgeldige einde voor rekening van de Onderwijsinstelling komen?	Rechtsgeldige tussentijdse opzegbedingen kunnen wel overeengekomen worden. Kwalifier heeft enkel willen aangeven dat voor beëindiging / opzegging de mogelijkheden vanuit wet- en regelgeving gevolgd worden. Een payrollovereenkomst voor bepaalde tijd loopt tot de overeengekomen einddatum, behoudens een dringende reden (eis E29). Indien de Onderwijsinstelling de inzet vóór de einddatum beëindigt (zonder dringende reden),

			mag Opdrachtnemer de resterende overeengekomen uren tot de einddatum tegen het geldende uurtarief factureren aan de Onderwijsinstelling.
77.	Centraal aanspreekpunt contractbeheer	Inschrijver begrijpt dat de dienstverlening per onderwijsbureau of onderwijsinstelling waar nodig maatwerk kan vereisen. Kan Opdrachtgever verduidelijken of voor contractbeheer en afstemming over onderwerpen met impact op de raamovereenkomsten, zoals wijzigingen in de omrekenfactor, één centraal aanspreekpunt wordt aangewezen?	Er is één centraal aanspreekpunt per Onderwijsbureau. Er is dus geen sprake van een overkoepelend contactpersoon voor Kwalifier.
78.	Presentatie	Kan Opdrachtgever bevestigen of het toegestaan is om tijdens de presentatie hand-outs te verstrekken aan de beoordelingscommissie? Indien ja, gelden hiervoor specifieke randvoorwaarden of beperkingen?	Ja, dat is akkoord en toegestaan. Het moet dan gaan om afdrukken van de slides die Inschrijver tijdens de presentatie gebruikt.