Nota van Inlichtingen 2 - EU aanbesteding 'Inhuur Uitzendkrachten'

Ref. Nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
192	1 extra A4 voor G1 Plan van Aanpak - vervolgvraag nvi 1 nr 52 en 131	Om tot een volledige uitwerking en een fijne leesbaarheid te bevorderen van de uitvraag van G1 Plan van Aanpak te komen willen we u dringend en vriendelijk verzoeken om totaal 6 A4 toe te staan in plaats van de toegestane 5 A4. Graag uw akkoord, vriendelijk bedankt!	Niet akkoord. Het CBR verlangt geen uitputtende of zeer gedetailleerde uitwerking van alle afzonderlijke onderdelen. Van Inschrijvers wordt verwacht dat zij binnen de beschikbare ruimte de gevraagde aspecten op een concrete en samenhangende wijze beschrijven en hun voorgestelde aanpak onderbouwen met relevante praktijkvoorbeelden en behaalde resultaten, overeenkomstig paragraaf 6.7.1 van het Beschrijvend document. Het CBR acht de beschikbare vijf A4-pagina's hiervoor voldoende. De paginalimiet blijft ongewijzigd.
193	Vervolgvraag NvI 1 nr 84 migratie	Opdrachtnemer wordt geacht alle medewerking te verlenen die nodig is voor een geruisloze overgang naar de nieuwe Raamovereenkomst dan wel nieuwe Opdrachtnemer bij het beëindigen of aflopen van de Raamovereenkomst. Om een geruisloze overgang te garanderen en uitzendkrachten de tijd te geven om te solliciteren bij een eventuele nieuwe contractpartij adviseert Inschrijver om de lopende opdrachten uit te dienen bij de huidige contractpartij met een maximale uitloopdatum van 6 maanden na ingangsdatum van de nieuwe raamovereenkomst. De uitzendkrachten kunnen vervolgens solliciteren op een nieuwe opdracht bij de nieuwe contractpartij conform de WAB. Gaat u hiermee akkoord? Zo nee, welke migratievoorwaarden wenst u te hanteren?	Nee, de migratievoorwaarden die het CBR wenst te hanteren is dat de migratie zoveel mogelijk per ingangsdatum van het contract plaatsvindt. In uitzonderlijke gevallen kan er een beperkte uitloop mogelijk zijn, deze zal maximaal 3 maanden bedragen en het is altijd uitsluitend aan het CBR om te beoordelen of een casus hiervoor in aanmerking komt.
194	Vervolgvraag nav NvI 1 Prijzenblad - pensioencompensatie	Voor het bepalen van de eventuele pensioencompensatie conform artikel 46.2 Cao voor Uitzendkrachten is de pensioengrondslag mede afhankelijk van het verwachte aantal gewerkte uren op jaarbasis en eventuele toeslaguren. Er wordt nu wel een vast uurloon benoemd, (20 euro), maar geen aantal uren waarover de compensatie moet worden berekend. Daarnaast is niet bekend of de 20 euro aangenomen mag worden als het gemiddelde loon van de uitzendkrachten. Ook dit is relevant als uitgangspunt voor de berekening. Wij verzoek daarom opdrachtgever om de compensatie separaat te berekenen. Als de opdrachtgever dit in de kostprijs wenst te behouden, moet voor een transparante, eenduidig uitlegbare berekening en vergelijking, voor de compensatie meerdere vaste variabelen worden meegegeven? Hierbij verwachten we in ieder geval: uurloon, aantal gewerkte uren, aantal gewerkte toeslaguren. Als het gemiddeld loon in de praktijk hoger ligt, verwachten we dat de opdrachtgever dit ook aangeeft als uitgangspunt voor de berekening, ofwel gelijk aan de regel pensioen in het prijzenblad de volgende tekst opneemt: De fictieve rekenwaarde geldt uitsluitend voor de prijsvergelijking.	Nee. Het CBR ziet geen aanleiding om de eventuele pensioencompensatie conform artikel 46 van de Cao voor Uitzendkrachten afzonderlijk te berekenen of aanvullende vaste variabelen voor het aantal gewerkte uren en toeslaguren voor te schrijven. Artikel 46 van de Cao voor Uitzendkrachten voorziet in verschillende berekeningsmethoden voor de eventuele pensioencompensatie. Bij de standaardmethode wordt het verschil tussen de werkgeverspremiepercentages van de pensioenregelingen vermenigvuldigd met de pensioengrondslag van de uitzendonderneming. Voor het vaststellen van dit premieverschil is het niet noodzakelijk om vooraf een vast aantal gewerkte uren of toeslaguren voor te schrijven. De keuze voor de toepasselijke berekeningsmethode en de vaststelling van de daaruit voortvloeiende compensatie behoren tot de verantwoordelijkheid van Opdrachtnemer. In het antwoord op vraag 20 van de eerste Nota van Inlichtingen heeft het CBR aangegeven dat het gemiddelde bruto uurloon van de huidige uitzendkrachtpopulatie afgerond € 22,00 bedraagt. Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend. Het fictieve referentie-uurloon van € 20,00 in het Prijzenblad geldt, zoals ook al bevestigd in het antwoord op vraag 83 in de eerste Nota van Inlichtingen, uitsluitend voor de prijsvergelijking en vormt geen indicatie van het werkelijke gemiddelde uurloon. Daarnaast is in het antwoord op vraag 99 in de eerste Nota van Inlichtingen toegelicht dat bij de fictieve pensioenberekening rekening wordt gehouden met de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Eventuele overige pensioengevende looncomponenten, waaronder toeslagen en toeslaguren, zijn afhankelijk van de daadwerkelijke inzet en worden daarom niet als afzonderlijke fictieve variabelen voorgeschreven. De Cao CBR is als bijlage P beschikbaar gesteld en bevat informatie over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden en pensioenregeling. Inschrijvers dienen de eventuele pensioencompensatie conform artikel 46 van de Cao voor Uitzendkrachten, voor zover verschuldigd, zelf te bepalen en als opslagpercentage op te nemen in de daarvoor bestemde regel van het Prijzenblad, inclusief de eventueel daarover verschuldigde aanvullende kosten. Omdat de pensioencompensatie als opslagpercentage wordt uitgevraagd en als onderdeel van de Kostprijsfactor wordt toegepast op de daarvoor geldende loongrondslag, is het niet noodzakelijk om vooraf een vast totaal aantal gewerkte uren of toeslaguren voor te schrijven. Bij een gelijkblijvend opslagpercentage beweegt het bedrag van de opslag mee met de loongrondslag waarop deze wordt toegepast. Voor de prijsvergelijking hanteren alle Inschrijvers dezelfde voorgeschreven rekenwaarden en berekeningssystematiek. De door Inschrijver geraamde pensioencompensatie wordt daarbij als onderdeel van de aangeboden Kostprijsfactor verwerkt. De daadwerkelijke verplichtingen ten aanzien van pensioencompensatie blijven afhankelijk van de toepasselijke arbeidsvoorwaarden en de feitelijke omstandigheden van de inzet. Het Prijzenblad blijft ongewijzigd.
195	Vervolgvraag NvI 1 Prijzenblad -ziekte tijdens dienstverband	"Op het tabblad '1 Kostprijsopbouw' wordt voor de component 'Ziekte tijdens dienstverband' (cel E31) een grondslag gehanteerd waarin niet alleen het brutoloon en de reserveringen zijn opgenomen, maar ook de totale werkgeverslasten (cel F30). In de markt is het gebruikelijk om ziekteverzuim te berekenen als een percentage over de gewerkte/werkbare uren dan wel het bruto loon (in de reserveringssfeer), aangezien ziekteverzuim geen opslag is over werkgeversheffingen (zoals premies Zvw, AWf en Aof). Doordat de werkgeverslasten per inschrijver kunnen verschillen (o.a. door bedrijfsspecifieke Whk-premies), ontstaat er bij de huidige formule een 'stapeling' van variabelen, wat een zuivere vergelijking tussen inschrijvers bemoeilijkt. Is de aanbestedende dienst bereid om de formule voor de grondslag van ziekte (cel E31) aan te passen naar uitsluitend het basis bruto uurloon en de uniforme reserveringen (=F10+SUM(F11:F14)+F16+F17), of toe te staan dat inschrijvers ziekte opnemen in de reserveringssfeer over het brutoloon?"	Nee. Het CBR ziet geen aanleiding om de formule voor de component 'Ziekte tijdens dienstverband' aan te passen of een afwijkende invulling van het Prijzenblad toe te staan. Bij ziekteverzuim kunnen naast de loonkosten ook daarmee samenhangende werkgeverslasten doorlopen. Het CBR hanteert daarom een brede kostprijsgrondslag waarin deze lasten zijn opgenomen. Het staat Inschrijvers vrij om bij hun interne kostprijscalculatie een andere berekeningsgrondslag te hanteren, mits het daaruit voortvloeiende ziekteverzuimpercentage wordt omgerekend naar de voorgeschreven grondslag in het Prijzenblad. Daarbij dient dubbeltelling van kosten te worden voorkomen.
196	Vervolgvraag NVI 1 vraag 15, 113, 114	In de aangepaste tekst van eis 2.14 en antwoord 15, 113 en 114 blijft echter gehandhaafd dat Opdrachtnemer verantwoordelijk is voor het 'actief monitoren van verplichte wijzigingen' in de CBR-cao/ arbeidsvoorwaardenregeling. Op grond van artikel 12a Waadi en de ABU-cao rust de actieve verplichting om informatie te verstrekken over (wijzigingen in) de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden expliciet bij de inlener (het CBR). Een uitzendorganisatie heeft immers geen toegang tot interne CAO-onderhandelingen, bedrijfseigen regelingen of niet-openbare bepalingen van het CBR en kan het CBR derhalve niet informeren over diens eigen arbeidsvoorwaarden zolang het CBR deze niet zelf schriftelijk heeft verstrekt. Kan het CBR bevestigen dat de actieve monitoringsplicht van wijzigingen van de Opdrachtnemer uitsluitend ziet op de Cao voor Uitzendkrachten? Zo niet dan vragen wij u om een gemotiveerde onderbouwing.	Nee. De actieve monitoringsverplichting van Opdrachtnemer is niet uitsluitend beperkt tot de Cao voor Uitzendkrachten, maar omvat ook relevante wijzigingen in de bij het CBR toepasselijke cao, voor zover deze openbaar beschikbaar zijn en redelijkerwijs door Opdrachtnemer kunnen worden gevolgd. Zoals bevestigd in de antwoorden op de vragen 15, 113 en 114 van de eerste Nota van Inlichtingen en vastgelegd in eis 2.12 en 2.14 van het Programma van Eisen, blijft het CBR verantwoordelijk voor het tijdig en volledig verstrekken van informatie over de bij het CBR geldende arbeidsvoorwaarden en wijzigingen daarin. Van Opdrachtnemer wordt niet verwacht dat deze zelfstandig kennisneemt van interne of niet openbare arbeidsvoorwaarden of wijzigingen daarin die niet door het CBR zijn verstrekt. Het CBR ziet geen aanleiding om eis 2.14 aan te passen.
197	Vervolgvraag NvI 1 Prijzenblad - pensioencompensatie - werkgeverslast	Pensioencompensatie staat benoemd bij de wettelijke reserveringen, echter betreft dit een werkgeverslast. Is opdrachtgever bereid dit aan te passen op het prijzenblad, zo niet, kunt u uitleggen waarom?	Uw stelling is niet juist. De pensioencompensatie is niet opgenomen onder de wettelijke reserveringen. De pensioencompensatie is opgenomen onder blok 5 'Werkgeverslasten' (regel 26) en maakt onderdeel uit van het totaal aan werkgeverslasten (regel 30).
198	NvI 1, vraag 84	Is het de intentie om alle werkzame uitzendkrachten per ingangsdatum van de nieuwe raamovereenkomst te migreren naar de nieuwe partij? Of wordt het migratiemoment per uitzendkracht bepaald, bijvoorbeeld door de einddatum van lopende overeenkomsten te respecteren?	Zie het antwoord op vraag 193.
199	NVI 1 – vraag 36	Antwoord 36 bevestigt dat Opdrachtnemer geen kopie van de VOG hoeft te bewaren en kan volstaan met een controleerbare registratie. Eis 2.10 van PvE 2.0 spreekt nog steeds over "archivering van de VOG". Kan het CBR de eis aanpassen en expliciet bepalen dat uitsluitend de uitgevoerde controle en de noodzakelijke administratieve gegevens hoeven te worden vastgelegd?	Ja. Het CBR heeft eis 2.10 van het Programma van Eisen aangepast. Verduidelijkt is dat Opdrachtnemer geen kopie van de VOG hoeft te bewaren, mits de geldigheid en echtheid daarvan aantoonbaar zijn gecontroleerd en de uitgevoerde controle op deugdelijke en controleerbare wijze is geregistreerd. De aangepaste eis is opgenomen in versie 3.0 van het Programma van Eisen, dat gelijktijdig met deze tweede Nota van Inlichtingen is gepubliceerd.
200	NvI 1 – vraag 20	In uw antwoord op vraag 20 geeft u aan dat het gemiddelde bruto-uurloon van de huidige uitzendkrachtpopulatie € 22,00 bedraagt. In het prijsmodel wordt inschrijvers echter voorgeschreven de pensioenlasten te berekenen op basis van een fictief bruto-uurloon van € 20,00. Hierdoor sluit de gehanteerde berekeningsgrondslag niet aan bij het werkelijke gemiddelde bruto-uurloon, wat leidt tot een onderschatting van de pensioenlasten en eventuele pensioencompensatie. Wij verzoeken u daarom het prijsmodel aan te passen, zodat zowel de pensioenlasten als de pensioencompensatie kunnen worden berekend op basis van het door u opgegeven gemiddelde bruto-uurloon van € 22,00. Bent u bereid het prijsmodel hierop aan te passen? Wij constateren dat de wijzigingen in het prijzenblad, waaronder de aangepaste berekening van de reserveringen voor vakantie-, feest- en roostervrije dagen, de aangepaste pensioenberekening en de toevoeging van pensioencompensatie, een verhogend effect hebben op de kostprijs. Hierdoor achten wij de in vraag 38 voorgestelde bandbreedte nog steeds te laag. Dit leidt tot een hogere kostprijs dan bij de formulering van vraag 38 van werd uitgegaan. Bent u bereid de bandbreedte, mede gelet op deze wijzigingen, opnieuw naar boven bij te stellen?	Nee. Het CBR handhaaft het fictieve referentie-uurloon van € 20,00. Zoals toegelicht in het antwoord op vraag 83 van de eerste Nota van Inlichtingen, wordt dit bedrag uitsluitend gehanteerd als uniform rekenuitgangspunt voor de prijsvergelijking. Het fictieve referentie-uurloon is niet bepalend voor de daadwerkelijke beloning van uitzendkrachten of de hoogte van de verschuldigde pensioenpremies. Ook de bandbreedte wordt niet aangepast. Het CBR verwijst naar de antwoorden op de vragen 38, 86 en 143 van de eerste Nota van Inlichtingen. Bij de eerdere verhoging van de bandbreedte naar 2,0500 tot en met 2,3000 is al rekening gehouden met de aangepaste kostprijsopbouw in versie 2.0 van het Prijzenblad. De bandbreedte vormt geen maximumtarief, maar betreft de grenzen voor de prijsbeoordeling. Inschrijvers kunnen buiten deze grenzen inschrijven, met de daaraan verbonden gevolgen voor de prijsscore. Het CBR ziet daarom geen aanleiding de beoordelingsgrenzen opnieuw aan te passen.
201	NvI 1, vraag 51, 53, 54, 55 en 56	Gelet op uw beantwoording van onder meer vragen 51, 53, 54, 55 en 56 constateren wij dat u bij de beoordeling van gunningscriterium G1 een uitgebreide en concrete uitwerking verwacht van de gevraagde aanpak. In uw antwoorden vraagt u onder meer om een nadere beschrijving van de wervingsaanpak, de inzet van middelen en kanalen, de wijze van begeleiding van uitzendkrachten, de inrichting van de implementatie en de onderbouwing met relevante praktijkvoorbeelden en behaalde resultaten. Gezien deze gewenste mate van detail en onderbouwing, in combinatie met de omvang van gunningscriterium G1, waarin inschrijvers elf deelvragen dienen te beantwoorden verdeeld over de thema's implementatie en migratie, werving en selectie, en begeleiding en behoud, achten wij de beschikbare ruimte van vijf A4-pagina's beperkt om alle onderdelen voldoende concreet en onderscheidend uit te werken. Bent u daarom bereid het maximale aantal pagina's voor gunningscriterium G1 uit te breiden van vijf naar zes A4-pagina's, zodat inschrijvers de gevraagde onderdelen kunnen uitwerken op het detailniveau dat blijkens voornoemde antwoorden door u wordt beoogd zodat inschrijvers voldoende ruimte hebben om alle gevraagde onderdelen, praktijkvoorbeelden en resultaten volledig uit te werken zonder afbreuk te doen aan de concreetheid en onderbouwing die u blijkens de Nota van Inlichtingen wenst te beoordelen.	Niet akkoord. Het CBR verlangt geen uitputtende of zeer gedetailleerde uitwerking van alle afzonderlijke onderdelen. Van Inschrijvers wordt verwacht dat zij binnen de beschikbare ruimte de gevraagde aspecten op een concrete en samenhangende wijze beschrijven en hun voorgestelde aanpak onderbouwen met relevante praktijkvoorbeelden en behaalde resultaten, overeenkomstig paragraaf 6.7.1 van het Beschrijvend document. Het CBR acht de beschikbare vijf A4-pagina's hiervoor voldoende. De paginalimiet blijft ongewijzigd.
202	NvI 1, vraag 181	In antwoord 181 geeft u aan dat opdrachtnemer voor niet-operationele vragen terecht kan bij het Flexbureau. Kunt u toelichten welke rol het Flexbureau vervult binnen de uitvoering van de overeenkomst, welke taken en verantwoordelijkheden hier zijn belegd en hoe deze zich verhouden tot andere betrokken rollen of afdelingen binnen het CBR die betrokken zijn bij de inhuur van uitzendkrachten?	Voor operationele vragen zijn de examenmanagers het aanspreekpunt, voor alle overige vragen kan Opdrachtnemer terecht bij het Flexbureau. Tevens is het Flexbureau contractbeheerder en verantwoordelijk voor de naleving van de afspraken die zijn gemaakt in de aanbesteding(en).
203	NvI 1, vraag 70	In antwoord op vraag 70 onderstreept u het belang van een goede samenwerking tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Kunt u aangeven welke rollen en/of functionarissen vanuit het CBR gedurende de implementatie als aanspreekpunt fungeren voor afstemming, communicatie, besluitvorming en operationele inrichting van de dienstverlening? Indien deze nog niet bekend zijn, ontvangen wij graag een overzicht van de beoogde betrokken rollen en organisatieonderdelen	Tijdens de implementatie zal het Flexbureau als aanspreekpunt fungeren voor afstemming, communicatie, besluitvorming en operationele inrichting van de dienstverlening. Indien nodig haken zij functionarissen binnen het CBR aan.
204	NvI 1, vraag 17, 37, 38 en 40	Onder verwijzing naar de antwoorden op vragen 17, 37, 38 en 40 constateren wij dat u informatie verstrekt over de locaties waar werkzaamheden worden uitgevoerd, de huidige inzet van uitzendkrachten en de standplaatsen van theorie-medewerkers. Om onze recruitmentcapaciteit, regionale dekking en operationele dienstverlening passend in te richten, vernemen wij graag in hoeverre de huidige verdeling van flexkrachten representatief is voor de reguliere inhuurbehoefte. A) Kunt u aangeven of de locaties waar momenteel de meeste flexkrachten worden ingezet tevens de locaties zijn waar het CBR normaliter de grootste behoefte aan flexibele capaciteit heeft? Indien de huidige inzet geen representatief beeld geeft van de structurele inhuurbehoefte, kunt u dan aangeven welke locaties gedurende een gemiddeld jaar doorgaans de grootste vraag naar uitzendkrachten kennen? B) Indien een kwantitatieve uitsplitsing niet beschikbaar is, ontvangen wij graag een kwalitatieve duiding van de mate waarin de huidige spreiding van flexkrachten representatief is voor de verwachte toekomstige inhuurbehoefte per locatie.	Vraag 37 gaat over pensioencompenstatie, vraag 38 gaat over de bandbreedte in het prijzenblad, vraag 40 gaat over controle van dossiers. Zie het antwoord in NvI 1 op vraag 158. A. Ja, dit zijn momenteel de locaties waar normaliter de grootste behoefte is aan flexibele capaciteit. B. Zie antwoord A.
205	NvI1, vraag 18	U geeft aan dat de opdrachtnemer samenwerkt met verschillende stakeholders binnen het CBR, waaronder de inhurende manager (operationeel niveau), de flexcoördinator (tactisch niveau) en de HR-manager (strategisch niveau). Aangezien het CBR kiest voor één contractpartner en daarmee nadrukkelijk inzet op een strategische samenwerking, ontvangen wij graag meer inzicht in de gewenste governance- en overlegstructuur. Kunt u toelichten hoe het CBR de samenwerking tussen opdrachtnemer en de genoemde functionarissen voor zich ziet? Wij vernemen daarbij graag: • op welke onderwerpen de opdrachtnemer contact heeft met elk van deze rollen; • welke verantwoordelijkheden en bevoegdheden per niveau zijn belegd; • welke overlegstructuren en overlegfrequenties het CBR voor ogen heeft; • op welke wijze verwacht wordt dat de opdrachtnemer op operationeel, tactisch en strategisch niveau bijdraagt aan sturing, advisering, rapportage en continue verbetering van de dienstverlening. Deze informatie helpt ons de samenwerking, Governance en inzet van onze organisatie optimaal aan te laten sluiten op de beoogde strategische partnerrol van de toekomstige opdrachtnemer.	Zie het antwoord op vraag 70. Het CBR verwijst naar de eisen 5.1 tot en met 5.5 van het Programma van Eisen en de antwoorden op de vragen 18, 19, 69 en 70 van de eerste Nota van Inlichtingen. De samenwerking vindt plaats op operationeel, tactisch en strategisch niveau. Zoals toegelicht in antwoord 18 zijn de inhurende managers de aanspreekpunten op operationeel niveau, de flexcoördinator op tactisch niveau en de HR-manager op strategisch niveau. Voor operationele aangelegenheden kan rechtstreeks met de inhurende managers worden afgestemd. Op grond van eis 5.4 van het PvE stelt Opdrachtnemer in overleg met het CBR één accountmanager aan als centraal aanspreekpunt, die verantwoordelijk is voor het overleg op tactisch en strategisch niveau. Conform eis 5.5 van het PvE stelt Opdrachtnemer bij aanvang van de implementatie een communicatiematrix op, waarin de overlegmomenten op operationeel, tactisch en strategisch niveau worden vastgelegd, inclusief de te bespreken onderwerpen en de overlegfrequenties. Deze matrix wordt ter goedkeuring aan het CBR voorgelegd en vervolgens jaarlijks toegepast en indien nodig aangepast. Tijdens de overleggen komen in ieder geval de in eis 5.5 van het PvE genoemde onderwerpen aan de orde, waaronder de tevredenheid van contactpersonen, de evaluatie van contractuele afspraken, klachten, het functioneren van contactpersonen en de leveringsbetrouwbaarheid. Daarnaast gelden de verplichtingen uit de eisen 5.1 tot en met 5.3 van het PvE ten aanzien van managementrapportages, KPI's en het monitoren van de kwaliteit en prestaties van de dienstverlening. Van Opdrachtnemer wordt verwacht dat deze hierover adviseert en overeenkomstig deze eisen rapporteert.
206	Praktijkcasus	Kunt u aangeven op welke locatie de praktijkcasus zal plaatsvinden?	Op het CBR Hoofdkantoor, aan de Lange Kleiweg 30 in Rijswijk.
207	Vraag 114	Is Aanbestedende dienst bereid de wettelijke termijn te hanteren, of anders te bevestigen dat de termijn niet geldt voor correcties met terugwerkende kracht als gevolg van later door Aanbestedende dienst verstrekte informatie over arbeidsvoorwaarden (NvI 1, vraag 114)?	Het CBR ziet geen aanleiding om de gehanteerde termijn aan te passen. Zoals bevestigd in het antwoord op vraag 114 van de eerste Nota van Inlichtingen, kunnen wijzigingen in arbeidsvoorwaarden als gevolg van niet tijdig door het CBR verstrekte informatie met terugwerkende kracht worden toegepast en gefactureerd. Voor zover de vraag betrekking heeft op dergelijke correcties, bevestigt het CBR dat de gehanteerde termijn hieraan niet in de weg staat. Daarbij blijft de verantwoordelijkheid van Opdrachtnemer voor het actief monitoren van relevante, openbaar beschikbare cao wijzigingen onverminderd van toepassing.
208	Vraag 63, vraag 64, vraag 173, vraag 108	Kan Aanbestedende dienst bevestigen dat de vrijwaring in art. 19.6 ARVODI-2025 niet geldt voor zover de aanspraak (mede) het gevolg is van een handelen of nalaten van Aanbestedende dienst, waaronder het niet tijdig verstrekken van informatie over arbeidsvoorwaarden (eis 2.12 PvE), en dat Aanbestedende dienst Opdrachtnemer onverwijld informeert over een aanspraak en in de gelegenheid stelt zich te verweren? 2. Kan Aanbestedende dienst daarnaast toelichten hoe het de risicoverdeling ziet bij opzettelijk of grof schuldig handelen van een Uitzendkracht tijdens werkzaamheden onder leiding en toezicht van Aanbestedende dienst (art. 19.3 sub b ARVODI-2025)?	Ad 1. Het CBR ziet geen aanleiding om artikel 19.6 van de ARVODI-2025 aan te passen. Zoals toegelicht in de antwoorden op de vragen 63 en 64 van de eerste Nota van Inlichtingen, heeft deze bepaling betrekking op de verplichtingen van Opdrachtnemer ten aanzien van zijn personeel. De vrijwaring laat de eigen wettelijke en contractuele verplichtingen van het CBR, waaronder de informatieplicht uit eis 2.12 van het Programma van Eisen, onverlet. Indien een aanspraak mede voortvloeit uit handelen of nalaten van het CBR, wordt de aansprakelijkheid beoordeeld aan de hand van de omstandigheden van het geval en de toepasselijke wettelijke en contractuele bepalingen. Het CBR zal Opdrachtnemer bij een aanspraak die onder de vrijwaring valt zo spoedig mogelijk informeren en in de gelegenheid stellen daarop te reageren. Ad 2. Bij schade als gevolg van opzettelijk of grof schuldig handelen van een Uitzendkracht wordt de aansprakelijkheid beoordeeld aan de hand van de toepasselijke wettelijke en contractuele bepalingen, waarbij ook de feitelijke leiding en het toezicht door het CBR worden betrokken. Het enkele feit dat sprake is van opzet of grove schuld van een Uitzendkracht betekent niet dat Opdrachtnemer zonder meer onbeperkt aansprakelijk is. Artikel 19.3 onder b van de ARVODI-2025 bepaalt in welke gevallen de contractuele aansprakelijkheidsbeperking vervalt, maar vormt op zichzelf geen grondslag voor aansprakelijkheid. Het CBR ziet geen aanleiding om de aansprakelijkheidsregeling aan te passen.
209	Vraag 10, vraag 34, vraag 106	Kan Aanbestedende dienst bevestigen dat: 1. een Opdrachtnemer die voldoet aan de overgangsregeling van de Wtta voldoet aan par. 4.4.4 van het Beschrijvend document, 2. en kostprijsstijgingen die rechtstreeks voortvloeien uit de Wtta en de Wet meer zekerheid flexwerkers worden aangemerkt als wijziging van wet- en regelgeving in de zin van eis 3.2 PvE, ook al waren deze wetten bij inschrijving reeds aangekondigd?	Ad 1. Nee. Het voldoen aan de overgangsregeling van de Wtta betekent niet dat Inschrijver daarmee tevens voldoet aan de afzonderlijke SNA certificeringseis uit paragraaf 4.4.4 van het Beschrijvend document. Inschrijver dient te beschikken over de daarin voorgeschreven certificering of een gelijkwaardig certificaat. Voor zover paragraaf 4.4.4 daarnaast bepaalt dat Opdrachtnemer gedurende de looptijd van de Overeenkomst aan de verplichtingen uit de Wtta moet voldoen, geldt dat ook gebruik kan worden gemaakt van de wettelijke overgangsregeling, mits aan de daarvoor geldende voorwaarden wordt voldaan. Opdrachtnemer dient gedurende de uitvoering steeds bevoegd te zijn om arbeidskrachten ter beschikking te stellen overeenkomstig de toepasselijke wet- en regelgeving. Ad 2. Inschrijvers dienen bij het bepalen van hun aangeboden Kostprijsfactor rekening te houden met de kosten die voortvloeien uit de wettelijke verplichtingen die bij aanvang van de Overeenkomst op 4 februari 2027 van toepassing zijn, waaronder de op dat moment geldende verplichtingen uit de Wtta en de Wet meer zekerheid flexwerkers. Deze kosten dienen in de daarvoor bestemde kostprijscomponenten van het Prijzenblad te worden verwerkt. Het CBR bevestigt dat kostprijswijzigingen als gevolg van de Wtta en de Wet meer zekerheid flexwerkers onder de wijzigingssystematiek van eis 3.2 van het Programma van Eisen kunnen vallen, uitsluitend indien en voor zover een in het Prijzenblad opgenomen kostprijscomponent aantoonbaar en rechtstreeks wijzigt als gevolg van deze wetgeving. Voor onderdelen van deze wetgeving die na aanvang van de Overeenkomst in werking treden, geldt dat eventuele daaruit voortvloeiende kostprijswijzigingen uitsluitend overeenkomstig eis 3.2 kunnen worden verwerkt. De enkele inwerkingtreding van reeds aangekondigde wetgeving geeft niet automatisch recht op aanpassing van de Kostprijsfactor. Het feit dat deze wetgeving al bij Inschrijving was aangekondigd, sluit toepassing van de wijzigingssystematiek niet op voorhand uit. Dit laat onverlet dat de bij Inschrijving gehanteerde calculatie, aannames en risico-inschattingen voor rekening en risico van Opdrachtnemer blijven. De voorwaarden uit eis 3.2 en het Prijzenblad zijn onverkort van toepassing.
210	Vraag 7	Aanbestedende dienst geeft in NvI 1 (vraag 7) aan dat voor aansprakelijkheid de wet, de Raamovereenkomst en de ARVODI-2025 gelden. 1. Kan Aanbestedende dienst bevestigen dat art. 19.6 ARVODI-2025 geen betrekking heeft op aansprakelijkheid die voortvloeit uit de op het CBR rustende wettelijke verplichtingen als inlener (waaronder art. 7:658 lid 4 BW en de Arbowetgeving, zoals vastgelegd in art. 9 Raamovereenkomst), 2. en dat art. 9 Raamovereenkomst bij strijdigheid voorgaat op grond van art. 1.3?	Ad 1. Het CBR bevestigt dat de vrijwaring in artikel 19.6 van de ARVODI-2025 de eigen wettelijke en contractuele verplichtingen van het CBR als inlener onverlet laat. Hieronder vallen onder meer de zorgplicht op grond van artikel 7:658 lid 4 BW en de toepasselijke Arbowetgeving, zoals vastgelegd in artikel 9 van de Raamovereenkomst. De aansprakelijkheid van partijen wordt beoordeeld aan de hand van de toepasselijke wettelijke en contractuele bepalingen en de omstandigheden van het geval. Ad 2. Ja. Bij eventuele tegenstrijdigheden tussen de Raamovereenkomst en de ARVODI-2025 geldt de rangorderegeling zoals opgenomen in artikel 1.3 van de Raamovereenkomst. Dit laat de toepasselijkheid van de bepalingen van de ARVODI-2025 onverlet, voor zover deze niet strijdig zijn met de Raamovereenkomst.
211	Vraag 39	In antwoord op vraag 39 over G2 (NvI 1) geeft Aanbestedende dienst aan dat inschrijvers zelf drie relevante ontwikkelingen dienen te selecteren. In G3 legt het Aanbestedende dienst de inschrijvers vervolgens een praktijkcasus voor op basis waarvan geadviseerd moet worden. Hierdoor kan toevallige inhoudelijke overlap ontstaan. Stel dat de praktijkcasus in G3 over arbeidsmarktkrapte gaat, dan geniet een inschrijver die ditzelfde onderwerp toevallig in G2 heeft uitgewerkt een aanzienlijk (en onevenredig) concurrentievoordeel ten opzichte van inschrijvers die in G2 andere thema's hebben gekozen. Hierdoor hebben wij de volgende vragen: 1. Hoe waarborgt Aanbestedende dienst het gelijkheidsbeginsel indien de uitwerking van G3 inhoudelijk sterk raakt aan de zelfgekozen onderwerpen van een specifieke inschrijver in G2? 2. Kan het CBR garanderen dat G2 en G3 volledig onafhankelijk van elkaar worden beoordeeld en voorkomen wordt dat een inschrijver een onbedoeld voordeel (of nadeel) geniet door een toevallige overlap tussen de eigen invulling van G2 en de gestelde kaders in G3?	Ad 1. Het CBR onderschrijft de conclusie van Inschrijver niet. Een eventuele inhoudelijke overlap tussen de voor G2 gekozen ontwikkelingen en de praktijkcasus van G3 betekent niet dat sprake is van een onevenredig of ongeoorloofd concurrentievoordeel. Het gelijkheidsbeginsel wordt gewaarborgd doordat alle Inschrijvers voor G3 dezelfde praktijkcasus, informatie, uitgangspunten en beschikbare tijd krijgen en op basis van dezelfde beoordelingscriteria worden beoordeeld. Het CBR is van mening dat deze omstandigheden iedere Inschrijver voldoende gelegenheid bieden om de praktijkcasus op adequate wijze uit te werken, ongeacht de onderwerpen die de Inschrijver bij G2 heeft gekozen. Dat een Inschrijver mogelijk meer kennis of ervaring heeft met het onderwerp van de praktijkcasus, of zich daar toevallig al eerder (al dan niet recent) in heeft verdiept, is niet te voorkomen en betekent niet dat sprake is van strijd met het gelijkheidsbeginsel. Ad 2. Ja. G2 en G3 worden afzonderlijk beoordeeld aan de hand van de daarvoor vastgestelde beoordelingskaders. Bij G3 wordt uitsluitend de uitwerking van de voorgelegde praktijkcasus beoordeeld. De voor G2 gekozen ontwikkelingen en de beoordeling daarvan worden niet betrokken bij de beoordeling van G3. Een eventuele inhoudelijke overlap wordt niet als zelfstandig beoordelingsaspect meegewogen.
212	WGA-hiaat- en WIA-excedentverzekering	Kan het CBR aangeven of voor CBR-medewerkers een collectieve WGA-hiaatverzekering, WIA-excedentverzekering en/of andere aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering van toepassing is? Zo ja, verzoeken wij het CBR de voorwaarden, dekking en eventuele werknemers- en werkgeversbijdrage van deze regelingen beschikbaar te stellen, zodat kan worden vastgesteld op welke wijze deze arbeidsvoorwaarden in het kader van de gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden moeten worden toegepast.	Het CBR heeft voor medewerkers een semi-collectieve ANW-hiaatpensioen, vanaf januari wordt dit ANW-regeling. Daarnaast heeft het CBR een semi-collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering. Dit zijn semi-collectieve verzekeringen, medewerkers zijn niet verplicht om hieraan deel te nemen.
213	Productieve dagen	In het aangepaste Prijzenblad wordt voor de berekening van de reserveringen voor vakantie, feestdagen en roostervrij verlof uitgegaan van 1.650 productieve uren. Daarnaast hanteert het CBR een reservering van 0,60% voor kort verzuim/bijzonder verlof. Kort verzuim/bijzonder verlof betreft eveneens betaalde niet-productieve tijd. Deze niet-productieve tijd heeft daarmee ook effect op het aantal uren waarover de overige reserveringen worden terugverdiend. Uitgaande van 261 werkdagen vertegenwoordigt 0,60% circa 1,57 niet-productieve werkdagen (261 × 0,60%), oftewel circa 11,75 uur bij een werkdag van 7,5 uur. Verzocht wordt deze niet-productieve uren eveneens in mindering te brengen op het aantal productieve uren dat als grondslag wordt gebruikt voor de berekening van de reserveringen en het Prijzenblad hierop aan te passen	Nee. Het CBR ziet geen aanleiding om het Prijzenblad aan te passen. De 1.650 productieve jaaruren vormen de uniforme rekenbasis voor de reserveringen voor basisvakantie, feestdagen en roostervrij verlof, zoals toegelicht in de antwoorden op de vragen 89 en 126 van de eerste Nota van Inlichtingen. Voor kort verzuim/bijzonder verlof is afzonderlijk een vaste rekenwaarde van 0,60% opgenomen. Het CBR onderschrijft niet dat deze financiële rekenwaarde zonder meer kan worden omgerekend naar 11,75 niet-productieve uren die vervolgens aanvullend op de 1.650 productieve jaaruren in mindering moeten worden gebracht. Het percentage van 0,60% vertegenwoordigt geen vastgesteld aantal verlofuren, maar een uniforme financiële reservering. Voor zover een Inschrijver aanvullende directe kosten voor kort verzuim en bijzonder verlof raamt, kunnen deze overeenkomstig antwoord 214 worden verwerkt onder component 6 van het Prijzenblad. De voorgeschreven berekeningssystematiek blijft ongewijzigd.
214	Kort verzuim	In het Prijzenblad hanteert het CBR voor kort verzuim/bijzonder verlof een vaste reservering van 0,60%. In de beantwoording van Nota van Inlichtingen 1 geeft het CBR aan dat dit percentage wordt gehandhaafd, maar wordt niet toegelicht hoe deze 0,60% is berekend en welke verlofaanspraken hierin zijn meegenomen. De 0,60% is gebaseerd op de historische reservering voor kort verzuim/bijzonder verlof binnen de uitzend-cao. De arbeidsvoorwaarden van CBR bevatten aanvullende aanspraken op betaald verlof. Hierdoor is niet duidelijk of de reservering van 0,60% voldoende aansluit op de arbeidsvoorwaarden die binnen deze opdracht moeten worden toegepast. Kan het CBR inzichtelijk maken hoe de 0,60% is berekend, welke verlofaanspraken hierin zijn meegenomen en op welke uitgangspunten dit percentage is gebaseerd? Indien niet alle toepasselijke aanspraken op betaald kort verzuim/bijzonder verlof in de berekening zijn meegenomen, verzoeken wij het CBR het percentage hierop aan te passen.	De reservering van 0,60% voor kort verzuim/bijzonder verlof is gebaseerd op de gebruikelijke reservering uit de uitzendbranche en wordt in het Prijzenblad gehanteerd als uniforme rekenwaarde. Het percentage is niet afzonderlijk berekend op basis van alle toepasselijke verlofaanspraken uit de cao CBR. De reservering heeft betrekking op de kosten van kort verzuim en bijzonder verlof. Indien een Inschrijver raamt dat de directe kosten van de toepasselijke aanspraken op kort verzuim en bijzonder verlof hoger zijn dan de voorgeschreven reservering van 0,60%, kan het geraamde aanvullende kostendeel worden opgenomen onder component 6 'Overige administratieve/directe kostprijscomponent' van het Prijzenblad. De Inschrijver dient deze aanvullende kostencomponent te omschrijven. Dubbeltelling met de al opgenomen reservering van 0,60% of met andere kostencomponenten is niet toegestaan. Voor de in tabblad 3 van het Prijzenblad afzonderlijk geregelde verlofaanspraken geldt de daar opgenomen vergoedingssystematiek. Het CBR ziet daarom geen aanleiding om de uniforme reservering van 0,60% te verhogen. Het Prijzenblad blijft op dit punt ongewijzigd.

215	Nvt 1 - vraag 92	In het antwoord op vraag 92 geeft het CBR aan zelf over een Digitaal Leerplein te beschikken waar uitzendkrachten toegang toe krijgen. Hoewel dit een goed initiatief is, dekt een e-learning omgeving niet de volledige reikwijdte van Duurzaam Werken & Leven zoals bedoeld in artikel 34 ABU CAO (waaronder vitaliteit, gezondheid en bredere duurzame inzetbaarheid). Indien het CBR voor het scholingscomponent vasthoudt aan de eigen uitvoering via het Digitale Leerplein, brengt dit voor ons als formeel werkgever dwingende verplichtingen mee. Opdrachtnemer is immers als formele werkgever de wettelijke inhoudingsplichtige voor de loonheffingen en is gehouden aan de CAO en AVG. Opdrachtnemer is voor haar wettelijke compliance en de verwerking in de loonadministratie in deze situatie afhankelijk van tijdige en volledige informatie vanuit het CBR. Is het CBR, ter waarborging van een rechtmatige en correcte uitvoering, bereid zich te committeren aan één van de twee onderstaande oplossingen: Optie A: Te bevestigen dat het voor de inschrijver is toegestaan om onderdelen van Duurzaam Werken & Leven een opslag op te nemen in de kostprijs, (1) dan wel onder de post Overige administratieve/directe kostprijscomponent, of (2) dan wel op een nieuwe regel bij een aangepast prijsenblad. Waarbij rekening wordt gehouden met het Digitale Leerplein, maar zodat de administratieve, fiscale en werkgeversplichten volledig en rechtmatig bij de opdrachtnemer gebergd zijn; OF Optie B: Te bevestigen dat het CBR bereid is om tijdens de implementatiefase afspraken vast te leggen waarin het CBR zich committeert aan het nakomen van de volgende voorwaarden: 1. CAO: Schriftelijke bevestiging van een gelijkwaardige regeling bij het CBR, gelijke toegang voor uitzendkrachten en het recht om gestarte trajecten (zoals opleidingen) bij einde opdracht af te maken. 2. Fiscaal / WKR: Voorafgaande schriftelijke informatie over deelname en financiële waarde, overlegging/bewaring van facturen (fiscale bewaartermijn van 7 jaar) en akkoord dat eventuele niet-gericht vrijgestelde WKR-waarde (inclusief loon- en uitvoeringskosten) aan het CBR wordt doorbelast. 3. AVG: Indien van toepassing, het sluiten van een verwerkersovereenkomst voor de gegevensuitwisseling rondom deelname. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u uw antwoord gemotiveerd toelichten?	Het Leerplein van het CBR is bedoeld voor leren & ontwikkelen en daaronder vallen ook activiteiten die medewerkers helpen om nu én in de toekomst gezond, vitaal, gemotiveerd en inzetbaar te blijven. Medewerkers kunnen hier e-learnings en masterclasses vinden mbt fitheid en een gezonde leefstijl, fysieke en mentale gezondheid, veilig werken, ondersteuning die helpt om werk op een duurzame manier te combineren met het privéleven. Ten aanzien van optie A verwijst het CBR naar de antwoorden op de vragen 92 en 124 van de eerste Nota van Inlichtingen. Voor zover Opdrachtnemer op grond van de toepasselijke cao aanvullende directe kosten moet maken voor Duurzaam Werken & Leven, kunnen deze worden opgenomen onder de post 'Overige administratieve/directe kostprijscomponent' in het Prijzenblad, mits deze kosten aantoonbaar zijn, worden gespecificeerd en niet reeds in andere kostprijscomponenten zijn verwerkt. Algemene overheadkosten dienen in de Bureaumarge te worden opgenomen. Het CBR ziet geen aanleiding om hiervoor een afzonderlijke regel aan het Prijzenblad toe te voegen. Het CBR gaat niet akkoord met de onder optie B voorgestelde voorwaarden als geheel. Opdrachtnemer blijft als formeel werkgever verantwoordelijk voor de naleving van de toepasselijke cao- en fiscale verplichtingen. Tijdens de implementatie kunnen waar nodig nadere werkafspraken worden gemaakt over de toegang tot het Digitale Leerplein en de noodzakelijke informatie uitwisseling. De toepasselijke wettelijke en contractuele verplichtingen blijven daarbij leidend. Het CBR doet geen algemene toezegging over het voortzetten van toegang tot voorzieningen na beëindiging van de inzet of het afzonderlijk vergoeden van eventuele fiscale lasten en overige kosten. Voor de verwerking van persoonsgegevens gelden de bepalingen uit de Aanbestedingsstukken en de AVG. Indien sprake is van een verwerkersrelatie, wordt overeenkomstig het Beschrijvend document gebruikgemaakt van het CBR-model Verwerkersovereenkomst (bijlage D).
216	Bijlage I Prijzenblad - tabblad 1 Kostprijsopbouw	Dank voor het aanpassen van de productieve uren in Prijzenblad. Bij de posten 'Ziekte' en 'Leegloop' ontstaat echter nog een rekenkundige knel. Deze staan nu onderin als procentuele opslag over een grondslag waarin de verlofreserveringen al verwerkt zijn. Dit leidt tot een onjuiste stapeling van opslagen, waardoor het CBR in feite een dubbele opslag betaalt over dezelfde uren. In de praktijk verlagen ziekte en leegloop direct het aantal productieve uren van een medewerker. Door deze posten op te nemen in het uren/dagen-reserveringenblok (bovenin de rekenketen), wordt de productieve urenbasis correct gecorrigeerd en klopt de opbouw van het gehele kostprijsblok. Dit levert het CBR het directe voordeel op van een zuivere rekenstructuur op basis van reële uren en kostprijzen, en voorkomt dat het CBR te veel betaalt. Wanneer inschrijvers dit effect op eigen wijze moeten corrigeren in hun opslagen, vervalt de onderlinge vergelijkbaarheid van tarieven. Is het CBR bereid ziekte en leegloop op te nemen in het uren/dagen-reserveringenblok bovenin het Prijzenblad? Zo nee, hoe borgt het CBR een eerlijke prijsvergelijking als inschrijvers deze dubbele opslag op eigen wijze moeten corrigeren?	Nee. Het CBR ziet geen aanleiding om de posten 'Ziekte tijdens dienstverband' en 'Leegloop/niet-productieve contracturen' te verplaatsen naar het uren-/dagenreserveringenblok. De reserveringen voor basisvakantie, feestdagen en roostervrij vertof zijn gebaseerd op uniforme uitgangspunten uit de toepasselijke arbeidsvoorwaarden. Ziekte en leegloop betreffen daarentegen bedrijfsspecifieke kosten en risico's, waarvan de omvang onder meer afhankelijk is van de bedrijfsvoering, de gehanteerde contractvormen en de inzet van personeel. Om die reden zijn deze posten als afzonderlijke, door Inschrijver in te vullen kostprijscomponenten opgenomen. De opslagen voor ziekte en leegloop worden in regels 31 en 32 van het Prijzenblad afzonderlijk berekend over dezelfde kostprijsgrondslag. De ziekteopslag wordt dus niet berekend over de leegloopopslag, of andersom. Dat deze grondslag ook de verlofreserveringen en werkgeverslasten omvat, leidt niet zonder meer tot een dubbele vergoeding. Inschrijvers dienen de hoogte van hun opslagen af te stemmen op de voorgeschreven berekeningsgrondslag en daarbij rekening te houden met de kosten die daadwerkelijk voor hun rekening komen. Dubbeltelling van kosten is niet toegestaan. De onderlinge vergelijkbaarheid van de inschrijvingen wordt gewaarborgd door de voorgeschreven uniforme berekeningssystematiek en grondslagen. Inschrijvers zijn verantwoordelijk voor het correct bepalen van hun bedrijfsspecifieke opslagen binnen deze systematiek. De berekeningssystematiek van het Prijzenblad blijft ongewijzigd.
217	Bijlage 1 - Prijzenblad 2.0, tabblad 1 kostprijsopbouw	In het Prijzenblad staat de regel voor pensioencompensatie onderin bij de werkgeverslasten. Pensioencompensatie betreft inhoudelijk echter een bruto looncomponent. Doordat deze regel onderin staat, worden de verplichte reserveringen (zoals vakantiebijslag en eindejaarsuitkering) en sociale lasten niet automatisch over de compensatie berekend. Door deze regel te verplaatsen naar het bruto loonblok bovenin de rekenketen, berekent de formule alle volgtijdelijke lasten automatisch en correct. Dit levert het CBR het directe voordeel op van een zuivere, uniforme prijsvergelijking, zonder dat inschrijvers genoodzaakt zijn het percentage op eigen wijze handmatig te bruteren. Is het CBR bereid de regel voor pensioencompensatie te verplaatsen naar het bruto loonblok bovenin het Prijzenblad? Zo nee, bevestigt het CBR dat inschrijvers op deze regel een gebruteerd percentage (inclusief werkgeverslasten en reserveringen) dienen in te vullen?	Nee. Het CBR ziet geen aanleiding om de regel 'Pensioencompensatie art. 46 Cao voor Uitzendkrachten' te verplaatsen naar het bruto loonblok van het Prijzenblad. Zoals toegelicht in het antwoord op vraag 197 is de pensioencompensatie opgenomen onder blok 5 'Werkgeverslasten'. Deze indeling is gekozen om de kosten van de pensioencompensatie als afzonderlijke kostprijscomponent inzichtelijk te maken. Inschrijvers dienen bij regel 26 een integraal berekend opslagpercentage op te geven, waarin naast de pensioencompensatie zelf ook de eventueel daarover verschuldigde werkgeverslasten, looncomponenten en reserveringen zijn verwerkt. Deze aanvullende kosten worden niet automatisch via de voorafgaande rekenregels berekend en dienen daarom, voor zover verschuldigd, in het opgegeven opslagpercentage te worden meegenomen. Alle Inschrijvers hanteren dezelfde berekeningssystematiek en zijn verantwoordelijk voor een juiste berekening van de toepasselijke kosten. Dubbeltelling met andere kostprijscomponenten is niet toegestaan. Het Prijzenblad blijft ongewijzigd.
218	Vervanging | Nvt1 antwoord nr. 16	Het antwoord op vraag 60 verwijst naar vraag 16, terwijl vraag 16 uitsluitend ziet op de termijn voor vervanging. Daarmee blijft onbeantwoord of de in eis 2.5 opgenomen beoordeling dat een Uitzendkracht niet (meer) voldoet of de werkzaamheden niet naar behoren verricht, uitsluitend kan worden gebaseerd op concrete en objectief vaststelbare omstandigheden. Kan het CBR bevestigen dat een vervangingsverzoek dasgelijk wordt gemotiveerd aan de hand van concrete, objectieve en voor Opdrachtnemer kenbare gronden en niet uitsluitend kan berusten op een subjectief oordeel van het CBR? Zo niet graag uw gemotiveerde reactie.	Het CBR zal een verzoek tot vervanging zoveel mogelijk concreet motiveren en daarbij, waar naar oordeel van CBR mogelijk en passend, objectieve gronden aanvoeren. Bij de beoordeling of een Uitzendkracht de werkzaamheden naar behoren verricht, kunnen echter ook aspecten een rol spelen die niet (volledig) objectief zijn vast te stellen. Denk bijvoorbeeld aan de mate waarin een Uitzendkracht zich klantvriendelijk opstelt. Het CBR zal ook dergelijke beoordelingen zoveel mogelijk concreet onderbouwen, maar een zekere mate van subjectiviteit is daarbij niet uit te sluiten.
219	Opzegmogelijkheden CBR | Nv11 Antwoord nr.59	Uw antwoord gaat ervan uit dat Opdrachtnemer de Uitzendkracht na beëindiging elders kan inzetten. Dit is echter geen zekerheid en neemt het leeglooprisico niet weg dat voortvloeit uit de arbeidsrechtelijke verplichtingen die Opdrachtnemer in het kader van de werving en selectie ten behoeve van het CBR jegens de Uitzendkracht aangaat. Bent u daarom bereid om bij tussentijdse beëindiging van een Nadere overeenkomst op initiatief van het CBR, zonder dat de aanleiding voor deze beëindiging aan Opdrachtnemer kan worden toegerekend, een minimale opzegtermijn van één maand te hanteren? Zo nee, kunt u toelichten hoe Inschrijvers het hieruit voortvloeiende leegloprisico in hun tarieven dienen te verdisconteren?	Nee. Het CBR ziet geen aanleiding om bij tussentijdse beëindiging van een Nadere overeenkomst een algemene minimale opzegtermijn van één maand te hanteren. Zoals toegelicht in het antwoord op vraag 59 van de eerste Nota van Inlichtingen, gelden voor de tussentijdse beëindiging van een Nadere overeenkomst de opzegtermijnen zoals opgenomen in eis 2.21 van het Programma van Eisen en artikel 2.4 van de Raamovereenkomst. Hoewel het CBR er in beginsel naar streeft dat een Nadere overeenkomst gedurende de overeengekomen inzetperiode wordt uitgevoerd, kunnen zich omstandigheden voordoen die voor het CBR aanleiding geven tot tussentijdse beëindiging, bijvoorbeeld wanneer de behoefte aan inzet vervalt of verandert. Het CBR onderkent dat de mogelijkheid om een Uitzendkracht na beëindiging elders in te zetten geen garantie biedt dat geen leegloop ontstaat. De omvang van eventuele leegloopkosten is echter mede afhankelijk van de arbeidsrechtelijke verplichtingen van Opdrachtnemer tegenover de Uitzendkracht en de mogelijkheden om de Uitzendkracht elders in te zetten. In het Prijzenblad is hiervoor de afzonderlijke kostprijscomponent 'Leegloop/niet-productieve contracturen' opgenomen. Inschrijvers kunnen hierin een bedrijfsspecifieke opslag opnemen ter dekking van de geraamde leegloopkosten, waaronder eventuele kosten als gevolg van tussentijdse beëindiging van Nadere overeenkomsten door het CBR. De betreffende bepalingen blijven ongewijzigd.
220	Vervanging | Nv11 antwoord nr. 56	Dank voor uw bevestiging dat geen exclusieve terbeschikkingstelling van Uitzendkrachten wordt verlangd. Onze eerdere verwijzing naar artikel 5.1 en 5.2 van de Raamovereenkomst was niet juist. Onze vraag ziet op artikel 4.1 van de ARVODI-2025, op grond waarvan Opdrachtnemer een persoon slechts bij uitzondering en na voorafgaande toestemming van Opdrachtgever kan vervangen. Kan het CBR bevestigen dat deze bepaling niet eraan in de weg staat dat de Uitzendkracht op basis van non-exclusiviteit ter beschikking wordt gesteld en derhalve ook elders kan worden ingezet, mits Opdrachtnemer de met het CBR overeengekomen inzet en beschikbaarheid nakomt? Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie.	Ja. Het CBR bevestigt dat artikel 4.1 van de ARVODI-2025 niet in de weg staat aan de niet-exclusieve terbeschikkingstelling van Uitzendkrachten. Zoals toegelicht in het antwoord op vraag 56 van de eerste Nota van Inlichtingen, verlangt het CBR geen exclusieve terbeschikkingstelling. Opdrachtnemer kan een Uitzendkracht derhalve ook bij andere opdrachtgevers inzetten, mits de met het CBR overeengekomen inzet en beschikbaarheid volledig worden nagekomen. Artikel 4.1 van de ARVODI-2025 heeft betrekking op de vervanging van personen die voor de uitvoering van de opdracht zijn ingezet. Het daarnaast inzetten van dezelfde Uitzendkracht bij een andere opdrachtgever wordt niet aangemerkt als vervanging in de zin van dit artikel. De betreffende bepalingen blijven ongewijzigd.
221	Opzegtermijn NOK | Nv1 1 Antwoord nr. 66	Uw antwoord gaat ervan uit dat Opdrachtnemer de Uitzendkracht na beëindiging elders kan inzetten. Dit is echter geen zekerheid en neemt het leegloprisico niet weg dat voortvloeit uit de arbeidsrechtelijke verplichtingen die Opdrachtnemer in het kader van de werving en selectie ten behoeve van het CBR jegens de Uitzendkracht aangaat. Bent u daarom bereid om bij tussentijdse beëindiging van een Nadere overeenkomst op initiatief van het CBR, zonder dat de aanleiding voor deze beëindiging aan Opdrachtnemer kan worden toegerekend, een minimale opzegtermijn van één maand te hanteren? Zo nee, kunt u toelichten hoe Inschrijvers het hieruit voortvloeiende leegloprisico in hun tarieven dienen te verdisconteren?	Zie het antwoord op vraag 219.