

CONVENANT TUSSEN UITZENDBUREAU SOLUTIONS EN GEMEENTE NIEUWKOOP

De ondergetekenden:

de publiekrechtelijke rechtspersoon **gemeente Nieuwkoop**, gevestigd aan Teylersplein 1 te 2441 LE Nieuwveen, (postadres Postbus 1 te 2460 AA Ter Aar), te dezen krachtens artikel 171 van de Gemeentewet rechtsgeldig vertegenwoordigd door burgemeester de heer R.-J. van Duijn, handelend ter uitvoering van het besluit van burgemeester en wethouders van Nieuwkoop 2 december 2025.

hierna te noemen: “de Gemeente”

en

de besloten vennootschap **Uitzendbureau Solutions B.V.**, statutair gevestigd te De Lier, kantoorhoudend te De Lier, Jogchem van der Houtweg 8c, ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder dossiernummer 27284993, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar directeur de heer Sezer Duygulu,

hierna te noemen: “Uitzendbureau Solutions”

hierna gezamenlijk te noemen: partijen

OVERWEGENDE DAT

- a. Arbeidsmigratie een niet meer weg te denken verschijnsel is in onze samenleving, veroorzaakt door een structureel tekort aan arbeidskrachten met Nederlandse nationaliteit en mede als gevolg van het vrij verkeer van mensen en goederen binnen de Europese Unie;
- b. Gemeente Nieuwkoop de ambitie heeft om goede en veilige huisvesting van internationale werknemers te faciliteren;
- c. Gemeente Nieuwkoop in 2025 de Beleidsvisie arbeidsmigranten heeft vastgesteld, waarbij de beleidsdoelstellingen van de gemeente Nieuwkoop zijn om arbeidsmigranten te laten deelnemen aan de samenleving en om uitbuiting, slechte huisvesting en overlast tegen te gaan;
- d. Gemeente Nieuwkoop te allen tijde haar publiekrechtelijke bevoegdheden behoudt en medewerking aan huisvestingsinitiatieven worden afgewogen tegenover andere belangen en het algemeen belang;

- e. Partijen hierbij het belang onderschrijven van de zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid van internationale werknemers om deel uit te maken van de Nederlandse samenleving, maar daarbij ook onderkennen dat zij een rol hebben om de internationale werknemers daartoe in staat te stellen en te faciliteren;
- f. Partijen de noodzaak zien van een goede samenwerking om zorg te dragen voor de inschrijving, huisvesting, begeleiding en integratie in de samenleving van internationale werknemers en dit willen vastleggen in een convenant;
- g. Partijen het als hun morele verplichting zien om fraude en uitbuiting bij verblijf en tewerkstelling van de arbeidsmigrant tegen te gaan.

KOMEN PARTIJEN HET VOLGENDE OVEREEN

A. DOEL

Het convenant heeft tot doel om, in samenwerking tussen de gemeente Nieuwkoop en werkgevers/verblijfsbieders/uitzendorganisaties, goede woon-, werk- en leefomstandigheden voor internationale werknemers te waarborgen door middel van heldere afspraken over registratie, huisvesting, informatievoorziening en het voorkomen van misstanden. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan de Beleidsvisie arbeidsmigranten.

B. DEFINITIES

In dit convenant wordt het volgende onder onderstaande begrippen verstaan:

1. Internationale werknemer: De persoon die vanuit een ander land dan Nederland, behorende tot de Europese Unie of behorende tot de zone waarvoor vrij verkeer van personen geldt, of die op grond van een tewerkstellingsvergunning in Nederland, legaal arbeid mag verrichten en naar Nederland komt met het oogmerk om (al dan niet tijdelijk) arbeid te verrichten. In spreektaal ook wel arbeidsmigrant genoemd.
2. BRP: Basisregistratie Personen. Bevat de persoonsgegevens van de inwoners van Nederland, waaronder personen vanuit het buitenland die langer dan vier maanden in Nederland komen wonen.
3. RNI: Registratie Niet-Ingezetenen. Bevat de verblijfsgegevens van de persoon in het thuisland, bedoeld voor onder andere personen die korter dan vier maanden in Nederland komen wonen, dan wel verblijven. Bij inschrijving in het RNI ontvangt de internationaal werknemer een Burgerservicenummer (BSN).
4. Nachtregister: Bevat de persoons- en verblijfsgegevens van personen die korter dan vier maanden in een gemeente komen wonen, dan wel verblijven en is aanvullend op de registratie in het RNI. Voor het verblijf wordt de geldende verblijfsbelasting betaald.

5. Verblijfsbieder: Het bedrijf, de werkgever of het uitzendbureau of meervoud daarvan dat/die huisvesting verzorgt voor internationale werknemers.
6. Huisvesting: De woon- of verblijfsruimte die door een verblijfsbieder specifiek voor internationale werknemers wordt ingezet of anderszins ter beschikking wordt gesteld.
7. Werkgever: De persoon of rechtspersoon (exclusief uitzendorganisaties) die overeenkomstig een arbeidsovereenkomst een internationale werknemer in dienst heeft.
8. Uitzendorganisatie: Een rechtspersoon die aangesloten is bij branchevereniging ABU of NBBU en overeenkomstig een arbeidsovereenkomst een internationale werknemer in dienst heeft.

C. ALGEMENE AFSPRAKEN

1. Dit convenant treedt in werking met ingang van de datum van ondertekening en wordt aangegaan voor een periode van een jaar en wordt telkens stilzwijgend met een jaar verlengd. Partijen zijn ieder afzonderlijk gerechtigd tot een (eenzijdige) opzegging van het convenant. Dit geschiedt tenminste 2 maanden voor de afloopdatum van het convenant.
2. Partijen evalueren jaarlijks de werking van dit convenant en kunnen zo nodig gezamenlijk besluiten tot bijstelling op onderdelen.
3. Wijzigingen in dit convenant zijn alleen met schriftelijke instemming van alle partijen mogelijk. Mondelinge afspraken zonder schriftelijke vastlegging zijn niet geldig.
4. Genoemde wet- en regelgeving, beleidsplannen en -visies alsmede eventuele bedragen die van toepassing zijn, worden automatisch vervangen door actualisaties. Dit wordt bij de jaarlijkse evaluatie kenbaar gemaakt.

D. REGISTRATIE EN INFORMATIE

1. Partijen faciliteren internationale werknemers om zich in te schrijven in de BRP (bij verblijf van langer dan vier maanden). Daarbij wordt aangesloten bij de landelijke initiatieven die ontstaan om inschrijving in BRP voor internationale werknemers te verbeteren.
2. Partijen treffen zodanige voorzieningen dat inschrijving van internationale werknemers in de BRP op efficiënte wijze kan plaatsvinden (met oog op het verlagen van de administratieve last), bijvoorbeeld door het in gebruik nemen van het platform arbeidsmigranten, het instellen van een vast inschrijfmoment of door inschrijving op locatie mogelijk te maken.

3. De Gemeente zorgt ervoor dat bij de inschrijving formulieren in eigen taal beschikbaar zijn. De verblijfsbieder zorgt ervoor dat bij de inschrijving iemand aanwezig is die als tolk/vertaler kan optreden.
4. De Gemeente zorgt voor een vast aanspreekpunt voor de verblijfsbieder en internationale werknemers ten aanzien van inschrijving in de BRP.
5. De Gemeente schrijft geen internationale werknemers in bij de BRP die voor een kortere periode dan vier maanden in Nederland verblijven.
6. Voor internationale werknemers die voor een kortere periode dan vier maanden in de gemeente Nieuwkoop verblijven, legt de Gemeente aan de verblijfsbieder verblijfsbelasting op, op grond van de 'Verordening op de heffing en invordering van verblijfsbelasting 2025', of een vervangende verordening indien hier sprake van is. De werkgever houdt een nachtregister bij voor internationale werknemers die korter dan 4 maanden in Nederland verblijven.
7. De verblijfsbieder verplicht zich om internationale werknemers te informeren over de volgende verplichtingen: aangifte van vestiging, aangifte van verhuizing en aangifte van vertrek naar het buitenland. Zij stimuleren internationale werknemers om zélf de daarvoor benodigde actie te ondernemen.
8. De verblijfsbieder stimuleert bij een (beoogd) verblijf van meer dan vier maanden ervoor dat de internationale werknemers zich inschrijven in de BRP en zich bij vertrek laten uitschrijven.
9. Bij aangifte van vestiging moet de internationale werknemer zich altijd persoonlijk legitimeren bij de gemeente. De verblijfsbieder kan zich door de internationale werknemer laten machtigen om verhuizing naar een ander adres c.q. gemeente dan wel bij vertrek naar het buitenland door te geven aan de gemeente.
10. Alle partijen verplichten zich om bij de noodzakelijke informatieverzameling, -opslag en -uitwisseling zich volledig te houden aan de bepalingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

11. Partijen wijzen de internationale werknemers actief op de bepalingen van de AVG en de rechten die de internationale werknemers in dat verband hebben.

E. KWALITEIT HUISVESTING

1. De huisvesting voldoet minimaal aan de meest actuele vereisten van het Keurmerk Stichting Normering Flexwonen (SNF) en waar mogelijk de eisen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Roemer norm).
2. De verblijfsbieder en de locatie dienen te zijn aangesloten bij en gecertificeerd door SNF.
3. Huisvesting voldoet aan de eisen van de Omgevingswet.
4. Huisvesting moet beschikken over huis- en gedragsreglement inclusief veiligheid en belangrijke telefoonnummers of websites in de taal van de aanwezige bewoners, welke op een goed zichtbare plaats wordt opgehangen.
5. De huisvesting mag alleen worden gebruikt voor huisvesting van internationale werknemers op basis van logies. De huisvesting is daarbij qua aard en inrichting niet geschikt voor kinderen of gezinnen. Het is dan ook niet toegestaan personen onder de 18 jaar in de voorziening te huisvesten.
6. Verblijfplaatsen mogen niet per etmaal aan twee verschillende huurders worden aangeboden. Dit geldt niet in gevallen waarin een internationale werknemer uitcheckt en de ruimte vervolgens op dezelfde dag aan een nieuwe internationale werknemer wordt verhuurd.
7. Internationale werknemers krijgen wanneer de werkgever eigenaar is van de woning of verblijfsruimte, altijd een zelfstandig huurcontract op basis van logies, los van het arbeidscontract. Onderdeel van het huurcontract is een opzegtermijn voor de verhuurder van minimaal één maand. Indien de verwachting is dat het verblijf korter dan vier maanden zal zijn, volstaat een opzegtermijn van minimaal 2 weken.

8. De werkgever of de uitzendorganisatie die zelf huisvesting biedt aan zijn werknemers, zal die werknemers nooit verplichten om van die huisvesting gebruik te maken; een eventuele wens van de werknemer om elders huisvesting te vinden of effectuering van die wens, zal geen gevolgen hebben voor de arbeidsrelatie.
9. De verblijfsbieder maakt sluitende afspraken met de gemeente over beheer (waaronder het opstellen van een beheer- en calamiteitenplan, digitaal toezicht op afstand, 24/7 fysiek beheer op locaties waar meer dan 100 internationale werknemers worden gehuisvest en het toezien op de veiligheid van de (tijdelijke) bewoners van het pand).
10. De verblijfsbieder maakt sluitende afspraken met de gemeente over het aanstellen van een contactpersoon voor omwonenden, gemeente, politie en andere hulpdiensten.
11. Uitzendorganisaties die gebruik maken van de huisvesting in de regio zijn aangesloten bij en gecertificeerd door de NBBU of ABU.
12. Uitzendorganisaties en werkgevers dragen zorg voor veilig en gezond vervoer van en naar het werk.
13. De verblijfsbieder is verantwoordelijk voor het bijhouden van een adequate financiële- c.q. huuradministratie.
14. De werkgever of de uitzendorganisatie die zelf huisvesting biedt aan zijn werknemers, zal hiervoor niet meer dan een redelijke huur vragen en zich hierbij houden aan de bepalingen van de Wet aanpak schijnconstructies 2015. De werkgever of de uitzendorganisatie mag in dit geval de maandelijkse huur verrekenen met het salaris van de werknemer tot een maximum van maximaal 25% van het geldende bruto minimumloon en slechts nadat de werknemer hiervoor schriftelijk volmacht aan werkgever heeft gegeven.
15. Verblijfsbieders committeren zich aan een inspanningsplicht om bestaande huisvesting op termijn te laten voldoen aan de in het convenant opgenomen uniforme basiskwaliteitseisen. Hiervoor geldt de volgende overgangsregeling: Voor alle bestaande huisvestingssituaties waarbij op 1 januari 2025 al sprake was van huisvesting aan internationale werknemers en dat niet voldoet aan de kwaliteits- en beheereisen zoals opgenomen in dit convenant, krijgt

de verblijfsbieder tot 1 januari 2027 de tijd om huisvesting aan de nieuwe kwaliteitseisen te laten voldoen. Gemeente Nieuwkoop vervult hierin een faciliterende rol.

16. Verblijfsbieders committeren zich aan de uniforme basiseisen voor het beheer van huisvesting internationale werknemers.
17. De verblijfsbieder stelt per complex een beheerplan op. Het beheerplan voldoet minimaal aan de volgende eisen:
 - a. De wijze waarop beheer, toezicht en bereikbaarheid (ook voor omwonenden) wordt georganiseerd;
 - b. Per complex is een meertalig huisreglement aanwezig, inclusief maatregelen, in geval dat (niet uitputtend): bij huurders/gebruikers het gebruik van hard- en/of softdrugs wordt geconstateerd; bij huurders/gebruikers structureel overmatig alcohol gebruik wordt geconstateerd; voertuigen van huurders/gebruikers foutief worden geparkeerd in het openbaar gebied in de directe nabijheid van de huisvestingslocatie; de huurders/gebruikers zwerfafval veroorzaken; de huurders/gebruikers geluidsoverlast (o.a. muziek, BBQ'en en open vuur) veroorzaken;
 - c. Er wordt voorzien in informatie over de wijze van afvalscheiding, telefoonnummers hulpdiensten, informatievoorziening over de gemeente in het kader van wonen, zorg, onderwijs en integratiemogelijkheden in de gemeente;
18. Internationale werknemers hebben in alle gevallen recht op een mate van bescherming bij ontslag of het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. In die gevallen biedt de verblijfsbieder een redelijke termijn aan om alternatieve huisvesting te vinden en spannen zij zich in om te voorkomen dat de ex-werknemer dakloos wordt.
Indien de arbeidsovereenkomst met de internationale werknemer eindigt, blijft de verblijfsbieder op grond van de in dit convenant overeengekomen zorgplicht gehouden om gedurende een periode van minimaal vier (4) weken aansluitend aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst passende huisvesting beschikbaar te houden.

Voor deze periode is de internationale werknemer een huurvergoeding verschuldigd. Deze huurvergoeding bedraagt:

- a. ten hoogste de huurprijs die gold tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst, of – indien geen huurprijs was overeengekomen – een redelijke en marktconforme huurprijs zoals bedoeld in de Wet aanpak schijnconstructies en passend binnen de normen van SNF en ABU/NBBU;
- b. wordt niet tussentijds verhoogd, behoudens wijzigingen die voortvloeien uit objectieve kostenstijgingen of indexeringen die vóór het einde van de arbeidsovereenkomst reeds in het huurbeleid van de verblijfsbieder waren vastgelegd;
- c. wordt niet op een wijze vastgesteld of verhoogd die als onevenredig of uitbuitend kan worden aangemerkt.

De verblijfsbieder draagt er zorg voor dat de internationale werknemer vóór ingang van deze nazorgperiode schriftelijk wordt geïnformeerd over de toepasselijke huurprijs en overige verblijfskosten. Deze bepaling laat onverlet dat de verblijfsbieder zich aantoonbaar inspant om, gedurende deze vier weken, de internationale werknemer te ondersteunen bij het vinden van alternatieve huisvesting en dakloosheid te voorkomen.

19. Indien werkgever Solutions aantoonbaar alle redelijke inspanningen heeft verricht om de werknemer huisvesting te bieden of te behouden of terugkeer naar het land van herkomst te faciliteren maar deze inspanningen niet hebben geleid tot daadwerkelijke huisvesting of terugkeer, wordt de werknemer geacht geen eigen woonvoorziening meer te hebben. Na afloop van deze termijn en bij feitelijke beëindiging van de huisvesting wordt de betrokkene aangemerkt als dak- of thuisloze in de zin van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). De gemeente Nieuwkoop draagt er zorg voor dat betrokkene(n), in overeenstemming met de afspraken binnen de Leidse regio, kan/kunnen worden toegelaten tot maatschappelijke opvang bij De Binnenvest. Dit artikel doet geen afbreuk aan de eigen verantwoordelijkheid van Solutions als werkgever, maar voorziet in een vangnet voor situaties waarin ondanks aantoonbare inspanningen van Solutions, geen huisvesting of terugkeer mogelijk blijkt.

F. ARBEIDSMIGRANT CENTRAAL

1. Werkgevers streven ernaar om dakloosheid onder internationale werknemers zoveel mogelijk te voorkomen. Dat doen zij door:

- a. Wanneer zij naast verblijfsbieder ook werkgever zijn, het arbeidscontract los te koppelen van het huurcontract.
 - b. Huurcontracten op te stellen met een opzegtermijn van één maand.
2. De Gemeente spant zich in zodat internationale medewerkers deel kunnen uitmaken van de lokale samenleving, daarin (afhankelijk van hun verblijfsduur en eigen wensen) voldoende kunnen integreren en de Nederlandse of Engelse taal kunnen leren. Zij doen dat door hiervoor zelf de benodigde faciliteiten aan te bieden, dan wel met derden afspraken te maken over het aanbieden van deze faciliteiten.
3. De Gemeente maakt gebruik van de MYinfoNLApp waarin internationale medewerkers in hun moedertaal terecht kunnen voor informatie over wonen, werken en verblijven in de regio.

G. GESCHILLENREGELING

In geval van enig geschil tussen Partijen ter zake de nakoming van de verplichtingen onder dit convenant, zullen Partijen (eerst) in overleg proberen het geschil in de minne op te lossen. Voorgaande laat onverlet het recht van elk der Partijen het geschil aan de burgerlijke rechter voor te leggen ter beslechting.

H. TOETREDING NIEUWE PARTIJEN

Het is mogelijk dat nieuwe partijen toetreden tot dit convenant. Nieuwe partijen worden alleen geweigerd, wanneer reeds bestaande partijen kunnen aantonen dat zij ernstig in hun belang worden geschaad door de toetreding. Het is daarbij aan de toetredende partij om desgevraagd aan te tonen dat zij in staat is de beleidsdoelen van het convenant volwaardig en compleet uit te voeren. Nieuw toetredende partijen zullen moeten instemmen met de doelstellingen en voorwaarden zoals opgenomen in dit convenant.

Aldus opgemaakt op 11 december 2025 te Nieuwkoop.

Solutions,

de gemeente Nieuwkoop,



Sezer Duygulu
(directeur)

Robbert-Jan van Duijn
(burgemeester)