

WIJ WILLEM ALEXANDER,
BIJ DE GRATIE GODS,
KONING DER NEDERLANDEN,
PRINS VAN ORANJE-NASSAU,
ENZ. ENZ. ENZ.

Ontwerpbesluit van

tot wijziging van het Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag in verband met het stapsgewijs afbouwen van de inhoudingsmogelijkheid op het minimumloon voor de betaling van huisvestingskosten

[KetenID W GK027645]

Op voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van datum
openlaten , nr. nr. invullen ;

Gelet op artikel 13, tweede lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van datum, nr.);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid van datum openlaten , nr. nr. invullen ,

HEBBEN GOEDGEVONDEN EN VERSTAAN:

Artikel I

In artikel 2a, eerste lid, onderdeel a, van het Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt "25%" vervangen door "20%".

Artikel II

In artikel 2a, eerste lid, onderdeel a, van het Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt "20%" vervangen door "15%".

Artikel III

In artikel 2a, eerste lid, onderdeel a, van het Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt "15%" vervangen door "10%".

Artikel IV

In artikel 2a, eerste lid, onderdeel a, van het Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt "10%" vervangen door "5%".

Artikel V

Artikel 2a van het Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag vervalt.

Artikel VI

1. Artikel I treedt in werking op 1 januari 2026.
2. Artikel II treedt in werking op 1 januari 2027.
3. Artikel III treedt in werking op 1 januari 2028.
4. Artikel IV treedt in werking op 1 januari 2029.
5. Artikel V treedt in werking op 1 januari 2030.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

Y.J. van Hijum

NOTA VAN TOELICHTING

Algemeen

1. Inleiding

In het Besluit op basis van [Artikel 2a Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag](#) is het maximale inhoudingspercentage voor de kosten van huisvesting vastgelegd die een werkgever, tegen voorwaarden, mag inhouden op het minimumloon van een werknemer.

Historie van de inhoudingsmogelijkheid voor huisvesting

In principe zijn alle inhoudingen op het wettelijk minimumloon (WML) verboden in 2017 door de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS).¹ Als uitzondering hierop is het wel mogelijk gemaakt voor werkgevers om werknemers, in de praktijk met name arbeidsmigranten, te helpen bij het verkrijgen van de elementaire voorzieningen huisvesting en zorg door de betaling van de kosten door middel van een inhouding op het WML toe te staan.

De toenmalige gedachte was dat voor arbeidsmigranten die voor het eerst naar Nederland komen, het kan helpen als zij ondersteuning krijgen bij het regelen van belangrijke zaken als huisvesting en zorg. Deze regeling is bedoeld om werkgevers te faciliteren. Zodat werkgevers bijdragen aan goede huisvesting voor werknemers, met name arbeidsmigranten, met bepaalde kwaliteitsstandaarden. Door deze regeling hebben werkgevers geen incassorisico's voor deze kosten.

Huidige voorwaarden van de inhoudingsmogelijkheid voor huisvesting

Aan de inhoudingsmogelijkheid voor huisvesting zijn voorwaarden gesteld. De voorwaarden voor de inhoudingsmogelijkheid voor huisvesting zijn:

- a. Er moet door de werknemer vooraf via een schriftelijke volmacht toestemming worden gegeven aan de werkgever om uit het minimumloon van de werknemer betalingen te verrichten voor de kosten voor huisvesting. De werknemer kan deze volmacht te allen tijde herroepen.
- b. Het bedrag voor de inhouding is gelimiteerd - tot enkel de kosten voor huisvesting - én gemaximeerd op het WML-gedeelte van het loon. Voor huisvesting mag maximaal 25 procent van het (bruto) WML verdiend door de desbetreffende werknemer worden ingehouden. Dit bedrag is opgebouwd uit 25 procent van het voor de werknemer geldende minimumloon.² Onder de kosten voor huisvesting worden de huurprijs, de kosten voor nutsvoorzieningen met een individuele meter en de servicekosten verstaan.
- c. De huisvesting moet van een woningcorporatie zijn of gecertificeerd zijn door te voldoen aan huisvestingsnormen uit een cao (in de praktijk is dat met een keurmerk van Stichting Normering Flexwonen of Agrarisch Keurmerk Flexwonen). Dit keurmerk moet in de cao van de gebonden werkgever opgenomen zijn. Uit een bescheiden³ moet blijken dat de huisvesting gecertificeerd is. Hiermee wordt beoogd een minimum kwaliteitsgarantie voor de huisvesting te bieden.

¹ Staatsblad 2016, 419.

² Dit bedrag hangt af van de arbeidsduur van de betreffende werknemer (hoeveel uren de werknemer feitelijk in de maand werkt) maal het geldende minimumuurloon.

³ Deze bescheiden moet aantonen dat de huisvesting van een woningcorporatie is of dat de huisvesting gecertificeerd is (zie Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag artikel 2a, derde lid).

Artikel 7: 626 Burgerlijk Wetboek schrijft voor dat het ingehouden bedrag zichtbaar moet zijn op de loonstrook.

Probleembeschrijving

In 2023 en 2024 is een verkenning uitgevoerd naar de inhoudingsregeling op het WML.⁴ In deze verkenning is de werking van de regeling beoordeeld; hoe de regeling werd ervaren door partijen, of de regeling de werknemer daadwerkelijk hielp en of er eventuele ongewenste effecten waren van de regeling.

Uit de verkenning werd duidelijk dat de inhoudingsmogelijkheid ertoe leidde dat werkgevers actief bijdroegen aan huisvesting voor arbeidsmigranten. Arbeidsmigranten werden hierdoor tot op zekere hoogte ontzorgd.

Maar uit de verkenning volgden ook nadelen van de regeling. De regeling werd in bepaalde gevallen als verdienmodel gebruikt. De inhoudingsmogelijkheid maximaliseert niet de huurprijs.⁵ De inhoudingsmogelijkheid kan worden gebruikt om zoveel mogelijk kosten te verhalen op arbeidsmigranten. Zo plegen werkgevers soms onafhankelijk van de daadwerkelijke kwaliteit van de huisvesting de maximale inhouding. Hierdoor kan de huurprijs hoger zijn dan het woningwaarderingssysteem toestaat. Dit terwijl de hoogte van de huurprijs normaliter afhankelijk zou moeten zijn van de kwaliteit, oppervlakte, locatie en voorzieningen van de woonruimte en gepercipieerde schaarste van huisvesting. Ook kan het zijn dat er bij werknemers die meer dan het WML verdienen een hoger bedrag ingehouden wordt, boven op het WML-gedeelte van het loon. Dit terwijl de kwaliteit van sommige huisvesting die prijs niet rechtvaardigt. Het is niet de bedoeling om aan de hand van de inhoudingsmogelijkheid een dergelijk verdienmodel in de hand te werken. Ook zorgt de inhoudingsmogelijkheid ervoor dat er toch nog een afhankelijkheidsrelatie bestaat tussen werknemer en werkgever. Volgend op de aanbevelingen van het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten is het de ambitie van het kabinet deze afhankelijkheid te doorbreken.

2. Hoofdpijnen van het voorstel

Op dit moment mag 25 procent van het (bruto) WML verdienen door de desbetreffende werknemer worden ingehouden ten behoeve van kosten voor huisvesting. Met de voorliggende wijziging wordt het maximale inhoudingspercentage voor huisvesting stapsgewijs afgebouwd met elk jaar 5 procentpunt. Per 1 januari 2030 zal dit inhoudingspercentage uiteindelijk op 0 procent uitkomen, waarmee de inhoudingsmogelijkheid voor huisvesting in 2030 wordt afgeschaft. Zie voor een schematische weergave van de wijzigingen van dit besluit onderstaande tabel.

⁴ Kamerstukken 29 861, nr. 156.

⁵ Bij reguliere huurcontracten in de sociale huur en middenhuursector geldt een maximale huurprijs op basis van het woningwaarderingssysteem (WWS). Arbeidsmigranten hebben echter niet altijd een regulier huurcontract met huurprijsbescherming. Het WWS geldt dan niet. In de uitzend-cao 2025 geldt vanaf 1 januari 2025 een prijs-kwaliteitssysteem voor het inhouden van huisvestingskosten van arbeidsmigranten. De hoogte van de huur wordt dan rechtstreeks gerelateerd aan de kwaliteit en locatie van de woning. Elke woning wordt beoordeeld aan de hand van een aantal kwaliteitspunten. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de grootte van een woonkamer en slaapkamer, maar ook over privacy; met hoeveel mensen wordt de douche of keuken gedeeld. Daarnaast kan een woning punten krijgen voor 'extra' kwaliteitsaspecten, zoals een goed energielabel of de aanwezigheid van een beheerder op een grootschalige locatie. Door het systeem worden uitzendbureaus gedwongen om prijs en kwaliteit beter tot elkaar te laten verhouden.

Nieuw maximum inhoudingspercentage	Ingangsdatum
20% van het WML	1 januari 2026
15% van het WML	1 januari 2027
10% van het WML	1 januari 2028
5% van het WML	1 januari 2029
De inhoudingsmogelijkheid vervalt.	1 januari 2030

Doel van dit besluit

De stapsgewijze afbouw van de inhoudingsmogelijkheid heeft twee doelen. Ten eerste beëindigt het een verdienmodel dat kan ontstaan door inhouden op het WML. Op dit moment staat de inhoudingsmogelijkheid werkgevers toe om standaard 25% in op het WML-gedeelte van het loon in te houden. Terwijl dit in de praktijk niet altijd wordt gerechtvaardigd door de geboden kwaliteit van de huisvesting. Het is niet de bedoeling een dergelijk verdienmodel in de hand te werken. Door stapsgewijze afbouw van de inhoudingsmogelijkheid zal de werkgever het incassorisico krijgen bij het aanbieden van huisvesting aan een werknemer. Dit verkleint het mogelijke verdienmodel van een werkgever die huisvesting aanbiedt aan een werknemer.

Ten tweede vermindert het de afhankelijkheid tussen werknemer en werkgever. Op dit moment kan door de inhoudingsmogelijkheid ongewenste afhankelijkheid van de werknemer van diens werkgever ontstaan. Zeker op het moment dat de werknemer de betekenis van de schriftelijke volmacht niet kent of zich niet bewust is dat met het afgeven van de schriftelijke volmacht huisvestingskosten worden ingehouden op het WML. Door afschaffing van de inhoudingsmogelijkheid voor huisvesting worden arbeid en huur strikter gescheiden.

Deze maatregel heeft tot slot tot doel dat de werknemer de vrije beschikking krijgt over het volledige WML. Het is vervolgens aan de werknemer om vrijelijk te beslissen hoe hij dit loon besteedt.

Stapsgewijze afbouw van de inhoudingsmogelijkheid

Door de stapsgewijze afbouw komt het incasso-risico voor de huisvestingskosten geleidelijk bij werkgevers te liggen. In het geval dat werkgevers de huisvestingskosten inhouden op het WML. Werkgevers en huisvesters kunnen zo wennen aan het aanbieden van huisvesting aan werknemers zonder dat zij de huurprijs kunnen inhouden op het WML. Door het stapsgewijs afbouwen van de inhoudingsmogelijkheid wordt werkgevers, huisvesters en sociale partners de tijd gegund om zich aan te passen. Zij kunnen dan maatregelen nemen om arbeidsmigranten de huisvestingskosten op een andere manier te laten betalen. Tussentijds zullen de gevolgen hiervan gemonitord worden door in gesprek te gaan met sociale partners, werkgevers en huisvesters.

3. Gevolgen (m.u.v. financiële gevolgen)

Werkgevers mogen stapsgewijs minder huisvestingskosten inhouden op het (bruto) minimumloon verdiend door de desbetreffende werknemer. Uiteindelijk zullen werkgevers na afschaffing geen huisvestingskosten meer mogen inhouden op het WML-gedeelte van het loon. Zonder inhoudingsmogelijkheid kunnen werknemers nog steeds huisvesting via de werkgever regelen. Of kan de werkgever de werknemer hierbij helpen. Alleen zal de betaling van de huisvestingskosten niet meer via een inhouding op het WML plaatsvinden. Dit zal via een andere transactie plaats moeten vinden. De betaling van de huisvestingskosten zal op reguliere manieren moeten plaatsvinden.

Met dit besluit tot stapsgewijze afbouw en afschaffing van de inhoudingsmogelijkheid worden niet alle problemen rondom het aanbieden van huisvesting aan werknemers door werkgevers opgelost. Het kabinet vindt het belangrijk dat werkgevers verantwoordelijkheid blijven nemen voor kwalitatief goede huisvesting voor hun werknemers. Al ingezet beleid kan bijdragen aan het mitigeren van de effecten van de stapsgewijze afbouw en afschaffing van de inhoudingsmogelijkheid. De inzet is om te zorgen voor goede kwaliteit van de huisvesting en voor huur(prijs)bescherming. Op deze wijze wordt goede huisvesting voor kwetsbare werknemers gerealiseerd. Zonder onnodig een wettelijke regeling in stand te houden die afhankelijkheid tussen werknemer en werkgever in de hand werkt. Dat bevordert gelijkheid tussen inwoners in Nederland, in lijn met het advies van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten genaamd 'Geen tweederangsburgers'.

Bij afschaffing van de inhoudingsmogelijkheid voor huisvesting en om de kwaliteit van de huisvesting, de huurprijs en de huurbescherming voor arbeidsmigranten te kunnen borgen, moet aan een viertal zaken gedacht worden.

a. Woningaanbod voor arbeidsmigranten

Werkgevers krijgen zonder automatische inhouding op het loon mogelijk meer incassorisico's. Werkgevers zullen hiermee mogelijk minder snel geneigd zijn huisvesting aan te bieden aan arbeidsmigranten. Hierdoor is er een risico dat het aanbod voor huisvesting daalt en de prijzen voor huisvesting stijgen. Daarnaast is er een behoefte aan nieuwe huisvesting voor arbeidsmigranten.

Het kabinet erkent dat op de huidige arbeidsmarkt en huurmarkt de werkgever een rol heeft bij passende huisvesting voor arbeidsmigranten die zij in dienst hebben. De werkgever kan een bemiddelde rol spelen. Dit moet echter niet leiden tot een afhankelijkheidsrelatie waar misbruik van kan worden gemaakt.

Om te zorgen voor de beschikbaarheid van meer tijdelijke huisvesting, wil dit kabinet onder andere bevorderen dat medeoverheden meer ruimte laten voor huisvesting op het eigen terrein van de werkgever. Het Rijk vindt het van belang dat gemeenten bij het opstellen van omgevingsplannen bekijken hoe huisvesting van arbeidsmigranten op eigen terrein mogelijk kan worden gemaakt en verkent de mogelijkheden om gemeenten hiertoe te stimuleren. Het wetsvoorstel 'Versterking regie volkshuisvesting' moet leiden tot meer grip op hoeveel, waar en voor wie wordt gebouwd. Met de inwerkingtreding van deze wet gaan gemeenten een volkshuisvestingsprogramma opstellen, waarbinnen ook specifieke aandacht moet zijn voor de woonbehoefte voor aandachtsgroepen, zoals arbeidsmigranten. Verwacht wordt dat gemeenten de opgave in regionaal verband afstemmen, en in het volkshuisvestingsprogramma ook het aandeel van de woonbehoefte van arbeidsmigranten in de woningbouwregio waartoe de gemeente behoort opneemt.

b. Gevolgen voor arbeidsmigranten

Door een apart huurcontract met een aparte factuur (inclusief storneringsmogelijkheid van een automatische incasso), krijgen arbeidsmigranten in potentie zelf meer zicht en grip op de huisvestingskosten waardoor de afhankelijkheid van de werkgever minder groot kan worden. Bij afschaffing is het echter de vraag of alle arbeidsmigranten in staat zullen zijn om effectief voor de eigen rechten op te komen. Bijvoorbeeld als de kwaliteit en/of de prijs van de huisvesting niet proportioneel is. Een werknemer, waaronder een arbeidsmigrant, moet zonder inhouding op het minimumloon huisvesting regelen. Flankerend beleid dat rekening houdt met dit beperkte doenvermogen van een groep arbeidsmigranten is dus hoe dan ook belangrijk. Het project Work in NL, wat betere ondersteuning (waaronder ook juridische ondersteuning) regelt voor arbeidsmigranten,

is een belangrijke stap hierin.⁶ In dat project zijn ook (onafhankelijke) huisvestingspartijen betrokken. Op die manier worden arbeidsmigranten geholpen bij het regelen van huisvesting in Nederland.

In het scenario dat arbeidsmigranten hun huisvesting verliezen en dakloos raken, moeten we als overheid snel optreden. Daarmee helpen we de kwetsbare, dakloze arbeidsmigrant en voorkomen we dat de situatie erger wordt. Met de uitvoering van het Plan van Aanpak kwetsbare dakloze EU-burgers zetten we hier in samenwerking met gemeenten en betrokken instanties op in.⁷

c. Huurbescherming voor arbeidsmigranten

Bij de huisvesting van arbeidsmigranten wordt vaak gebruik gemaakt van een huurovereenkomst ten behoeve van gebruik dat 'naar zijn aard van korte duur' is. Met een dergelijk huurcontract heeft de huurder geen huurbescherming bij beëindiging van de huur. Daarmee is er een risico dat arbeidsmigranten hun huisvesting verliezen. Zodra zij hun baan verliezen en de huur niet meer kunnen betalen. Het kabinet wil de huurbescherming en huurprijsbescherming van arbeidsmigranten verbeteren. Daarom komt er een wetsvoorstel om de huurbescherming van arbeidsmigranten te verbeteren.

d. Minimumkwaliteit garanderen

Het is belangrijk dat de kwaliteit van huisvesting voor arbeidsmigranten verbeterd wordt. Met de huidige bouwregelgeving bestaat een basisnorm voor de kwaliteit van huisvesting in het algemeen. Door de Wet goed verhuurderschap kan er een verhuurdervergunning worden afgegeven voor verhuur aan arbeidsmigranten. Hierdoor kunnen eisen gesteld worden. Zoals het maximaal aantal personen aan wie verhuurd mag worden. Of de voorzieningen die aanwezig moeten zijn voor het bereiden van voedsel en voldoende hygiëne.

Daarnaast bestaan er private keurmerken zoals SNF en AKF met een kwaliteitsnorm voor huisvesting. Die in de praktijk voor arbeidsmigranten gebruikt worden. Werkgevers die gebonden zijn aan een cao moeten na afschaffing van de inhoudingsmogelijkheid nog steeds gebruikmaken van een keurmerk als de betreffende cao dat voorschrijft. Voor werkgevers die arbeidskrachten ter beschikking stellen, geldt dat zij na de inwerkingtreding van de Wet toelating terbeschikkingstelling arbeidskrachten (Wtta) een keurmerk moeten toepassen bij het doen voorzien van huisvesting.⁸ Op de aanwezigheid van dit keurmerk wordt toezicht gehouden vanuit het normenkader van de Wtta. Op bovenstaande manieren wordt het bestaansrecht en de werking van de keurmerken gecontinueerd.

4. Uitvoering

De uitvoering van deze regeling berust bij werkgevers en huisvesters en via de werkgevers bij salarisadministrateurs. Dit zal nader worden aangevuld naar aanleiding van contacten met de praktijk.

5. Toezicht en handhaving

De Arbeidsinspectie is gevraagd een handhaafbaarheidstoets uit te voeren op dit concept-besluit.

⁶ Kamerstukken II, 2023/24, 29 861, nr. 125.

⁷ [Plan van Aanpak kwetsbare dakloze EU-burgers](#) | [Rapport](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

⁸ De verplichting om aan te sluiten bij een huisvestingskeurmerk geldt niet indien die betreffende huisvesting wordt aangeboden door een woningbouwvereniging, toegelaten als bedoeld in artikel 19, eerste lid van de Woningwet.

6. Financiële gevolgen

Deze wijziging heeft geen budgettaire gevolgen voor het Rijk. Werkgevers zullen geleidelijk steeds meer incassorisico's gaan lopen op huisvestigingskosten als zij huisvesting aanbieden voor hun werknemers.

7. Evaluatie

Periodieke monitoring aan de hand van gesprekken met betrokkenen in de praktijk, zoals sociale partners, werkgevers en huisvesters. Dit wordt nader vormgegeven naar aanleiding van gesprekken met de praktijk.

8. Advies en consultatie

Regeldruk

Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat het naar verwachting geen omvangrijke gevolgen voor de regeldruk heeft.

De administratieve lasten (het voldoen aan informatieverplichtingen voortvloeiend uit wet- en regelgeving van de overheid) en de inhoudelijke nalevingskosten (de kosten voor het kunnen voldoen aan de inhoudelijke verplichtingen zoals vastgelegd in wet- en regelgeving) vormen gezamenlijk de kosten die samenhangen met regeldruk. Het kabinet streeft er naar de regeldruk voor burgers, bedrijven en professionals terug te dringen. Bij de voorbereiding van deze AMvB is nagegaan of er sprake is van regeldrukeffecten.

De huidige wijziging raakt aan de mogelijkheid tot inhoudingen op het WML. Volgens het bepaalde in dit besluit gaat dit overigens niet om een verplichting aan werkgevers. Het staat werkgevers vrij de werknemer te helpen bij het voorzien in huisvesting. Alleen als zij deze ondersteuning aan hun werknemers verlenen, zorgt dat in de huidige situatie voor regeldruk. In de huidige situatie waarbij de werkgever kiest voor betaling via een inhouding op het WML op basis van een volmacht, dient de werkgever over een bescheiden te beschikken en deze op verzoek van de Arbeidsinspectie beschikbaar te stellen. Het gaat dan naast de schriftelijke volmacht – die reeds op basis van het Burgerlijk Wetboek verplicht is – om een bescheiden waaruit blijkt dat de verhuurder gecertificeerd is (indien van toepassing) of dat sprake is van een toegelaten instelling.

Het stapsgewijs afbouwen van de inhoudingsmogelijkheid kan ertoe leiden dat werkgevers de huisvestingskosten deels via de toegestane inhouding op het WML en deels op een andere manier innen. Huisvestingskosten boven de maximaal toegestane inhouding worden dan bijvoorbeeld via een automatisch incasso of een girale betaling geïnd. Indien de werkgever hiervoor kiest kan dit in de periode waarin het afgebouwd wordt, leiden tot meer administratieve lasten. Deze AMvB verplicht werkgevers echter niet tot deze werkwijze. Werkgevers kunnen zonder inhouding op het WML huisvesting voor de werknemer regelen. Als de werknemer dat wil.

Bij afschaffing van de inhoudingsmogelijkheid zal inhouden op het WML niet meer toegestaan zijn. Dit leidt tot een afname van de administratieve lasten. Immers, juist bij het inhouden op het WML geldt voor werkgevers extra regeldruk vanwege de bescheiden die de werkgever in zijn bezit moet hebben voor de Arbeidsinspectie. Door terug te vallen op de andere bestaande mogelijkheden tot innen van de kosten daalt derhalve de regeldruk.

9. Overgangsrecht en inwerkingtreding

De wijziging treedt in werking op 1 januari 2026. Elk kalenderjaar neemt het maximale inhoudingspercentage voor huisvesting stapsgewijs af met 5 procentpunt. Per 1 januari 2030 zal het maximale inhoudingspercentage voor huisvesting 0 procent bedragen en zal de inhoudingsmogelijkheid in zijn geheel worden afgeschaft.

Artikelsgewijze toelichting

Het verbod op inhoudingen op het minimumloon van artikel 13 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag kent een aantal uitzonderingen. Eén daarvan is geregeld in artikel 2a van het Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag. Dit artikel regelt onder welke voorwaarden de werkgever een inhouding mag verrichten op het minimumloon van de werknemer voor de betaling van huisvestingskosten. Zo dient de werknemer schriftelijke volmacht te verlenen, is het inhoudingsbedrag gelimiteerd en gemaximeerd en moet de huisvesting aan bepaalde kwaliteitseisen voldoen. Eén van die voorwaarden is dus dat de inhouding gemaximeerd is tot een bepaald percentage van het minimumloon van de werknemer. Op dit moment is dat 25% van het minimumloon verdiend door de desbetreffende werknemer. Dit besluit regelt dat dit percentage vanaf 1 januari 2026 jaarlijks wordt afgebouwd met 5 procentpunt en dat de inhoudingsmogelijkheid voor huisvestingskosten per 1 januari 2030 geheel komt te vervallen. Hiermee zullen dergelijke inhoudingen op het minimumloon vanaf laatstgenoemde datum verboden zijn op grond van artikel 13 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Zie voor een schematische weergave de tabel in het algemeen deel van de toelichting.

De verlagingen van het maximale inhoudingspercentage zijn onverkort van toepassing op lopende dienstbetrekkingen. Dit omwille van eenduidigheid en gelijke behandeling.

Omwille van transparantie, om in één oogopslag te kunnen zien wat – naar het geldend recht – maximaal mag worden ingehouden op het minimumloon voor huisvestingskosten, is gekozen voor de vormgeving van dit wijzigingsbesluit met voor elk nieuw percentage een aparte wijzigingsopdracht, met een aparte inwerkingtredingsdatum. Nieuwe percentages worden hiermee zichtbaar in het besluit.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

Y.J. van Hijum