



Fremsat den 5. oktober 2022 af beskæftigelsesministeren (Peter Hummelgaard)

Forslag

til

Lov om krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for ansatte

Kapitel 1

Lovens anvendelsesområde

§ 1. Loven finder anvendelse, når en arbejdsgiver stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte i Danmark.

Stk. 2. Loven finder ikke anvendelse, hvis en arbejdsgiver er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, der indeholder bestemmelser om boligforhold, og som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og gælder på hele det danske område.

Stk. 3. Loven finder ikke anvendelse, når en arbejdsgiver indkvarterer ansatte uden for landets kommunegrænser.

Stk. 4. Loven finder ikke anvendelse, når staten stiller tjenestebolig til rådighed for ansatte.

Stk. 5. §§ 3-10 finder ikke anvendelse i forbindelse med chaufførers regulære ugentlige hvil, der skal afholdes uden for køretøjet, jf. artikel 8, stk. 8, i køre- og hviletidsforordningen.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, hvordan en arbejdsgiver kan godtgøre over for Arbejdstilsynet, at betingelserne i stk. 2 er opfyldt.

Stk. 7. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler, som undtager brancher og indkvarteringsforhold fra loven, hvis anden lovgivning indeholder krav til boligforhold.

Kapitel 2

Arbejdsgivers forpligtelser ved indkvartering af ansatte

§ 2. En arbejdsgiver, som stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, skal sikre gode og tidssvarende boligforhold.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om, hvilke krav indkvarteringen skal opfylde efter stk. 1.

§ 3. En arbejdsgiver, som stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, skal udarbejde en indkvarteringsplan med oplysninger om indkvarteringen. Indkvarteringsplanen skal være udarbejdet senest ved indkvarteringsplanens påbegyndelse og skal opdateres, hvis forholdene for indkvarteringen ændrer sig.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal informere de indkvarterede ansatte eller en repræsentant for disse om indholdet af indkvarteringsplanen.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sikre, at indkvarteringsplanen er til rådighed for de indkvarterede ansatte og for Arbejdstilsynet enten fysisk eller elektronisk på arbejdspladsen senest ved indkvarteringsplanens påbegyndelse. Stiller et vikarbureau bolig til rådighed for én eller flere ansatte, skal vikarbureauet sørge for, at indkvarteringsplanen er tilgængelig på brugervirksomheden.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om krav til indkvarteringsplanen, herunder om opdatering af indkvarteringsplanen.

Kapitel 3

Arbejdstilsynets tilsyn

§ 4. Arbejdstilsynet kan føre tilsyn med, om arbejdsgiveren har udarbejdet en indkvarteringsplan og opfylder kravene hertil efter § 3, stk. 1-3, og regler udstedt i medfør af § 3, stk. 4.

§ 5. Arbejdstilsynet kan føre tilsyn med, om boliger, som arbejdsgiver har stillet til rådighed for én eller flere ansatte, overholder kravene i § 2, stk. 1, og regler udstedt i medfør af § 2, stk. 2.

§ 6. En arbejdsgiver og de ansatte skal efter anmodning fra Arbejdstilsynet give de oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsyn efter §§ 4 og 5.

Stk. 2. Arbejdstilsynet har uden retskendelse mod behørig legitimation til enhver tid adgang til den bolig, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for én eller flere ansatte, i det omfang, det er påkrævet, for at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn efter § 5. Politiet yder om fornødent bistand hertil.

Stk. 3. Arbejdstilsynet kan som led i udøvelse af tilsyn efter §§ 4 og 5 uden retskendelse kræve relevant dokumentation udleveret og foretage fotografiske optagelser. Arbejdstilsynet skal oplyse arbejdsgiveren og de indkvarterede

ansatte eller deres repræsentant om, hvilken dokumentation Arbejdstilsynet har indsamlet.

§ 7. Har en arbejdsgiver ikke udarbejdet en indkvarteringsplan eller opfyldt kravene hertil efter § 3, stk. 1-3, eller regler fastsat i medfør af § 3, stk. 4, kan Arbejdstilsynet påbyde arbejdsgiveren, at forholdene bringes i orden straks.

Stk. 2. Overholder en arbejdsgiver ikke kravene til boligen i medfør af § 2, stk. 1, eller regler fastsat i medfør af § 2, stk. 2, kan Arbejdstilsynet påbyde arbejdsgiveren, at forholdene bringes i orden straks eller inden for en frist.

§ 8. Arbejdsgiveren skal give Arbejdstilsynet meddelelse om, hvorledes påbud efter § 7, stk. 1 og 2, er efterkommet. Arbejdstilsynet fastsætter en rimelig frist for arbejdsgiverens meddelelse.

Stk. 2. Ved meddelelse efter stk. 1 skal arbejdsgiveren sikre, at de indkvarterede ansatte eller deres repræsentant inden fristens udløb er blevet gjort bekendt med indholdet af arbejdsgiverens meddelelse.

§ 9. Arbejdstilsynet må ikke over for arbejdsgiveren eller andre oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage eller indberetning om boligforhold.

Kapitel 4

Klageadgang

§ 10. Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til denne lov eller regler fastsat i medfør heraf kan indbringes for Arbejds miljølagenævnet inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 2. Klagen sendes til Arbejdstilsynet. Fastholder Arbejdstilsynet afgørelsen, videresendes klagen til behandling i Arbejds miljølagenævnet.

Stk. 3. Rettidig klage har opsættende virkning, indtil Arbejds miljølagenævnets afgørelse foreligger, eller nævnet bestemmer andet. Klager over afgørelser om indkvarteringsplanen efter § 7, stk. 1, og klager over forhold efter § 7, stk. 2, som skal udbedres straks, har ikke opsættende virkning.

Stk. 4. Afgørelser truffet af Arbejds miljølagenævnet kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Kapitel 5

Straf

§ 11. Med mindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes arbejdsgivere med bøde, hvis de:

- 1) Stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, der ikke opfylder lovens krav om gode og tidssvarende boligforhold i henhold til § 2.
- 2) Undlader at efterkomme et påbud efter § 7, stk. 1, om arbejdsgivers forpligtelser om en indkvarteringsplan i henhold til § 3, stk. 1 og 3.
- 3) Undlader at efterkomme et påbud efter § 7, stk. 2, om arbejdsgivers forpligtelser om boligforhold efter regler fastsat i medfør af § 2, stk. 2.

Stk. 2. Ved straffens udmåling skal det betragtes som en skærpende omstændighed:

- 1) At der er begået en særlig grov overtrædelse af stk. 1, nr. 1.
- 2) At der tidligere er afgivet påbud om det samme eller tilsvarende forhold.
- 3) At overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed.

Stk. 3. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

§ 12. I forskrifter, der udstedes i henhold til loven, kan beskæftigelsesministeren fastsætte straf i form af bøde for overtrædelse af bestemmelser i forskrifterne og for manglende efterkommelse af påbud i henhold til forskrifterne.

Kapitel 6

Ikrafttræden

§ 13. Loven træder i kraft den 1. januar 2024.

Kapitel 7

Ændringer i anden lovgivning

§ 14. I lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 712 af 20. august 2002, foretages følgende ændring:

1. § 5 ophæves.

§ 15. I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 2566 af 13. december 2021, som ændret ved § 3 i lov nr. 159 af 31. januar 2022, foretages følgende ændringer:

1. I § 5, stk. 1, nr. 8, ændres »§§ 5 og 6« til: »§ 6«.

2. I § 5, stk. 1, indsættes som nr. 9:

»9) Lov om krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for ansatte.«

§ 16. I lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, jf. lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017, som ændret ved § 50 i lov nr. 60 af 30. januar 2018 og § 3 i lov nr. 870 af 14. juni 2020, foretages følgende ændringer:

1. I § 9, stk. 1, indsættes som nr. 12:

»12) hvorvidt en arbejdsgiver er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, der indeholder bestemmelser om boligforhold, og som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og gælder på hele det danske område, jf. § 1, stk. 2, i lov om krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for ansatte.«

2. I § 9 indsættes som stk. 9:

»Stk. 9. Sager efter stk. 1, nr. 12, kan indbringes for Arbejdsretten af en lønmodtager, dennes lønmodtagerorganisation eller arbejdsgiver eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag, jf. dog § 13, stk. 1.«

Kapitel 8

Territorialbestemmelse

§ 17. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Lovforslagets baggrund
3. Lovforslagets hovedpunkter
 - 3.1. Krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte
 - 3.1.1. Gældende ret
 - 3.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.1.2.1. Lovens anvendelsesområde
 - 3.1.2.2. Krav til boligen ved indkvartering
 - 3.1.2.3. Indkvarteringsplan
 - 3.2. Tilsyn med boligforhold
 - 3.2.1. Gældende ret
 - 3.2.1.1. Kommunale tilsyn
 - 3.2.1.2. Arbejdstilsynets tilsyn
 - 3.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.2.2.1. Arbejdstilsynets tilsyn med indkvarteringsplan
 - 3.2.2.2. Reaktionsmuligheder ved tilsyn med indkvarteringsplan
 - 3.2.2.3. Arbejdstilsynets tilsyn med boligforhold
 - 3.2.2.4. Reaktionsmuligheder ved tilsyn med boligforhold
 - 3.2.2.5. Indberetninger om boligforhold til Arbejdstilsynet
 - 3.2.2.6. Klage
 - 3.2.2.7. Straf
 - 3.2.2.8. Strafudmåling
4. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven
5. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
6. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
7. Administrative konsekvenser for borgerne
8. Klimamæssige konsekvenser
9. Miljø- og naturmæssige konsekvenser
10. Forholdet til EU-retten
11. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
12. Sammenfattende skema

1. Indledning

Formålet med lovforslaget er at indføre generelle krav i lovgivningen om, at en arbejdsgiver, som stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte i Danmark, skal sikre gode og tidssvarende boligforhold, og at Arbejdstilsynet fører tilsyn hermed. Lovforslaget udmønter ét af elementerne fra ”Aftale om en ny reformpakke for dansk økonomi - Hurtigere i job, et stærkere arbejdsmarked, investeringer i fremtiden og innovative virksomheder”, som blev indgået den 21. januar 2022 mellem regeringen (Socialdemokratiet), Dansk Folkeparti, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre og Kristendemokraterne.

Med lovforslaget indføres der et generelt krav om, at en arbejdsgiver, som stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, skal sikre gode og tidssvarende boligforhold. De nærmere krav til boligen vil blive fastsat ved bekendtgørelse. Arbejdsgiver skal desuden udarbejde en indkvarteringsplan med nærmere oplysninger om boligens forhold, adresse

for indkvartering, antal beboere m.v. Indkvarteringsplanen skal være tilgængelig på arbejdspladsen. Arbejdstilsynet vil føre tilsyn med, om indkvarteringsplanen er udarbejdet og få mulighed for at føre tilsyn med de boliger, som arbejdsgiverne stiller til rådighed for ansatte.

2. Lovforslagets baggrund

Den frie bevægelighed inden for EU har betydet, at udenlandske arbejdstagere i stigende omfang kommer til Danmark for at arbejde enten som ansatte hos en dansk arbejdsgiver eller som udstationerede ansatte hos en udenlandsk virksomhed, som midlertidigt leverer en tjenesteydelse i Danmark.

Dette har samtidig betydet, at der, bl.a. i forbindelse med en række sager i de senere år, er kommet øget fokus særligt på udenlandske ansattes indkvarteringsforhold, når de bor og arbejder i Danmark enten som vandrende arbejdstagere eller som udstationeret arbejdskraft. Der er således set eksempler, hvor udenlandske arbejdstagere har boet under uacceptable

forhold, hvor forholdene ikke lever op til en acceptabel og nutidig dansk boligstandard, fx med hensyn til toiletforhold, håndvask, varme, boligareal m.v. En række af sagerne har også været omtalt i medierne, fx indkvartering af srilankanske og filippinske chauffører i containere i Padborg, rumænske byggearbejdere indkvarteret i forbindelse med et byggeri i Holbæk, og indkvartering af kinesiske kokke i baglokaler i tilknytning til restauranten.

Den tværministerielle arbejdsgruppe om sårbare udenlandske arbejdstagere, som var forankret i Beskæftigelsesministeriet, havde til opgave at se på initiativer til beskyttelse af og bistand til sårbare udenlandske arbejdstagere og retsforfølgning af bagmændene. Arbejdsgruppen offentliggjorde sine anbefalinger i en afrapportering i september 2021 og heriblandt var en anbefaling om at indføre krav i lovgivningen om, at arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for ansatte, skal sikre de ansatte tidssvarende og ordentlige boligforhold.

Anbefalingen er en del af ”Aftale om en ny reformpakke for dansk økonomi - Hurtigere i job, et stærkere arbejdsmarked, investeringer i fremtiden og innovative virksomheder”, som blev indgået den 21. januar 2022 mellem regeringen (Socialdemokratiet), Dansk Folkeparti, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre og Kristendemokraterne.

Da covid-19-pandemien og restriktionerne i Danmark var på deres højeste, kom der et yderligere fokus på ansattes indkvarteringsforhold, da det efter sundhedsmyndighedernes vurdering havde betydning for sundheden og smitteforebyggelsen på den enkelte arbejdsplads og i samfundet generelt, hvordan de ansatte boede, særligt hvis de ansatte var indkvarteret af arbejdsgiveren i samme bolig. Således var der eksempler på smitteudbrud med covid-19 blandt udenlandske ansatte på slagterier og byggepladser, hvor de udenlandske ansatte var indkvarteret samme sted.

Der blev på den baggrund midlertidigt indført lovgivning (lov om forebyggelse af smitte med covid-19, når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte) med krav om, at arbejdsgivere, som stillede bolig til rådighed for ansatte, skulle sikre en række mindstekrav til boligens indretning og rengøring m.v., med det formål at forebygge smitte med covid-19. Kravene i den midlertidige lov var baseret på de anbefalinger og retningslinjer, som Sundhedsstyrelsen udarbejdede om forebyggelse af smittespredning med covid-19 blandt ansatte, som var indkvarteret af arbejdsgiveren. Efter loven skulle en arbejdsgiver bl.a. sikre, at boligen opfyldte krav om, at toilet- og bade faciliteter samt spise- og køkkenfaciliteter skulle være til rådighed for beboerne.

Arbejdsgivere skulle udarbejde en plan for smitteforebyggelsen i boligerne, og planen skulle være til rådighed på arbejdspladsen, så Arbejdstilsynet kunne føre tilsyn med planen. Hvis Arbejdstilsynet konstaterede, at planen ikke var udarbejdet eller var mangelfuld, ville arbejdsgiveren få et påbud om at udarbejde en fyldestgørende plan, og samtidig blev bopælskommunen underrettet med henblik på, at kom-

munen kunne foretage et eventuelt tilsyn i boligen. Kommunen fik hjemmel til at føre tilsyn med de konkrete boligforhold, til at påbyde arbejdsgiveren at bringe boligforholdene i overensstemmelse med de fastsatte minimumskriterier, og til at påbyde, at arbejdsgiveren genhusede de ansatte, hvis de påbudte foranstaltninger ikke umiddelbart kunne gennemføres, og det blev fundet nødvendigt. Hvis påbud fra kommunen ikke blev efterkommet, kunne arbejdsgiveren straffes med bøde. Loven (lov om forebyggelse af smitte med covid-19, når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte) blev vedtaget den 2. februar 2021 med udløb den 1. juli 2021. På baggrund af den fortsatte smitterisiko med covid-19 blev loven forlænget til den 1. november 2021. Loven er dermed ikke længere gældende, og der er således ikke generelt gældende regler om krav til boligforhold, som en arbejdsgiver stiller til rådighed, eller tilsyn hermed.

3. Lovforslagets hovedpunkter

3.1. Krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte

3.1.1. Gældende ret

I Danmark er der i dag ikke generelle regler med krav til de boligforhold, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for sine ansatte. Der findes dog særlovgivning i nogle enkelte brancher, som bl.a. lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. (medhjælperloven), der i § 5 fastsætter, at en lønmodtager, som skal have logi som en del af lønnen, skal have gode og tidssvarende boligforhold. Arbejdsgiveren skal sørge for rent sengelinned og håndklæder.

Derudover er der regler om chaufførers indkvartering under deres regulære ugentlige hvil, der skal afholdes uden for køretøjet, jf. artikel 8, stk. 8, i forordning (EF) nr. 561/2006 (køre- og hviletidsforordningen).

Artikel 8, stk. 8, stiller specifikt krav om, at der i indkvarteringen skal stilles passende sovefaciliteter og sanitære faciliteter til rådighed. Faciliteterne skal give den enkelte tilstrækkelig beskyttelse af privatlivets fred.

Kontrol med overholdelse af bestemmelserne på køre- og hviletidsområdet udføres i dag henholdsvis i forbindelse med politiets vejkontrol og Færdselsstyrelsens administrative virksomhedskontrol.

3.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

3.1.2.1. Lovens anvendelsesområde

For at sikre at ansatte, der indkvarteres af en arbejdsgiver, har gode og tidssvarende boligforhold, foreslås det, at der indføres generelle krav til indkvarteringen, når danske og udenlandske arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte i Danmark.

Det foreslås, at loven som udgangspunkt gælder for alle arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for én eller flere

ansatte, uanset branche, arbejdsområde eller varighed af indkvarteringen.

Det afgørende er, om arbejdsgiveren efter en konkret vurdering er den, der reelt har stillet boligen til rådighed for ansatte i tilknytning til ansættelsesforholdet og dermed også er nærmest til at sikre de ansattes indkvarteringsforhold. For at være ansvarlig efter loven skal arbejdsgiveren have en vis tilknytning til og indflydelse på, hvor de ansatte er indkvarteret og dermed også indkvarteringsforhold.

I den situation, hvor arbejdsgiveren ejer den bolig, som stilles til rådighed for én eller flere ansatte, eller hvis arbejdsgiveren lejer eller på anden måde, fx via en mellemand, organiserer en bolig til de ansatte, vil arbejdsgiveren være omfattet af loven. Er der alene tale om, at arbejdsgiver formidler en kontakt med en eller flere udlejere, anses arbejdsgiver ikke for at stille bolig til rådighed. Situationen, hvor de ansatte reelt selv har søgt for at finde deres bolig, vil heller ikke være omfattet af loven.

I de tilfælde, hvor et vikarbureau stiller bolig til rådighed for de ansatte, vil vikarbureauet være omfattet af forpligtelserne efter denne lov.

Det foreslås, at visse områder undtages fra lovens anvendelse i de tilfælde, hvor der allerede er etableret nogle faste rammer for indkvarteringen af de ansatte.

Det foreslås på den baggrund, at indkvartering på skibe og offshoreanlæg undtages fra loven, idet der allerede er etableret nogle fysiske rammer, som indkvarteringen foregår under på selve skibet eller offshoreanlægget, der adskiller sig væsentligt fra arbejde på landjorden.

Det foreslås desuden, at loven ikke finder anvendelse for ansatte i staten, som får stillet tjenestebolig til rådighed, herunder ansatte i folkekirken og forsvarret.

Baggrunden for, at ansatte i staten foreslås undtaget fra loven, er, at der allerede er etableret faste rammer for indkvarteringen af de ansatte, som må anses for at sikre gode og tidssvarende boligforhold.

Det foreslås, at lovens §§ 3-10 ikke finder anvendelse i forbindelse med chaufførers regulære ugentlige hvil, der skal afholdes uden for køretøjet, jf. artikel 8, stk. 8, i forordning (EF) nr. 561/2006 (køre- og hviletidsforordningen). Det vil betyde, at lovens bestemmelser om arbejdsgivers forpligtelse om at udarbejde en indkvarteringsplan, og Arbejdstilsynets tilsyn hermed, samt Arbejdstilsynets tilsyn med boligen ikke finder anvendelse, hvis en arbejdsgiver har indkvarteret en chauffør, som afholder sit regulære ugentlige hvil.

Chauffører, der afholder deres regulære ugentlige hvil, foreslås undtaget fra §§ 3-10, idet der i dag allerede er kontrol med overholdelse af bestemmelserne på køre- og hviletidsområdet, som udføres af politiet og Færdselsstyrelsen.

En arbejdsgivers indkvartering af chauffører under deres

regulære ugentlige hvil vil fortsat skulle overholde de materielle krav til indkvarteringen, som vil blive nærmere fastsat i en bekendtgørelse, jf. lovens § 2, stk. 2.

Det foreslås endvidere, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte regler, som undtager brancher og indkvarteringsforhold fra loven, hvis anden lovgivning indeholder krav til boligforhold.

Bemyndigelsen forventes eksempelvis anvendt i forhold til au pairs. Au pairs ophold i Danmark, herunder kravene til deres boligforhold, følger af eksisterende regulering på Udlændinge- og Integrationsministeriets område. Au pairs, som er indkvarteret og udelukkende udfører arbejde i arbejdsgivers private bolig, forventes at blive undtaget fra loven.

Det foreslås, at loven ikke finder anvendelse, hvis en arbejdsgiver er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, der indeholder bestemmelser om boligforhold. Overenskomsten skal være indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og gælde på hele det danske område. Virksomheder, som har indgået udenlandske overenskomster, vil således ikke have mulighed for at blive undtaget fra loven.

Det er således Beskæftigelsesministeriets vurdering, at overenskomster, der opfylder betingelserne i lovens § 1, stk. 2, er indgået af parter på et vist niveau, som vil være i stand til at fastlægge et passende beskyttelsesniveau vedrørende boligforhold, som kan begrunde, at loven, herunder bestemmelserne om Arbejdstilsynets tilsyn, ikke finder anvendelse.

Det foreslås, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, hvordan en arbejdsgiver kan godtgøre over for Arbejdstilsynet, at arbejdsgiveren er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som indeholder bestemmelser om boligforhold, og som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og gælder på hele det danske område.

Lovforslaget indeholder endelig en ændring af lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, hvor det foreslås, at Arbejdsretten får kompetence til at afgøre, hvorvidt en overenskomst er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og er gældende på hele det danske område, jf. lovforslagets § 1, stk. 2.

3.1.2.2. *Krav til boligen ved indkvartering*

Det foreslås, at en arbejdsgiver, som stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, skal sikre gode og tidssvarende boligforhold.

Det foreslås, at beskæftigelsesministeren får bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om, hvilke krav der skal være til indkvarteringen, når en arbejdsgiver stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte. Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse vil blive udmøntet i en bekendtgørelse, som vil indeholde de materielle krav til boligen, der skal være overholdt, når en arbejdsgiver stiller bolig til rådighed for

ansatte. Ved at fastsætte nærmere krav til boligforholdene i en bekendtgørelse bliver der mulighed for løbende at tilpasse og opdatere kravene til den boligstandard, der forventes at være gældende i det danske samfund.

De materielle krav til indkvarteringen, der vil blive fastsat ved bekendtgørelse, forventes bl.a. at omfatte krav til soverum samt toilet- og badefaciliteter. Det forudsættes, at der vil blive fastsat yderligere krav til indkvarteringen, når indkvarteringen er længerevarende (på 7 eller flere dage), da det vurderes, at ansatte i større omfang har behov for muligheden for privatliv og yderligere faciliteter, end hvis indkvarteringen varer under 7 dage.

Med den foreslåede lov skal boligforhold, som arbejdsgivere stiller til rådighed for én eller flere ansatte, være gode og tidssvarende under hele indkvarteringsperioden. Det bemærkes dog, at arbejdsgivere ikke har pligt til at føre løbende tilsyn med de ansattes indkvartering efter den foreslåede lov. Dette indebærer, at arbejdsgivere ikke kan ifalde strafansvar for opståede mangler ved boligen, som arbejdsgiveren ikke er blevet gjort bekendt med af de indkvarterede ansatte, eller hvis de opståede mangler alene skyldes de ansattes brug. Dette kan eksempelvis være, hvis bad eller toilet i boligen er blevet ødelagt som følge af de indkvarterede ansattes brug, herunder på grund af de indkvarterede ansattes manglende rengøring. Arbejdstilsynet vil dog fortsat kunne afgive påbud om udbedring af mangler ved boligen, selvom arbejdsgiveren ikke er gjort bekendt med de opståede mangler af de indkvarterede ansatte, eller hvis de opståede mangler alene skyldes de indkvarterede ansattes brug.

3.1.2.3. Indkvarteringsplan

Det foreslås, at arbejdsgivere, som indkvarterer én eller flere ansatte i en bolig, forpligtes til at udarbejde en indkvarteringsplan med oplysninger om indkvarteringen.

Formålet med indkvarteringsplanen er, at den vil give Arbejdstilsynet et indblik i, hvor arbejdsgivere indkvarterer sine ansatte, idet der i dag ikke findes et register eller lignende, hvor sådanne oplysninger kan tilgås. På baggrund af oplysningerne om bl.a. adresse for indkvarteringen i indkvarteringsplanen kan Arbejdstilsynet tage ud til boligen og føre et tilsyn.

Endelig kan en arbejdsgivers udarbejdelse af en indkvarteringsplan være med til at oplyse arbejdsgiveren nærmere om de krav, som skal være opfyldt, når denne indkvarterer ansatte i en bolig.

Arbejdsgiveren har metodefrihed til udarbejdelse af indkvarteringsplanen, men kan vælge at udfylde en skabelon for indkvarteringsplanen, som vil ligge tilgængelig på Arbejdstilsynets hjemmeside på dansk og engelsk. Skabelonen for indkvarteringsplanen kan udfyldes elektronisk eller fysisk. Den vil blive udarbejdet, således at arbejdsgiveren lettest muligt kan udfylde den.

Indkvarteringsplanen skal være udarbejdet senest ved ind-

kvarteringen påbegyndelse og skal opdateres af arbejdsgiver, såfremt forholdene for indkvarteringen ændrer sig. Det kan fx være i en situation, hvor der indkvarteres flere ansatte end oprindeligt angivet af arbejdsgiver i indkvarteringsplanen.

Arbejdsgiveren forpligtes desuden til at informere de indkvarterede ansatte eller en repræsentant for disse om indholdet af indkvarteringsplanen.

Arbejdsgiveren skal sikre sig, at indkvarteringsplanen er til rådighed for de indkvarterede ansatte og for Arbejdstilsynet enten fysisk eller elektronisk på arbejdspladsen senest ved indkvarteringen påbegyndelse. Dette skal medvirke til, at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn med, om indkvarteringsplanen er udarbejdet, og om Arbejdstilsynet vil føre et tilsyn med boligen, som arbejdsgiver stiller til rådighed for én eller flere ansatte. Indkvarteringsplanen skal være tilgængelig på enten dansk eller engelsk af hensyn til Arbejdstilsynets tilsyn.

Hvis et vikarbureau stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, skal vikarbureauet sørge for, at indkvarteringsplanen er tilgængelig på brugervirksomheden af hensyn til Arbejdstilsynets mulighed for at føre tilsyn med indkvarteringsplanen og af hensyn til vikarerne.

Det foreslås, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om krav til indkvarteringsplanen, herunder om opdatering af indkvarteringsplanen.

Kravene til indkvarteringsplanen, der vil blive fastsat ved bekendtgørelse, forventes at være oplysninger om arbejdsgiver, adresse for indkvarteringen, oplysninger om de indkvarterede ansatte mv. Desuden forventes indkvarteringsplanen at skulle indeholde oplysninger om boligens forhold og standard, jf. de materielle krav til boligen fastsat i medfør af lovforslagets § 2, stk. 2.

Når kravene til indkvarteringsplanen fastsættes administrativt vil reglerne herom kunne tilpasses hurtigt og fleksibelt, såfremt fx Arbejdstilsynets erfaringer med deres nye tilsynsopgave giver anledning til ændringer i indholdet af indkvarteringsplanen.

3.2. Tilsyn med boligforhold

3.2.1. Gældende ret

3.2.1.1. Kommunale tilsyn

Der er ikke i dag et tilsyn med, om de boligforhold, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for én eller flere ansatte, lever op til gode og tidssvarende boligforhold.

Efter byfornyelsesloven fører kommunerne tilsyn med, at boliger ikke udgør en sundheds- eller brandfare for beboerne, jf. § 75 i lov om byfornyelse og udvikling af byer (byfornyelsesloven). Tilsynet føres, når der ud fra bygningens beliggenhed, indretning eller andre forhold er mistanke om sundheds- eller brandfare.

Efter byfornyelseslovens § 75, stk. 2, skal der generelt ved vurderingen af, om boliger er forbundet med sundhedsfare særligt tages hensyn til, om boligerne yder tilfredsstillende beskyttelse mod fugt, kulde, varme og støj, om de har adgang til dagslys, om de har adgang til luftfornyelse, om de giver mulighed for tilstrækkelig opvarmning, og om de har et tilfredsstillende indeklima. Derudover ses der på, om boligerne har adgang til drikkevand, afløb for spildevand og adgang til toilet. Disse generelle krav, der ikke er nærmere definerede, er nogle grundlæggende forudsætninger, der skal være i alle boliger, jf. byfornyelseslovens § 75, stk. 3 og 4.

Kommunalbestyrelsen skal ved besigtigelse af boliger i forbindelse med tilsyn efter byfornyelsesloven iagttage reglerne i lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter (retssikkerhedsloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 1121 af 12. november 2019.

Efter retssikkerhedslovens § 5, stk. 1, skal parten, forud for gennemførelsen af en beslutning om iværksættelse af et tvangsindgreb, underrettes om beslutningen.

Efter retssikkerhedslovens § 5, stk. 2, skal underretningen ske skriftligt senest 14 dage, inden tvangsindgrebet gennemføres. Underretningen skal indeholde oplysninger om tid og sted for indgrebet, retten til at lade sig repræsentere eller bistå af andre efter forvaltningslovens § 8, hovedformålet med indgrebet og det faktiske og retlige grundlag for indgrebet efter forvaltningslovens § 24.

Efter retssikkerhedslovens § 5, stk. 3, kan parten inden for en af myndigheden fastsat frist fremsætte indsigelse mod den truffe beslutning. Fastholdes beslutningen, skal dette begrundes skriftligt over for parten, jf. forvaltningslovens § 24. Meddelelsen om fastholdelse af beslutningen skal gives inden eller senest samtidig med gennemførelsen af tvangsindgrebet.

Det følger af retssikkerhedslovens § 5, stk. 4, at reglerne om underretning af parten i lovens § 5, stk. 1-3, kan fraviges helt eller delvist, hvis en række nærmere opregnede betingelser er opfyldt. Fravigelse vil eksempelvis kunne ske, hvis øjemedet med tvangsindgrebets gennemførelse ville forspildes, såfremt forudgående underretning skulle gives, jf. retssikkerhedslovens § 5, stk. 4, nr. 1, eller hvis hensynet til parten selv taler for det eller partens rettigheder findes at burde vige for afgørende hensyn til andre private eller offentlige interesser, jf. retssikkerhedslovens § 5, stk. 4, nr. 2.

Efter retssikkerhedslovens § 5, stk. 5, kan myndigheden gennemføre det samlede tvangsindgreb uden forudgående underretning, hvis betingelserne efter § 5, stk. 4, for at undlade forudgående underretning, er opfyldt for en ikke uvæsentlig del af tvangsindgrebet.

Det følger desuden af retssikkerhedslovens § 5, stk. 6, at hvis en beslutning om iværksættelse af tvangsindgreb gennemføres uden forudgående underretning, jf. stk. 4 og 5, skal beslutningen samtidig med gennemførelsen af indgrebet

meddeles parten skriftligt og indeholde de i § 5, stk. 2, nr. 1-4, nævnte oplysninger. Beslutningen skal endvidere indeholde en begrundelse for fravigelsen af § 5, stk. 1-3, jf. forvaltningslovens § 24.

Efter retssikkerhedslovens § 5, stk. 7, kan en beslutning efter stk. 6 meddeles mundtligt, hvis hensynet til parten selv eller afgørende hensyn til andre private eller offentlige interesser taler for, at et tvangsindgreb gennemføres, inden myndigheden har haft lejlighed til at udarbejde en skriftlig begrundelse. Den, der har fået beslutningen meddelt mundtligt, kan forlange efterfølgende at få beslutningen meddelt skriftligt. En begæring herom skal fremsættes over for myndigheden inden 14 dage efter, at tvangsindgrebet er gennemført. Myndigheden skal besvare begæringen snarest muligt. Er begæringen ikke besvaret inden 14 dage efter, at myndigheden har modtaget begæringen, skal myndigheden underrette parten om grunden hertil samt om, hvornår begæringen kan forventes besvaret.

Hvis kommunalbestyrelsen på baggrund af tilsynet finder, at boligen er sundheds- eller brandfarlig for beboerne, kan kommunalbestyrelsen kondemner boligen, hvilket betyder, at der nedlægges forbud mod beboelse i bygningen, jf. byfornyelseslovens § 76. Kommunalbestyrelsen kan i forbindelse med kondemneringen udstede påbud til ejeren om afhjælpende foranstaltninger, der skal afhjælpe de problemer, der gør bygningen kondemneret, jf. byfornyelseslovens § 75 a. Kommunalbestyrelsen har også mulighed for at udstede påbud om nedrivning af hele eller dele af den kondemnerede bygning, jf. byfornyelseslovens § 77.

Efter byggeloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1178 af 23. september 2016 med senere ændringer, påser kommunalbestyrelsen, at loven efterkommes. Bliver kommunalbestyrelsen opmærksom på et ulovligt forhold i medfør af byggeloven, skal den søge forholdet lovliggjort, medmindre det er af ganske underordnet betydning.

3.2.1.2. Arbejdstilsynets tilsyn

Arbejdstilsynet fører tilsyn med, at arbejdsmiljøloven, og de regler, der er udstedt i medfør af denne, overholdes, og at arbejdet til enhver tid udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Tilsynet bliver foretaget på offentlige og private arbejdspladser i hele landet, og omfatter både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Endvidere fører Arbejdstilsynet tilsyn med overholdelsen af lovgivningen om røgfri miljøer og kapitel 2 i lov om elektroniske cigaretter m.v., jf. arbejdsmiljølovens § 79 a, stk. 1, og overholdelsen af anmeldelsespligten til Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) efter lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. § 7 e i lov om udstationering af lønmodtagere m.v.

Efter arbejdsmiljøloven har Arbejdstilsynet hjemmel til at træffe en række forskellige typer af afgørelser, når der konstateres forhold i strid med arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdstilsynet kan bl.a. afgive påbud med frist, straks påbud

og forbud. Sanktionen for overtrædelse af arbejdsmiljøloven er som udgangspunkt bøde.

Der er i dag ikke regler om gode og tidssvarende boligforhold, når en arbejdsgiver stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, herunder regler om Arbejdstilsynets tilsyn med ansattes boligforhold.

Arbejdstilsynet har efter de gældende regler således ikke hjemmel til at påbyde arbejdsgivere, at boligforhold for de indkvarterede ansatte eller forhold vedrørende indkvarteringsplan bringes i orden, og arbejdsgivere kan derfor ikke straffes i den forbindelse.

3.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

3.2.2.1. Arbejdstilsynets tilsyn med indkvarteringsplan

Med den foreslåede lov indføres der krav om, at arbejdsgivere, der stiller bolig til rådighed for ansatte, skal udarbejde en indkvarteringsplan. Formålet med indkvarteringsplanen er, at Arbejdstilsynet som led i kontrolbesøg på virksomheders arbejdssted kan få oplyst, hvilke ansatte der eventuelt har fået stillet en bolig til rådighed af arbejdsgiver, og hvor boligen er beliggende, således at Arbejdstilsynet kan tilrettelægge og gennemføre et tilsyn med boligforholdene.

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at det er hensigtsmæssigt, at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn med, om arbejdsgivere, der stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, overholder kravene om at udarbejde en indkvarteringsplan. Det skyldes, at der med den foreslåede lov ikke er krav om, at arbejdsgivere skal indberette, at de stiller bolig til rådighed for deres ansatte. Arbejdstilsynet vil derfor sjældent have mulighed for at udføre et effektivt tilsyn med boligforhold, før Arbejdstilsynet har set en indkvarteringsplan og talt med de indkvarterede ansatte og arbejdsgiver på deres arbejdssted som led i Arbejdstilsynets nuværende tilsyn med virksomheders overholdelse af arbejdsmiljøloven.

Arbejdstilsynets mulighed for at føre tilsyn med en indkvarteringsplan er derfor nødvendig for effektivt at sikre og føre tilsyn med boliger, hvor ansatte indkvarteres af deres arbejdsgiver.

Det foreslås på den baggrund, at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn med, om arbejdsgivere har udarbejdet en indkvarteringsplan og opfyldt kravene hertil efter § 3, stk. 1-3, og regler udstedt i medfør af § 3, stk. 4. Tilsynet med indkvarteringsplanen vil ske i forbindelse med Arbejdstilsynets almindelige tilsynsvirksomhed på arbejdspladser.

Det foreslås, at Arbejdstilsynet som led i udøvelsen af tilsyn med om en arbejdsgiver har udarbejdet en indkvarteringsplan, og opfylder kravene hertil, uden retskendelse kan kræve relevant dokumentation udleveret og foretage fotografiske optagelser. Indkvarteringsplanen er altid omfattet af den dokumentation, som Arbejdstilsynet kan kræve udleveret. Dette indebærer, at en arbejdsgiver efter anmodning

fra Arbejdstilsynet skal kunne fremlægge en indkvarteringsplan ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg på arbejdspladsen. I forbindelse med et tilsynsbesøg får arbejdsgiveren mulighed for at fremskaffe planen, fx elektronisk, men oplysningerne skal være Arbejdstilsynet i hænde senest ved afslutningen af tilsynsbesøget. Indkvarteringsplanen kan være i elektronisk eller fysisk form.

Det foreslås desuden, at arbejdsgivere og de ansatte efter anmodning fra Arbejdstilsynet skal give de oplysninger, der er nødvendige for, at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn med, om arbejdsgivere har udarbejdet en indkvarteringsplan og opfylder kravene hertil. Herved pålægges arbejdsgivere og de ansatte en pligt til at meddele oplysninger til Arbejdstilsynet, der er nødvendige for tilsynet med indkvarteringsplanen og kravene hertil. Sådanne oplysninger kan fx være, om de ansatte har fået stillet bolig til rådighed af deres arbejdsgiver, herunder om arbejdsgiveren har udarbejdet en indkvarteringsplan. Formålet med den foreslåede oplysningspligt er bl.a. at give Arbejdstilsynet mulighed for at undersøge, om oplysningerne i indkvarteringsplanen stemmer overens med de indkvarterede ansattes oplysninger.

3.2.2.2. Reaktionsmuligheder ved tilsyn med indkvarteringsplan

Hvis en arbejdsgiver ikke har udarbejdet en indkvarteringsplan, eller hvis indkvarteringsplanen er mangelfuld, foreslås det, at Arbejdstilsynet skal kunne påbyde arbejdsgiveren straks at udarbejde en indkvarteringsplan, som lever op til minimumskravene. Arbejdsgiveren skal underrette Arbejdstilsynet om, hvorledes påbuddet er efterkommet. Arbejdstilsynet meddeler skriftligt til arbejdsgiveren, hvornår og hvordan tilbagemelding skal ske.

Manglende efterkommelse af påbud om indkvarteringsplanen vil kunne straffes med bøde. Det vil fx være tilfældet, hvor Arbejdstilsynet har konstateret, at arbejdsgiveren ikke har efterkommet et påbud om at udarbejde en indkvarteringsplan.

Arbejdstilsynets tilsyn vil være risikobaseret, således at tilsynet med eventuel indkvartering af ansatte vil være fokuseret på de brancher, hvor der forudsættes at være de største udfordringer med ansattes boligforhold. Risikovurderingen vil bero på Arbejdstilsynets praksiserfaring med indsats mod social dumping, hvor praksiserfaringerne fra covid-19-tilsynsindsatsen bl.a. indikerede, at brancherne bygge- og anlæg, restauration, det grønne område og slagteriområdet, benyttede sig af udenlandsk arbejdskraft i væsentligt omfang.

3.2.2.3. Arbejdstilsynets tilsyn med boligforhold

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at der er behov for at udvide Arbejdstilsynets beføjelser som tilsynsmyndighed i forhold til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for deres ansatte, således at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn med, at de ansattes boligforhold er gode og tidssvarende. Til trods for de eksisterende regler og det kommunale tilsyn med om

boliger udgør en sundheds- eller brandfare for beboerne, er der set flere eksempler på, at særligt udenlandske ansatte er blevet indkvarteret af arbejdsgivere under forhold, som ikke har levet op til en sædvanlig og nutidig dansk boligstandard, og uden at der har kunnet gøres et ansvar gældende over for arbejdsgiveren.

Med lovforslaget vil Arbejdstilsynet få hjemmel til at føre tilsyn med, at de boliger, som arbejdsgiver har stillet til rådighed for én eller flere ansatte, overholder de materielle krav til boligen, som vil blive nærmere fastsat ved bekendtgørelse, jf. lovforslagets § 2, stk. 2. Arbejdstilsynet skal udelukkende føre tilsyn med, om reglerne i medfør af lovforslaget overholdes og skal således ikke tillægges kompetence i forhold til at føre tilsyn med de eksisterende regler om det kommunale tilsyn med boliger efter § 75 i byfornyelsesloven. Arbejdstilsynet vil heller ikke komme til at føre tilsyn med de boliger, hvor de ansatte selv har indlogeret sig uden arbejdsgivers medvirken.

I de tilfælde, hvor det er uklart, om der består et ansættelsesforhold og om arbejdsgiveren reelt har stillet bolig til rådighed, vil Arbejdstilsynet have behov for at afklare, om dette er tilfældet, inden Arbejdstilsynet kan få adgang til boligen for at føre tilsyn med boligforholdene. Afklaringen heraf kan ske gennem kontakt til arbejdsgiver eller de indkvarterede ansatte, fx ved at Arbejdstilsynet tager telefonisk eller fysisk kontakt til arbejdsgiveren og de ansatte og får bekræftet, at der er et ansættelsesforhold og at boligen er stillet til rådighed af arbejdsgiver, forinden Arbejdstilsynet går ind i boligen.

Arbejdstilsynet får med lovforslaget bemyndigelse til at føre tilsyn med boligen, når arbejdsgiver stiller bolig til rådighed for ansatte, og vil få mulighed for at påbyde, at forhold ved boligen, som ikke lever op til kravene, skal udbedres straks eller inden for en nærmere angivet frist.

Det følger af grundlovens § 72, at boligen er ukrænkelig, og at bl.a. husundersøgelse, hvor ingen lov hjemler en særegen undtagelse, alene må ske efter retskendelse.

Med lovforslaget vil der blive fastsat lovhjemmel til, at Arbejdstilsynet uden retskendelse kan få adgang til private boliger, der er stillet til rådighed af arbejdsgiveren for én eller flere ansatte, i det omfang, det er påkrævet, for at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn efter lovens § 5. Politiet yder om fornødent bistand hertil.

Adgang til boligen er nødvendig for, at Arbejdstilsynet kan føre et effektivt tilsyn med boliger, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte. Arbejdstilsynets tilsyn med boliger vil både ske på baggrund af stikprøvekontrol, hvis der konstateres mangler ved indkvarteringsplanen, eller hvis der i øvrigt er oplysninger, der gør det nødvendigt for Arbejdstilsynet at tilse boligen, fx på baggrund af indberetninger eller klager. Det vurderes på den baggrund, at Arbejdstilsynet har behov for adgang uden retskendelse til boliger, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte.

Ved husundersøgelser efter den foreslåede bestemmelse vil Arbejdstilsynet skulle iagttage reglerne i retssikkerhedsloven. Det forudsættes i den forbindelse, at Arbejdstilsynet i langt hovedparten af tilfælde vil have behov for at fravige udgangspunktet i retssikkerhedslovens § 5, stk. 2, hvorefter underretning skal ske skriftligt senest 14 dage, inden husundersøgelsen gennemføres, da øjemedet med husundersøgelsen ellers forspildes, jf. herved retssikkerhedslovens § 5, stk. 4, nr. 1. Det skal ses i lyset af, at formålet med lovforslaget er at sikre, at der ikke sker en udnyttelse af sårbare arbejdstagere, der bliver indkvarteret af en arbejdsgiver under utidssvarende og uacceptable forhold og at sikre, at myndighederne har mulighed for hurtigt og effektivt at gribe ind over for arbejdsgivere, som indkvarterer ansatte under sådanne forhold. Dette formål vil forspildes, hvis Arbejdstilsynet forudgående skal varsle arbejdsgivere og de indkvarterede ansatte om kontrolbesøget. Arbejdsgivere ville da kunne bringe indkvarteringen til ophør og eventuelt flytte de indkvarterede ansatte til en anden lokation, inden Arbejdstilsynets varslede besøg, hvormed arbejdsgiveren ville kunne undgå retsvirkninger (bl.a. påbud) som følge af Arbejdstilsynets tilsyn med de ansattes boligforhold. I tilfælde, hvor forholdene måtte tilsige, at der kan gives forudgående skriftlig underretning om tilsynsbesøget, vil Arbejdstilsynet underrette de ansatte og arbejdsgiveren i overensstemmelse med retssikkerhedslovens § 5, stk. 2.

Arbejdstilsynet vil skulle udvise størst mulig skånsomhed under gennemførelsen af tvangsindgrebet, jf. retssikkerhedslovens § 7. Dette gælder også den tidsmæssige udstrækning af tilsynet, så retten til privatliv påvirkes mindst muligt.

3.2.2.4. Reaktionsmuligheder ved tilsyn med boligforhold

Det foreslås, at der fastsættes hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan give arbejdsgiver et påbud om at få bragt boligforholdene i overensstemmelse med kravene, som nærmere vil blive fastsat ved bekendtgørelse. Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold bringes i orden straks eller inden for en frist. Arbejdstilsynet vil i vurderingen af, om der skal gives et påbud skulle overveje spørgsmålet om proportionalitet, indkvarteringslængde og hvordan det bedst muligt sikres, at de ansatte får stillet gode og tidssvarende boligforhold til rådighed. Arbejdsgivere, der ikke stiller gode og tidssvarende boligforhold til rådighed for sine ansatte, skal således kunne påbydes, at manglerne ved boligen udbedres hurtigst muligt.

Hvis Arbejdstilsynet vurderer, at der skal udstedes et påbud med frist, skal fristen være rimelig i forhold til de påbudte tiltag og vurderes ud fra behovet hos de indkvarterede ansatte og tiltagets omfang. Hvis arbejdsgiver lejer boligen af en tredjepart, og har stillet boligen til rådighed for sine ansatte, er det arbejdsgiver, der forpligtes til at efterkomme Arbejdstilsynets påbud.

Arbejdstilsynet kan påbyde, at et forhold bringes i orden straks, når formålet med afgørelsen ellers vil forspildes, eller når der er mulighed for, at påbuddet kan efterkommes med det samme eller inden for kort tid. Hvorvidt der skal træffes

afgørelse med frist eller ej, må Arbejdstilsynet vurdere efter de pågældende omstændigheder.

Arbejdsgiver skal give Arbejdstilsynet meddelelse om, hvorledes påbuddet er efterkommet. Arbejdsgiver har metodefrihed i forhold til at efterkomme påbuddet.

3.2.2.5. Indberetninger om boligforhold til Arbejdstilsynet

Det foreslås, at der fastsættes lovhjemmel til, at Arbejdstilsynet ikke må oplyse over for arbejdsgiveren eller andre, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage eller indberetning om boligforhold. Den foreslåede bestemmelse svarer til arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2.

Den foreslåede bestemmelse vurderes at kunne medvirke til at sikre, at lovens formål opnås, så ansatte, der får stillet bolig til rådighed af deres arbejdsgiver, sikres gode og tidsvarende boligforhold.

Dels vil ansatte, der ønsker at indgive en klage eller indberetning til Arbejdstilsynet om boligforhold, være sikret mod, at deres identitet videregives, hvilket vurderes at kunne medføre flere relevante indberetninger. Hermed kan bestemmelsen medvirke til at sikre et mere effektivt tilsyn. Endvidere vurderes det, at bestemmelsen er med til at skabe et sikkert rum for indberetninger af forhold, der strider mod loven og regler udstedt medfør heraf, og at ansatte sikres mod eventuelle negative konsekvenser ved at indgive klage.

Den foreslåede bestemmelse gælder for alle, der indgiver en klage eller indberetning om boligforhold. Naboer, fagforeninger m.v. vil således også være beskyttet mod at få videregivet deres identitet.

I relation til tilsynsopgaver efter lovforslaget betyder den foreslåede bestemmelse, at Arbejdstilsynets medarbejdere ikke må oplyse, om et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage eller indberetning, eller at Arbejdstilsynet har modtaget en klage eller indberetning. En anmodning om sådanne oplysninger behandles i givet fald efter reglerne i forvaltningsloven og offentlighedsloven.

3.2.2.6. Klage

Beskæftigelsesministeriet foreslår, at Arbejdstilsynets afgørelser i medfør af den foreslåede lov eller regler fastsat i medfør heraf, skal kunne påklages til Arbejdsretten.

Arbejdstilsynets påbud er afgørelser i forvaltningsretlig forstand, og det findes af hensyn til arbejdsgivers retssikkerhed hensigtsmæssigt med klagemulighed til højere instans.

Klagen skal indgives til Arbejdstilsynet inden 4 uger efter afgørelsen er meddelt arbejdsgiver. Dette er for at sikre, at Arbejdstilsynet får mulighed for remonstration af afgørelsen, inden sagen sendes til Arbejdsretten.

Det foreslås endvidere, at rettidig klage har opsættende virkning, indtil Arbejdsretten har afgjort klagen.

eller nævnet bestemmer andet. Det vil betyde, at en arbejdsgiver, så længe den rettidige klage har opsættende virkning, ikke vil være forpligtet til at efterkomme den påklagede afgørelse.

Bestemmelsen svarer til arbejdsmiljølovens § 81, stk. 3, således at klageadgangen over Arbejdstilsynets afgørelser i medfør af den foreslåede lov, behandles på samme måde som klager over afgørelser truffet i medfør af arbejdsmiljøloven.

Således vil klager over afgørelser med frist have opsættende virkning. Klager over afgørelser om indkvarteringsplanen efter § 7, stk. 1, og klager over forhold efter § 7, stk. 2, som skal udbedres straks, har dog ikke opsættende virkning.

Det forudsættes, at Arbejdstilsynet i særlige tilfælde kan anmode Arbejdsretten om, at en klage ikke tillægges opsættende virkning. Dette kan fx være i sager, hvor der konstateres grove overtrædelser af de materielle krav til boligen, og hvor hensynet til de indkvarterede ansatte tilsiger, at klagen ikke tillægges opsættende virkning.

Det foreslås desuden, at afgørelser truffet af Arbejdsretten ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed.

3.2.2.7. Straf

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at den mest virkningsfulde måde at sikre gode og tidsvarende boligforhold for ansatte, der indkvarteres af en arbejdsgiver, vil være, at arbejdsgiveren kan ifalde en bødestraf, såfremt krav til boligen efter loven og regler udstedt i medfør af loven ikke overholdes, eller ved manglende efterkommelse af påbud fra Arbejdstilsynet i henhold til loven.

På den baggrund foreslås det, at en arbejdsgiver, der stiller bolig til rådighed for ansatte, der ikke opfylder kravene til boligen efter loven og regler udstedt i medfør af loven, kan straffes med bøde. Det forudsættes, at det alene er grove overtrædelser af lovens krav om gode og tidsvarende boligforhold, der kan straffes med bøde uden forudgående udstedelse af påbud.

Derudover foreslås det, at arbejdsgivere, der undlader at efterkomme påbud fra Arbejdstilsynet vedrørende indkvarteringsplan eller boligens forhold, kan straffes med bøde.

Det forudsættes, at Arbejdstilsynet vil indgive politianmeldelse ved manglende efterkommelse af påbud samt ved grove overtrædelser af krav til boligen efter loven og regler udstedt i medfør heraf. Det forudsættes, at Arbejdstilsynet vil indgive politianmeldelse mod arbejdsgiver uden forudgående udstedelse af påbud i tilfælde af grove overtrædelser. Det kan fx være tilfældet, hvis Arbejdstilsynet har konstateret, at boligen er åbenbart uegnet til beboelse, fx hvis boligen mangler sanitære faciliteter, såsom toilet og rindende vand.

Det foreslås desuden, at der kan pålægges selskaber og an-

dre juridiske personer strafansvar efter reglerne i straffelovens kapitel 5.

3.2.2.8. Strafudmåling

Med den foreslåede lov forudsættes det, at bødeniveauet for formelle overtrædelser som udgangspunkt skal være 10.000 kr. Formelle overtrædelser af loven vil være overtrædelser af bestemmelser af ordensmæssig karakter, der ikke har direkte betydning for boligforholdene, dvs. bestemmelser vedrørende indkvarteringsplanen, og kravene hertil, som vil blive fastsat i bekendtgørelse.

For materielle overtrædelser af kravene til boligen forudsættes udgangspunktet at være en bøde på 25.000 kr. Det bemærkes, at de materielle krav til boligen om gode og tidsvarende boligforhold forudsættes fastsat i bekendtgørelse, som udstedes i medfør af lovens § 2, stk. 2.

Det foreslås, at straffen kan forhøjes, når der foreligger skærpene omstændigheder som beskrevet i de foreslåede bestemmelser i § 11, stk. 2, nr. 1 til 3, ved materielle overtrædelser af kravene til boligen. Det forudsættes, at straffen forhøjes med 10.000 kr. pr. strafskærpene omstændighed.

Således vil bødeniveauet ved særligt grove overtrædelser vedrørende krav til boligen kunne forhøjes med 10.000 kr. efter den foreslåede § 11, stk. 2, nr. 1. Det vil bl.a. omfatte tilfælde, hvor boligen, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte, lider af flere væsentlige mangler, eller hvor manglerne har medført sundheds- eller sikkerhedsmæssig fare for de indkvarterede.

Endvidere vil bøden til arbejdsgivere, der tidligere har modtaget påbud om det samme eller tilsvarende forhold, kunne forhøjes med 10.000 kr. efter den foreslåede § 11, stk. 2, nr. 2.

Herudover vil en forsætlig eller groft uagtsom overtrædelse betragtes som en skærpene omstændighed, således at bøden til arbejdsgivere forhøjes med 10.000 kr., jf. den foreslåede § 11, stk. 2, nr. 3. Det kan fx være i tilfælde, hvor arbejdsgiveren er vidende om, at boligen ikke lever op til gode og tidsvarende boligforhold eller bliver gjort opmærksom herpå uden at udbedre manglerne.

Fastsættelsen af straffen vil fortsat bero på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpene eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

4. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven

Behandling af personoplysninger er almindeligvis omfattet af databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

De oplysninger, der vil blive behandlet af Arbejdstilsynet

i forbindelse med tilsyn af arbejdsgivers indkvarteringsplan og tilsyn med boliger, er almindelige personoplysninger omfattet af databeskyttelsesforordningens artikel 6. I praksis er der tale om bl.a. navne, adresser og kontaktoplysninger, herunder telefonnumre og mailadresser. Det kan ikke afvises, at det også kan forekomme, at oplysninger, der vil blive behandlet i forbindelse med tilsyn af boliger, er følsomme oplysninger omfattet af databeskyttelsesforordningens artikel 9, såsom helbredsoplysninger og oplysninger om fagforhold.

De oplysninger, der vil blive behandlet af arbejdsgiverne i forbindelse med udarbejdelse og tilgængeliggørelse af indkvarteringsplanen, er almindelige personoplysninger omfattet af databeskyttelsesforordningens artikel 6. I praksis er der tale om bl.a. navne, adresser og kontaktoplysninger, herunder telefonnumre og mailadresser. Arbejdsgiverne vil videregive de i indkvarteringsplanen indeholdte oplysninger til Arbejdstilsynet samt de indkvarterede ansatte.

Efter databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, kan behandling af almindelige personoplysninger ske, hvis det er nødvendigt af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt. Efter databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra c, kan behandling af almindelige personoplysninger endvidere ske, hvis det er nødvendigt for at overholde en retlig forpligtelse, som påhviler den dataansvarlige.

Det følger desuden af databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 2, litra g, at behandling af følsomme oplysninger kan ske, hvis behandlingen er nødvendig af hensyn til væsentlige samfundsinteresser på grundlag af EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret og står i rimeligt forhold til det mål, der forfølges, respekterer det væsentligste indhold af retten til databeskyttelse og sikrer passende og specifikke foranstaltninger til beskyttelse af den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser.

Beskæftigelsesministeriet finder, at der – inden for disse rammer i forordningen – kan fastsættes nærmere, specifikke nationale regler i medfør af lovforslaget, for Arbejdstilsynets behandling af personoplysninger i forbindelse med tilsynet med arbejdsgivers indkvarteringsplan og tilsyn med boliger, samt arbejdsgiveres behandling af personoplysninger i forbindelse med udarbejdelse og tilgængeliggørelse af indkvarteringsplanen.

Herudover bemærkes det, at de dataansvarlige, dvs. henholdsvis Arbejdstilsynet og arbejdsgiverne, skal iagttage de øvrige bestemmelser i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven, herunder de grundlæggende principper i databeskyttelsesforordningens artikel 5.

5. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Forslaget forventes at medføre statslige merudgifter til Arbejdstilsynets tilsyn med arbejdsgivers indkvarteringsplan

og de ansattes boligforhold, som vil finansieres inden for den økonomiske ramme på 12 mio. kr. årligt fra 2024, som er fastsat i ”Aftale om en reformpakke for dansk økonomi” mellem regeringen (Socialdemokratiet), Socialistisk Folkeparti, Dansk Folkeparti, Radikale Venstre og Kristendemokraterne fra januar 2021. Indsatsen forudsætter it-udvikling i Arbejdstilsynet, som finansieres inden for den samlede ramme på 12 mio. kr. årligt.

Forslaget forventes ikke at medføre økonomiske konsekvenser for regionerne og kommunerne.

Forslaget forventes at medføre, at Arbejdstilsynet vil have administrative udgifter til at føre tilsyn med, om arbejdsgivere, som stiller boliger til rådighed for ansatte, har udarbejdet en indkvarteringsplan, og til at gennemføre tilsyn med boligen.

Forslaget forventes ikke at medføre implementeringskonsekvenser for regionerne og kommunerne.

Arbejdstilsynets eksisterende it-system skal udvikles til at understøtte indsamling og behandling af ny data om indkvartering af ansatte i boliger, så der kan gennemføres boligtilsyn, hvis der er grundlag herfor. Udviklingen sker efter Arbejdstilsynets moderniseringsprojekt, som forventes at erstatte det eksisterende system. Det forudsættes, at det nye it-system viderefører de eksisterende løsninger på digital sagsbehandling.

Lovforslaget medfører ikke krav om, at indkvarteringsplanen skal indsendes til Arbejdstilsynet, hvormed it-udviklingen ikke omfatter udvikling af et nyt register. Den nødvendige data vil blive indsamlet på tilsynsbesøg, bl.a. gennem mundtlig samtale med ansatte og arbejdsgiver, samt ved at få forevist indkvarteringsplanen, hvis den forefindes. Denne sagsbehandling er allerede digitaliseret i Arbejdstilsynets it-system, som videreføres med moderniseringsprojektet og videreudviklingen. It-systemet skal udvikles til at understøtte opbevaring og notering af relevante oplysninger, således at eventuelle afgørelser eller beslutninger om tilsynsbesøg i bolig kan træffes på et tilstrækkeligt oplyst grundlag, på samme måde som Arbejdstilsynets eksisterende it-system understøtter digital sagsbehandling i forhold til sager vedrørende arbejdsmiljøloven.

Endvidere skal Arbejdstilsynet udarbejde skabeloner til indkvarteringsplan, som arbejdsgiver kan hente fra Arbejdstilsynets hjemmeside. Dette vil også blive finansieret inden for rammen. I forbindelse med gennemførelse af tilsyn i boligen vil sagsgange som udarbejdelse og fremsendelse af besøgsrapport, partshøring og afgørelser kunne understøttes digitalt i Arbejdstilsynets it-system.

Ved udarbejdelsen af lovforslaget har de syv principper for digitaliseringsklar lovgivning været overvejet.

Lovforslaget lever op til princip 1 om enkle og klare regler, da lovforslaget er udformet med en klar skelnen mellem hovedregler og undtagelser i forhold til lovens anvendelses-

område, herunder om hvilke arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, der er omfattet af loven, og hvilke der ikke er omfattet.

I forbindelse med princip 2 om digital kommunikation, vurderes det, at krav om obligatorisk digital kommunikation ikke er hensigtsmæssigt at indføre, da det forventes, at Arbejdstilsynet ofte vil skulle kommunikere med udenlandske ansatte og virksomheder. Denne kommunikation er som udgangspunkt mundtlig, hvilket både gælder under og efter tilsynsbesøget, hvis der er behov for indsamling af yderligere oplysninger. Arbejdstilsynets tilsyn med indkvarteringsforhold som følge af lovforslaget vil ske som led i det nuværende tilsyn med overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdsgange og kommunikation er derfor allerede i videst mulig omfang automatiseret og digital, fx med autogenerering af breve og skabeloner til afgørelse. Det skyldes, at Arbejdstilsynets sagsgange i forbindelse med tilsyn og afgørelser efter arbejdsmiljøloven allerede er digital. Det bemærkes i den forbindelse, at lovforslaget forventes at medføre krav om, at arbejdsgiver angiver kontaktoplysninger i indkvarteringsplanen, herunder e-mailadresse, som vurderes at understøtte digital kommunikation, hvor det er muligt.

I forbindelse med princip 3 om automatisk sagsbehandling, vurderes det, at tilsyn med boligforhold kræver udøvelse af et fagligt skøn. Automatisk sagsbehandling anses derfor ikke for at være relevant for dette lovforslag. Det skal dog bemærkes, at Arbejdstilsynets sagsbehandling vil blive it-understøttet som beskrevet ovenfor vedrørende it-udvikling.

I forhold til princip 5 om tryk og sikker datahåndtering henvises der til afsnit 4 om forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

De øvrige principper for digitaliseringsklar lovgivning er ikke relevante.

6. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Det foreslås med lovforslaget, at en arbejdsgiver, som stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, skal sikre gode og tidssvarende boligforhold, jf. lovforslagets § 2, stk. 1. Lovforslaget indeholder hjemmel til ved bekendtgørelse at fastsætte minimumskrav til boliger, som arbejdsgivere stiller til rådighed for ansatte, jf. lovforslagets § 2, stk. 2. Minimumskravene forventes fastsat på et niveau, som afspejler et alment accepteret og nutidigt minimumsniveau for boliger i Danmark. De nye krav til boliger, der vil blive fastsat ved bekendtgørelse, vil kunne medføre merudgifter for erhvervslivet i forhold til de arbejdsgivere, som stiller en bolig til rådighed for ansatte, der ikke lever op til de nye krav.

Lovforslaget indeholder desuden hjemmel til at udstede bekendtgørelse, som indebærer administrative konsekvenser for erhvervslivet i forhold til de arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for ansatte, jf. lovforslagets § 1, stk. 6, og § 3, stk. 4. De administrative konsekvenser består bl.a. i, at

arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, skal udarbejde en indkvarteringsplan med oplysninger om indkvarteringen. Herunder skal Arbejdstilsynet føre tilsyn med, om arbejdsgiveren har udarbejdet en indkvarteringsplan og i øvrigt opfylder kravene.

De økonomiske og administrative konsekvenser ved lovforslagets bemyndigelsesbestemmelser vil blive nærmere vurderet i forbindelse med udmøntningen af bestemmelserne ved bekendtgørelse.

7. Administrative konsekvenser for borgerne

Med den foreslåede bestemmelse i § 6, stk. 2, har Arbejdstilsynet uden retskendelse til enhver tid adgang til den bolig, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for én eller flere ansatte, i det omfang, det er påkrævet for, at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn efter lovens § 5. Lovforslaget vil derfor medføre negative administrative konsekvenser for borgerne.

8. Klimamæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen klimamæssige konsekvenser.

9. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljø- og naturmæssige konsekvenser.

10. Forholdet til EU-retten

Et pålæg til arbejdsgivere om at opfylde en række krav til de boligforhold, som de stiller til rådighed for deres ansatte, som kan være vandrende eller udstationerede arbejdstagere, vurderes at være i overensstemmelse med TEUF's art. 45 om arbejdskraftens fri bevægelighed og TEUF's art. 56 om tjenesteydelseernes fri bevægelighed.

Selvom de krav, der stilles med lovforslaget, gælder uanset arbejdsgiverens og de ansattes nationalitet, er der en formodning for, at udenlandske arbejdstagere i højere grad end danske arbejdstagere vil få stillet bolig til rådighed af arbejdsgiveren og dermed vil være omfattet af lovforslaget. Derfor vil tiltag efter lovforslaget i praksis kunne være indirekte diskriminerende. Indirekte diskriminerende tiltag er efter EU-retten kun berettiget, hvis tiltaget kan begrundes i et lovligt hensyn, er egnet til at varetage hensynet og ikke går videre end nødvendigt. Foranstaltningen skal således være saglig og proportional for at være i overensstemmelse med EU-retten.

Kravene efter lovforslaget har til formål at sikre, at ansatte, der indkvarteres af en arbejdsgiver, har gode og tidssvarende boligforhold og sikre, at myndighederne har mulighed for at gribe ind over for arbejdsgivere, som indkvarterer ansatte under forhold, som ikke opfylder en acceptabel boligstan-

dard, fx i forhold til udenlandske ansatte, hvor der de senere år har været en række eksempler på, at udenlandske ansatte har været indkvarteret under uacceptable forhold.

Det er vurderingen, at de krav der med lovforslaget stilles til boliger, som stilles til rådighed for ansatte, herunder kravet om udarbejdelse af en plan for indkvarteringen og et myndighedstilsyn, er egnede til at sikre gode og tidssvarende boligforhold, når arbejdsgiver stiller bolig til rådighed. Det er ligeledes vurderingen, at tiltagene ikke går videre end nødvendigt, henset til at formålet, og at tiltagene samlet set er egnede til at sikre gode og tidssvarende boligforhold for ansatte, som får stillet bolig til rådighed af arbejdsgiveren. Med lovforslaget får beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om kravene til boligforhold og indkvarteringsplan, jf. § 2, stk. 2, og § 3, stk. 4. Udmøntningen af kravene til indkvarteringsplan og boligforhold vil blive foretaget i overensstemmelse med EU-retten, herunder proportionalitetsprincippet. På den baggrund vurderes lovforslaget at være inden for EU-rettens rammer.

I forhold til udenlandske virksomheder, som udstationerer ansatte til Danmark, foreslås en ændring af udstationeringslovens § 5, hvorefter udenlandske tjenesteydere bliver omfattet af "lov om krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for ansatte". Forslag til ændring af udstationeringsloven sker med afsæt i udstationeringsdirektivets art. 3, stk. 1, litra h, om "betingelser for arbejdsgiverens indkvartering, når den stilles til rådighed af arbejdsgiveren til arbejdstagere, der ikke er på deres faste arbejdssted", jf. direktiv 96/71/EF af 16. december 1996, som ændret ved direktiv 2018/957/EU.

11. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 28. juni 2022 til den 18. august 2022 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.: 3F, Advokatrådet, Akademikerne (AC), Arbejdsretten, Ankenævnet for ATP, Ankestyrelsen, ATP, Beskæftigelsesrådet (BER), Business Danmark, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Danmarks Frie Fagforening, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Erhverv, Dansk Metal, Danske Advokater, DI Byggeri, Dansk Industri (DI), Danske Regioner, Den Danske Dommerforening, Det Faglige Hus, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Frie Funktionærer, Foreningen Danske Revisorer, Forhandlingsfællesskabet, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), ITD Arbejdsgiver, Kommunernes Landsforening (KL), Kooperationen, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (Krif), Landbrug & Fødevarer, Lederne, Lærernes Centralorganisation, SMVdanmark, Udbetaling Danmark (UDK).

12. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Statslige merudgifter på 12 mio. kr. årligt fra 2024 til Arbejdstilsynets tilsyn.
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Arbejdstilsynet vil have administrative udgifter til tilsyn med, om arbejdsgivere, som stiller boliger til rådighed, har udarbejdet en indkvarteringsplan, og til at gennemføre tilsyn med boligen.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	De økonomiske konsekvenser ved lovforslagets bemyndigelsesbestemmelser vil blive vurderet i forbindelse med udmøntningen af bestemmelserne ved bekendtgørelse
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	De administrative konsekvenser ved lovforslagets bemyndigelsesbestemmelser vil blive vurderet i forbindelse med udmøntningen af bestemmelserne ved bekendtgørelse
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Arbejdstilsynet vil uden retskendelse have adgang til den bolig, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte. Lovforslaget vil derfor medføre negative administrative konsekvenser for borgerne.
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslagets krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for ansatte, vurderes at være i overensstemmelse med EU-retten. Udmøntningen af kravene vil blive foretaget i overensstemmelse med EU-retten, herunder proportionalitetsprincippet. Forslaget om at virksomheder, som udstationerer lønmodtagere til Danmark, vil blive omfattet af lovforslaget, vurderes ligeledes at være i overensstemmelse med EU-retten.	
Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/ Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	Ja	Nej X

*Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser**Til § 1*

Der findes på nuværende tidspunkt ikke generelle regler om krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte. Der findes i dag derfor heller ikke regler om anvendelsesområdet for sådanne regler.

Det følger af den foreslåede § 1, stk. 1, at loven finder

anvendelse, når en arbejdsgiver stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte i Danmark.

Det vil betyde, at loven som udgangspunkt gælder for alle arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, uanset branche, arbejdsområde og varigheden af indkvarteringen.

Om en arbejdsgiver må anses for at stille bolig til rådighed for ansatte, beror på en konkret vurdering.

Det afgørende er, om arbejdsgiveren efter en konkret vurdering er den, der reelt har stillet boligen til rådighed for

ansatte i tilknytning til ansættelsesforholdet og dermed også er nærmest til at sikre de ansattes indkvarteringsforhold. For at være ansvarlig efter loven, skal arbejdsgiver have en vis tilknytning til og indflydelse på, hvor de ansatte er indkvarteret og dermed også indkvarteringsforhold. Er der alene tale om, at arbejdsgiver formidler en kontakt med en eller flere udlejere, anses arbejdsgiver ikke for at stille bolig til rådighed.

Situationer hvor ansatte reelt selv har sørget for at finde deres bolig, vil ikke være omfattet af loven. Loven finder desuden ikke anvendelse ved indkvartering, der finder sted som led i frivilligt arbejde. Det kan fx være indkvartering, der finder sted i forbindelse med idrætsbegivenheder, kulturelle tiltag, herunder arbejde for festivaler og lignende.

Det følger af den foreslåede § 1, stk. 2, at loven ikke finder anvendelse, hvis en arbejdsgiver er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, der indeholder bestemmelser om boligforhold, og som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og gælder på hele det danske område.

Virkningen og formålet med den foreslåede bestemmelse er at undtage de arbejdsgivere for forpligtelserne efter loven, som er omfattet af en kollektiv overenskomst indgået på et vist niveau, og som på betryggende vis sikrer de ansatte gode og tidssvarende boligforhold.

Der tages med lovforslaget ikke stilling til, hvem der på et givent ansættelsesområde kan anses for at være de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. Det vil bero på en konkret vurdering, hvem der i konkrete tilfælde kan anses for at være de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark.

Med afgrænsningen af lovens anvendelsesområde vil virksomheder, som har indgået kollektive overenskomster med faglige organisationer i udlandet, ikke have mulighed for at blive undtaget fra loven.

Det følger af den foreslåede § 1, stk. 3, at loven ikke finder anvendelse, når en arbejdsgiver indkvarterer ansatte uden for landets kommunegrænser.

Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at indkvartering på skibe og offshoreanlæg ikke omfattes af loven. Baggrunden for bestemmelsen er, at der allerede er etableret nogle fysiske rammer, som indkvarteringen foregår under på selve skibet eller offshoreanlægget, der adskiller sig væsentligt fra arbejde på landjorden. Endvidere er indkvartering på skibe og offshoreanlæg reguleret i anden lovgivning.

Det følger af den foreslåede § 1, stk. 4, at loven ikke finder anvendelse, når staten stiller tjenestebolig til rådighed for ansatte.

Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at loven ikke finder anvendelse for ansatte i staten, som får stillet tjenestebolig til rådighed. Baggrunden for, at ansatte i staten undtages

fra loven er, at der allerede er etableret faste rammer for indkvarteringen af de statsligt ansatte, fx ved indkvartering i præsteboliger eller indkvartering i forsvaret, som må anses for at sikre gode og tidssvarende boligforhold.

Det fremgår af den gældende artikel 8, stk. 8, i forordning (EF) nr. 561/2006 (køre- og hviletidsforordningen), at der i indkvarteringen skal stilles passende sovefaciliteter og sanitære faciliteter til rådighed. Faciliteterne skal give den enkelte tilstrækkelig beskyttelse af privatlivets fred.

Det følger også af EU-Kommissionens fortolkningsbidrag til de enkelte bestemmelser i køre- og hviletidsforordningens artikler, at der skal afholdes regulære ugentlige hviletider på mindst 45 timer i passende kønsvenlig indkvartering med tilstrækkelige sovefaciliteter og sanitære faciliteter, og at de regulære ugehviler ikke lovligt kan afholdes i køretøjets kabine.

Det følger af den foreslåede § 1, stk. 5, at §§ 3-10 ikke finder anvendelse i forbindelse med chaufførers regulære ugentlige hvil, der skal afholdes uden for køretøjet, jf. artikel 8, stk. 8, i køre- og hviletidsforordningen.

Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at lovens bestemmelser om arbejdsgivers forpligtelse til at udarbejde en indkvarteringsplan, jf. § 3, stk. 1, og de øvrige forpligtelser i den forbindelse efter § 3, stk. 2-4, ikke finder anvendelse, hvis en arbejdsgiver har indkvarteret en chauffør, som afholder sit regulære ugentlige hvil. Arbejdstilsynets tilsyn efter §§ 4 og 5 vil ligeledes ikke blive ført, når en chauffør er indkvarteret af arbejdsgiver under sit regulære ugentlige hvil.

Arbejdsgivers indkvartering af chauffører under deres regulære ugentlige hvil vil fortsat skulle overholde de materielle krav til boligen, jf. regler udstedt i medfør af § 2, stk. 2, som vil blive nærmere fastsat i en bekendtgørelse.

Formålet med at undtage arbejdsgivere, som indkvarterer chauffører der afholder deres regulære ugentlige hvil, fra §§ 3-10 i denne lov, er, at der i dag allerede er kontrol med overholdelse af bestemmelserne på køre- og hviletidsområdet. Kontrol med overholdelse af bestemmelserne på køre- og hviletidsområdet udføres i dag henholdsvis i forbindelse med politiets vejkontrol og Færdselsstyrelsens administrative virksomhedskontrol.

Det følger af den foreslåede § 1, stk. 6, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, hvordan en arbejdsgiver kan godtgøre over for Arbejdstilsynet, at betingelserne i stk. 2 er opfyldt.

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse forudsættes anvendt til at fastsætte regler om, hvordan en arbejdsgiver kan godtgøre over for Arbejdstilsynet, at en arbejdsgiver er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, der indeholder bestemmelser om boligforhold, og som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og gælder på hele det danske område, jf. lovens § 1, stk.

2. Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse forudsættes desuden anvendt til at fastsætte regler om Arbejdstilsynets sagsbehandling i den forbindelse.

Det følger af den foreslåede § 1, stk. 7, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler, som undtager brancher og indkvarteringsforhold fra loven, hvis anden lovgivning indeholder krav til boligforhold.

Det vil fx kunne være tilfælde, hvor der allerede er særlovgivning om indkvarteringsforhold på et område, og hvor de generelle krav til indkvarteringsforhold efter reglerne fastsat i medfør af § 2, stk. 2, derfor ikke er egnede.

Bestemmelsen forudsættes bl.a. anvendt til at undtage au pairs fra loven, idet deres boligforhold allerede reguleres af lovgivning på Udlændinge- og Integrationsministeriets område.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.1.2.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til § 2

Efter gældende ret er der ikke krav til de boligforhold, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte som led i et ansættelsesforhold. Arbejdsgivere er dermed ikke pålagt pligter i forhold til kvaliteten og indretningen af den bolig, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for én eller flere ansatte. En arbejdsgiver kan således ikke efter de gældende regler gøres ansvarlig for ikke at følge eventuelle krav til indkvarteringen, herunder at sikre gode og tidssvarende boligforhold.

Det følger af den foreslåede § 2, stk. 1, at en arbejdsgiver, som stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, skal sikre gode og tidssvarende boligforhold.

Med den foreslåede bestemmelse vil en arbejdsgiver, der stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, være forpligtet til at sikre, at boligen lever op til en række materielle krav, der vil blive fastsat i medfør af den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse i § 2, stk. 2.

Det følger af den foreslåede § 2, stk. 2, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om, hvilke krav indkvarteringen skal opfylde efter stk. 1.

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse forudsættes anvendt til at fastsætte en række materielle krav til boligens indretning, som løbende kan tilpasses og opdateres i forhold til den boligstandard, der må forventes at være gældende i det danske samfund.

I det tilfælde, hvor indkvarteringen er kortvarig (under 7 dage), forventes følgende krav at blive stillet til indkvarteringen ved bekendtgørelse: Soverum med vindue, der kan åbnes, herunder skal den enkelte beboer have egen seng, mulighed for opbevaring af private genstande i et aflåseligt skab eller lignende, bord og stol og mindst et toilet og ba-

defaciliteter pr. 5 indkvarterede, som kan aflåses. Der skal desuden i indkvarteringen være elektricitet, varmt og koldt vand og mulighed for opvarmning og regulering af temperaturen.

Hvis indkvarteringen er længerevarende (på 7 eller flere dage), forventes følgende yderligere krav at blive stillet til indkvarteringen ved bekendtgørelse: Eget aflåseligt soverum med vindue, der kan åbnes, herunder skal den enkelte beboer have egen seng og adgang til køkken- og vaskefaciliteter og mulighed for at tørre tøj.

Hensynet til de yderligere krav ved en længerevarende indkvartering er, at det vurderes, at ansatte i større omfang har behov for muligheden for privatliv og yderligere faciliteter, end hvis indkvarteringen varer under 7 dage.

Ansatte anses for at være indkvarteret i 7 dage eller mere, når de skal bo i boligen, som arbejdsgiver stiller til rådighed, i 7 hverdage eller mere i en periode på 14 dage. Boligen, som arbejdsgiver har stillet til rådighed for ansatte, der fx er hjemme i egen bolig i weekenden, helligdage, ferie m.v., skal således også overholde de yderligere krav, der stilles ved længerevarende indkvartering, såfremt de ansatte bor i boligen i 7 hverdage i en periode på 14 dage.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.1.2.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til § 3

Der er i dag ikke gældende regler om, at en arbejdsgiver er forpligtet til at udarbejde en indkvarteringsplan, når arbejdsgiveren stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte.

Det følger af den foreslåede § 3, stk. 1, at en arbejdsgiver, som stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, skal udarbejde en indkvarteringsplan med oplysninger om indkvarteringen. Indkvarteringsplanen skal være udarbejdet senest ved indkvarteringsens påbegyndelse og skal opdateres, hvis forholdene for indkvarteringen ændrer sig.

Formålet med den foreslåede bestemmelse om en forpligtelse for arbejdsgiver til at udarbejde en indkvarteringsplan er, at den vil give Arbejdstilsynet viden om, hvor arbejdsgivere indkvarterer sine ansatte, da der i dag ikke findes et register eller lignende, hvor sådanne oplysninger kan tilgås. På baggrund af oplysningerne om bl.a. adresse for indkvarteringen i indkvarteringsplanen kan Arbejdstilsynet tage ud til boligen og føre et tilsyn.

Samtidig kan indholdet af indkvarteringsplanen eller arbejdsgiverens manglende udarbejdelse heraf give Arbejdstilsynet en indikation om, at der bør føres et tilsyn med boligen, som arbejdsgiver stiller til rådighed.

Endelig kan arbejdsgivers udarbejdelse af indkvarteringsplanen være med til at oplyse arbejdsgiveren nærmere om de krav, som skal være opfyldt, når denne indkvarterer ansatte

i en bolig og dermed medvirke til, at arbejdsgiveren sikrer gode og tidssvarende boligforhold.

Planen skal opdateres, såfremt forholdene for indkvarteringen ændrer sig, fx hvis antallet af indkvarterede ansatte ændrer sig, eller hvis de ansatte indkvarteres på en ny adresse. Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse i § 3, stk. 4, forudsættes anvendt til at fastsætte nærmere regler om krav til opdatering af indkvarteringsplanen.

Det følger af den foreslåede § 3, stk. 2, at en arbejdsgiver skal informere de indkvarterede ansatte eller en repræsentant for disse om indholdet af indkvarteringsplanen.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er, at de ansatte bliver informeret om indholdet af indkvarteringsplanen og får mulighed for at sammenholde indkvarteringsplanen med de faktiske forhold og eventuelt gå i dialog med arbejdsgiveren herom.

Det følger af den foreslåede § 3, stk. 3, at en arbejdsgiver skal sikre, at indkvarteringsplanen er til rådighed for de indkvarterede ansatte og for Arbejdstilsynet enten fysisk eller elektronisk på arbejdspladsen senest ved indkvarterings påbegyndelse. Stiller et vikarbureau bolig til rådighed for én eller flere ansatte, skal vikarbureauet sørge for, at indkvarteringsplanen er tilgængelig på brugervirksomheden.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er at forpligte arbejdsgiver til at sørge for, at indkvarteringsplanen er til rådighed, således at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn med, om den er udarbejdet og om den eventuelt giver anledning til et boligtilsyn. Indkvarteringsplanen skal være tilgængelig på enten dansk eller engelsk af hensyn til Arbejdstilsynets tilsyn.

Hvis et vikarbureau stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, skal vikarbureauet sørge for, at indkvarteringsplanen er tilgængelig på brugervirksomheden af hensyn til Arbejdstilsynets mulighed for at føre tilsyn med indkvarteringsplanen og af hensyn til de udsendte vikarer.

Det følger af den foreslåede § 3, stk. 4, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om krav til indkvarteringsplanen, herunder om opdatering af indkvarteringsplanen.

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse forudsættes anvendt til at konkretisere kravene til indkvarteringsplanen.

Kravene til indkvarteringsplanen forventes at være: Oplysninger om arbejdsgiver (navn, virksomhedsnavn, RUT-nr./CVR-nr., telefonnummer, e-mail), adresse for indkvarteringen, antal personer som er indkvarteret, oplysninger for 1 kontaktperson pr. indkvartering (navn, e-mail, telefonnummer og hvilket sprog der ønskes eventuel kommunikation på), oplysninger pr. indkvarteret ansat (navn og periode for indkvarterings varighed) samt boligens størrelse (m²). Desuden forventes indkvarteringsplanen at skulle indeholde oplysninger om boligens forhold og standard, jf. de

materielle krav til boligen fastsat i medfør af lovforslagets § 2, stk. 2.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.1.2.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til § 4

Arbejdstilsynet har efter gældende ret ikke hjemmel til at føre tilsyn med, om arbejdsgivere har udarbejdet en indkvarteringsplan, og om den opfylder kravene i medfør af den foreslåede lov.

Det foreslås i § 4, at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn med, om arbejdsgiveren har udarbejdet en indkvarteringsplan, og opfylder kravene hertil efter § 3, stk. 1-3, og regler udstedt i medfør af § 3, stk. 4.

Arbejdstilsynets tilsyn med, om arbejdsgiveren har udarbejdet en indkvarteringsplan og opfyldt kravene hertil, herunder bl.a. at arbejdsgiveren skal sikre, at planen er til rådighed på arbejdspladsen, vil ske i forbindelse med Arbejdstilsynets almindelige tilsynsvirksomhed, som følger af arbejdsmiljøloven.

Ved tilsyn med indkvarteringsplanen kan Arbejdstilsynet få viden eller mistanke om, at de ansattes boligforhold ikke lever op til lovens krav. Desuden kan oplysningerne i indkvarteringsplanen give Arbejdstilsynet oplysninger om, hvor arbejdsgivere indkvarterer sine ansatte.

Til § 5

Arbejdstilsynet fører i dag tilsyn med overholdelse af arbejdsmiljøloven, hvilket sker gennem opsøgende tilsyn på arbejdssteder i hele landet. Endvidere fører Arbejdstilsynet tilsyn med overholdelsen af lovgivningen om røgfri miljøer og kapitel 2 i lov om elektroniske cigaretter m.v., jf. arbejdsmiljølovens § 79 a, stk. 1, og overholdelsen af anmeldelsespligten til Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) efter lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. § 7 e i lov om udstationering af lønmodtagere m.v.

Det foreslås i § 5, at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn med, om boliger, som arbejdsgiver har stillet til rådighed for én eller flere ansatte, overholder kravene i § 2, stk. 1, og regler udstedt i medfør af § 2, stk. 2.

Med den foreslåede § 5 udvides Arbejdstilsynets tilsynsmyndighed til at omfatte tilsyn med boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte, efter denne lov. Arbejdstilsynet har mulighed for at underrette kommunen, hvis Arbejdstilsynet fx konstaterer sundheds- eller brandfarlige forhold ved boligen, som kommunerne selv fører tilsyn med.

Da Arbejdstilsynets tilsyn med boligen forudsætter, at boligen er stillet til rådighed af arbejdsgiver for én eller flere ansatte, vil Arbejdstilsynet som udgangspunkt først kunne foretage et tilsyn i boligen, efter Arbejdstilsynet har fået viden om boligforholdet. Denne viden kan Arbejdstilsynet få gennem tilsyn med indkvarteringsplanen og ved at spør-

ge de ansatte og arbejdsgiver under det almindelige tilsyn i virksomheden med overholdelse af arbejdsmiljøloven. Viden om boligforhold stillet til rådighed af arbejdsgiver for én eller flere ansatte vil også kunne ske gennem klager til Arbejdstilsynet, omtale i pressen m.v.

Den bekendtgørelse, som vil blive udstedt med hjemmel i den foreslåede § 2, stk. 2, vil opliste de krav, som arbejdsgiveren som minimum skal overholde, når arbejdsgiveren stiller bolig til rådighed, og som Arbejdstilsynet vil føre tilsyn med, om boligen lever op til.

Arbejdstilsynet skal undersøge, om de ansatte er indkvarteret i boliger, som en arbejdsgiver har stillet til rådighed. Dette kan ske ved at spørge de ansatte eller arbejdsgiveren under det almindelige tilsynsbesøg, eller ved tilsyn med indkvarteringsplanen. Hvis Arbejdstilsynet fx konstaterer uoverensstemmelser mellem de ansattes oplysninger og indkvarteringsplanen, eller konstaterer væsentlige mangler ved indkvarteringsplanen, vil Arbejdstilsynet kunne foretage et tilsyn med boligen.

Arbejdstilsynet vil i nogle tilfælde også kunne få grundlag for at foretage tilsyn med boligen, hvis Arbejdstilsynet på anden vis får viden om en arbejdsgiver, der har stillet bolig til rådighed for de ansatte. Det kan fx være gennem indberetninger eller klager, fx fra naboer, faglige organisationer, de ansatte selv m.v. Det er således ikke en betingelse for at gennemføre et tilsyn med boligen, at Arbejdstilsynet først fører tilsyn med indkvarteringsplanen. Det beror på Arbejdstilsynets egen prioritering og vurdering, om Arbejdstilsynet vil reagere på en klage eller indberetning.

Det forudsættes, at Arbejdstilsynet vil gennemføre tilsynet i boligen med tilstedeværelse af mindst én af de ansatte, som er indkvarteret. Såfremt det er muligt, vil tilsynet blive gennemført sammen med en kontaktperson for de indkvarterede ansatte. I særlige tilfælde kan tilsynet gennemføres med tilstedeværelse af arbejdsgiveren, hvis de ansatte er forhindret i at være til stede i boligen på tidspunktet for tilsynsbesøget, såfremt de ansatte har givet samtykke hertil, og arbejdsgiveren har mulighed for at give Arbejdstilsynet adgang til boligen.

Til § 6

Efter gældende ret har en arbejdsgiver ikke en forpligtelse til at oplyse Arbejdstilsynet om, hvorvidt arbejdsgiveren stiller bolig til rådighed for sine ansatte. Efter arbejdsmiljølovens § 76, stk. 1, skal enhver, der er pålagt pligter efter loven, efter anmodning give Arbejdstilsynet alle oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af Arbejdstilsynets virksomhed. Arbejdsmiljølovens § 76, stk. 1, finder imidlertid ikke anvendelse i relation til denne lov, men alene for arbejdsgivere, der er pålagt pligter efter arbejdsmiljøloven.

Det foreslås i § 6, stk. 1, at en arbejdsgiver og de ansatte efter anmodning fra Arbejdstilsynet skal give de oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsyn efter §§ 4 og 5.

Bestemmelsen svarer til arbejdsmiljølovens § 76, stk. 1.

Der er ikke nogen udtømmende liste over oplysninger, som Arbejdstilsynet kan anmode om, men det kan fx være oplysninger om adressen på boligen, de indkvarterede ansattes kontaktoplysninger, antallet af ansatte i boligen, længden for de ansattes ophold i boligen, og hvilke faciliteter, boligen har m.v. Oplysningerne skal bruges til at afdække, om der eventuelt er behov for at gennemføre et tilsyn i boligen, hvilket vil afhænge af en konkret vurdering af oplysningerne og indkvarteringsplanen. Kontaktoplysninger på de ansatte er eksempelvis relevante i tilfælde af varsling om tilsyn i boligen.

Arbejdstilsynet skal ved anmodning om oplysninger efter stk. 1 iagttage forbuddet mod selvinkriminering i retssikkerhedslovens § 10.

Efter arbejdsmiljølovens § 76, stk. 3, har Arbejdstilsynet uden retskendelse mod behørig legitimation til enhver tid adgang til offentlige og private arbejdspladser, hvis det er påkrævet, for at Arbejdstilsynet kan varetage dets hverv. Politiet yder om fornødent bistand hertil.

Med § 6, stk. 2, foreslås en tilsvarende bestemmelse, hvorefter Arbejdstilsynet uden retskendelse mod behørig legitimation til enhver tid har adgang til den bolig, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for én eller flere ansatte, i det omfang, det er påkrævet, for at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn efter § 5. Politiet yder om fornødent bistand hertil.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at Arbejdstilsynet uden retskendelse kan få adgang til private boliger, der er stillet til rådighed for ansatte, med henblik på at føre tilsyn med, om boligen opfylder de materielle krav, der vil blive fastsat ved bekendtgørelse i medfør af den foreslåede § 2, stk. 2.

Det forudsættes at være afgørende for Arbejdstilsynets effektive tilsyn med boligforholdene, at Arbejdstilsynet kan få adgang til de boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed. Arbejdstilsynets tilsyn med boligen vil både ske på baggrund af stikprøvekontrol, hvis der konstateres mangler ved indkvarteringsplanen, eller hvis der i øvrigt er oplysninger, der gør det nødvendigt for Arbejdstilsynet at tilse boligen, fx på baggrund af indberetninger eller klager. Det vurderes på den baggrund, at Arbejdstilsynet har behov for adgang uden retskendelse til boliger, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte.

Ved husundersøgelser efter den foreslåede bestemmelse vil Arbejdstilsynet skulle iagttage reglerne i retssikkerhedsloven. Dette indebærer bl.a., at i tilfælde hvor Arbejdstilsynet har begrundet mistanke om, at der er begået en strafbar lovovertrædelse, skal Arbejdstilsynet iagttage retssikkerhedslovens kapitel 3.

Det forudsættes, at Arbejdstilsynet i langt hovedparten af tilfælde vil have behov for at fravige udgangspunktet i retssikkerhedslovens § 5, stk. 2, hvorefter underretning skal ske

skriftligt senest 14 dage, inden husundersøgelsen gennemføres, da øjemedet med husundersøgelsens gennemførelse ellers ville forspildes, jf. herved retssikkerhedslovens § 5, stk. 4, nr. 1. Det skal ses i lyset af, at formålet med lovforslaget er at sikre, at der ikke sker en udnyttelse af sårbare arbejdstagere, der bliver indkvarteret af en arbejdsgiver under utidssvarende og uacceptable forhold og at sikre, at myndighederne har mulighed for at gribe ind over for arbejdsgivere, som indkvarterer ansatte under sådanne forhold. Dette formål vil forspildes, hvis Arbejdstilsynet forudgående skal varsle arbejdsgivere og de indkvarterede ansatte om kontrolbesøget. Arbejdsgivere ville da kunne bringe indkvarteringen til ophør og eventuelt flytte de indkvarterede ansatte til en anden lokation, inden Arbejdstilsynets varslede besøg, hvormed arbejdsgiveren ville kunne undgå retsvirkninger (bl.a. påbud) som følge af Arbejdstilsynets tilsyn med de ansattes boligforhold.

Endvidere vil det ofte være nødvendigt at gennemføre tilsynet med boligen i tidsmæssig nær tilknytning til virksomhedstilsynet, såfremt Arbejdstilsynet ved virksomhedstilsynet får oplysninger, der indikerer, at de ansatte er indkvarterede i en bolig uden gode og tidssvarende boligforhold.

Inden tilsynet med boligen gennemføres, forudsættes det, at Arbejdstilsynet vil aftale gennemførelse af boligtilsynet med de ansatte, således at de ansatte, eller kontaktpersonen for de indkvarterede ansatte, kan være til stede ved gennemførelse af tilsyn i boligen. Det kan fx ske i forbindelse med, at Arbejdstilsynet skaffer nøgler til den eller de boliger, der skal besigtiges.

I tilfælde af, at Arbejdstilsynet får oplysninger om boligforhold for indkvarterede ansatte gennem indberetning og klager, kan det i nogle tilfælde være uklart, om der består et ansættelsesforhold, og om arbejdsgiveren reelt har stillet bolig til rådighed. I de tilfælde vil Arbejdstilsynet have behov for nærmere at afklare de faktiske omstændigheder, inden Arbejdstilsynet kan få adgang til boligen for at føre tilsyn med boligforholdene. Dette kan ske gennem kontakt til arbejdsgiver eller de ansatte, fx ved at Arbejdstilsynet tager telefonisk eller fysisk kontakt til arbejdsgiveren og de ansatte og får bekræftet, at der er et ansættelsesforhold, og at boligen er stillet til rådighed af arbejdsgiver, forinden Arbejdstilsynet går ind i boligen.

Politiet yder om fornødent bistand til, at Arbejdstilsynet kan gennemføre sit tilsyn i den private bolig. Dette forudsættes anvendt i sjældne tilfælde, hvor Arbejdstilsynet fx nægtes adgang til boligen. Politiets bistand vil skulle ske efter reglerne i lov om politiets virksomhed (herefter politiloven). Politiets bistand til andre myndigheder er som politiets øvrige opgaver underlagt politiets prioritering af ressourcerne. Politiet kan derfor i givet fald afslå en konkret anmodning om bistand til en anden myndighed ud fra hensynet til at kunne varetage mere presserende opgaver, jf. politilovens § 2, stk. 1, nr. 6.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.2.2.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Det følger af arbejdsmiljølovens § 76, stk. 5, at Arbejdstilsynets medarbejdere som led i tilsynets udøvelse uden retskendelse kan kræve tilgængelig dokumentation udleveret, herunder foretage fotografiske optagelser og lignende, og medtage prøver til nærmere analyse eller undersøgelse. Arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, jf. § 23 og § 24, skal underrettes herom.

Med den foreslåede § 6, stk. 3, kan Arbejdstilsynet som led i udøvelse af tilsyn efter §§ 4 og 5 uden retskendelse kræve relevant dokumentation udleveret og foretage fotografiske optagelser. Arbejdstilsynet skal oplyse arbejdsgiveren og de indkvarterede ansatte eller deres repræsentant om, hvilken dokumentation Arbejdstilsynet har indsamlet.

Den foreslåede bestemmelse giver Arbejdstilsynet hjemmel til at få udleveret dokumentation under tilsynsbesøg, der er nødvendig for, at Arbejdstilsynet kan efterse, at lovens krav overholdes. Dokumentationen, som Arbejdstilsynet kan anmode om at få udleveret, skal være relevant i forhold til enten boligforholdene eller indkvarteringsplanen. Der kan ikke opstilles en udtømmende liste over relevant dokumentation, da der konkret kan være behov for at tilvejebringe forskellige oplysninger til fx at afklare, om arbejdsgiver konkret har stillet boligen til rådighed. Eksempelvis kan ansættelses- eller lejekontrakter konkret være nødvendige for at afklare, om boligen er en del af ansættelsesforholdet, hvis arbejdsgiver og de ansatte har afgivet modstridende oplysninger.

Indkvarteringsplanen er altid omfattet af den dokumentation, som Arbejdstilsynet kan anmode om at få udleveret. Det skyldes, at indkvarteringsplanen forudsættes at være væsentlig for tilsyn med overholdelse af loven, og at indkvarteringsplanen begrænser behovet for anden dokumentation, forudsat at arbejdsgiver har overholdt sine øvrige forpligtelser.

Med den foreslåede bestemmelse får Arbejdstilsynet hjemmel til at foretage fotografiske optagelser til at dokumentere, at konkrete forhold ved boligen ikke lever op til lovens regler og krav fastsat i medfør heraf. Arbejdstilsynet forudsættes således kun at tage fotografiske optagelser af de forhold i boligen, som ikke er i overensstemmelse med loven, så påbud er tilstrækkeligt dokumenteret.

I tilfælde af, at der er begrundet mistanke om, at der er begået en strafbar lovovertrædelse, skal Arbejdstilsynet iagttagelse retssikkerhedslovens kapitel 3.

Til § 7

Arbejdstilsynet har efter gældende ret ikke hjemmel til at udstede afgørelser om påbud vedrørende arbejdsgivers forpligtelser om en indkvarteringsplan.

Det foreslås med § 7, stk. 1, at har en arbejdsgiver ikke

udarbejdet en indkvarteringsplan eller opfyldt kravene hertil efter § 3, stk. 1-3, eller regler fastsat i medfør af § 3, stk. 4, kan Arbejdstilsynet påbyde arbejdsgiveren, at forholdene bringes i orden straks.

Påbuddet om, at arbejdsgiveren straks skal bringe forholdene i orden, vil i praksis blive afgivet som et strakspåbud, da formålet med afgørelsen vil forspildes, hvis der ikke træffes foranstaltninger straks. Der er tale om en lignende påbudsform, som Arbejdstilsynet afgiver efter arbejdsmiljølovens § 77, stk. 1, hvorefter Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold bringes i orden straks. Det foreslås, at arbejdsgiver får en 7 dages tilbagemeldingsfrist. På den måde sikres det, at arbejdsgiver bringer forholdene i orden hurtigt, men samtidig får passende tid hertil.

Det beror på en konkret vurdering, om forholdene ved indkvarteringsplanen skal medføre et påbud. Det er dog hensigten, at en indkvarteringsplan, der lider af væsentlige mangler, kan medføre påbud om udbedring af forholdene. En væsentlig mangel er fx manglende eller forkert angivelse af antal af indkvarterede ansatte på adressen, urigtige oplysninger om boligens faciliteter m.v. Arbejdstilsynets påbud om, at arbejdsgiveren ikke har overholdt sine forpligtelser om indkvarteringsplanen er en forvaltningsretlig afgørelse.

Efter gældende ret har Arbejdstilsynet ikke hjemmel til at udstede påbud om overholdelse af arbejdsgivers forpligtelser om krav til boligen.

Det foreslås i § 7, stk. 2, at overholder en arbejdsgiver ikke kravene til boligen i medfør af § 2, stk. 1, eller regler fastsat i medfør af § 2, stk. 2, kan Arbejdstilsynet påbyde arbejdsgiveren, at forholdene bringes i orden straks eller inden for en frist.

Der er tale om en lignende påbudsform, som Arbejdstilsynet afgiver efter arbejdsmiljølovens § 77, stk. 1, hvorefter Arbejdstilsynet kan påbyde at bringe forhold i orden straks eller inden for en frist.

Med den foreslåede bestemmelse vil Arbejdstilsynet få mulighed for at påbyde arbejdsgiver at få bragt boligforholdene for de ansatte, hvor arbejdsgiver har stillet en bolig til rådighed, i overensstemmelse med kravene fastsat i medfør af § 2, stk. 2. Påbuddet udstedes til arbejdsgiver, der har ansvaret for at sikre overholdelse af kravene.

I påbuddet skal Arbejdstilsynet angive hvilke konkrete forhold, som arbejdsgiver i medfør af loven har pligt til at bringe i orden. Arbejdsgiveren har selv ansvaret for og metodefrihed til at rette op på forholdet. I tilfælde af manglende bad eller toilet vil der fx kunne opstilles en skurvogn med vaske- eller toiletfaciliteter.

Arbejdstilsynet skal fastsætte en rimelig frist for efterkommelse af påbuddet. Fristen skal være rimelig i forhold til de påbudte tiltag, og vurderes ud fra behovet hos de ansatte og tiltagets omfang, samt indkvarteringsens varighed. Hvis

der er konstateret flere mangelfulde forhold, kan fristen for efterkommelse være forskellig for de enkelte forhold.

Arbejdstilsynet kan påbyde, at et forhold bringes i orden straks, når formålet med afgørelsen vil forspildes, eller når der er mulighed for, at påbuddet kan efterkommes med det samme eller inden for kort tid.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.2.2.2. og 3.2.2.4. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til § 8

Efter arbejdsmiljølovens § 78 c, stk. 1, skal arbejdsgiveren give skriftlig tilbagemelding på Arbejdstilsynets afgørelser, når Arbejdstilsynet anmoder om det. Efter § 78 c, stk. 2, skal arbejdsgiveren sikre, at en arbejdsmiljørepræsentant, eller anden repræsentant for de ansatte, er blevet gjort bekendt med indholdet af tilbagemeldingen.

Det foreslås med § 8, stk. 1, at arbejdsgiveren skal give Arbejdstilsynet meddelelse om, hvorledes påbud efter § 7, stk. 1 og 2, er efterkommet. Arbejdstilsynet fastsætter en rimelig frist for arbejdsgiverens meddelelse.

Bestemmelsen svarer til arbejdsmiljølovens § 78 c, stk. 1.

Arbejdsgiveren skal i tilbagemeldingen fyldestgørende redegøre for, hvordan påbuddet er efterkommet, således at Arbejdstilsynet kan vurdere, om tiltaget er tilstrækkeligt, eller om der er behov for et opfølgende tilsynsbesøg i boligen.

Den foreslåede bestemmelse ændrer ikke på, at arbejdsgiver har metodefrihed i forhold til at efterkomme et påbud. Formålet med bestemmelsen er derimod at sikre, at Arbejdstilsynet vil have mulighed for at vurdere, om tiltaget er tilstrækkeligt.

Det foreslås med § 8, stk. 2, at ved meddelelse efter stk. 1 skal arbejdsgiveren sikre, at de indkvarterede ansatte eller deres repræsentant inden fristens udløb er blevet gjort bekendt med indholdet af arbejdsgiverens meddelelse.

Bestemmelsen svarer til arbejdsmiljølovens § 78 c, stk. 2.

Formålet med den foreslåede er at sikre, at de ansatte er gjort bekendt med eventuelle ændringer af deres boligforhold.

Til § 9

Efter arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2, må Arbejdstilsynet ikke over for arbejdsgiveren eller andre oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage. Arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2, omfatter klager til Arbejdstilsynet over arbejdsmiljøforhold på virksomheder, og bestemmelsen vil derfor ikke finde anvendelse i relation til klager over indkvarterede ansattes boligforhold omfattet af denne lov.

Det foreslås med § 9, at Arbejdstilsynet ikke over for arbejdsgiveren eller andre må oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage eller indberetning om boligforhold.

Den foreslåede bestemmelse har til formål at beskytte ansatte, som ønsker at indgive anonyme klager eller indberetninger om boligforhold til Arbejdstilsynet. Dette er med til at sikre mod evt. repressalier overfor indkvarterede ansatte, ligesom det er med til at sikre, at Arbejdstilsynet får viden om boligforhold, som ikke lever op til lovens krav.

Naboer, fagforeninger eller fx kommunen er også beskyttet mod at få videregivet klagen eller indberetningen, hvormed bestemmelsen er med til at skabe et sikkert rum for indberetninger af boligforhold, der strider mod loven.

Bestemmelsen omfatter oplysninger om indholdet af klagen eller indberetningen, oplysninger som identificerer klageren eller indberetteren, oplysninger om at der er klaget eller indberettet, og oplysninger om at et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage eller indberetning.

I relation til tilsynsopgaver efter denne lov betyder bestemmelsen, at Arbejdstilsynets medarbejdere ikke må oplyse, om et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage eller indberetning, eller at Arbejdstilsynet har modtaget en klage eller indberetning. En anmodning om sådanne oplysninger behandles i givet fald efter reglerne i forvaltningsloven og offentlighedsloven. Den foreslåede bestemmelse svarer således til arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2.

Bestemmelsen udgør en særlig tavshedspligtsbestemmelse i offentlighedslovens forstand.

Ved Arbejdstilsynets behandling af anmodninger om partsaktindsigt efter forvaltningsloven forudsættes det, at de af bestemmelsen omfattede oplysninger som det klare udgangspunkt vil kunne undtages i medfør af forvaltningslovens § 15 b, nr. 5, hvorefter retten til partsaktindsigt kan begrænses af hensyn til private og offentlige interesser, hvor hemmeligholdelse efter forholdets særlige karakter er påkrævet.

Til § 10

Arbejdsmiljølovens § 81 indeholder bestemmelser om klageadgang til Arbejdsmiljøklagenævnet over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til arbejdsmiljøloven. Arbejdsmiljølovens § 81 finder ikke anvendelse i relation til klager over indkvarterede ansattes boligforhold omfattet af denne lov.

Det foreslås i § 10, stk. 1, at klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til denne lov eller regler fastsat i medfør heraf kan indbringes for Arbejdsmiljøklagenævnet inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Det er afgørelsens parter, der kan klage over afgørelsen. Sagens parter er i nærværende lovforslag personer, herunder juridiske personer, med væsentlig og individuel interesse i sagens udfald. Dette vil som udgangspunkt altid være arbejdsgiver, men kan også være de ansatte, som er indkvarteret i boligen, som afgørelsen vedrører. Dette skyldes, at

de indkvarterede ansatte rammes direkte af afgørelsens retsvirkninger.

Klager over afgørelser skal sendes til Arbejdstilsynet, som vurderer, om afgørelsen fastholdes eller ophæves.

Det foreslås med § 10, stk. 2, at klagen skal sendes til Arbejdstilsynet. Fastholder Arbejdstilsynet afgørelsen, viderendes klagen til behandling i Arbejdsmiljøklagenævnet.

Klagen, der sendes til Arbejdsmiljøklagenævnet, skal indeholde en begrundelse for, hvorfor klageren ikke kan få medhold.

Det foreslås i § 10, stk. 3, at rettidig klage har opsættende virkning, indtil Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse foreligger, eller nævnet bestemmer andet. Klager over afgørelser om indkvarteringsplanen efter § 7, stk. 1, og klager over forhold efter § 7, stk. 2, som skal udbedres straks, har ikke opsættende virkning.

Med den foreslåede bestemmelse videreføres klageadgangen, der følger af arbejdsmiljølovens § 81, stk. 3, således at klager behandles på samme måde som klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i medfør af arbejdsmiljøloven.

Således vil klager over afgørelser med frist have opsættende virkning. Klager vedrørende afgørelser om indkvarteringsplanen har dog ikke opsættende virkning, da det forudsættes, at forhold vedrørende indkvarteringsplanen kan efterkommes med det samme eller inden for kort tid.

Endvidere vil klager over forhold vedrørende boligen, som skal udbedres straks, ikke have opsættende virkning. Disse afgørelser skal efterkommes, selvom der klages over afgørelsen. Det betyder også, at eventuelle foranstaltninger, der skal træffes for efterkommelse af afgørelsen, skal iværksættes straks.

Det foreslås med § 10, stk. 4, at afgørelser truffet af Arbejdsmiljøklagenævnet ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed.

Klageren vil dog altid have mulighed for at indbringe Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse for domstolene.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.2.2.6. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til § 11

Der er i dag ikke regler om, at arbejdsgivere kan straffes med bøde, hvis de stiller bolig til rådighed for ansatte, der ikke opfylder lovens krav om gode og tidssvarende boligforhold, eller hvis de ikke udarbejder en indkvarteringsplan.

Arbejdsgivere kan efter gældende ret ikke straffes med bøde for manglende efterkommelse af påbud fra Arbejdstilsynet vedrørende indkvarteringsplan eller boligens forhold, eftersom Arbejdstilsynet i dag ikke har hjemmel til at udstede sådanne påbud.

Den foreslåede § 11, stk. 1, indeholder regler om straf for overtrædelse af lovens krav om gode og tidssvarende boligforhold og ved manglende efterkommelse af et påbud fra Arbejdstilsynet i henhold til loven.

Det foreslås med § 11, stk. 1, nr. 1, at med mindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes arbejdsgivere med bøde, hvis de stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, der ikke opfylder lovens krav om gode og tidssvarende boligforhold i henhold til § 2.

Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at arbejdsgivere kan straffes med bøde, hvis de stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, der ikke opfylder lovens krav om gode og tidssvarende boligforhold i henhold til § 2.

Det er ikke en betingelse for straf efter den foreslåede bestemmelse, at arbejdsgiveren ikke har efterkommet et forudgående påbud.

Det forudsættes, at alene grove overtrædelser af lovens krav om gode og tidssvarende boligforhold vil føre til, at arbejdsgivere kan straffes med bøde efter den foreslåede bestemmelse. Som eksempel kan nævnes en situation, hvor boligen er åbenbart uegnet til beboelse, fx hvis boligen mangler sanitære faciliteter, såsom toilet og rindende vand.

Det forudsættes, at arbejdsgivere kan straffes med bøde efter den foreslåede bestemmelse, såfremt overtrædelserne er begået uagtsomt, hvilket er udgangspunktet for særlovgivning, jf. straffelovens § 19.

Det bemærkes dog, at arbejdsgivere ikke efter den foreslåede bestemmelse har pligt til at føre løbende tilsyn med de ansattes indkvartering. Arbejdsgivere kan således ikke straffes efter denne lov for opståede mangler ved boligen, som arbejdsgiveren ikke er blevet gjort bekendt med af de indkvarterede ansatte, eller hvis de opståede mangler alene skyldes de ansattes brug. Dette kan eksempelvis være, hvis bad eller toilet i boligen er blevet ødelagt som følge af de indkvarteredes brug, herunder på grund af de indkvarterede ansattes manglende rengøring.

Det forudsættes, at bødeniveauet ved strafudmåling efter den foreslåede bestemmelse er 25.000 kr.

Det foreslås med § 11, stk. 1, nr. 2, at med mindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes arbejdsgivere med bøde, hvis de undlader at efterkomme et påbud efter § 7, stk. 1, om arbejdsgivers forpligtelser om en indkvarteringsplan i henhold til § 3, stk. 1 og 3.

Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at arbejdsgivere kan straffes med bøde, hvis de ikke har overholdt deres forpligtelser om en indkvarteringsplan efter § 3, stk. 1 og 3, og undlader at efterkomme et påbud fra Arbejdstilsynet om at forholdene bringes i orden straks.

Det er således en forudsætning for at ifalde strafansvar ef-

ter den foreslåede bestemmelse, at arbejdsgiveren ikke har efterkommet et påbud fra Arbejdstilsynet efter § 7, stk. 1.

Det forudsættes, at bødeniveauet ved strafudmåling efter den foreslåede bestemmelse er 10.000 kr., eftersom arbejdsgivers tilsidesættelse af forpligtelser vedrørende indkvarteringsplan anses for formelle overtrædelser af loven.

Det foreslås med § 11, stk. 1, nr. 3, at med mindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes arbejdsgivere med bøde, hvis de undlader at efterkomme påbud efter § 7, stk. 2, om arbejdsgivers forpligtelser om boligforhold efter regler fastsat i medfør af § 2, stk. 2.

Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at arbejdsgivere kan straffes med bøde, hvis de ikke har overholdt kravene til boligen efter regler fastsat i medfør af § 2, stk. 2, og undlader at efterkomme et påbud fra Arbejdstilsynet om at forholdene bringes i orden straks eller inden for en frist.

Det er således en forudsætning for at ifalde strafansvar efter den foreslåede bestemmelse, at arbejdsgiveren ikke har efterkommet et påbud fra Arbejdstilsynet efter § 7, stk. 2.

Det forudsættes, at bødeniveauet ved strafudmåling efter den foreslåede bestemmelse er 25.000 kr.

Den foreslåede § 11, stk. 2, indeholder regler om skærpene omstændigheder ved straffens udmåling efter stk. 1.

Det foreslås med § 11, stk. 2, nr. 1, at ved straffens udmåling skal det betragtes som en skærpene omstændighed, at der er begået en særlig grov overtrædelse af stk. 1, nr. 1.

Den foreslåede bestemmelse omfatter bl.a. tilfælde, hvor boligen, som arbejdsgiveren stiller til rådighed for ansatte, lider af flere væsentlige mangler, eller hvor manglerne har medført sundheds- eller sikkerhedsmæssig fare for de indkvarterede. Dette kan eksempelvis være tydelige tegn på skimmelsvamp i boligen, som kan konstateres umiddelbart ved tilsyn. Det må endvidere anses som særlig grov overtrædelse, hvis arbejdsgiver har indkvarteret ansatte i bygninger, som ikke er godkendte til beboelse eller overnatning.

Det foreslås med § 11, stk. 2, nr. 2, at ved straffens udmåling skal det betragtes som en skærpene omstændighed, at der tidligere er afgivet et påbud om det samme eller tilsvarende forhold.

Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at straffen for overtrædelse af bestemmelsens stk. 1 kan forhøjes, hvis arbejdsgiver tidligere har modtaget påbud vedrørende samme eller tilsvarende overtrædelse. Således forudsættes det, at arbejdsgivere der gentagne gange har indkvarteret ansatte i boliger, der ikke lever op til lovens krav, straffes hårdere end i førstegangstilfælde.

Det foreslås med § 11, stk. 2, nr. 3, at ved straffens udmåling skal det betragtes som en skærpene omstændighed, at overtrædelserne er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed.

Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at straffen kan forhøjes, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller groft uagtsomt. Eksempelvis vil en arbejdsgiver, der er vidende om, at boligen ikke lever op til gode og tidssvarende boligforhold, eller bliver gjort opmærksom herpå uden at udbedre manglerne, kunne tildeles en højere straf.

Det forudsættes, at straffen for overtrædelse af den foreslåede § 11, stk. 1, nr. 1-3 hæves med 10.000 kr. for hver strafskærpende omstændighed efter den foreslåede § 11, stk. 2.

Det forudsættes, at strafskærpelserne i § 11, stk. 2, alene bringes i anvendelse ved materielle overtrædelser af loven og tilhørende retsfor skrifter.

Det bemærkes, at fastsættelsen af straffen fortsat vil bero på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, og at det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpene eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.2.2.7. og 3.2.2.8. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til § 12

Der findes på nuværende tidspunkt ikke regler om, at der i forskrifter, der udstedes i henhold til loven, kan fastsættes straf i form af bøde.

Med den foreslåede § 12 kan beskæftigelsesministeren i forskrifter, der udstedes i henhold til loven, fastsætte straf i form af bøde for overtrædelse af bestemmelser i forskrifterne og for manglende efterkommelse af påbud i henhold til forskrifterne.

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse forudsættes anvendt til at konkretisere hvilke nærmere krav til boligen, der kan straffes med bøde, hvis de overtrædes. Hermed tydeliggøres retsstillingen mest muligt for arbejdsgiver og ansatte.

Til § 13

Det foreslås med §13, at loven skal træde i kraft den 1. januar 2024.

Lovens krav til boliger gælder også for de boliger, som allerede er stillet til rådighed for den ansatte før den 1. januar 2024, men dog sådan at lovens krav til boligen først gælder og vil blive håndhævet fra den 1. januar 2024.

Til § 14

Til nr. 1

Det følger af den gældende § 5 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. (medhjælperloven), at en lønmodtager, som skal have logi som en del af lønnen, skal have gode

og tidssvarende boligforhold. Arbejdsgiveren skal sørge for rent sengelinned og håndklæder.

Der er i dag ikke regler om tilsyn med boligforholdene efter reglerne i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v., når arbejdsgiver stiller bolig til rådighed for ansatte.

Det foreslås, at § 5 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 712 af 20. august 2002, ophæves.

Formålet med ophævelsen er, at de generelle regler om gode og tidssvarende boligforhold, som fastsættes med denne lov, tillige skal omfatte arbejdsgivere, som er omfattet af medhjælperloven. Regler i medfør af denne lov vil indeholde nogle nærmere fastsatte krav til indkvarteringen, jf. § 2, stk. 2. Arbejdsgivere, som er omfattet af medhjælperloven, vil fremadrettet også blive forpligtet af de generelle krav til gode og tidssvarende boligforhold, som fastsættes i medfør af denne lov, og til at udarbejde en indkvarteringsplan og de øvrige forpligtelser som følger af § 3.

Desuden vil Arbejdstilsynet fremadrettet føre tilsyn med indkvarteringsplanen og boligens forhold, jf. §§ 4 og 5, når arbejdsgivere omfattet af medhjælperloven stiller bolig til rådighed for ansatte.

Til § 15

Til nr. 1

Efter den gældende § 5, stk. 1, nr. 8, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v. (udstationeringsloven), finder §§ 5 og 6 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. anvendelse under visse betingelser, når en virksomhed udstationerer en lønmodtager i Danmark, uanset hvilket lands ret der i øvrigt regulerer ansættelsesforholdet.

Idet § 5 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. ophæves, skal udstationeringsloven konsekvensrettes.

Det foreslås således, at henvisningen i udstationeringslovens § 5, stk. 1, nr. 8, ændres til kun at henvise til § 6 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v.

Der er udelukkende tale om en konsekvensrettelse.

Til nr. 2

Efter den gældende § 5, stk. 1, i udstationeringsloven, henvises der til en række regler i anden lovgivning, der finder anvendelse, når en virksomhed udstationerer en lønmodtager i Danmark, uanset hvilket lands ret der i øvrigt regulerer ansættelsesforholdet.

Det foreslås, at der indsættes et nyt nr. 9 i udstationeringslovens § 5, stk. 1, hvorefter lov om krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for ansatte også finder anvendelse, når en virksomhed udstationerer en lønmodtager i Danmark, uanset hvilket lands ret der i øvrigt regulerer ansættelsesforholdet.

Dermed skal udstationerende virksomheder, som stiller bolig til rådighed for udstationerede lønmodtagere i forbindelse med levering af tjenesteydelser i Danmark, også opfylde de krav til boligens indretning og udarbejdelse af indkvarteringsplan m.v., som fremgår af denne lov.

Herved sikres, at der også kan stilles krav til og føres tilsyn, når en udstationerende virksomhed stiller bolig til rådighed for udstationerede lønmodtagere i Danmark.

Til § 16

Til nr. 1

Den gældende § 9, stk. 1, i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, fastlægger Arbejdsrettens saglige kompetence og indeholder en opstilling af, hvilke sager der henhører under Arbejdsretten.

Det foreslås, at der indsættes et nyt nr. 12 i § 9, stk. 1, i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, hvorefter Arbejdsretten får kompetence i sager om, hvorvidt en arbejdsgiver er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, der indeholder bestemmelser om boligforhold, og som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og gælder på hele det danske område, jf. § 1, stk. 2, i lov om krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for ansatte.

Den foreslåede ændring vil indebære, at Arbejdsretten tillægges kompetence til at afgøre, om en kollektiv overenskomst er landsdækkende og indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, jf. § 1, stk. 2, i den foreslåede lov om krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for ansatte. Det fastslås dermed, at Arbejdsretten

kan tage stilling til spørgsmålet, såfremt der skulle opstå uenighed.

Til nr. 2

Den gældende § 9 i lov om Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter indeholder regler om, hvilke parter der er berettigede til at indbringe sager for Arbejdsretten.

Det foreslås, at der i § 9 i lov om Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter tilføjes et nyt stk. 9, som fastsætter, at sager efter § 9, stk. 1, nr. 12, kan indbringes for Arbejdsretten af en lønmodtager, dennes lønmodtagerorganisation eller arbejdsgiver eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag, jf. dog § 13, stk. 1.

Formålet med bestemmelsen er at fastlægge, hvilke parter der er berettigede til at indbringe en sag for Arbejdsretten i sager om, hvorvidt en arbejdsgiver er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, der indeholder bestemmelser om boligforhold, og som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og gælder på hele det danske område, jf. § 1, stk. 2, i den foreslåede lov om krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for ansatte.

Til § 17

Det foreslås med § 17, at loven ikke gælder for Færøerne og Grønland.

Det bemærkes i denne forbindelse, at de områder, der reguleres med dette lovforslag, er overtaget.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget

§ 5. En lønmodtager, som skal have logi som en del af lønnen, skal have gode og tidssvarende boligforhold. Arbejdsgiveren skal sørge for rent sengelinned og håndklæder.

§ 5. Når en virksomhed udstationerer en lønmodtager i Danmark, finder følgende regler anvendelse, uanset hvilket lands ret der i øvrigt regulerer ansættelsesforholdet:

1-7) ---

8) §§ 5 og 6 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v., for så vidt den pågældende lønmodtager opfylder betingelserne i § 1 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v.

§ 9. For Arbejdsretten indbringes sager om

1-11) ---

Stk. 2-8. ---

§ 14

I lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v., jf. lovbe-
kendtgørelse nr. 712 af 20. august 2002, foretages følgende
ændring:

1. § 5 ophæves.

§ 15

I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbe-
kendtgørelse nr. 2566 af 13. december 2021, som ændret
ved § 3 i lov nr. 159 af 31. januar 2022, foretages følgende
ændringer:

1. I § 5, stk. 1, nr. 8, ændres »§§ 5 og 6« til: »§ 6«.

2. I § 5, stk. 1, indsættes som nr. 9:
»9) Lov om krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådigh-
hed for ansatte.«

§ 16

I lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, jf. lovbe-
kendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017, som ændret ved §
50 i lov nr. 60 af 30. januar 2018 og § 3 i lov nr. 870 af 14.
juni 2020, foretages følgende ændringer:

1. I § 9, stk. 1, indsættes som nr. 12:

»12) hvorvidt en arbejdsgiver er omfattet af eller har tiltrådt
en kollektiv overenskomst, der indeholder bestemmelser om
boligforhold, og som er indgået af de mest repræsentative
arbejdsmarkedsparter i Danmark og gælder på hele det dan-
ske område, jf. § 1, stk. 2, i lov om krav til arbejdsgivere,
som stiller bolig til rådighed for ansatte.«

2. I § 9 indsættes som stk. 9:

»Stk. 9. Sager efter stk. 1, nr. 12, kan indbringes for Arbejdsretten af en lønmodtager, dennes lønmodtagerorganisation eller arbejdsgiver eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag, jf. dog § 13, stk. 1.«