

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 som gælder hele det danske område.

Stk. 3. Loven finder ikke anvendelse, når en arbejdsgiver indkvarterer ansatte uden for landets kommunegrænser og ansatte i staten, som får stillet tjenestebolig til rådighed.

Stk. 4. Bestemmelserne i § 3-6 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. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvordan en arbejdsgiver kan dokumentere over for Arbejdstilsynet, at betingelserne i stk. 2 er opfyldt.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om at undtage brancher og indkvarteringsforhold fra loven, hvor særlige forhold gør sig gældende.

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 kan fastsætte nærmere regler om, hvilke krav indkvarteringen skal opfylde, når en arbejdsgiver stiller bolig til rådighed 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 indkvarteringen påbegyndelse og skal opdateres, såfremt 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 planen er til rådighed for de indkvarterede ansatte og for Arbejdstilsynet enten fysisk eller elektronisk på arbejdspladsen senest ved indkvarteringen påbegyndelse. Hvis et vikarbureau stiller bolig til rådighed for én eller flere vikaransatte, skal vikarbureauet sørge for, at indkvarteringsplanen er tilgængelig på brugervirksomheden.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om krav til indkvarteringsplanen.

Kapitel 3 *Arbejdstilsynets tilsyn*

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

§ 5. Arbejdstilsynet kan føre tilsyn med, om boliger, hvor ansatte er indkvarteret af en arbejdsgiver, overholder de krav, som følger af de regler, der er udstedt i medfør af § 2, stk. 2.

§ 6. Arbejdsgivere og 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 varetage sine opgaver i henhold til loven. 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 kan anmode om at få udleveret ind-

kvarteringsplanen. Arbejdstilsynet skal oplyse arbejdsgiveren og de indkvarterede ansatte eller deres repræsentant om, hvilken dokumentation Arbejdstilsynet har indsamlet.

§ 7. Hvis en arbejdsgiver ikke har overholdt sine forpligtelser om at udarbejde en indkvarteringsplan efter § 3, eller regler fastsat i medfør heraf, kan Arbejdstilsynet påbyde arbejdsgiveren, at forholdene bringes i orden.

Stk. 2. Hvis en arbejdsgiver ikke har overholdt kravene til boligen i henhold til 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, agtes efterkommet. Arbejdstilsynet fastsætter en rimelig frist for arbejdsgiverens meddelelse.

Stk. 2. Ved meddelelse efter stk. 1 skal arbejdsgiver 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 Arbejdsmiljøklagenævnet, inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 2. Klagen sendes til Arbejdstilsynet. Hvis Arbejdstilsynet fastholder afgørelsen, videresendes klagen til behandling i Arbejdsmiljøklagenævnet.

Stk. 3. 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.

Stk. 4. Afgørelser truffet af Arbejdsmiljøklagenævnet 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 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 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, eller
- 4) at den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er straffet en eller flere gange for overtrædelse af loven.

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 overtrædelse af påbud i henhold til forskrifterne.

Kapitel 6

Ikrafttræden m.v.

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

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

§ 5 ophæves.

UDKAST

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

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

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

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

§ 16. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

UDKAST

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. Arbejdstilsynets tilsyn

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. Indkvarteringsplan

3.2.2.2. Reaktionsmuligheder vedrørende indkvarteringsplan

3.2.2.3. Tilsyn med boligforhold

3.2.2.4. Varsling og gennemførelse af Arbejdstilsynets tilsyn i boliger

3.2.2.5. Reaktionsmuligheder ved tilsyn

3.2.2.6. Indberetninger om boligforhold til Arbejdstilsynet

3.2.2.7. Klage

3.2.2.8. Straf

3.2.2.9. Strafmåling

3.3. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven

4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

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

6. Administrative konsekvenser for borgerne

7. Klimamæssige konsekvenser

8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

9. Forholdet til EU-retten

10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

11. 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 (S), 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. Arbejdsgiver skal i den forbindelse udarbejde en indkvarteringsplan med nærmere oplysninger om boligens forhold, adresse for indkvartering, antal beboere mv. 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 arbejdsgivere 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 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 toilet- og køkkenforhold, håndvask, varme, boligareal mv. 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 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 (S), Dansk Folkeparti, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre og Kristendemokraterne.

Da covid-19-pandemien og restriktionerne i Danmark var på sit højeste, kom der et yderligere fokus på ansattes indkvarteringsforhold, idet 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 således 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 mv., 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 badefaciliteter 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 kommunen 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.

3. Lovforslagets hovedpunkter

3.1. Krav til arbejdsgiver 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 imidlertid 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.

Arbejdsgivere er i dag ikke i lovgivningen pålagt generelle pligter i forhold til kvaliteten og indretningen af den bolig, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for sine ansatte, ud over de generelle krav om, at en bygning skal være godkendt til beboelse efter reglerne i byggelovgivningen mv.

Der er i dag således heller ikke forpligtelser for arbejdsgivere om at udarbejde en indkvarteringsplan, når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte.

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 tidsvarende 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 arbejdsgiver have en vis tilknytning 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 mellemmand 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 sørget for at finde deres bolig, vil heller ikke være omfattet af loven.

I de tilfælde hvor et vikarbureau stiller bolig til rådighed for de vikaransatte, 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, eller hvor det kan være fysisk umuligt at opfylde kravene efter denne lov på grund af de fysiske rammer, som indkvarteringen foregår under.

Det gælder for indkvartering af ansatte uden for landets kommunegrænser, hvorefter indkvartering på skibe og offshoreanlæg ikke omfattes af loven, samt ansatte i staten, som får stillet tjenestebolig til rådighed, herunder ansatte i forsvaret og folkekirken.

Det foreslås, 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. Det vurderes desuden at være fysisk vanskeligt eller umuligt, at kunne leve op til kravene efter denne lov.

Ansatte i forsvaret er også underlagt nogle fysiske rammer på kaserner, hvor der bl.a. er sovesale, og det vil dermed være fysisk vanskeligt eller umuligt, at kunne leve op til kravene efter denne lov.

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

Det foreslås, at bestemmelserne i § 3-6 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, hvis arbejdsgiver stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte 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, idet der i dag allerede er kontrol med overholdelse af bestemmelserne på køre- og hviletidsområdet, som udføres af politiet og Færdselsstyrelsen.

Arbejdsgivers indkvartering af chauffører under deres regulære ugentlige hvil vil fortsat skulle overholde de materielle krav til indkvarteringen, som bliver nærmere fastsat i en bekendtgørelse.

Det foreslås endvidere, at ministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om at undtage brancher og indkvarteringsforhold, hvor særlige forhold gør sig gældende, eller hvis der er særlovgivning om indkvarteringsforhold, hvor de generelle krav til indkvarteringsforhold ikke er egnede.

Bemyndigelsen forventes eksempelvis anvendt fx 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 for hele det danske område. Virksomheder, som har indgået udenlandske overenskomster, vil således ikke have mulighed for at blive undtaget fra loven.

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

Det er forventningen, at der vil blive fastsat regler om, at arbejdsgiveren kan indsende overenskomsten som dokumentation, og at arbejdsgiver ved forespørgsel fra Arbejdstilsynet skal dokumentere, at vedkommende og de ansatte er omfattet af overenskomsten. Arbejdstilsynet vil udarbejde retningslinjer for opfyldelse af arbejdsgiverens dokumentationsforpligtelse, som parterne vil blive hørt om inden ikrafttrædelse.

3.1.2.2. Krav til boligen ved indkvartering

Det foreslås, at en arbejdsgiver, som stiller bolig til rådighed for 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. Ved at fastsætte nærmere krav til boligforholdene i en bekendtgørelse, bliver der mulighed for løbende at tilpasse og opdatere kravene 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: 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 bedefaciliteter 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 (over 7 dage), vil der blive stillet yderligere krav til indkvarteringen. De yderligere krav forventes at være: Eget aflåseligt soverum med vindue, der kan åbnes, herunder skal den enkelte beboer have egen seng og adgang til 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 over 7 dage, når de skal bo i boligen, som arbejdsgiver stiller til rådighed, i mere end 7 hverdage 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.

Det bemærkes, at arbejdsgivere med den foreslåede lov ikke har ansvar for mangler ved boligen, som alene skyldes de ansattes brug, hvis fx bad eller toilet er blevet ødelagt som følge af de indkvarterede ansattes uhensigtsmæssige adfærd. Arbejdsgiver har heller ikke ansvaret for de indkvarterede ansattes manglende rengøring af boligen eller lignende.

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.

Endeligt 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, engelsk, tysk og polsk samt eventuelt andre relevante sprog. 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 indkvarteringen påbegyndelse og skal opdateres af arbejdsgiver, såfremt forholdene for indkvarteringen ændrer sig. Det kan fx være i situationen, hvor der indkvarteres flere personer 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 den er udarbejdet og om Arbejdstilsynet vil føre et tilsyn med boligen, som arbejdsgiver stiller til rådighed.

Hvis et vikarbureau stiller bolig til rådighed for én eller flere vikaransatte, 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. Kravene 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 eventuelt kommunikation på), oplysninger pr. indkvarteret ansat (navn og periode for indkvarteringen varighed) samt boligens størrelse (m²). Desuden skal indkvarteringsplanen indeholde oplysninger om boligens forhold, jf. de materielle krav til boligen.

3.2. Tilsyn med boligforhold

3.2.1. Gældende ret

3.2.1.1. Kommunale tilsyn i ansattes indkvartering

Der er ikke i dag et tilsyn med, om de boligforhold, som arbejdsgivere stiller til rådighed for deres ansatte, lever op til en sædvanlig og nutidig boligstandard.

Men 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 og 4, 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 wc. 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.

Underretningen skal ske skriftligt senest 14 dage, inden tvangsindgrebet gennemføres. Underretningen skal overholde kravene, der følger af forvaltningslovens § 24, jf. herved retssikkerhedslovens § 5, stk. 2.

Efter retssikkerhedslovens § 5, stk. 3, kan parten inden for en af myndigheden fastsat frist fremsætte indsigelse mod den trufne 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 i lovens § 5, stk. 1-3, kan fraviges helt eller delvist, hvis en række nærmere opregnede betingelser er opfyldt. Som et eksempel kan nævnes, at forudgående underretning til parten kan gives med et kortere varsel eller helt undlades, hvis øjemedet med tvangsindgrebs gennemførelse ville forspildes, såfremt forudgående underretning skulle gives, jf. retssikkerhedslovens § 5, stk. 4, nr. 1, eller hvis partens rettigheder findes at burde vige for afgørende hensyn til andre private eller offentlige interesser, jf. retssikkerhedslovens § 5, stk. 4, nr. 2.

Det følger desuden af retssikkerhedslovens § 5, stk. 6, at hvis en beslutning om iværksættelse af tvangsindgreb gennemføres uden forudgående underretning, jf. stk. 4, skal beslutningen samtidig med gennemførelsen af indgrebet meddeles parten skriftligt og indeholde de i stk. 2, nr. 1-4, nævnte oplysninger. Beslutningen skal endvidere indeholde en begrundelse for fravigelsen af stk. 1-3, jf. forvaltningslovens § 24.

Efter retssikkerhedslovens § 5, stk. 7, kan 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 kondemnere boligen, hvilket betyder, at der nedlægges forbud mod beboelse i bygningen, jf. byfornyelsesloven § 76. Kommunalbestyrelsen kan i forbindelse med kondemneringen udstede påbud til ejeren om afhjælpende foranstaltninger, der skal afhjælpe de problemer, der gør bygningen kondemnabel, jf. byfornyelsesloven § 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 hver 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 overholdelse af lovgivningen om røgfri miljøer, kapitel 2 i lov om elektroniske cigaretter m.v., jf. arbejdsmiljølovens § 79 a, stk. 1, og anmeldelsespligten til Registeret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) efter lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. § 7 e i lov om udstationering af lønmodtagere m.v.

Arbejdstilsynet har ikke hjemmel til at føre tilsyn med boligforhold, når arbejdsgivere indkvarterer deres ansatte. Arbejdstilsynet har endvidere ikke hjemmel til at anmode om oplysninger om, hvorvidt arbejdsgiver stiller bolig til rådighed, herunder om boligen er tidsvarende.

3.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

3.2.2.1. 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, 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.

Det foreslås, at Arbejdstilsynet som led i deres tilsyn på arbejdspladser med kontrol af bl.a. overholdelse af arbejdsmiljøloven også kan spørge, om de ansatte har fået stillet bolig til rådighed af deres arbejdsgiver, herunder om arbejdsgiveren har udarbejdet en indkvarteringsplan.

Det foreslås, at en arbejdsgiver efter anmodning fra Arbejdstilsynet skal kunne fremlægge en indkvarteringsplan ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg på arbejdspladsen. Indkvarteringsplanen skal udarbejdes senest samtidig med indkvarteringsens påbegyndelse og være tilgængelig på arbejdspladsen og til rådighed for de indkvarterede ansatte. 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 elektronisk eller fysisk form.

Med lovforslaget forpligtes arbejdsgivere og ansatte til at give Arbejdstilsynet de oplysninger, der er relevante og nødvendige for at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn med indkvarteringsplanen og eventuelt boligen, hvor de ansatte er indkvarteret. Hermed får Arbejdstilsynet hjemmel til at spørge ansatte og arbejdsgivere om relevante oplysninger, som de tilsynsførende kan anvende som led i deres tilsyn. I den forbindelse kan de tilsynsførende undersøge om det, arbejdsgiver har anført i indkvarteringsplanen, stemmer overens med de indkvarterede ansattes oplysninger.

Arbejdstilsynets mulighed for at føre tilsyn med indkvarteringsplanen er nødvendig for effektivt at sikre og føre tilsyn med boliger, hvor ansatte indkvarteres af deres arbejdsgivere.

3.2.2.2. Reaktionsmuligheder vedrørende indkvarteringsplan

Hvis arbejdsgiver ikke har udarbejdet en indkvarteringsplan, eller er indkvarteringsplanen mangelfuld, foreslås det, at Arbejdstilsynet skal kunne påbyde arbejdsgiveren straks at udarbejde en plan, som lever op til minimumskravene. Arbejdsgiver skal underrette Arbejdstilsynet om, hvorledes påbuddet agtes 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 arbejdsgiver 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 bolig- og indkvarteringsforhold

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 tidsvarende. 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.

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. 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. Arbejdstilsynets 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 den/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 bemyndiges med lovforslaget til at føre et 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.

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse vil blive udmøntet i en bekendtgørelse, som vil opliste de materielle krav til boligen, der skal være overholdt, når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte.

Kravene til boligen vil bl.a. være krav om soverum med vindue, der kan åbnes, egen seng, plads til opbevaring af private genstande i et aflåseligt skab eller lignende, toilet- og bade faciliteter, el, vand og varme. Ved indkvarteringer, der varer længere end 7 dage, vil der være yderligere krav til boligen, fx adgang til vaskefaciliteter og mulighed for at tørre tøj.

Den foreslåede lov giver Arbejdstilsynet hjemmel til at indsamle og opbevare kontaktoplysningerne på arbejdsgiver, de indkvarterede ansatte og deres repræsentant. Arbejdstilsynet vil være forpligtet til at oplyse om, at Arbejdstilsynet kan opbevare personoplysningerne samt formålet med dette.

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 kan få adgang til private boliger, der er stillet til rådighed for én eller flere ansatte, i det omfang, det er påkrævet, for at Arbejdstilsynet kan varetage sine opgaver i henhold til loven, herunder at føre tilsyn efter de foreslåede §§ 4 og 5. Politiet yder om fornødent bistand hertil.

Ved besigtigelser af boliger efter den foreslåede lov 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 om et tilsynsbesøg skal ske skriftligt senest 14 dage, inden besøget gennemføres, 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 arbejdsgi-

ver under tidssvarende 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. . I tilfælde, hvor forholdene måtte tilsige, at der kan gives forudgående skriftlig underretning om tilsynsbesøget, vil Arbejdstilsynet underrette arbejdstageren 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 boligen

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 bolig til rådighed. Arbejdsgivere, der ikke stiller gode og tidssvarende bolig 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 arbejdsgiver har bragt boligforholdene i overensstemmelse med kravene. Arbejdsgiver har metodefrihed i forhold til at efterkomme påbuddet.

3.2.2.5. Indberetninger om boligforhold til Arbejdstilsynet

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

Den foreslåede hjemmel vurderes at kunne medvirke til at sikre, at lovens formål opnås, så ansatte, der får stillet bolig til rådighed af deres arbejdsgiver, er sikret gode og tidssvarende boligforhold.

Dels vil ansatte, der ønsker at indgive klage 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 ansatte sikres mod eventuelle negative konsekvenser ved at indgive klage.

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

3.2.2.6. Klage

Beskæftigelsesministeriet foreslår, at Arbejdstilsynets afgørelser i medfør af nærværende lovforslag eller regler fastsat i medfør heraf, skal kunne påklages til Arbejdsmiljøklagenævnet.

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 for at sikre, at Arbejdstilsynet får mulighed for remonstration af afgørelsen, inden sagen sendes til Arbejdsmiljøklagenævnet.

Det foreslås endvidere, 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 dog ikke opsættende virkning.

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 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.

3.2.2.7. *Straf*

Det foreslås, at arbejdsgivere, der stiller bolig til rådighed for ansatte, der ikke opfylder lovens krav om gode og tidssvarende boligforhold, kan straffes med bøde. Det forudsættes, at manglerne ved boligen skal være klare og af en vis grovhed, hvormed der fx kan lægges vægt på, om manglen ved boligen var væsentlig for de ansattes livsførelse eller andre væsentlige hensyn. Mangler, der ikke har medført gene for de ansatte, medfører fx ikke bøde uden forudgående udstedelse af påbud. Eventuelt manglende efterkommelse af påbuddet forudsættes at kunne straffes efter § 11, stk. 1, nr. 2.

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

Med forslagets § 11, stk. 3, indføres muligheden for at pålægge selskaber og andre juridiske personer strafansvar efter reglerne i straffelovens kapitel 5.

Det forudsættes, at Arbejdstilsynet som udgangspunkt alene vil indgive politianmeldelse ved manglende efterkommelse af påbud. Der kan dog være særligt grove overtrædelser, hvor boligens standard er væsentligt under dansk standard, hvor det forudsættes, at Arbejdstilsynet har mulighed for at indgive politianmeldelse mod virksomheden uden forudgående udstedelse af påbud. Det forudsættes, at overtrædelserne er klare og af en særlig grovhed. Det kan fx være tilfældet, hvis Arbejdstilsynet har konstateret, at boligens

mangler er væsentlige for de ansattes livsførelse, såsom manglende toilet eller bedefaciliteter.

3.2.2.8 Strafudmåling

Med den foreslåede lov forudsættes det, at bødeniveauet for formelle overtrædelser forudsættes som udgangspunkt at være 10.000 kr. Dette er fx manglende efterkommelse af påbud om forpligtelser vedrørende indkvarteringsplanen. Formelle overtrædelser af loven er således overtrædelser af bestemmelser af ordensmæssig karakter, der ikke har direkte betydning for boligforholdene, fx 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. Dette vil fx omfatte mangler i forhold til bad og toilet, eller hvis beboelsesrummet ikke er egnet til at rumme de indkvarterede ansatte. Det bemærkes, at de materielle krav til boligen om gode og tidssvarende boligforhold forudsættes fastsat i bekendtgørelse, udstedt i medfør af loven, jf. § 2, stk. 2. Det vil fremgå af bekendtgørelsen, hvilke konkrete krav en arbejdsgiver kan straffes for ikke at overholde.

Det foreslås, at straffen kan forhøjes, når der foreligger skærpende omstændigheder som beskrevet i forslagets § 11, stk. 2, nr. 1 til 4. Det forudsættes, at straffen forhøjes med 10.000 kr. pr. strafskærpende omstændighed.

Ved særligt grove overtrædelser vedrørende kravene til boligen, forudsættes det, at bøden til arbejdsgiveren forhøjes med 10.000 kr. Således vil bødeniveauet ved særligt grove overtrædelser vedrørende krav til boligen som udgangspunkt være 35.000. Dette kan fx være flere væsentlige mangler ved boligen, og hvor manglerne har medført sundheds- eller sikkerhedsmæssig fare, jf. forslagets § 11, stk. 2, nr. 1.

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

Det foreslås med § 11, stk. 2, nr. 3, at forsætlig eller groft uagtsom overtrædelse betragtes som en skærpende omstændighed, således at bøden til arbejdsgivere forhøjes, når arbejdsgiveren fx har fuld råderet over boligen, som de ansatte har fået stillet til rådighed, og hvis boligen lider af klare, væsentlige mangler.

Endelig foreslås det, at bøden til arbejdsgivere forhøjes med 10.000 kr., hvis den pågældende arbejdsgiver inden for en periode på 4 år tidligere er straffet for samme eller tilsvarende forhold, jf. § 11, stk. 2, nr. 4. Det forudsættes, at den tidligere straf er givet til den samme fysiske eller juridiske person, som aktuelt straffes for overtrædelse af loven.

Det forudsættes, at strafskærpelsesbestemmelserne i stk. 2 alene bringes i anvendelse ved materielle overtrædelser af loven og tilhørende retsforskrifter.

Ved formelle overtrædelser forudsættes det, at bøden forbliver på udgangspunktet på 10.000 kr.

Strafudmålingen vil dog bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

3.3. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven

Behandling af personoplysninger i Arbejdstilsynet er omfattet af databeskyttelsesforordningen (Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF) og lov nr. 502 af 23. maj 2018 om supplerende bestemmelser til forordningen om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (databeskyttelsesloven).

Databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven gælder for behandling af personoplysninger, der helt eller delvist foretages ved hjælp af automatisk (elektronisk) databehandling, og for anden ikke-automatisk behandling af personoplysninger, der er eller vil blive indeholdt i et register.

Ved behandling forstås enhver aktivitet eller række af aktiviteter – med eller uden brug af automatisk behandling – som personoplysninger gøres til genstand for, fx indsamling, registrering, opbevaring, tilpasning eller ændring, genfindning, søgning, brug, videregivelse ved transmission, formidling eller enhver anden form for overladelse, sammenstilling eller samkøring, begrænsning, sletning eller tilintetgørelse, jf. artikel 4, nr. 2.

Ved personoplysninger forstås efter forordningens artikel 4, nr. 1, enhver form for information om en identificeret eller identificerbar fysisk person (»den registrerede«); ved identificerbar fysisk person forstås en fysisk person, der direkte eller indirekte kan identificeres.

Arbejdstilsynets behandling af personoplysninger modtaget i forbindelse med behandling af sager som følge af lovens forpligtelser skal ske i overensstemmelse med de ovennævnte databeskyttelsesretlige regler. De oplysninger, der vil blive behandlet i forbindelse med tilsyn af arbejdsgivers indkvarteringsplan og tilsyn af boliger, er personoplysninger omfattet af databeskyttelsesforordningens artikel 6. I praksis er der tale om bl.a. navne, adresser og kontaktoplysninger, herunder telefonnumre og mailadresser.

I databeskyttelsesforordningens artikel 6 fastsættes de generelle betingelser for, hvornår behandling af disse almindelige oplysninger må finde sted. Det følger således heraf, at behandling kun er lovlig, hvis mindst en af betingelserne i artikel 6, stk. 1, litra a-f, er opfyldt, herunder hvis behandling er nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse, eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt, jf. artikel 6, stk. 1, litra e.

Det følger desuden af databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 1, at behandling af følsomme personoplysninger som udgangspunkt er forbudt. Det er dog muligt at fravige dette forbud med et behandlingsgrundlag i artikel 9, stk. 2. Det kan f.eks. ske, hvis behandlingen er nødvendig for at overholde den dataansvarliges eller den registreredes arbejds-, sundheds-, og socialretlige forpligtelser og specifikke rettigheder, for så vidt den har hjemmel i EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret eller en kollektiv overenskomst i medfør af medlemsstaternes nationale ret, som giver fornødne garantier for den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser. Dette er fastsat tilsvarende i databeskyttelseslovens § 7.

Behandling af følsomme personoplysninger kan også ske lovligt, 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, jf. forordningens artikel 9, stk. 2, litra g.

Med lovforslaget indføres der nationale særregler for behandling af ikke-følsomme personoplysninger, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, jf. artikel 6, stk. 2 - 3 og artikel 9, stk. 2, litra g.

Med forslagets § 3 foreslås det således, 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 indkvarterings påbegyndelse og skal opdateres, såfremt forholdene for indkvarteringen ændrer sig. De nærmere krav til indkvarteringsplanen vil blive udmøntet i bekendtgørelse i medfør af § 3, stk. 4, men forudsættes at omfatte antallet af indkvarterede ansatte, boligens adresse og liste over boligens faciliteter.

Med indkvarteringsplanen kan arbejdsgivere sikre sig, at boligen, de har stillet til rådighed for deres ansatte, lever op til lovens krav, ligesom de ansatte bliver gjort bevidst om deres rettigheder i forhold til boligforhold. Således vil behandling af personoplysninger i medfør af loven ske for, at ansatte sikres gode og tidsvarende boligforhold, når deres arbejdsgiver stiller bolig til rådighed. Det vurderes, at den behandling der vil finde sted på baggrund af reglerne i forslaget, vil skulle ske inden for rammerne af databeskyttelsesreglerne.

Behandlingen af oplysningerne er nødvendige af hensyn til Arbejdstilsynets tilsyn med boligforhold, særligt i forhold til at sikre beskyttelse af de ansattes ret til at få stillet gode og tidsvarende boligforhold til rådighed.

Forslagets bestemmelser vurderes at stå i rimeligt forhold til det legitime mål, der forfølges, da indkvarteringsplanen forudsættes at være afgørende for, at Arbejdstilsynet kan indsamle relevante oplysninger om de ansattes boligforhold. Dette er både for at sikre, at de ansatte får stillet gode og tidsvarende boliger til rådighed, men også for at sikre, at arbejdsgivere der udnytter udenlandsk arbejdskraft og indkvarterer dem i boligen, der er under sædvanlig dansk standard, kan straffes. Endvidere vedrører oplysningerne i indkvarteringsplanen hovedsageligt oplysninger om boligens faciliteter og beliggenhed, og oplysningerne vedrører kun en begrænset tidsperiode, hvor arbejdsgiveren har stillet boligen til rådighed.

Herudover skal de dataansvarlige (henholdsvis Arbejdstilsynet eller arbejdsgiveren) iagttage de øvrige bestemmelser i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven, herunder bl.a. oplysningspligten over for de registrerede, jf. databeskyttelsesforordningen artikel 13 og 14. Det følger

heraf, at når der indsamles personoplysninger om en ansat, bør den dataansvarlige iagttage den almindelige oplysningspligt, hvormed den registrerede bl.a. skal informeres om identitet på den dataansvarlige og kontaktoplysninger, formålet med behandlingen og eventuelle modtagere af personoplysningerne m.v.

4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Arbejdstilsynets tilsyn med arbejdsgivers indkvarteringsplan og de ansattes boligforhold 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, SF, 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.

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 anvendelsesområde, herunder om hvilke arbejdsgivere, som indkvarterer ansatte, der er omfattet af loven og hvilke der ikke er omfattet.

Lovforslaget er også i overensstemmelse med princip 3 om automatisk sagsbehandling, da Arbejdstilsynets sagsbehandling vil være understøttet digitalt.

De øvrige principper for digitaliseringsklar lovgivning er ikke relevante.

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

Lovforslaget indeholder hjemmel til ved bekendtgørelse at fastsætte minimumskrav til boliger, som arbejdsgivere stiller til rådighed for ansatte. Minimumskravene forventes fastsat på et niveau, som afspejler et alment accepteret og nutidigt minimumsniveau for boliger i Danmark. De nye krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte, og som vil blive fastsat ved bekendtgørelse, vil kunne medføre merudgifter for erhvervslivet i forhold til de arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for ansatte og

hvor boligen ikke lever op til de krav, som vil blive fastsat ved bekendtgørelse.

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. 5 og stk. 6, § 2, stk. 2, og § 3, stk. 4. De administrative konsekvenser består i, at arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, skal udarbejde en indkvarteringsplan med oplysninger om indkvarteringen og i øvrigt opfylder kravene. 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.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ikke administrative konsekvenser for borgerne.

7. Klimamæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen klimamæssige konsekvenser.

8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljø- og naturmæssige konsekvenser.

9. 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 tjenesteydelsernes 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 boligstandard, 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, 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. 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 udstationeringslovens sker med afsæt i udstationeringsdirektivets art. 3, stk. 1, litra h, om ”betingelser for arbejdstageres 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.

10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den ... til den ... været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

11. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
--	---	--

UDKAST

Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Statslige merudgifter på 12 mio. årligt fra 2024 til Arbejdstilsynets tilsyn.
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Arbejdstilsynet vil have administrative udgifter til tilsyn med, om arbejdsgivere 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	Ingen
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Forslaget vurderes at være i overensstemmelse med EU-retten.	
Er i strid med de principper for implementering af erhvervsrettet	<div>Ja</div> <div>Nej (x)</div>	

EU-regulering/ Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	
--	--

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

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 og arbejdsområde og uanset 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 og indflydelse på, hvor de ansatte er indkvarteret og dermed også indkvarteringsens forhold. 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.

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 som gælder 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 tidsvarende boligforhold.

Der tages ikke i forslaget stilling til, hvem der på et givet ansættelsesområde kan anses for at være de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. Det vil bero på en konkret vurdering, hvem der i konkrete tilfælde kan betragtes 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 og ansatte i staten, som får stillet tjenestebolig til rådighed.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er, at visse områder undtages fra lovens anvendelsesområde, fx indkvartering i præsteboliger eller indkvartering i forsvaret, da det vurderes, at de allerede er indkvarteret i boliger, som er gode og tidsvarende.

Ved at undtage de foreslåede indkvarteringer, vil der ikke være krav til arbejdsgiver om at leve op til de materielle krav til boligen fastsat i reglerne i medfør af § 2, stk. 2, ligesom arbejdsgiveren heller ikke er forpligtet til at udarbejde en indkvarteringsplan efter § 3, stk. 1, eller de øvrige forpligtelser i den forbindelse efter § 3, stk. 2-4. Arbejdstilsynet vil heller ikke foretage tilsyn, jf. §§ 4 og 5, i forbindelse med de indkvarteringer, som undtages efter den foreslåede bestemmelse.

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 ugehvil ikke lovligt kan afholdes i køretøjets kabine.

Det følger af den foreslåede § 1, stk. 4, at bestemmelserne i §§ 3-6 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 om at udarbejde en indkvarteringsplan, jf. § 3, stk. 1 og de øvrige forpligtelser i den forbindelse efter § 3, stk. 2-4, hvis arbejdsgiver stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, 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 bliver nærmere fastsat i en bekendtgørelse.

Formålet med at undtage arbejdsgivere, som indkvarterer chauffører der afholder deres regulære ugentlige hvil, fra bestemmelserne i §§ 3-6 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. 5, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvordan en arbejdsgiver kan dokumentere over for Arbejdstilsynet, at betingelserne i stk. 2 omkring kollektive overenskomster, indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedets parter er opfyldt.

Bemyndigelsesbestemmelsen forudsættes anvendt til at fastsætte nærmere regler om krav til denne dokumentation og Arbejdstilsynets sagsbehandling i den forbindelse.

Det følger af den foreslåede § 1, stk. 6, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om at undtage brancher og indkvarteringsforhold fra loven, hvor særlige forhold gør sig gældende.

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

Bestemmelsen forudsættes således bl.a. anvendt til at undtage au pairs ophold i Danmark 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. En arbejdsgiver kan således ikke efter de gældende regler gøres ansvarlig for ikke at følge eventuelle krav til indkvarteringen.

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.

Det følger af den foreslåede § 2, stk. 2, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om, hvilke krav til indkvarteringen der skal være opfyldt, når en arbejdsgiver stiller bolig til rådighed efter den foreslåede § 2, 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. De materielle krav vil bl.a. omfatte krav til soverum, toilet og bedefaciliteter mv. Der skal desuden være elektricitet, varmt og koldt vand og mulighed for opvarmning og regulering af temperaturen i indkvarteringen. Er indkvarteringen længerevarende over 7 dage vil der blive stillet nogle yderligere krav til boligen, som fx adgang til vaskefaciliteter og mulighed for at tørre tøj.

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 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 indkvarterings påbegyndelse og skal opdateres, såfremt forholdene for indkvarteringen ændrer sig.

Formålet med den foreslåede bestemmelse om en forpligtelse for arbejdsgiver om 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.

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 i planen, og får mulighed for at sammenholde planen 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 planen er til rådighed for de indkvarterede ansatte og for Arbejdstilsynet enten fysisk eller elektronisk på arbejdspladsen senest ved indkvarterings påbe-

gyndelse. Hvis et vikarbureau stiller bolig til rådighed for én eller flere vikaransatte, 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.

Hvis et vikarbureau stiller bolig til rådighed for én eller flere vikaransatte, 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.

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse forudsættes anvendt til at konkretisere kravene til indkvarteringsplanen. Det forventes at være krav om oplysninger om arbejdsgiver, adresse for indkvarteringen, oplysninger om de indkvarterede ansatte mv. Desuden skal indkvarteringsplanen 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 tilsynsforpligtelse giver anledning til ændringer i indholdet af indkvarteringsplanen.

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 i øvrigt opfylder kravene jf. § 3.

Arbejdstilsynets tilsyn med, om arbejdsgiveren har udarbejdet en indkvarteringsplan og har opfyldt de øvrige forpligtelser i den forbindelse, 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 et opsøgende tilsyn på arbejdssteder i hele landet. Endvidere fører Arbejdstilsynet tilsyn med overholdelse af lovgivningen om røgfri miljøer, kapitel 2 i lov om elektroniske cigaretter m.v., jf. arbejdsmiljølovens § 79 a, stk. 1, og anmeldelsespligten til Registeret 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, hvor ansatte er indkvarteret af en arbejdsgiver, overholder de krav, som følger af de regler, der er 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, jf. denne lov. Arbejdstilsynet har mulighed for at underrette kommunen, hvis Arbejdstilsynet fx konstaterer brand- eller sundhedsskadelige forhold ved boligen, som kommunerne selv fører tilsyn med.

Da Arbejdstilsynets tilsyn med boligen forudsætter, at boligen er stillet til rådighed af arbejdsgiver, 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 spørge de ansatte og arbejdsgiver under det almindelige tilsyn i virksomheden med overholdelse af arbejdsmiljøloven. Viden

om boligforhold stillet til rådighed af arbejdsgiver vil også kunne ske gennem klager til Arbejdstilsynet, omtale i pressen mv.

Den bekendtgørelse, som vil blive udarbejdet 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 arbejdsgivere har stillet til rådighed. Dette kan ske ved at spørge de ansatte eller arbejdsgiver under det almindelige tilsynsbesøg, eller ved tilsyn med indkvarteringsplanen. Hvis Arbejdstilsynet 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, at Arbejdstilsynet først fører tilsyn med indkvarteringsplanen. Det beror på Arbejdstilsynet egen prioritering og vurdering, om Arbejdstilsynet vil reagere på en klage eller indberetning.

Det forudsættes, at Arbejdstilsynet gennemfører 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 tilstede 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 arbejdsgiver ikke en forpligtelse til at oplyse Arbejdstilsynet om, hvorvidt arbejdsgiver 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 nærværende lov,

men alene for arbejdsgivere, der er pålagt pligter efter arbejdsmiljøloven. Det foreslås i § 6, stk. 1, at arbejdsgivere og ansatte efter anmodning fra Arbejdstilsynet skal give alle 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 ved varsling i tilfælde af tilsyn i boligen.

Arbejdstilsynet skal overholde GDPR regler i forbindelse med indsamlingen af oplysninger, og må fx ikke bede om at få udleveret personfølsomme oplysninger, helbredsoplysninger m.v.

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, en arbejdsgiver stiller til rådighed for én eller flere ansatte, i det omfang, det er påkrævet, for at Arbejdstilsynet kan varetage deres hverv i henhold til loven. Politiet yder om fornødent bistand hertil.

Det forudsættes at være afgørende for, at Arbejdstilsynet kan gennemføre et effektivt tilsyn med boligforholdene, at Arbejdstilsynet uhindret og uden forudgående retskendelse til enhver tid kan få adgang til de boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed.

Arbejdstilsynet gennemfører tilsynet i boligen på mindst indgribende vis. Dette indebærer bl.a., at Arbejdstilsynet vil opholde sig kortest mulig tid i den private bolig, frem til der er indhentet oplysninger til brug for at få afdækket, om forholdene lever op til kravene.

Ved besigtigelser af boliger efter den foreslåede lov vil Arbejdstilsynet skulle iagttage reglerne i retssikkerhedsloven, jf. nærmere herom i pkt. 3.2.2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Ved besigtigelser af boliger efter den foreslåede lov 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 om et tilsynsbesøg skal ske skriftligt senest 14 dage, inden besøget gennemføres, 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.

I de situationer, hvor Arbejdstilsynet giver en forudgående underretning, skal denne som udgangspunkt gives til både de ansatte, der bor i den pågældende bolig, og til arbejdsgiveren, idet arbejdsgiveren også skal have mulighed for at deltage i besigtigelsen eller fx sende en repræsentant. Såfremt det ikke er muligt at give underretningen til arbejdsgiveren, vil det være tilstrækkeligt at give orienteringen til den ansatte, der bor i den pågældende bolig.

Af hensyn til at sikre gode og tidssvarende boligforhold for de ansatte, vil det ofte være nødvendigt at gennemføre tilsynet med boligen i tidsmæssig nær tilknytning til virksomhedstilsynet, såfremt det er ved virksomhedstilsynet, at Arbejdstilsynet får kendskab til boligforholdet. 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.

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. Dette kan ske gennem kontakt til arbejdsgiver eller de ansatte, fx ved at Arbejdstilsynet tager telefonisk eller fysisk kontakt til arbejdsgiveren og den/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 anvendte i sjældne tilfælde, hvor Arbejdstilsynet fx nægtes adgang til boligen.

Med den foreslåede § 6, stk. 3, kan Arbejdstilsynet som led i udøvelse af tilsyn efter §§ 4 og 5 uden retskendelse kræve dokumentation udleveret, som forefindes på arbejdspladsen, og foretage fotografiske optagelser. Arbejdstilsynet kan anmode om at få udleveret indkvarteringsplanen. Arbejdstilsynet skal oplyse arbejdsgiveren og de indkvarterede ansatte eller deres repræsentant om, hvilken dokumentation der er udleveret.

Det følger af arbejdsmiljølovens § 76, stk. 5, at Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse uden retskendelse 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.

Den foreslåede bestemmelse giver Arbejdstilsynet hjemmel til at få udleveret oplysninger under tilsynsbesøg, der er nødvendige 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 boligforhold eller indkvarteringsplanen. Der kan ikke opstille 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 ansat har afgivet modstridende oplysninger.

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

Med forslaget får Arbejdstilsynet hjemmel til at indsamle og foretage fotografiske optagelser til at dokumentere, at konkrete forhold ved boligen ikke lever op til lovens krav. Arbejdstilsynets forudsættes således kun at tage fotografiske optagelser af boligen, i tilfælde af at der konstateres forhold, som ikke er i overensstemmelse med loven, så påbud er tilstrækkeligt dokumenteret.

Arbejdstilsynet skal meddele parterne hvilke oplysninger der er udleveret, samt hvilke fotografiske optagelser, Arbejdstilsynet har foretaget.

Til § 7

Arbejdstilsynet har efter gældende ret ikke hjemmel til at udstede afgørelser om påbud vedrørende arbejdsgivers forpligtelser om indkvarteringsplan. Det foreslås med § 7, stk. 1, at har en arbejdsgiver ikke overholdt sine forpligtelser om indkvarteringsplanen, jf. § 3, og regler fastsat i medfør heraf, kan Arbejdstilsynet meddele arbejdsgiveren et påbud om straks at bringe forholdene i orden.

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 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 hvis en arbejdsgiver ikke har overholdt sine forpligtelser om krav til boligen i henhold til regler fastsat i medfør af § 2, stk. 2, kan Arbejdstilsynet meddele arbejdsgiveren et påbud om at bringe forholdene i orden straks eller inden for en frist.

Der er tale om samme 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 på den måde, arbejdsgiveren finder passende. Dog forudsættes det, at arbejdsgiver i tilfælde af manglende bad eller toilet vil søge at finde en passende løsning.

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 indkvarteringsvarighed. 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.

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 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 skriftlig tilbagemelding på Arbejdstilsynets afgørelser, og herunder meddele hvordan påbuddet er efterkommet. Arbejdstilsynet fastsætter en rimelig frist for tilbagemeldingen. Bestemmelsen svarer til arbejdsmiljølovens § 78 c, stk. 1.

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

Det foreslås med § 8, stk. 2, at arbejdsgiver ved tilbagemelding på afgørelser skal sikre, at de ansatte eller en repræsentant for de ansatte, inden tilbagemeldingsfristens udløb er blevet gjort bekendt med indholdet af tilbagemeldingen. Bestemmelsen svarer til arbejdsmiljølovens § 78 c, stk. 2

Dette er for at sikre, at de ansatte er vidende om eventuelle ændringer af deres boligforhold

Til § 9

Det foreslås i § 9, at Arbejdstilsynet må ikke over for arbejdsgiveren eller andre oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage eller indberetning om boligforhold. Bestemmelsen svarer til arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2.

Den foreslåede bestemmelse har til formål at beskytte ansatte, som ønsker at indgive anonyme klager 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 mod deres vilje, hvormed bestemmelsen er med til at skabe et sikkert rum for indberetninger af forhold, der strider mod loven.

Ved anmodning om aktindsigt efter forvaltningsloven eller offentlighedsloven må Arbejdstilsynet heller ikke videregive, hvem der har indsendt klagen eller indberetningen.

Til § 10

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 Arbejds miljøklagenævnet, 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 klager skal sendes til Arbejdstilsynet. Hvis Arbejdstilsynet fastholder afgørelsen, videresendes klagen til behandling i Arbejds miljøklagenævnet.

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

Det foreslås i § 10, stk. 3, rettidig klage har opsættende virkning, indtil Arbejds miljøklagenævnets 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 her og nu, selvom der klages over afgørelsen. Det betyder også, at eventuelle

foranstaltninger, der skal træffes for efterkommelse af afgørelsen, skal etableres straks.

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

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

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.

Det foreslås med § 11, stk. 1, at med mindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes arbejdsgivere med bøde, hvis de:

- 1) Stiller bolig til rådighed for 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 påbud efter § 7, stk. 2 om arbejdsgivers forpligtelser om boligforhold efter regler fastsat i medfør af § 2, stk. 2.

Med den foreslåede § 11, stk. 1, nr. 1, foreslås det, at arbejdsgivere, der stiller bolig til rådighed for sine ansatte, som ikke opfylder kravene til boligen, som bliver nærmere fastsat ved bekendtgørelse, kan straffes med bøde. Det er ikke en betingelse for straf efter bestemmelsen, at arbejdsgiveren ikke har efterkommet et forudgående påbud.

Det forudsættes, at manglerne ved boligen skal være klare og af en vis grovhed, før arbejdsgiver kan straffes med bøde for overtrædelsen. Mangler ved boligen, som er væsentlige for de ansattes livsførelse, forudsættes at kunne straffes med bøde efter den foreslåede § 11, stk. 1, nr. 1, hvorimod mangler, der ikke har medført gene for de ansatte, ikke kan straffes efter bestemmelsen.

Det forudsættes, at arbejdsgivere kan straffes med bøde efter § 11, stk. 1, nr. 1, såfremt overtrædelsen er begået uagtsomt, hvilket er udgangspunktet for særlovgivning, jf. straffelovens § 19. I medfør heraf forudsættes det, at

UDKAST

arbejdsgivere der fx stiller bolig til rådighed for sine ansatte, uden at have gjort sig tilstrækkelige bestræbelser på at sikre, at boligen er god og tidssvarende, kan straffes med bøde, hvis boligen lider af væsentlige mangler.

Det bemærkes dog, at arbejdsgivere ikke med den foreslåede lov har pligt til at føre tilsyn med de ansattes indkvartering, og kan således heller ikke straffes for mangler ved boligen, som alene skyldes de ansattes brug, hvis fx bad eller toilet er blevet ødelagt som følge af de indkvarteredes ageren, uden at arbejdsgiveren i øvrigt har handlet uagtsomt.

For at sikre, at det kun er klare overtrædelser der straffes med bøde efter bestemmelsen, vil bekendtgørelsen angive de bestemmelser om krav til boligen, som er strafbelagt.

Det forudsættes vejledende, at bødeniveauet ved strafudmåling i sager om bolig, der ikke opfylder lovens krav er 25.000 kr.

Med den foreslåede § 11, stk. 1, nr. 2, foreslås det, at arbejdsgivere som undlader at efterkomme et påbud efter § 7, stk. 1, om arbejdsgivers forpligtelser om en indkvarteringsplan i henhold til § 3, stk. 1, kan straffes med bøde.

Indkvarteringsplanen har betydning for, at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn med, at ansatte, der har fået stillet bolig til rådighed af deres arbejdsgiver, har gode og tidssvarende boligforhold.

Pligten til at udarbejde en indkvarteringsplan er ikke direkte strafbelagt, og en bøde forudsætter, at Arbejdstilsynet forud har afgivet påbud til arbejdsgiveren om at udarbejde indkvarteringsplan.

Med den foreslåede § 11, stk. 1, nr. 3, foreslås det, at arbejdsgivere som undlader at efterkomme påbud efter § 7, stk. 2 om arbejdsgivers forpligtelser om boligforhold efter regler fastsat i medfør af § 2, stk. 2, kan straffes med bøde.

En arbejdsgiver kan med den foreslåede bestemmelse blive pålagt bødestraf i det omfang arbejdsgiveren ikke har efterkommet et påbud fra Arbejdstilsynet. Dette vurderes at medføre et incitament for arbejdsgivere om at imødekomme Arbejdstilsynets påbud, og sikrer dermed at formålet med loven opnås.

Forudsætningen for at ifalde bødeansvar efter bestemmelsen er således alene, at Arbejdstilsynet har afgivet et påbud om at bringe boligen i overensstemmelse med lovens krav, og at dette påbud ikke er efterkommet.

Det forudsættes vejledende, at bødeniveauet for manglende efterkommelse af påbud efter § 11, stk. 1, nr. 2 og 3, er 10.000 kr.

Det foreslås i § 11, stk. 2, at straffen kan forhøjes, når der foreligger skærpende omstændigheder. Det skal 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, eller,
- 4) at den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er straffet en eller flere gange for overtrædelse af loven.

Med den foreslåede § 11, stk. 2, nr. 1, forudsættes det, at ved særligt grove overtrædelser vedrørende kravene til boligen kan straffniveauet forhøjes. Hermed sigtes der mod tilfælde, hvor boligen lider af flere væsentlige mangler, hvor manglerne har været til stor gene eller har medført sundheds- eller sikkerhedsmæssig fare for de indkvarterede, fx ved tydelige tegn på skimmelsvamp i boligen, som kan konstateres umiddelbart ved tilsyn.

Der kan desuden være tale om en 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 straffen kan forhøjes, hvis arbejdsgiver tidligere har modtaget påbud vedrørende samme eller tilsvarende overtrædelse. Straffen kan fx forhøjes, hvis arbejdsgiver tidligere har modtaget påbud om at bringe bolig i overensstemmelse med lovens krav. De tidligere påbud kan godt vedrøre andre boliger end den, som det aktuelle påbud vedrører. Således forudsættes det, at arbejdsgivere der gentagne gange] har indkvarteret ansatte i boliger, der ikke lever op til lovens krav, straffes hårdere end førstegangstilfælde. Hvis den tidligere overtrædelse er begået for mere end 5 år siden forudsættes det dog, at straffen ikke skærpes efter den foreslåede bestemmelse.

Det foreslås med § 11, stk. 2, nr. 3, at straffen endvidere kan forhøjes, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller groft uagtsomt. Eksempelvis vil en arbejdsgiver, der har fuld råderet over boligen, fx som ejer eller udlejer, og som var vidende om boligens ringe stand, kunne få en højere straf.

Det foreslås med § 11, stk. 2, nr. 4, at fysiske eller juridiske personer der inden for 4 år tidligere er straffet for overtrædelse af loven, kan straffen for-

UDKAST

højes. Dette omfatter som udgangspunkt alle straffe udstedt i medfør af loven, således at arbejdsgivere der er straffet for at have stillet bolig til rådighed, som ikke opfylder lovens krav, jf. § 11, stk. 1, nr. 1, og arbejdsgivere, der ikke har efterkommet påbud efter § 7, stk. 1 og 2, jf. § 11, stk. 1, nr. 1 og 2, kan straffes hårdere.

Det forudsættes vejledende, at straffen hæves med 10.000 kr. for hver strafskærpende omstændighed.

Det forudsættes, at skærpelsesbestemmelserne i stk. 2 alene bringes i anvendelse ved materielle overtrædelser af loven og tilhørende retsfor skrifter. Ved formelle overtrædelser forudsættes det, at bøden forbliver på udgangspunktet på 10.000 kr.

Det bemærkes, at det i øvrigt tilkommer domstolene ud fra en samlet vurdering af sagens omstændigheder at fastsætte bøden i den enkelte sag, og det angivne straffniveau vil kunne fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpende eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Til § 12

Med den foreslåede § 12 bemyndiges beskæftigelsesministeren til at kunne fastsætte straf i form af bøde for overtrædelse af bestemmelser i forskrifter, der udstedes i henhold til loven.

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 i *stk. 1*, at loven skal træde i kraft den 1. januar 2024.

Til § 14

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 vise arbejdsforhold i landbruget, når arbejdsgiver stiller bolig til rådighed for ansatte.

Det foreslås, at § 5 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v., jf. lov-bekendtgørelse 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 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

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

- 1) Lov om arbejdsmiljø, offshoresikkerhedslov og kapitel 4 A i lov om luftfart.
- 2) Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v., bortset fra de bestemmelser i denne lovs kapitel 3, der vedrører ret til fravær for andre end gravide kvinder eller kvinder, der lige har født.
- 3) Lov om lige løn til mænd og kvinder.
- 4) Funktionærlovens § 7 og § 9, stk. 1, for så vidt den pågældende opfylder betingelserne i funktionærlovens § 1.
- 5) Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.
- 6) Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

7) Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.

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.

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 lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. § 6.

Der er udelukkende tale om en konsekvensrettelse.

For at sikre, at der også kan stilles krav til og føres tilsyn, når en udstationerende virksomhed stiller bolig til rådighed for udstationerede lønmodtagere i Danmark, foreslås det, at der indsættes et nyt nr. 9 i udstationeringslovens § 5, 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 mv., som fremgår af denne lov.

Til § 16

Det foreslås, at loven ikke skal gælde for Færøerne og Grønland.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
	<p style="text-align: center;">§ A</p> <p>I lov om ..., jf. lovbekendtgørelse nr. ... af ..., som ændret ved lov nr. ... af ..., foretages følgende ændringer:</p>
§ X. ...	<p>1. § X affattes således:</p> <p>»§ X. ...«.</p>
	<p style="text-align: center;">§ B</p> <p>I lov om ..., jf. lovbekendtgørelse nr. ... af ..., som senest ændret ved lov nr. ... af ..., foretages følgende ændringer:</p>
§ X. ...	<p>1. § X affattes således:</p> <p>»§ X. ...«.</p>