

Udskriftsdato: 27. december 2025

2024/1 LSF 14 (Gældende)

Forslag til Lov om indkvartering af ansatte

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Arbejdstilsynet, j.nr. 2024-55387

Forslag

til

Lov om indkvartering af ansatte

Kapitel 1

Lovens anvendelsesområde

§ 1. Loven finder anvendelse på boliger, som arbejdsgivere stiller til rådighed for én eller flere ansatte her i landet, jf. dog stk. 2-5 og § 2.

Stk. 2. Loven finder ikke anvendelse på skibe og offshoreanlæg.

Stk. 3. Loven finder ikke anvendelse på tjeneste- eller lejeboliger, som staten stiller til rådighed for ansatte, eller på øvrige boliger eller indkvartering, som Forsvarsministeriet eller Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab stiller til rådighed for ansatte.

Stk. 4. Loven finder ikke anvendelse for chaufførers regulære ugentlige hviletider og ugentlige hviletider på mere end 45 timer, der afholdes som kompensation for tidligere reducerede ugentlige hviletider, der skal afholdes uden for køretøjet, jf. artikel 8, stk. 8, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 561/2006 af 15. marts 2006 om harmonisering af visse sociale bestemmelser inden for vejtransport og om ændring af Rådets forordning (EØF) nr. 3821/85 og (EF) nr. 2135/98 samt ophævelse af Rådets forordning (EØF) nr. 3820/85.

Stk. 5. Loven finder ikke anvendelse på boliger, som stilles til rådighed for personer, der har opholdstilladelse i medfør af udlændingelovens § 9 j (au pair-ordningen).

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

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal dokumentere over for Arbejdstilsynet, at vedkommende er dækket af en kollektiv overenskomst efter stk. 1, og hvilke ansatte, der er omfattet af den kollektive overenskomst.

Stk. 3. Uanset stk. 1 påser Arbejdstilsynet overholdelsen af denne lov, hvis den faglige aftalepart ikke agter at iværksætte fagretlig behandling for overtrædelse af forpligtelser, som er dækket af kollektiv overenskomst efter stk. 1.

Stk. 4. Uanset stk. 1 påser Arbejdstilsynet overholdelsen af denne lov i forhold til ansatte, som ikke er dækket af en kollektiv overenskomst.

Kapitel 2

Arbejdsgivers forpligtelser ved indkvartering af ansatte

§ 3. En arbejdsgiver, som stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, skal sikre, at indkvarteringen ved dens beliggenhed, indretning og øvrige forhold ikke er sundhedsfarlig for de ansatte, og at indkvarteringen opfylder følgende krav:

- 1) Der skal være tilfredsstillende adgang til wc og godt og tilstrækkeligt drikkevand, og der skal være behørigt afløb for spildevand.
- 2) Der må ikke indkvarteres flere end to personer pr. beboelsesrum. Dette gælder dog ikke ved forøgelse af antallet af beboere i indkvarteringsperioden, når forøgelsen skyldes den indkvarteredes børn eller den indkvarteredes ægtefælle eller samlever eller disses børn. Det samlede antal personer, der bor i boligen, kan herudover overstige to personer pr. beboelsesrum, når boligens areal er på 20 m² eller mere pr. person.

- 3) Beboelses- og opholdsrum skal yde tilfredsstillende beskyttelse mod fugtighed, kulde, varme og støj.
- 4) Beboelses- og opholdsrum skal have fyldestgørende adgang for dagslys samt forsvarlig adgang for luftfornyelse gennem et eller flere oplukkelige vinduer direkte til det fri.
- 5) Beboelses- og opholdsrum skal have mulighed for tilstrækkelig opvarmning og have et tilfredsstillende indeklima.

Kapitel 3

Tilsyn

§ 4. Arbejdstilsynet fører tilsyn med, om boliger, som arbejdsgiver har stillet til rådighed for én eller flere ansatte, opfylder kravene i § 3.

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

Stk. 2. Arbejdstilsynet har uden retskendelse mod behørig legitimation til enhver tid adgang til den bolig, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for én eller flere ansatte i det omfang, det er påkrævet, for at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn efter § 4. Politiet yder om fornødent bistand hertil.

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

§ 6. Opfylder en arbejdsgiver ikke kravene til indkvarteringen i medfør af § 3, kan Arbejdstilsynet påbyde arbejdsgiveren at forholdene bringes i orden straks eller inden for en frist. Arbejdstilsynet kan ligeledes give arbejdsgiver påbud om overholdelse af oplysningspligten efter § 5, stk. 1.

§ 7. Arbejdsgiveren skal give Arbejdstilsynet skriftlig meddelelse om, hvorledes påbud efter § 6 er efterkommet. Arbejdstilsynet fastsætter en rimelig frist for arbejdsgiverens meddelelse.

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

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

Kapitel 4

Klageadgang

§ 9. Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til denne lov kan indbringes for Arbejds milj øklagenævnet inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

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

Stk. 3. Rettidig klage har opsættende virkning, indtil Arbejds milj øklagenævnets afgørelse foreligger, eller nævnet bestemmer andet. Klager over forhold ved boligen, som skal udbedres straks, har ikke opsættende virkning.

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

Kapitel 5

Straf

§ 10. Medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes med bøde arbejdsgivere, som

- 1) overtræder § 3 eller § 5, stk. 1, eller
- 2) undlader at efterkomme påbud efter § 6.

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

- 1) der er begået en særlig grov overtrædelse af § 3,
- 2) den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er straffet en eller flere gange for overtrædelse af loven, eller
- 3) overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed.

Stk. 3. For overtrædelse af § 3 kan der pålægges arbejdsgiveren bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom. Det er en betingelse for bødeansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan. For bødeansvaret fastsættes ingen forvandlingsstraf.

Stk. 4. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Kapitel 6

Ikrafttræden

§ 11. Loven træder i kraft den 1. juli 2025.

Kapitel 7

Ændringer i anden lovgivning

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

1. § 5 ophæves.

§ 13. I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 38 af 2. januar 2024, foretages følgende ændringer:

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

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

»9) Lov om indkvartering af ansatte.«

§ 14. I lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, jf. lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017, som senest ændret ved § 2 i lov nr. 89 af 30. januar 2024 foretages følgende ændringer:

1. I § 9, *stk. 1, nr. 13*, udgår »og«.

2. I § 9, *stk. 1, nr. 14*, ændres »hvis dette er aftalt mellem de pågældende overenskomstparter.« til: »hvis dette er aftalt mellem de pågældende overenskomstparter, og«

3. I § 9, *stk. 1*, indsættes som *nr. 15*:

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

4. I § 9 indsættes som *stk. 11*:

»*Stk. 11.* Sager efter *stk. 1, nr. 15*, kan indbringes for Arbejdsretten af en lønmodtager, dennes lønmodtagerorganisation eller arbejdsgiver eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag, jf. dog § 13, *stk. 1*.«

Kapitel 8

Territorialbestemmelse

§ 15. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Lovforslagets baggrund
3. Lovforslagets hovedpunkter
 - 3.1. Krav til boliger, som arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte
 - 3.1.1. Gældende ret
 - 3.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 3.1.3. Den foreslåede ordning
 - 3.1.3. Lovens anvendelsesområde
 - 1.
 - 3.1.3. Krav til boligen ved indkvartering
 - 2.
 - 3.2. Tilsyn med boligforhold
 - 3.2.1. Gældende ret
 - 3.2.1. Kommunale tilsyn
 - 1.
 - 3.2.1. Retssikkerhedsloven
 - 2.
 - 3.2.1. Arbejdstilsynets tilsyn
 - 3.
 - 3.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og
 - 3.2.3. Den foreslåede ordning
 - 3.2.3. Arbejdstilsynets tilsyn med boligforhold
 - 1.
 - 3.2.3. Reaktionsmuligheder ved tilsyn med boligforhold
 - 2.
 - 3.2.3. Indberetninger om boligforhold til Arbejdstilsynet
 - 3.

- 3.2.3. Klage
- 4.
- 3.2.3. Straf
- 5.
- 3.3. Ændringer i anden lovgivning
- 3.3.1. Gældende ret
- 3.3.1. Medhjælperloven
- 1.
- 3.3.1. Lov om Arbejdsretten
- 2.
- 3.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
- 3.3.2. Medhjælperloven
- 1.
- 3.3.2. Lov om Arbejdsretten
- 2.
- 3.3.3. Den foreslåede ordning
- 3.3.3. Medhjælperloven
- 1.
- 3.3.3. Lov om Arbejdsretten
- 2.
- 4. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven
- 5. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
- 6. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
- 7. Administrative konsekvenser for borgerne
- 8. Klimamæssige konsekvenser
- 9. Miljø- og naturmæssige konsekvenser
- 10. Forholdet til EU-retten
- 11. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
- 12. Sammenfattende skema

1. Indledning

Lovforslaget udmønter dele af den politiske aftale fra den 23. maj 2024, som regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne) har indgået med Danmarksdemokraterne, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten, Radikale Venstre, Dansk Folkeparti og Alternativet, om en styrket indsats mod social dumping. Formålet med aftalen er, at der skal være et sikkert og sundt arbejdsmiljø og fair konkurrence som grundvilkår på det danske arbejdsmarked. Et arbejdsmarked med ordnede forhold, som kommer alle til gavn – både lønmodtagerne, arbejdsgiverne og samfundet som helhed.

Aftalepartierne er enige om, at der skal indføres generelle krav i lovgivningen om, at en arbejdsgiver, som stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte i Danmark, skal sikre, at boligen lever op til den eksisterende standard for boliger i Danmark. Kravene til boligen skal følge de gældende kommunale regler. Arbejdstilsynet får til opgave at føre tilsyn med kravene i loven.

Med lovforslaget indføres der et generelt krav om, at en arbejdsgiver, som stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, skal sikre en række krav, som boligen skal leve op til. Kravene i denne lov svarer til eksisterende krav i andre gældende regler. Arbejdstilsynet vil få mulighed for at føre tilsyn med boliger, som arbejdsgivere stiller til rådighed for ansatte, og arbejdsgivere, der ikke overholder sine forpligtelser efter loven, vil kunne straffes med bøde.

2. Lovforslagets baggrund

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

Dette har samtidig betydet, at der, bl.a. i forbindelse med en række sager i de senere år, er kommet øget fokus særligt på udenlandske ansattes indkvarteringsforhold, når de bor og arbejder i Danmark, enten som vandrende arbejdstagere eller som udstationeret arbejdskraft. Der er således set eksempler, hvor udenlandske arbejdstagere har boet under uacceptable forhold, hvor forholdene ikke lever op til en acceptabel og nutidig dansk boligstandard, f.eks. med hensyn til toiletforhold, håndvask, varme og boligareal m.v. En række af sagerne har også været omtalt i medierne, f.eks. indkvartering af chauffører i containere under kummerlige forhold, rumænske byggearbejdere indkvarteret i forbindelse med et større byggeri, og indkvartering af kinesiske kokke i baglokaler i tilknytning til restauranten. På tværs af sagerne er der tale om indkvartering i faldefærdige huse, baglokaler eller containere, hvor der ofte er meget lidt plads og ringe adgang til bl.a. varme, toilet- og køkkenforhold og håndvask. Sagerne er eksempler på, at udenlandske ansatte kan stå i en sårbar situation, når de får stillet en bolig til rådighed af deres arbejdsgiver, som er knyttet op på ansættelsen.

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 september 2021 i "Afrapportering fra de tværministerielle arbejdsgrupper om sårbare udenlandske arbejdstagere og bekæmpelse af menneskehandel" 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.

3. Lovforslagets hovedpunkter

3.1. Krav til boliger, som arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte

3.1.1. Gældende ret

I Danmark er der i dag ikke generelle regler om 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.

Der gælder herudover regler om indkvartering for ansatte på anlæg med offshore olie- og gasaktiviteter i medfør af offshoresikkerhedsloven og bekendtgørelse om anlægs, tilsluttet infrastrukturs og rørledningers konstruktion, indretning og udstyr i forbindelse med offshore olie- og gasaktiviteter m.v. udstedt med hjemmel i denne lov, samt regler for søfart i medfør af lov om sikkerhed til søs, som er fastsat under hensyn til de særlige forhold der gælder for indkvartering på sådanne anlæg og skibe.

Derudover er der regler om chaufførers indkvartering under deres regulære ugentlige hviletider og ugentlige hviletider på mere end 45 timer, der afholdes som compensation for tidligere reducerede ugentlige hviletider, der skal afholdes uden for køretøjet, jf. artikel 8, stk. 8, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 561/2006 af 15. marts 2006 om harmonisering af visse sociale bestemmelser inden for vejtransport og om ændring af Rådets forordning (EØF) nr. 3821/85 og (EF) nr. 2135/98 samt ophævelse af Rådets forordning (EØF) nr. 3820/85 (køre- og hviletidsforordningen).

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

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

Personer der arbejder som au pair i Danmark har efter gældende regler ret til vederlagsfrit at få stillet et separat beboelsesrum til rådighed i værtsfamiliens bolig under hele deres ophold. Ud over personens beboelsesrum skal værtsfamiliens bolig som minimum indeholde et beboelsesrum pr. to personer, der er registreret på bopælen, og et opholdsrum. Beboelsesrum og opholdsrum skal være godkendt til beboelse og fremgå af Bygnings- og Boligregistret, jf. § 6, stk. 1, nr. 2, i bekendtgørelse nr. 1721 af 17. december 2023 om meddelelse af opholdstilladelse med henblik på au pair-ophold.

Boligers indretning er i dag hovedsageligt reguleret gennem lov om byfornyelse og udvikling af byer (byfornylesloven) og lov om boligforhold. Det bemærkes, at reglerne, der beskrives nedenfor i lov om boligforhold er rettet mod udlejer og i byfornylesloven er rettet mod boligejer.

Det følger af byfornylesloven, at det først og fremmest er ejerens ansvar, at boligen ikke er sundheds- eller brandfarlig for personer, der bor i den. Kommunalbestyrelsen har dog efter gældende regler mulighed for at føre tilsyn med boligforhold, og boligen skal overholde de mindstekrav, der er fastsat i byfornylesloven. Reglerne gælder for alle boliger og lokaler, som reelt benyttes til beboelse.

Det følger af byfornyleslovens § 75, stk. 2, at når kommuner skønner over, om benyttelsen af boliger og opholdsrum er forbundet med sundhedsfare, skal der navnlig tages hensyn til, om de pågældende boliger eller opholdsrum væsentligt afviger fra et eller flere af nedenstående mindstekrav. Alle beboelses- og opholdsrum skal, jf. § 75, stk. 3,

1. yde tilfredsstillende beskyttelse mod fugtighed, kulde, varme og støj,
2. have fyldestgørende adgang for dagslys,
3. have forsvarlig adgang for luftfornyelse i almindelighed gennem et eller flere oplukkelige vinduer direkte til det fri,
4. have mulighed for tilstrækkelig opvarmning og

5. have et tilfredsstillende indeklima.

Herudover skal enhver lejlighed, jf. § 75, stk. 4,

1. have adgang til godt og tilstrækkeligt drikkevand,
2. have behørigt afløb for spildevand og
3. have tilfredsstillende adgang til wc.

Endvidere følger det af lov om boligforhold § 14, stk. 1, at et lejemål ikke må udlejes til eller bebos af flere end to personer pr. beboelsesrum (beboermaksimum). Dette gælder dog ikke ved forøgelse af lejerens husstand i lejeperioden, hvis husstandsforøgelsen skyldes lejerens børn eller lejerens ægtefælle eller samlever eller disses børn, eller hvis kommunalbestyrelsen har givet tilladelse efter § 15, stk. 1. Ved et lejemål forstås såvel en lejlighed som et enkeltværelse.

Kommunalbestyrelsen kan tillade, at det samlede antal personer, der bor i lejemålet, overstiger beboermaksimummet i de tilfælde, der er nævnt i § 15, stk. 1, hvilket bl.a. omfatter tilfælde, hvor der efter husstandsforøgelsen vil være et areal på 20 m² eller mere pr. person.

Reglerne i lov om boligforhold gælder kun for regulerede kommuner, jf. § 1, stk. 1, men kan sættes i kraft i kommuner, der ikke er regulerede, jf. § 1, stk. 2. Regulerede kommuner er defineret i lejelovens § 4, som de kommuner, hvor de hidtidige regler om huslejeregulering i kapitel II-V i lov om midlertidig regulering af boligforholdene, jf. lovbekendtgørelse nr. 929 af 4. september 2019 med senere ændringer, fandt anvendelse. Reglerne om beboermaksimum i lov om boligforhold kan bringes i anvendelse i kommuner, hvor kommunalbestyrelsen har truffet beslutning om, at reglerne skal gælde, jf. § 13, stk. 1. Og for kommuner, hvor der er truffet en sådan beslutning, gælder §§ 14 og 15 kun, når udlejerens skriftligt har meddelt kommunalbestyrelsen, at reglerne skal gælde i udlejerens ejendomme.

3.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Med den politiske aftale fra den 23. maj 2024, som regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne) har indgået med Danmarksdemokraterne, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten, Radikale Venstre, Dansk Folkeparti og Alternativet, om en styrket indsats mod social dumping, blev det aftalt, at indføre krav til de boliger, som arbejdsgivere stiller til rådighed for ansatte. Det blev også aftalt, at Arbejdstilsynet fører tilsyn hermed.

Der gælder i dag visse regler for boligforhold, herunder de kommunale regler for, hvordan en bolig skal indrettes for ikke at udgøre en sundheds- eller brandfare for beboelse. Disse regler kan således anses for minimumsregler for hvad der anses for gode og tidssvarende forhold. Reglerne i lov om boligforhold er dog rettet mod udlejer og gælder ikke fuldt ud i alle kommuner, ligesom reglerne i byfornyelsesloven er rettet mod bygningsejeren. Ved at tage udgangspunkt i disse krav, vil de nye regler for arbejdsgivere i vidt omfang være udtryk for gældende regler, der allerede finder anvendelse for bygningsejere efter byfornyelsesloven, og der vil være tale om minimumskrav, der stilles til boliger i Danmark i dag. Man kan dermed anse disse regler for at kunne udgøre gældende minimumskrav for boligforhold i Danmark.

Ved fastsættelse af hvilke krav der skal gælde for at sikre gode boligforhold, kan der således tages udgangspunkt i de sundhedsmæssige krav i byfornyelsesloven, herunder om adgang til dagslys, opvarmning, indeklima og toiletforhold m.v. Reglerne om hvorvidt indretning af boligen udgør brandfare medtages ikke. Dette vil fortsat henhøre under det kommunale tilsyn, jf. pkt. 3.2.1.1, og vil ikke indgå i Arbejdstilsynets tilsyn.

Der er herudover fastsat visse lofter for, hvor mange der må bo i et lejemål i lov om boligforhold. Det følger af lov om boligforholds § 14, stk. 1, at et lejemål som udgangspunkt ikke må udlejes til eller bebos

af flere end to personer pr. beboelsesrum (beboermaksimum). Dette gælder dog bl.a. ikke ved forøgelse af lejerens husstand i lejeperioden, hvis husstandsforøgelsen skyldes lejerens børn eller lejerens ægtefælle eller samlever eller disses børn. Det vurderes at være krav, som understøtter gode og tidssvarende boligforhold.

En arbejdsgiver der stiller bolig til rådighed for sine ansatte, vil ofte ikke være egentlig udlejer og derfor heller ikke være omfattet af lov om boligforhold. Dog bør udstationerede ansatte sikres samme boligforhold, i forhold til hvor mange der må bo i en bolig, som i øvrigt gælder for lejemaal i Danmark. Derfor bør dette krav også gælde for arbejdsgivere, der stiller bolig til rådighed for sine ansatte, for at sikre udstationerede tilsvarende gode og tidssvarende forhold, som gælder for øvrige lejere i Danmark.

Det bemærkes, at lov om boligforhold som udgangspunkt alene gælder for alle kommuner og udlejere. Der er mulighed for, at kommuner kan vælge ikke at være omfattet af reglerne for, hvor mange beboere der må være pr. beboelsesrum, ligesom udlejere kan fravælge at være omfattet af netop disse krav. Lovforslaget indeholder dog ikke disse undtagelsesmuligheder for arbejdsgivere, da dette ville underminere hensigten med forslaget om at beskytte sårbare udenlandske arbejdstagere. Derfor vil forslagets krav herom i visse tilfælde kunne anses for en skærpelse i forhold til de gældende kommunale regler.

Endelig bemærkes det, at det forhold, at Arbejdstilsynet har givet en reaktion over for arbejdsgiver på grund af den indkvartering, som bliver stillet til rådighed, ikke medfører at Arbejdstilsynet også forholder sig til eventuelle lønspørgsmål. Hvis boligen udgør en del af lønnen, og den ansatte er utilfreds med den samlede pakke, så falder dette ikke ind under Arbejdstilsynets ansvarsområde, da der i givet fald er tale om et fagretligt spørgsmål, som reguleres mellem arbejdsmarkedets parter.

Det følger af den politiske aftale af 23. maj 2024, at krav til boligforhold ikke vil gælde for bl.a. tjenesteboliger stillet til rådighed af staten, da der her allerede er etableret faste rammer for indkvarteringen af de ansatte, som må anses for at sikre gode og tidssvarende boligforhold (f.eks. præsteboliger). Ifølge aftalen vil kravene heller ikke gælde, hvor arbejdsgiveren er omfattet af eller har tiltrådt en overenskomst, som indeholder bestemmelser om boligforhold og er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark.

Herudover gælder der allerede i dag regulering om krav til boligforhold for visse faggrupper, jf. nærmere ovenfor.

Der gælder allerede i dag regler om indkvartering for ansatte på anlæg med offshore olie- og gasaktiviteter i offshoresikkerhedsloven og i bekendtgørelse om anlægs, tilsluttet infrastrukturs og rørledningers konstruktion, indretning og udstyr i forbindelse med offshore olie- og gasaktiviteter m.v., der er fastsat i medfør af denne lov, samt for søfart i medfør af lov om sikkerhed til søs, som er fastsat under hensyn til de særlige forhold, der gælder for indkvartering på sådanne anlæg og skibe. Det vurderes derfor ikke hensigtsmæssigt, hvis dette forslag skulle træde i stedet for denne regulering eller gælde parallelt hermed, da det kunne risikere at skabe en dårligere eller uklar retsstilling for disse ansattes indkvarteringsforhold.

For så vidt angår chaufførers indkvartering gælder der allerede i dag regler herom i medfør af køre- og hviletidsforordningen, jf. nærmere ovenfor. Såfremt chaufførers indkvartering skulle omfattes af dette lovforslag, ville det kunne være en overtrædelse af TEUF artikel 58 om fri udveksling af tjenesteydelser på transportområdet og artikel 288 om at forordninger er direkte gældende i national ret.

Der gælder allerede i dag regulering af indkvarteringsforhold for personer omfattet af au pair-ordningen, på udlændinge- og integrationsministeriets område, hvorfor det ikke vurderes hensigtsmæssigt, at der skal gælde dobbeltregulering for disse personers indkvarteringsforhold. Der er ligeledes allerede andre

myndigheder, der fører tilsyn med au pair-ordningen, hvorfor det ikke vurderes relevant, at også Arbejdstilsynet skulle føre tilsyn med disse personers indkvarteringsforhold.

For så vidt angår indkvarterede lønmodtagere omfattet af lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. (medhjælperloven), følger det af lovens § 5, 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. Dog er der i dag ikke regler om tilsyn med boligforholdene efter reglerne i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v., når arbejdsgiver stiller bolig til rådighed for ansatte.

Tjeneste- og lejeboliger, som stilles til rådighed for ansatte på Forsvarsministeriets og Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskabs område, er i dag omfattet af regler på Finansministeriets område, mens Forsvarsministeriets og Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskabs øvrige indkvarteringsfaciliteter er reguleret i regler på de respektive ministerområder.

Det bemærkes herudover, at arbejde, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste, er delvist undtaget fra lov om arbejdsmiljø, jf. § 2, stk. 2, nr. 3, og stk. 3. Det vurderes ikke hensigtsmæssigt, at lovforslaget får et bredere anvendelsesområde end lov om arbejdsmiljø.

Tilsvarende bør lovforslaget ikke omfatte egentlig civilbeskyttelse udført af Beredskabsstyrelsens personel, som hører under Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskabs ressort, idet de ofte fungerer under lignende operative og øvelsesmæssige vilkår, som det er tilfældet for forswarets ansatte.

3.1.3. Den foreslåede ordning

3.1.3.1. Lovens anvendelsesområde

For at sikre, at boligen, som arbejdsgiver stiller til rådighed for sine ansatte, lever op til almindelig dansk standard, 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.

De nye regler i forslaget vil være rettet mod arbejdsgivere, og vil gælde parallelt med de regler, der gælder i medfør af lov om boligforhold og byfornyelsesloven, som indeholder forpligtelser overfor udlejer og boligejer, som ikke i alle tilfælde vil være samme person som arbejdsgiver. Herudover vil loven også omfatte boligforhold, som ikke ellers er anset som boliger efter byfornyelsesloven og lov om boligforhold. Det kan være lokaler, som ikke i øvrigt er indrettet til eller registreret som selvstændige boliger, jf. de ovenfor beskrevne eksempler om indkvartering af ansatte i baglokaler i tilknytning til en restaurant eller i containere. Der er således ikke tale om, at lov om boligforhold og byfornyelsesloven vil skulle vige for reglerne i dette forslag, da disse regler fortsat vil gælde overfor udlejere og boligejere.

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

I den situation, hvor arbejdsgiveren ejer den bolig, som stilles til rådighed for én eller flere ansatte, eller hvis arbejdsgiveren lejer eller på anden måde, f.eks. 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.

Det har ikke betydning for lovens anvendelsesområde, om den ansatte betaler husleje, da sådanne økonomiske forhold anses for en del af lønpakken, som er et privatretligt anliggende mellem parterne. Forslaget forholder sig derfor alene til, om arbejdsgiveren har stillet bolig til rådighed, uanset om der betales husleje og hvor meget denne i givet fald udgør.

Ved ansat forstås i denne lov en lønmodtager efter det generelle arbejdsretlige lønmodtagerbegreb. Det vil sige, at den ansatte er en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i et tjenesteforhold. Arbejdsgiveren er således efter denne lov den, der lader lønnet arbejde udføre. Det vil altid være en konkret vurdering, hvem der er arbejdsgiver. Ved vurderingen vil der bl.a. kunne lægges vægt på, hvem lønmodtageren har indgået ansættelseskontrakt med, samt hvem der står for lønudbetalingen. Begrebet er ikke identisk med det arbejdsgiverbegreb, som gælder i medfør af arbejdsmiljøloven. Når det arbejdsretlige lønmodtagerbegreb benyttes, vil det f.eks. betyde, at i de tilfælde hvor et vikarbureau stiller bolig til rådighed for de ansatte, vil det være vikarbureauet, som er omfattet af forpligtelserne efter denne lov.

Det foreslås herudover, at visse områder undtages fra lovens anvendelsesområde.

Det foreslås, at loven ikke finder anvendelse på skibe og offshoreanlæg. Hermed vil indkvartering på skibe og offshoreanlæg undtages fra loven, idet der allerede gælder en regulering af indkvarteringsforhold fastsat under hensyn til de særlige forhold på disse skibe og på de offshoreanlæg, der bruges til offshore olie- og gasaktiviteter, der adskiller sig væsentligt fra arbejde på landjorden.

Det foreslås desuden, at loven ikke finder anvendelse på tjeneste- og lejeboliger, som staten stiller til rådighed for ansatte, eller på øvrige boliger eller indkvartering, som Forsvarsministeriet eller Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab stiller til rådighed for ansatte.

Det foreslås også, at loven ikke finder anvendelse for chaufførers regulære ugentlige hviletider og ugentlige hviletider på mere end 45 timer, der afholdes som kompensation for tidligere reducerede ugentlige hviletider, der skal afholdes uden for køretøjet, jf. artikel 8, stk. 8, i forordning (EF) nr. 561/2006 (køre- og hviletidsforordningen). Chauffører, der afholder deres regulære ugentlige hvil, er omfattet af kontrollen med overholdelse af bestemmelserne på køre- og hviletidsområdet, som udføres af politiet og Færdselsstyrelsen. Lovens bestemmelser om Arbejdstilsynets tilsyn vil derfor ikke finde anvendelse, idet der ikke er tiltænkt ændring af den eksisterende kontrol med chaufførers ugentlige hvil.

Det foreslås endvidere, at boliger, som stilles til rådighed for personer, der har opholdstilladelse i medfør af udlændingelovens § 9 j (au pair-ordningen) undtages fra loven. Det skyldes, at disse personers ophold i Danmark, herunder kravene til deres boligforhold, følger af eksisterende regulering på Udlændinge- og Integrationsministeriets område.

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

Det bemærkes, at Arbejdsretten med lovforslaget får kompetence til at afgøre, om en arbejdsgiver er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, der indeholder bestemmelser om boligforhold, og som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og gælder på hele det danske område. Der tages således med forslaget ikke 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 anses for at være de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark.

Angående Arbejdsrettens kompetence henvises der til pkt. 3.3.1.2, 3.3.2.2 og 3.3.3.2 i de almindelige bemærkninger.

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at arbejdsmarkedets parter vil kunne fastsætte et passende beskyttelsesniveau for ansattes boligforhold gennem overenskomster, der er indgået af parter på et vist niveau.

Det foreslås også, at arbejdsgiveren over for Arbejdstilsynet skal kunne dokumentere, at vedkommende er omfattet af en kollektiv overenskomst, der indeholder tilsvarende regler om ansattes boligforhold, som arbejdsgiveren stiller til rådighed.

Endvidere foreslås det, at Arbejdstilsynet får bemyndigelse til at føre tilsyn med overholdelse af denne lov, i konkrete tilfælde hvor den faglige aftalepart ikke agter at iværksætte fagretlig behandling for overtrædelse af forpligtelser i medfør af loven. Formålet med denne bestemmelse er at sikre ansatte deres rettigheder efter denne lov i tilfælde hvor det fagretlige system ikke griber ind. Ligeledes foreslås det, at Arbejdstilsynet fortsat vil have til opgave at påse overholdelsen af denne lov i forhold til ansatte, som ikke er dækket af en kollektiv overenskomst.

Endelig foreslås det, at § 5 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 712 af 20. august 2002, ophæves, og at disse ansattes boligforhold i stedet fremadrettet omfattes af denne lov.

3.1.3.2. Krav til boligen ved indkvartering

Det foreslås, at en arbejdsgiver, som stiller bolig til rådighed for ansatte, skal sikre, at boligen overholder visse minimumskrav. Dette vil bl.a. medvirke til at sikre en større beskyttelse af sårbare udenlandske arbejdstagere i overensstemmelse med anbefalingerne fra den tværministerielle arbejdsgruppe om sårbare udenlandske arbejdstagere. Samtidig forpligtes alle arbejdsgivere til at leve op til de foreslåede krav, hvormed arbejdsgivere ikke længere vil kunne indkvartere ansatte i billige, utidssvarende boliger, som er under dansk standard, hvilket vil modvirke social dumping på det danske arbejdsmarked. Kravene vil dog gælde for alle ansatte i Danmark, som får stillet bolig til rådighed, uanset om det er danske eller udenlandske arbejdstagere.

Det følger af den politiske aftale, at krav til de boliger, som arbejdsgivere stiller til rådighed for deres ansatte, skal følge gældende kommunale regler. Beskæftigelsesministeriet vurderer på den baggrund, at minimumskravene til boligen som udgangspunkt skal følge de samme standarder, som boliger i Danmark generelt skal leve op til efter eksisterende regler, f.eks. § 14, stk. 1, i lov om boligforhold, nr. 342 af 22. marts 2022 og mindstekravene i § 75, stk. 3 og 4, i byfornyelsesloven, nr. 794 af 27. april 2021. Mindstekravene i byfornyelsesloven gælder i dag for alle bygninger og opholdsrum uanset bygningens alder. På den måde vil lovforslaget ikke indføre nye krav til boliger generelt, men derimod sikre ansatte visse minimumsstandarder, når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed.

Det foreslås derfor, at en arbejdsgiver, som stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, skal sikre, at indkvarteringen opfylder følgende krav:

- 1) Der skal være tilfredsstillende adgang til wc og godt og tilstrækkeligt drikkevand, og der skal være behørigt afløb for spildevand.
- 2) Der må ikke indkvarteres flere end to personer pr. beboelsesrum. Dette gælder dog ikke ved forøgelse af antallet af beboere i indkvarteringsperioden, når forøgelsen skyldes den indkvarteredes børn eller den indkvarteredes ægtefælle eller samlever eller disses børn. Det samlede antal personer, der bor i boligen, kan herudover overstige to personer pr. beboelsesrum, når boligens areal er på 20 m² eller mere pr. person.
- 3) Beboelses- og opholdsrum skal yde tilfredsstillende beskyttelse mod fugtighed, kulde, varme og støj.

- 4) Beboelses- og opholdsrum skal have fyldestgørende adgang for dagslys samt forsvarlig adgang for luftfornyelse gennem et eller flere oplukkelige vinduer direkte til det fri.
- 5) Beboelses- og opholdsrum skal have mulighed for tilstrækkelig opvarmning og have et tilfredsstillende indeklima.

De foreslåede krav vil gælde for alle boliger, som arbejdsgivere stiller til rådighed for sine ansatte, uanset hvor mange ansatte der er tale om, og hvor længe indkvarteringen skal vare. Kravene gælder også for alle boligtyper, herunder bl.a. lejligheder, parcelhuse, midlertidige beboelsescontainere og campingvogne m.v., ligesom det er uden betydning, hvornår bygningen er opført.

Det foreslåede mindstekrav om, at der i boligen skal være tilfredsstillende adgang til wc og adgang til godt og tilstrækkeligt drikkevand, og at der skal være behørigt afløb for spildevand i den foreslåede § 3, nr. 1, svarer til kravet i byfornyelseslovens § 75, stk. 4, nr. 1-3. Hvorvidt der er tilfredsstillende adgang til wc kan ikke angives eksakt, men kræver en konkret vurdering af forholdene ved boligen. Ved en konkret bedømmelse af forholdene, vil forhold som wc-rummets tilstand, afstand fra den enkelte bolig til wc'et, og om flere husstande benytter det samme wc, tages i betragtning. Herudover kan alder, nedslidning, mangler m.v. i visse tilfælde begrunde, at der er tale om toiletfaciliteter, der ikke har levet op til det foreslåede krav.

Det foreslåede krav om beboermaksimum, jf. den foreslåede § 3, nr. 2, hvor der stilles krav om, at arbejdsgivere ikke må indkvartere flere end to personer pr. beboelsesrum, er sammenligneligt med kravet, der følger af § 14, stk. 1, i lov om boligforhold. Det foreslåede krav om beboermaksimum vil dog, i modsætning til kravet i lov om boligforhold § 14, stk. 1, gælde for alle boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed, og således ikke kun gælde for lejemål.

Det foreslåede krav om beboermaksimum vil gælde for alle arbejdsgivere, uanset om indkvarteringen sker i en kommune, hvor reglerne i lov om boligforhold om beboermaksimum ikke er sat i kraft. Hermed vil lovforslaget indføre som noget nyt, at alle boliger, som arbejdsgivere stiller til rådighed, skal overholde det foreslåede krav om beboermaksimum uanset hvor i landet, de ansatte bliver indkvarteret.

Det foreslåede beboermaksimum vil ikke gælde, hvis de ansatte ønsker, at deres børn, ægtefælle, samlever eller disses børn skal flytte ind i boligen. Dette vil medvirke til at sikre de ansattes ret til privat- og familieliv, så loven ikke begrænser disse grundlæggende rettigheder for de ansatte, der får stillet bolig til rådighed af deres arbejdsgiver. Afgrænsningen er udtømmende og betyder f.eks., at lejerens børnebørn samt børns ægtefælle/samlever ikke omfattes af undtagelsen.

Det foreslås også, at der i konkrete tilfælde kan bo flere end to personer pr. beboelsesrum, hvis boligen er af en sådan størrelse, at der er et areal på 20 m² eller mere pr. person efter husstandsforøgelsen. Det foreslåede svarer til bestemmelsen i lov om boligforhold § 15, stk. 1, nr. 3, med den ændring, at der ikke er krav om, at arbejdsgiveren ansøger kommunen inden beboelse. Boliger, der er beliggende i en kommune hvor byfornyelseslovens § 14 er sat i kraft, skal dog fortsat godkendes af kommunen i medfør af reglerne i byfornyelsesloven, idet der ikke er tiltænkt ændringer i gældende ret for de kommunale regler om boligforhold.

Det foreslåede indebærer, at hvis en arbejdsgiver f.eks. har stillet en lejlighed med to rum til rådighed for sine ansatte til beboelse, vil lejligheden kunne bebos af flere end fire personer, hvis lejligheden er så stor, at der vil være mindst 20 m² eller mere pr. person. Boligen skal dog fortsat overholde de resterende krav der følger af loven, hvilket f.eks. indebærer, at alle personer i beboelsen skal have adgang til dagslys, tilfredsstillende wc m.v. uanset hvor stor boligen er, og hvor mange der bor der.

I det omfang en arbejdsgiver indkvarterer mere end én ansat i samme rum, bør arbejdsgiver tilstræbe, at de ansatte skal være af samme køn, så kvinder og mænd så vidt muligt ikke tvinges til at sove sammen.

Det foreslåede mindstekrav i § 3, nr. 3, svarer til mindstekravet til boliger i byfornyelseslovens § 75, stk. 3, nr. 1, og kravet skal fortolkes i overensstemmelse med byfornyelsesloven. Det vil dog altid bero på en konkret vurdering, om boligen yder en tilfredsstillende beskyttelse mod fugt, kulde, varme og støj. Hvis eventuelt konstaterede mangler ved boligen skyldes de ansattes brug, f.eks. på grund af manglende udluftning selvom udluftning har været mulig, kan arbejdsgiveren ikke straffes for ikke at have stillet en tilfredsstillende bolig til rådighed.

Det foreslåede mindstekrav i § 3, nr. 4, svarer til mindstekravet til boliger i byfornyelseslovens § 75, stk. 3, nr. 2 og 3, og skal fortolkes i overensstemmelse hermed. Kravet betyder, at der i boligen skal være vinduer, som kan åbnes, så der både er mulighed for luftfornyelse og dagslys.

Det foreslåede mindstekrav i § 3, nr. 5, svarer til mindstekravet til boliger i byfornyelseslovens § 75, stk. 3, nr. 4 og 5, og skal også fortolkes i overensstemmelse hermed. Kravet omfatter som udgangspunkt boligens indeklima, som er vigtigt for at sikre beboernes sundhed. Det er især tilstedeværelsen af skimmelsvamp, som kan være tegn på et dårligt indeklima. Kravet om opvarmning vil ikke indebære et krav om bestemte typer opvarmning, f.eks. fjernvarme, men alene et krav om, at de ansatte skal have tilstrækkelig mulighed for opvarmning afhængig af de konkrete forudsætninger ved boligen.

Med den foreslåede lov skal boligforhold, som arbejdsgivere stiller til rådighed for én eller flere ansatte, overholde kravene i medfør af den foreslåede § 3 under hele indkvarteringsperioden. Det bemærkes dog, at arbejdsgivere ikke har pligt til at føre løbende tilsyn med de ansattes indkvartering efter den foreslåede lov.

Dette indebærer, at arbejdsgivere ikke kan ifalde strafansvar for opståede mangler ved boligen, som arbejdsgiveren ikke er blevet gjort bekendt med af de indkvarterede ansatte, eller hvis de opståede mangler alene skyldes de ansattes brug. Dette kan eksempelvis være, hvis bad eller toilet i boligen er blevet ødelagt som følge af de indkvarterede ansattes brug, herunder på grund af de indkvarterede ansattes manglende rengøring. Arbejdstilsynet vil dog fortsat kunne afgive påbud om udbedring af mangler ved boligen, selvom arbejdsgiveren ikke er gjort bekendt med de opståede mangler af de indkvarterede ansatte, eller hvis de opståede mangler alene skyldes de indkvarterede ansattes brug eller manglende hygiejniske standarder.

3.2. Tilsyn med boligforhold

3.2.1. Gældende ret

3.2.1.1. Kommunale tilsyn

Der er i dag ikke et aktivt tilsyn med, om de boligforhold, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for én eller flere ansatte, lever op til visse minimumsstandarde. Kommunerne er dog efter gældende ret tilsynsmyndighed for boliger, der ligger inden for deres kommunegrænse.

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

Efter byfornyelseslovens § 75, stk. 2, skal der generelt ved vurderingen af, om boliger er forbundet med sundhedsfare særligt tages hensyn til, om boligerne yder tilfredsstillende beskyttelse mod fugt, kulde,

varme og støj, om de har adgang til dagslys, om de har adgang til luftfornyelse, om de giver mulighed for tilstrækkelig opvarmning, og om de har et tilfredsstillende indeklima. Derudover ses der på, om boligerne har adgang til drikkevand, afløb for spildevand og adgang til toilet. Disse generelle krav, der ikke er nærmere definerede, er nogle grundlæggende forudsætninger, der skal være i alle boliger, jf. byfornyelseslovens § 75, stk. 3 og 4.

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. Bestemmelserne i byfornyelsesloven anvendes af kommunerne, uanset om andre myndigheder, f.eks. Arbejdstilsynet, fører tilsyn med hjemmel i anden lovgivning.

Efter byggeloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1178 af 23. september 2016 med senere ændringer, påser kommunalbestyrelsen, også at denne lov 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. Retssikkerhedsloven

Retssikkerhedsloven finder blandt andet anvendelse, når en tilsynsmyndighed skal besigtige boliger. Kommunalbestyrelsen skal således også ved besigtigelse af boliger i forbindelse med tilsyn i boliger efter byfornyelsesloven iagttage reglerne i lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter (retssikkerhedsloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 1121 af 12. november 2019.

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

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

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

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

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

Det følger desuden af retssikkerhedslovens § 5, stk. 6, at hvis en beslutning om iværksættelse af tvangs-

indgreb gennemføres uden forudgående underretning, jf. stk. 4 og 5, skal beslutningen samtidig med gennemførelsen af indgrebet meddeles parten skriftligt og indeholde de i § 5, stk. 2, nr. 1-4, nævnte oplysninger. Beslutningen skal endvidere indeholde en begrundelse for fravigelsen af § 5, stk. 1-3, jf. forvaltningslovens § 24.

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

3.2.1.3. Arbejdstilsynets tilsyn

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

Efter arbejdsmiljøloven har Arbejdstilsynet hjemmel til at træffe en række forskellige afgørelser, når der konstateres forhold i strid med arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdstilsynet kan bl.a. afgive påbud med frist og strakspåbud, som skal efterkommes med det samme. Ved overtrædelse af arbejdsmiljøloven, hvor straf kommer på tale, er sanktionen som udgangspunkt bøde.

Der er i dag ikke regler, der fastsætter krav til arbejdsgivere om, at boliger, som arbejdsgivere stiller til rådighed for ansatte, skal opfylde visse standarder. Arbejdstilsynet har således heller ikke hjemmel til at føre tilsyn med boligforholdene for ansatte, der får stillet bolig til rådighed af deres arbejdsgiver.

3.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

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 overholder minimumskravene efter lovforslagets § 3. Til trods for de eksisterende regler og det kommunale tilsyn med om boliger udgør en sundheds- eller brandfare for beboerne, er der set flere eksempler på, at særligt udenlandske ansatte er blevet indkvarteret af arbejdsgivere under forhold, som ikke har levet op til en sædvanlig og nutidig dansk boligstandard, og uden at der har kunnet gøres et ansvar gældende over for arbejdsgiveren.

Med lovforslaget vil Arbejdstilsynet få hjemmel til at føre tilsyn med, at de boliger, som arbejdsgiver har stillet til rådighed for én eller flere ansatte, opfylder de minimumskrav til indkvarteringen, som følger af lovforslagets § 3. 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 for boligforhold, som kommunerne fører tilsyn med i dag. Arbejdstilsynet vil heller ikke komme til at føre tilsyn med de boliger, hvor de ansatte selv har indlogeret sig uden arbejdsgivers medvirken.

I de tilfælde, hvor det er uklart, om der består et ansættelsesforhold og om arbejdsgiveren reelt har

stillet bolig til rådighed, vil Arbejdstilsynet have behov for at afklare, om dette er tilfældet, inden Arbejdstilsynet kan få adgang til boligen for at føre tilsyn med boligforholdene. Afklaringen heraf kan ske gennem kontakt til arbejdsgiver eller de indkvarterede ansatte, f.eks. ved at Arbejdstilsynet tager kontakt til arbejdsgiveren og de ansatte, og får bekræftet, at der er et ansættelsesforhold, og at boligen er stillet til rådighed af arbejdsgiver, forinden Arbejdstilsynet kan føre tilsyn med boligen.

3.2.3. Den foreslåede ordning

3.2.3.1. Arbejdstilsynets tilsyn med boligforhold

Arbejdstilsynet får med lovforslaget bemyndigelse 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.

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

Med lovforslaget vil der blive fastsat lovhjemmel til, at Arbejdstilsynet uden retskendelse kan få adgang til private boliger, der er stillet til rådighed af arbejdsgiveren for én eller flere ansatte, i det omfang det er påkrævet, for at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn efter lovens § 4. Politiet yder om fornødent bistand hertil.

Adgang til boligen er nødvendig for, at Arbejdstilsynet kan føre et effektivt tilsyn med boliger, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte. Arbejdstilsynets tilsyn med boliger vil både ske på baggrund af stikprøvekontrol og oplysninger indsamlet på tilsynsbesøg på arbejdspladser, eller hvis der i øvrigt fremkommer oplysninger, der gør det nødvendigt for Arbejdstilsynet at tilse boligen, f.eks. på baggrund af indberetninger eller klager. Det vurderes på den baggrund, at Arbejdstilsynet i visse tilfælde har behov for adgang uden retskendelse til boliger, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte.

Ved husundersøgelser efter den foreslåede bestemmelse vil Arbejdstilsynet skulle iagttage reglerne i retssikkerhedsloven. Det forudsættes i den forbindelse, at Arbejdstilsynet i langt overvejende grad vil have behov for at fravige udgangspunktet i retssikkerhedslovens § 5, stk. 2, hvorefter underretning skal ske skriftligt senest 14 dage, inden husundersøgelsen gennemføres, da øjemedet med husundersøgelsen ellers forspildes, jf. herved retssikkerhedslovens § 5, stk. 4, nr. 1. Det skal ses i lyset af, at formålet med lovforslaget er at sikre, at der ikke sker en udnyttelse af sårbare arbejdstagere, der bliver indkvarteret af en arbejdsgiver under uacceptable forhold, som ikke lever op til dansk minimumsstandard, og at sikre, at myndighederne har mulighed for hurtigt og effektivt at gribe ind over for arbejdsgivere, som indkvarterer ansatte under sådanne forhold. Dette formål vil forspildes, hvis Arbejdstilsynet forudgående skal varsle arbejdsgivere og de indkvarterede ansatte om kontrolbesøget. Arbejdsgivere ville da kunne bringe indkvarteringen til ophør, inden Arbejdstilsynets varslede besøg, hvormed arbejdsgiveren ville kunne undgå retsvirkninger (bl.a. påbud og bøder) 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. Dette vil f.eks. være tilfældet ved stikprøvekontrol.

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.

Det forudsættes, at Arbejdstilsynet vil kunne aftale tilsyn med boligforholdene med de ansatte, som er indkvarterede af deres arbejdsgiver. Dette vil ofte være tilfældet, hvis tilsynet sker på baggrund af

oplysninger eller klage fra de indkvarterede ansatte, fordi Arbejdstilsynet vil kunne gennemføre tilsynet til mindst mulig gene for beboerne.

Arbejdstilsynet vil som udgangspunkt underrette både de indkvarterede ansatte og arbejdsgiveren om tilsynsbesøget. I visse tilfælde vil Arbejdstilsynet dog kunne undlade at underrette arbejdsgiveren, hvis hensynet til de ansattes ret til boligforhold tilsiger det.

Med forslaget er der ikke tilsigtet nogen ændringer i kommunernes tilsyn med boliger efter anden lovgivning.

3.2.3.2. Reaktionsmuligheder ved tilsyn med boligforhold

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at eventuelt konstaterede mangler ved boligen skal kunne medføre en reaktion fra Arbejdstilsynet, så forholdet hurtigst muligt kan udbedres af arbejdsgiver, således at de ansatte får den boligstandard, som de har krav på. Samtidig findes det hensigtsmæssigt, at Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder kommer til at ligne de reaktioner, som Arbejdstilsynet giver i tilfælde af overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

Endvidere findes det hensigtsmæssigt, at det fortsat alene vil være kommunalbestyrelsen, der kan træffe afgørelse om at kondemnere, hvilket betyder, at nedlægge forbud mod benyttelse af bygningen eller en del af denne til beboelse eller ophold for mennesker. Det skyldes, at kondemnering er et meget indgribende retsskridt, både for beboerne og arbejdsgiveren, og det findes retssikkerhedsmæssigt betænkeligt at udvide Arbejdstilsynets kompetencer i forhold til sådanne reaktionsmuligheder.

Det foreslås, at der fastsættes hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan give arbejdsgiver et påbud om at få bragt boligforholdene i overensstemmelse med kravene i den foreslåede § 3. Arbejdstilsynet vil kunne påbyde arbejdsgivere, at forhold bringes i orden straks eller inden for en nærmere angivet frist. Arbejdstilsynet vil i vurderingen af, om der skal gives et påbud skulle overveje spørgsmålet om proportionalitet, indkvarteringsens længde og hvordan det bedst muligt sikres, at de ansatte får stillet en tilfredsstillende bolig til rådighed.

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

Ligeledes foreslås det, at Arbejdstilsynet kan give påbud om overholdelse af oplysningspligten efter § 5, stk. 1, hvoraf følger, at arbejdsgiver efter anmodning fra Arbejdstilsynet skal give de oplysninger, der er nødvendige for udøvelse af tilsyn efter loven. Det er en forudsætning for at Arbejdstilsynet kan udøve tilsynet i medfør af loven, at Arbejdstilsynet modtager disse nødvendige oplysninger efter § 5, stk. 1, hvorfor det foreslås, at der gives hjemmel til at udstede påbud herom, hvis arbejdsgiveren ikke umiddelbart udleverer oplysningerne efter § 5, stk. 1.

Det er f.eks. en forudsætning for Arbejdstilsynets tilsyn med boliger som arbejdsgiver stiller til rådighed,

at Arbejdstilsynet kan få oplysning om hvorvidt der foreligger et ansættelsesforhold mellem arbejdsgiveren og den pågældende ansatte og hvorvidt arbejdsgiveren har stillet en bolig til rådighed for den ansatte. Herudover kan nødvendige oplysninger for Arbejdstilsynets tilsyn f.eks. 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. Der henvises herudover til bemærkningerne til forslaget § 5 om arbejdsgiveres oplysningspligt.

Der gælder samme hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan udstede påbud om overholdelse af oplysningspligten efter arbejdsmiljøloven, jf. denne lovs § 77, stk. 1, om påbud, jf. § 76, stk. 1, om oplysningspligten.

3.2.3.3. Indberetninger om boligforhold til Arbejdstilsynet

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

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

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

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

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

3.2.3.4. Klage over Arbejdstilsynets afgørelse

Beskæftigelsesministeriet foreslår, at Arbejdstilsynets afgørelser i medfør af lovforslaget, skal kunne påklages til Arbejdsmiljøklagenævnet.

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

Klagen skal indgives til Arbejdstilsynet inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt arbejdsgiver. Dette er 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. Det vil betyde, at en arbejdsgiver, så længe den rettidige klage har opsættende virkning, ikke vil være forpligtet til at efterkomme den påklagede afgørelse.

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

Således vil klager over afgørelser med frist have opsættende virkning. Klager over afgørelser vedrørende forhold ved boligen, som skal udbedres straks, vil derimod ikke have opsættende virkning.

Det forudsættes, at Arbejdstilsynet i særlige tilfælde kan anmode Arbejds miljøklagenævnet om, at en klage ikke tillægges opsættende virkning. Dette kan f.eks. være i sager, hvor der konstateres grove overtrædelser af de materielle krav til boligen, og hvor hensynet til de indkvarterede ansatte tilsiger, at klagen ikke tillægges opsættende virkning. Det er dog alene Arbejds miljøklagenævnet, der kan bestemme, om klagen ikke tillægges opsættende virkning.

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

3.2.3.5. *Straf*

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at for at sikre ordentlige boligforhold for ansatte, der indkvarteres af en arbejdsgiver, skal en arbejdsgiver kunne ifalde en bødestraf, såfremt boligen ikke opfylder lovens krav.

På den baggrund foreslås det, at en arbejdsgiver, der stiller bolig til rådighed for ansatte, der ikke opfylder lovens krav til boligen, kan straffes med bøde.

Ligeledes foreslås det, at arbejdsgivere, der efter anmodning fra Arbejdstilsynet ikke giver de oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsynet, kan straffes med bøde.

Derudover foreslås det, at arbejdsgivere, der undlader at efterkomme påbud fra Arbejdstilsynet, kan straffes med bøde.

Det foreslås desuden, at der kan pålægges selskaber og andre juridiske personer strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Det forudsættes, at Arbejdstilsynet som udgangspunkt alene vil indgive politianmeldelse ved manglende efterkommelse af påbud. Der kan dog være særligt grove overtrædelser af lovens krav til boligen, hvor det forudsættes, at Arbejdstilsynet vil indgive politianmeldelse mod virksomheden uden forudgående udstedelse af påbud. Det forudsættes, at overtrædelserne er klar og af en særlig grovhed. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis Arbejdstilsynet har konstateret, at boligen er åbenbart uegnet til beboelse, f.eks. hvis boligen mangler sanitære faciliteter, såsom toilet og rindende vand.

Det foreslås, at bødestørrelserne som udgangspunkt skal svare til de bødestørrelser, der allerede gælder i medfør af arbejdsmiljøloven. Det følger af forarbejderne til arbejdsmiljøloven, at der ved udmåling af bødestørrelser skelnes mellem formelle og materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, jf. nærmere bemærkningerne til lov nr. 597 af 14. juni 2011, jf. Folketingstidende, 2010-11, tillæg A, L 177 som fremsat. Det foreslås derfor, at der skal gælde tilsvarende sondring mellem formelle og materielle overtrædelser i medfør af dette forslag.

Det foreslås på denne baggrund, at overtrædelser af lovens krav til boligen efter forslagets § 10, stk. 1, nr. 1, som udgangspunkt vil være bøde på 25.000 kr., da overtrædelser af § 3 om krav til boligen vil udgøre en materiel overtrædelse af loven.

Det foreslås herudover, at overtrædelser af lovens oplysningspligtefter forslagets § 10, stk. 1, nr. 1, som udgangspunkt vil være bøde på 10.000 kr., da overtrædelse af § 5, stk. 1, om arbejdsgivers oplysningspligt overfor Arbejdstilsynet vil være en formel overtrædelse af loven.

For så vidt angår forslagets § 10, stk. 1, nr. 2, om manglende efterkommelse af påbud efter § 6, vil

udmåling af bødestørrelsen afhænge af, om påbuddet vedrører forhold omfattet af § 3 om krav til boligen, eller § 5, stk. 1, om arbejdsgivers oplysningspligt.

Manglende efterkommelse af påbud om overholdelse af krav til boligen efter § 3, vil som udgangspunkt medføre en bøde på 25.000 kr., da dette vil udgøre en materiel overtrædelse af loven. Manglende efterkommelse af påbud om overholdelse af oplysningspligten efter § 5, stk. 1, vil som udgangspunkt medføre en bøde på 10.000 kr., da dette vil udgøre en formel overtrædelse af loven.

Det foreslås, at straffen kan forhøjes, når der foreligger skærpende omstændigheder som beskrevet i de foreslåede bestemmelser i § 10, stk. 2. Det forudsættes, at straffen forhøjes med 10.000 kr. pr. strafskærpende omstændighed.

Således vil bøden ved særligt grove overtrædelser vedrørende krav til boligen kunne forhøjes med 10.000 kr. Det kan f.eks. være i tilfælde af flere væsentlige mangler ved boligen, eller hvor manglerne har medført sundheds- eller sikkerhedsmæssig fare, jf. den foreslåede § 10, stk. 2, nr. 1.

Endvidere vil bøden til arbejdsgivere, både fysiske og juridiske personer, der tidligere er straffet for overtrædelse af loven, kunne forhøjes med 10.000 kr. for hver tidligere overtrædelse efter den foreslåede § 10, stk. 2, nr. 2.

Hvis overtrædelserne er begået forsætlig eller ved grov uagtsomhed, vil bøden til arbejdsgivere endeligt kunne forhøjes med 10.000 kr., jf. den foreslåede § 10, stk. 2, nr. 3. Det kan f.eks. være i tilfælde, hvor arbejdsgiveren er vidende om, at boligen lider af klare mangler og ikke lever op til lovens krav, samtidig med at arbejdsgiveren har fuld råderet over boligen, således at vedkommende ville have haft mulighed for at udbedre manglerne, uden at dette er gjort.

Det er tilsigtet, at der skal ske absolut kumulation, når en virksomhed har flere overtrædelser til samtidig pådømmelse, dvs. at der som udgangspunkt sker fuldstændig sammenlægning af den for hvert af forholdene udmålte bøde, efter at bøden er forhøjet som følge af overtrædelsens grovhed. Dette er også retspraksis for overtrædelser efter arbejdsmiljøloven, som det findes hensigtsmæssigt at videreføre med den foreslåede lov.

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

3.3. Ændringer i anden lovgivning

3.3.1. Gældende ret

3.3.1.1. Medhjælperloven

Efter den gældende § 5 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. (medhjælperloven), skal en lønmodtager, som skal have logi som en del af lønnen, have gode og tidssvarende boligforhold. Arbejdsgiveren skal sørge for rent sengelinned og håndklæder.

Medhjælperloven indeholder dog ikke regler om tilsyn med ansattes boligforhold.

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

Efter de gældende regler har ansatte i landbruget, både herboende ansatte og udstationerede ansatte, ret til gode og tidssvarende boligforhold. Endvidere kan arbejdsmarkedets parter gennem kollektive overenskomster fastsætte bestemmelser om boligforhold, som forpligter de omfattede parter.

3.3.1.2. Lov om Arbejdsretten

Den gældende § 9, stk. 1, i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, fastlægger Arbejdsrettens saglige kompetence og indeholder en opstilling af, hvilke sager der henhører under Arbejdsretten. Arbejdsrettens kompetence omfatter bl.a. fortolkning af kollektive overenskomster, men der er i dag ikke regler om, at Arbejdsretten har kompetence til at afgøre, hvorvidt en arbejdsgiver er omfattet af en kollektiv overenskomst, der indeholder bestemmelser om boligforhold, eller om overenskomsten er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark.

Endvidere fastsætter den gældende § 9 i lov om Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter, hvilke parter, der er berettigede til at indbringe sager for Arbejdsretten. Parterne er lønmodtageren, dennes lønmodtagerorganisation eller arbejdsgiveren eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag, jf. dog § 13, stk. 1.

3.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

3.3.2.1. Medhjælperloven

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at det er hensigtsmæssigt, at de minimumskrav til boligforhold, som fastsættes med denne lov, skal gælde for alle arbejdsgivere uanset branche eller erhverv. Således skal de foreslåede krav til boligen også omfatte arbejdsgivere, som er omfattet af medhjælperloven i dag. Dette er for at sikre, at alle ansatte i Danmark som udgangspunkt har ret til boliger der lever op til de foreslåede minimumskrav, når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed.

For at bekæmpe social dumping i Danmark finder Beskæftigelsesministeriet endvidere, at det er formålstjenligt, at den foreslåede lov og minimumskravene til boliger, som arbejdsgivere stiller til rådighed, også finder anvendelse, når en virksomhed udstationerer en lønmodtager i Danmark. Dette vil medvirke til at sikre, at udenlandske tjenesteydere ikke udstationerer ansatte i Danmark under forhold, som er under dansk standard, og samtidig sikre alle ansatte i Danmark, uanset oprindelse, de samme rettigheder. Med forslaget får Arbejdstilsynet således mulighed for at stille krav til og føre tilsyn, når en udstationerende virksomhed stiller bolig til rådighed for udstationerede ansatte i Danmark.

3.3.2.2. Lov om Arbejdsretten

I forhold til Arbejdsrettens kompetence, finder Beskæftigelsesministeriet, at Arbejdsretten er mest kompetent til at afgøre, om en kollektiv overenskomst indeholder bestemmelser om boligforhold, og om den er landsdækkende og indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark. Det skal endvidere være de samme parter som i dag, der kan indbringe sager for Arbejdsretten.

3.3.3. Den foreslåede ordning

3.3.3.1. Medhjælperloven

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

Formålet med ophævelsen er, at der ikke skal eksistere flere love, der fastsætter krav til boligen, som arbejdsgivere stiller til rådighed. Alle arbejdsgivere skal derimod fremover leve op til denne lovs

minimumskrav til boligen, jf. den foreslåede § 2, og Arbejdstilsynet vil fremadrettet føre tilsyn med arbejdsgivere, når arbejdsgivere omfattet af medhjælperloven stiller bolig til rådighed for ansatte.

Det foreslås også, at udstationeringsloven ændres således, at udstationerende virksomheder også skal leve op til denne lovs krav til boligen, hvis virksomheden stiller bolig til rådighed for sine ansatte, der er udstationeret i Danmark. Dette foreslås opnået ved, at der indsættes et nyt nr. 9 i udstationeringslovens § 5, stk. 1, som henviser til denne lov.

Dermed skal udstationerende virksomheder, som stiller bolig til rådighed for udstationerede lønmodtagere i forbindelse med levering af tjenesteydelser i Danmark, også opfylde de minimumskrav til boligen, som fremgår af denne lov.

3.3.3.2. Lov om Arbejdsretten

Det foreslås, at Arbejdsretten tillægges kompetence til at afgøre, om en kollektiv overenskomst er landsdækkende og indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, jf. den foreslåede § 2.

Det vil således være Arbejdsretten, der kan tage stilling til spørgsmål og uenigheder, der udspringer af overenskomstmæssige forhold.

Det foreslås også, at sager om boligforhold som følge af kollektive overenskomster skal kunne indbringes for Arbejdsretten af en lønmodtager, dennes lønmodtagerorganisation eller arbejdsgiver eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag.

4. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven

Behandling af personoplysninger er almindeligvis omfattet af databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

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

Arbejdsgiverne vil skulle videregive relevante oplysninger om de indkvarterede ansatte til Arbejdstilsynet efter forespørgsel.

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

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

Beskæftigelsesministeriet finder, at der – inden for disse rammer i forordningen – kan fastsættes nærmere, specifikke nationale regler i medfør af lovforslaget, for Arbejdstilsynets behandling af personoplysninger i forbindelse med tilsyn af boliger.

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

5. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Lovforslaget indebærer negative økonomiske konsekvenser for Arbejdstilsynet i form af udgifter til tilsyn mv. i forhold til de nye krav. Der er med aftalen afsat 10,7 mio. kr. årligt i 2025 og 2026, 7,9 mio. kr. i 2027 og 8,4 mio. kr. årligt fra 2028. Indsatsen forudsætter blandt andet it-udvikling i Arbejdstilsynet, som finansieres inden for denne ramme.

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

Arbejdstilsynets eksisterende it-system skal udvikles til at understøtte indsamling og behandling af ny data om indkvartering af ansatte i boliger, så der kan gennemføres boligtilsyn, hvis der er grundlag herfor.

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 stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, der er omfattet af loven, og hvilke der ikke er omfattet.

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

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

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

De øvrige principper for digitaliseringsklar lovgivning vurderes ikke relevante for forslaget.

Forslaget forventes ikke at medføre implementeringskonsekvenser for regionerne og kommunerne.

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

Det foreslås med lovforslaget, at en arbejdsgiver, som stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, skal sikre at indkvarteringen ved dens beliggenhed, indretning og øvrige forhold ikke er sundhedsfarlig

for de ansatte, og at indkvarteringen herunder opfylder en række konkrete krav, jf. lovforslagets § 2, stk. 1. De krav der med forslaget stilles til boligen er krav, der allerede gælder i medfør af byfornyelsesloven og lov om boligforhold. Det følger heraf, at der i vidt omfang er tale om krav, som gælder for ejendomme, som benyttes til beboelse og ophold. Kravene er fastsat på et niveau, som må anses for at udgøre de minimumskrav der kan stilles, for at afspejle et alment accepteret og nutidigt minimumsniveau for boliger i Danmark.

De nye krav til boliger, vil kunne medføre merudgifter for erhvervslivet i forhold til de arbejdsgivere, som stiller en bolig til rådighed for ansatte, der ikke lever op til disse krav i dag.

Det er dog frivilligt for virksomheder, at stille bolig til rådighed for sine ansatte, hvorfor forslaget i sig selv ikke medfører nye krav til virksomhederne. Virksomheder, som i dag stiller bolig til rådighed for ansatte, og hvor boligen ikke lever op til de nye krav, kan få merudgifter til at opfylde kravene.

Hvis arbejdsgivere vælger at stille bolig til rådighed for sine ansatte, kan Arbejdstilsynet føre tilsyn med, om boligerne overholder kravene i § 3. I den forbindelse skal en arbejdsgiver, efter anmodning fra Arbejdstilsynet, give de oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsynet jf. den foreslåede § 5, stk. 1.

7. Administrative konsekvenser for borgerne

Med den foreslåede bestemmelse i § 5 har Arbejdstilsynet uden retskendelse til enhver tid adgang til den bolig, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for én eller flere ansatte, i det omfang, det er påkrævet for, at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn efter lovens § 4. Lovforslaget vil derfor medføre negative administrative konsekvenser for borgerne.

8. Klimamæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen klimamæssige konsekvenser.

9. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljø- og naturmæssige konsekvenser.

10. Forholdet til EU-retten

En afgørelse 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 artikel 45 om arbejdskraftens fri bevægelighed og TEUF's artikel 56 om tjenesteydelseernes fri bevægelighed.

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

Kravene efter lovforslaget har til formål at sikre, at ansatte, der indkvarteres af en arbejdsgiver, har ret til at boligen skal leve op til visse foreslåede minimumskrav, og at myndighederne får mulighed for at gribe ind over for arbejdsgivere, som indkvarterer ansatte under forhold, som ikke opfylder en acceptabel

boligstandard, f.eks. 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 af arbejdsgivere, og et myndighedstilsyn med boligens kvalitet, er egnede til at sikre de ansattes rettigheder. Det er ligeledes vurderingen, at tiltagene ikke går videre end nødvendigt, idet de foreslåede krav til boligen, som arbejdsgivere stiller til rådighed, er krav der i forvejen findes i anden lovgivning om boligforhold i Danmark. De foreslåede krav, som arbejdsgiver forpligtes til at overholde, er således ikke mere indgribende end de regler, der allerede findes i dag for boliger i Danmark. På den baggrund vurderes lovforslaget at være inden for EU-retten 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 boliger, som arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte”. Forslag til ændring af udstationeringslovens sker med afsæt i udstationeringsdirektivets artikel 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. Forslaget til ændring af udstationeringsloven findes derfor at være i overensstemmelse med EU-retten.

11. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 14. juni 2024 til den 22. august 2024 (69 dage) været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Advokatrådet, Akademikerne (AC), Arbejdsmiljørådet, Arbejdsretten, Ankenævnet for ATP, ATP, Beskæftigelsesrådet (BER), Business Danmark, Bygge-, Anlægs- og Trækartellet (BAT), Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Danmarks Frie Fagforening, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Erhverv, Dansk Industri (DI), Danske Advokater, Danske Havne, Danske Regioner, Den Danske Dommerforening, Det Faglige Hus, DI Byggeri, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Fagligt Fælles Forbund (3F), Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Forsikring & Pension (F&P), Frie Funktionærer, Foreningen Danske Revisorer, Forhandlingsfællesskabet, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Håndværksrådet, ITD/ITD Arbejdsgiver, Kommunernes Landsforening (KL), Kooperationen, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (Krifa), Landbrug & Fødevarer, Lederne, Politi-forbundet Danmark og SMVDanmark.

12. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindredgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner		Merudgifter i Arbejdstilsynet på 10,7 mio. kr. årligt i 2025 og 2026, 7,9 mio. kr. i 2027 og 8,4 mio. kr. årligt derefter.
Implementeringskonse-		Der er behov for it-understøttelse af opgaven i Arbejdstilsynet. Ud-

konsekvenser for stat, kommuner og regioner		gifterne hertil afholdes af den samlede ramme, jf. ovenfor.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet m.v.		Virksomheder, som stiller bolig til rådighed for ansatte, og hvor boligen ikke lever op til krav, kan få merudgifter. Det er frivilligt for virksomheder at stille bolig til rådighed for ansatte.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.		Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Arbejdstilsynet vil uden retskendelse have adgang til den bolig, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte. Lovforslaget vil derfor medføre negative administrative konsekvenser for borgerne.
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslagets krav til boliger, som arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte, vurderes at være i overensstemmelse med EU-retten. Forslaget om at virksomheder, som udstationerer lønmodtagere til Danmark, vil blive omfattet af lovforslaget, vurderes ligeledes at være i overensstemmelse med EU-retten.	
Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering (der i relevant omfang også gælder ved implementering af ikke-	Ja	Nej (X)

erhvervsrettet EU-regule- ring) (sæt X)		
---	--	--

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

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

Det foreslås i § 1, stk. 1, at loven vil finde anvendelse på boliger, som arbejdsgivere stiller til rådighed for én eller flere ansatte her i landet, jf. dog stk. 2-5 og § 5.

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

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

Det afgørende vil være, om arbejdsgiveren efter en konkret vurdering er den, der reelt har stillet boligen til rådighed for ansatte i tilknytning til ansættelsesforholdet og dermed også er nærmest til at sikre de ansattes indkvarteringsforhold. For at være ansvarlig efter loven, skal arbejdsgiver have en vis tilknytning til og indflydelse på, hvor de ansatte er indkvarteret og dermed også 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. Loven vil desuden ikke finde anvendelse ved indkvartering, der finder sted som led i frivilligt arbejde. Det kan f.eks. være indkvartering, der finder sted i forbindelse med idrætsbegivenheder, kulturelle tiltag, herunder arbejde for festivaler og lignende.

Det foreslås i § 1, stk. 2, at loven ikke finder anvendelse på skibe og offshoreanlæg.

Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at indkvartering på skibe og offshoreanlæg ikke omfattes af loven. Baggrunden for bestemmelsen er, at der allerede i dag gælder regler om indkvartering for ansatte på anlæg med offshore olie- og gasaktiviteter i offshoresikkerhedsloven og i bekendtgørelse om anlægs, tilsluttet infrastrukturs og rørledningers konstruktion, indretning og udstyr i forbindelse med offshore olie- og gasaktiviteter m.v., der er fastsat i medfør af denne lov, samt lov om sikkerhed til søs, som er fastsat under hensyn til de særlige forhold der gælder for indkvartering på sådanne skibe og anlæg.

Det foreslås i § 1, stk. 3, at loven ikke finder anvendelse på tjeneste- eller lejeboliger, som staten stiller til rådighed for ansatte, eller på øvrige boliger eller indkvartering, som Forsvarsministeriet eller Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab stiller til rådighed for ansatte.

Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at loven ikke vil finde anvendelse på tjeneste- og lejeboliger, som staten stiller til rådighed for ansatte. Baggrunden for denne undtagelse er, at der allerede er etableret faste rammer for indkvarteringen af de statsligt ansatte. Herudover undtages øvrige boliger eller indkvartering, som stilles til rådighed på Forsvarsministeriets eller Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskabs

område. Forsvarsministeriets og Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskabs øvrige indkvarteringsfaciliteter, herunder indkvarteringsværelser, er omfattet af regler på de respektive ministerområder.

Undtagelsen skal desuden ses i sammenhæng med, at arbejde, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste, er delvist undtaget fra lov om arbejdsmiljø, jf. § 2, stk. 2, nr. 3, og stk. 3. De samme hensyn gør sig gældende i forhold til egentlig civilbeskyttelse udført af Beredskabsstyrelsens personel, som hører under Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskabs ressort, idet de ofte fungerer under lignende operative og øvelsesmæssige vilkår, som det er tilfældet for forswarets ansatte, for så vidt angår indkvarteringsforhold.

Det fremgår af den gældende artikel 8, stk. 8, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 561/2006 af 15. marts 2006 om harmonisering af visse sociale bestemmelser inden for vejtransport og om ændring af Rådets forordning (EØF) nr. 3821/85 og (EF) nr. 2135/98 samt ophævelse af Rådets forordning (EØF) nr. 3820/85 (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 ughvil ikke lovligt kan afholdes i køretøjets kabine.

Det foreslås i § 1, stk. 4, at loven ikke finder anvendelse for chaufførers regulære ugentlige hviletider og ugentlige hviletider på mere end 45 timer, der afholdes som kompensation for tidligere reducerede ugentlige hviletider, der skal afholdes uden for køretøjet, jf. artikel 8, stk. 8, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 561/2006 af 15. marts 2006 om harmonisering af visse sociale bestemmelser inden for vejtransport og om ændring af Rådets forordning (EØF) nr. 3821/85 og (EF) nr. 2135/98 samt ophævelse af Rådets forordning (EØF) nr. 3820/85 (køre- og hviletidsforordningen).

Formålet med at undtage arbejdsgivere, som indkvarterer chauffører, der afholder deres regulære ugentlige hvil, fra 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 foreslås i § 1, stk. 5, at loven ikke finder anvendelse på boliger, som stilles til rådighed for personer, der har opholdstilladelse i medfør af udlændingelovens § 9 j (au pair-ordningen).

Forslaget vil medføre, at personer, der har opholdstilladelse i Danmark efter udlændingemyndighedernes regler om au pair-ordningen, vil blive undtaget fra lovens krav. Baggrunden for dette er, at der allerede er regler for boligforhold for personer omfattet af au pair-ordningen, og der søges ikke ændringer i denne retsstilling.

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

Til § 2

Der er ikke regler om, at arbejdsgivere der er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, kan undtages fra loven, hvis overenskomsten indeholder bestemmelser om boligforhold.

Det foreslås i § 2, stk. 1, at loven ikke finder anvendelse for en arbejdsgiver, der er omfattet af eller har

tiltrådt en kollektiv overenskomst, der indeholder tilsvarende bestemmelser om boligforhold, og som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og gælder på hele det danske område.

Det foreslåede vil medføre, at arbejdsmarkedets parter får beføjelse til at behandle tvister på deres overenskomstområde i det fagretlige system, hvis overenskomsten indeholder bestemmelser om boligforhold. Loven vil således ikke gælde for arbejdsgivere og ansatte, der er omfattet af en sådan overenskomst, ligesom arbejdsgivere ikke vil kunne straffes efter denne lov.

Det foreslåede vil også medføre, at overenskomsten som minimum skal svare til denne lovs krav til boligen. Der vil dog ikke være noget til hinder for, at der kan aftales en højere boligstandard i overenskomster, end det der følger af denne lov.

Det foreslås i § 2, stk. 2, at arbejdsgiveren skal dokumentere over for Arbejdstilsynet, at vedkommende er dækket af en kollektiv overenskomst efter stk. 1, og hvilke ansatte, der er omfattet af den kollektive overenskomst.

Det foreslåede vil medføre, at hvis arbejdsgiveren kan dokumentere at være dækket af en overenskomst ved tilsynsbesøg, vil Arbejdstilsynet ikke føre tilsyn med de boligforhold, som er dækket af overenskomsten. Arbejdsgiveren skal også dokumentere, at de konkrete ansatte der har fået stillet bolig til rådighed, ligeledes er omfattet af overenskomsten.

Det foreslås i § 2, stk. 3, at uanset stk. 1 påser Arbejdstilsynet overholdelsen af denne lov, hvis den faglige aftalepart ikke agter at iværksætte fagretlig behandling for overtrædelse af forpligtelser, som er dækket af kollektiv overenskomst efter stk. 1.

Det foreslåede vil medføre, at i de tilfælde hvor den faglige aftalepart ikke agter at rejse sagen i det fagretlige system, så vil lovens krav til boligens standard og Arbejdstilsynets tilsyn hermed genindtræde. Dette vil sikre, at den ansatte får den tilstrækkelige beskyttelse, uanset organisationstilhørsforhold.

Som udgangspunkt betragtes en fagretlig sag som rejst, når den ene part har begæret mæglingssmøde om overenskomstforhold.

Hvis organisationen ikke agter at rejse sagen, så vil sagen skulle behandles af Arbejdstilsynet efter reglerne i denne lov.

Det foreslås i § 2, stk. 4, at uanset stk. 1 har Arbejdstilsynet til opgave at påse overholdelsen af reglerne i forhold til ansatte, som ikke er dækket af en kollektiv overenskomst. Hermed sikres det, at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn med ansattes boligforhold, hvis de ikke er omfattet af en overenskomst.

Til § 3

Efter gældende ret er der ikke krav til de boligforhold, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte som led i et ansættelsesforhold. Arbejdsgivere er dermed ikke pålagt pligter i forhold til kvaliteten og indretningen af den bolig, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for én eller flere ansatte. En arbejdsgiver kan således heller ikke efter de gældende regler gøres ansvarlig for at stille en bolig til rådighed, der ikke lever op til en generel mindstandard.

Det foreslås i § 3, at en arbejdsgiver, som stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, skal sikre at indkvarteringen ved dens beliggenhed, indretning og øvrige forhold ikke er sundhedsfarlig for de ansatte, og at indkvarteringen opfylder følgende krav:

- 1) Der skal være tilfredsstillende adgang til wc og godt og tilstrækkeligt drikkevand, og der skal være behørigt afløb for spildevand.
- 2) Der må ikke indkvarteres flere end to personer pr. beboelsesrum. Dette gælder dog ikke ved forøgelse

af antallet af beboere i indkvarteringsperioden, når forøgelsen skyldes den indkvarteredes børn eller den indkvarteredes ægtefælle eller samlever eller disses børn. Det samlede antal personer, der bor i boligen, kan herudover overstige to personer pr. beboelsesrum, når boligens areal er på 20 m² eller mere pr. person.

- 3) Beboelses- og opholdsrum skal yde tilfredsstillende beskyttelse mod fugtighed, kulde, varme og støj.
- 4) Beboelses- og opholdsrum skal have fyldestgørende adgang for dagslys samt forsvarlig adgang for luftfornyelse gennem et eller flere oplukkelige vinduer direkte til det fri.
- 5) Beboelses- og opholdsrum skal have mulighed for tilstrækkelig opvarmning og have et tilfredsstillende indeklima.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at en arbejdsgiver, der stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, vil være forpligtet til at sikre, at boligen lever op til de foreslåede mindstekrav. Kravene vil gælde for alle boligtyper, herunder bl.a. lejligheder, parcelhuse, midlertidige beboelsescontainere og campingvogne m.v., ligesom det er uden betydning, hvornår bygningen er opført og hvor i landet den er placeret.

Kravene i medfør af den foreslåede § 3 vil gælde i hele indkvarteringsperioden, hvor de ansatte bor i boligen og uanset om der er tale om kort- eller langvarig beboelse. En ansat anses for at bo på det sted, hvor personen regelmæssigt sover og har sine ejendele.

Det foreslås i § 3, *nr. 1*, at der skal være tilfredsstillende adgang til wc og godt og tilstrækkeligt drikkevand, og der skal være behørigt afløb for spildevand.

Forslaget om, at der skal være tilfredsstillende adgang til wc-faciliteter og godt og tilstrækkeligt drikkevand, og at der skal være behørigt afløb for spildevand, forudsættes at ville svare til mindstekravet i byfornyelseslovens § 75, stk. 4, nr. 1-3. Dette krav vil blandt andet indebære, at alle boliger skal have adgang til sundt og tilstrækkeligt drikkevand. Kravet vil almindeligvis være opfyldt, hvis der i boliger er tilfredsstillende håndvask med rindende vand, både koldt og varmt.

Det foreslåede § 3, *nr. 1*, vil også medføre krav om, at afløb skal være velfungerende, tætte og sikre, så spildevand fra wc/bad og køkkener ikke kan komme i kontakt med drikkevandsforsyning, eller at spildevandet i øvrigt kan medføre forurening.

Kravet om tilfredsstillende adgang til wc efter den foreslåede § 3, *nr. 1*, vil indebære, at der skal være passende faciliteter i forhold til antallet af beboere. Det vil afhænge af en konkret vurdering af forholdene i øvrigt, om faciliteterne er passende, hvor der bl.a. kan lægges vægt på toilettets tilstand, alder og funktionalitet. Det er ikke et eksplicit krav, at der er wc inde i boligen, men ved en konkret bedømmelse af forholdene, bør forhold som afstand fra den enkelte bolig, og om flere husstande skal benytte samme faciliteter, tages i betragtning.

Det foreslås i § 3, *nr. 2, 1. pkt.*, at der ikke må indkvarteres flere end to personer pr. beboelsesrum.

Forslaget om, at der ikke må indkvarteres flere end to personer pr. beboelsesrum, forudsættes at skulle fortolkes i overensstemmelse med kravet i lov om boligforhold § 14, stk. 1. Dette vil indebære, at der som udgangspunkt ikke må indkvarteres flere end 2 personer pr. beboelsesrum, fraset de undtagelsesmuligheder, der følger af 2. og 3. pkt.

Det foreslås i § 3, *nr. 2, 2. pkt.*, at kravet om højst at indkvartere to personer pr. beboelsesrum ikke gælder ved forøgelse af antallet af beboere i indkvarteringsperioden, når forøgelsen skyldes den indkvarteredes børn eller den indkvarteredes ægtefælle eller samlever eller disses børn.

Forslaget om, at kravet om beboermaksimum efter den foreslåede § 3, *nr. 2, 1. pkt.*, ikke vil gælde

ved forøgelse af antallet af beboere i indkvarteringsperioden, hvis forøgelsen skyldes den indkvarteredes børn eller den indkvarteredes ægtefælle eller samlever eller disses børn, vil indebære, at de ansatte ikke forhindres i at forøge husstanden i indkvarteringsperioden med børn, ægtefælle, samlever og disses børn. Afgrænsningen er udtømmende, og muligheden for husstandsforøgelse er således forbeholdt den ansattes nære familie. Det forudsættes, at arbejdsgiver skal underrettes om ændringer i beboersammensætningen, bl.a. af hensyn til, at arbejdsgiveren kan sikre sig, at boligen ikke bebos af flere end 2 uvedkommende personer pr. beboelsesrum.

Det foreslås i § 3, *nr. 2, 3. pkt.*, at det samlede antal personer, der bor i boligen, herudover kan overstige to personer pr. beboelsesrum, når boligens areal er på 20 m² eller mere pr. person.

Forslaget om, at der kan bo flere end to personer pr. beboelsesrum, når boligens areal er på 20 m² eller mere pr. person, vil medføre, at der er mulighed for at indkvartere flere ansatte i boliger med store rum, hvor de øvrige krav også kan overholdes.

Det bemærkes, at arbejdsgiver i de kommuner, hvor lov om boligforholds § 15 er gældende, vil skulle søge kommunen om dispensation for at udleje en bolig til flere end to personer pr. beboelsesrum, fordi der med den foreslåede lov ikke ændres på retstilstanden efter de gældende regler for kommunernes tilsyn med boligforhold efter dansk ret.

Det foreslås i § 3, *nr. 3*, at beboelses- og opholdsrum skal yde tilfredsstillende beskyttelse mod fugtighed, kulde, varme og støj.

Forslaget om, at beboelses- og opholdsrum skal yde tilfredsstillende beskyttelse mod fugtighed, kulde, varme og støj, forudsættes at skulle fortolkes i overensstemmelse med byfornyelseslovens § 75, stk. 3, nr. 1. Det vil bero på en konkret vurdering, om boligen yder en tilfredsstillende beskyttelse mod fugt, kulde, varme og støj. Hvis eventuelt konstaterede mangler ved boligen skyldes de ansattes brug, f.eks. på grund af manglende udluftning selvom det var muligt eller ved den ansattes manglende hygiejne, kan arbejdsgiveren ikke straffes for ikke at have stillet en tilfredsstillende bolig til rådighed.

Det foreslås i § 3, *nr. 4*, at beboelses- og opholdsrum skal have fyldestgørende adgang for dagslys samt forsvarlig adgang for luftfornyelse gennem et eller flere oplukkelige vinduer direkte til det fri.

Forslaget om, at beboelses- og opholdsrum skal have fyldestgørende adgang for dagslys samt forsvarlig adgang for luftfornyelse gennem et eller flere oplukkelige vinduer direkte til det fri, vil skulle fortolkes i overensstemmelse med kravene i byfornyelseslovens § 75, stk. 3, nr. 2 og 3. Forslaget vil indebære, at alle boliger skal have oplukkelige vinduer i de rum, hvor de ansatte bor og opholder sig.

Det foreslås i § 3, *nr. 5*, at Beboelses- og opholdsrum skal have mulighed for tilstrækkelig opvarmning og have et tilfredsstillende indeklima.

Forslaget om, at beboelses- og opholdsrum skal have mulighed for tilstrækkelig opvarmning og have et tilfredsstillende indeklima, vil skulle fortolkes i overensstemmelse med byfornyelseslovens § 75, stk. 3, nr. 4 og 5. Forslaget vil indebære, at indeklimaet skal være tilfredsstillende, hvilket både kan omfatte lugt og f.eks. skimmelsvamp. Det bemærkes, at hvis indeklimaproblemerne skyldes konstruktionsfejl eller fejl ved byggeriet, og hvor reglerne i bygningsreglementet ikke er overholdt, vil dette kunne påtales og udbedres af kommunen og den ansvarlige efter reglerne i byggeloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1178 af 23. september 2016.

Kravet om tilstrækkelig opvarmning efter den foreslåede § 3, nr. 5, vil indebære, at boligen skal kunne varmes op til en behagelig stuetemperatur, som er mellem 18 og 23 grader. Er lejligheden ikke forsynet

med fungerende radiator eller andet passende opvarmning, skal arbejdsgiveren sørge for at udbedre forholdet, f.eks. ved at stille elradiator eller lignende til rådighed.

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

Til § 4

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

Det foreslås i § 4, at Arbejdstilsynet fører tilsyn med, om boliger, som arbejdsgiver har stillet til rådighed for én eller flere ansatte, opfylder kravene i § 3.

Med den foreslåede § 4 udvides Arbejdstilsynets tilsynsmyndighed til at omfatte tilsyn med boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte, efter denne lov. Arbejdstilsynet har mulighed for at underrette kommunen, hvis Arbejdstilsynet f.eks. konstaterer brand- eller sundhedsskadelige forhold ved boligen, som kommunerne selv fører tilsyn med. Det vil således alene være kommunen, der har mulighed for kondemnering af boligen i medfør af byfornyelsesloven.

Da Arbejdstilsynets tilsyn med boligen forudsætter, at boligen er stillet til rådighed af arbejdsgiver for én eller flere ansatte, vil Arbejdstilsynet først kunne foretage et tilsyn i boligen, efter Arbejdstilsynet har fået viden om boligforholdet. Denne viden kan Arbejdstilsynet få gennem tilsyn på arbejdssteder, hvor der er mulighed for at spørge de ansatte og arbejdsgiver om boligforhold under det almindelige tilsyn i virksomheden med overholdelse af arbejdsmiljøloven. Viden om boligforhold stillet til rådighed af arbejdsgiver for én eller flere ansatte vil også kunne ske gennem klager til Arbejdstilsynet, omtale i pressen m.v.

Arbejdstilsynet vil alene skulle føre tilsyn med, om boligen som de ansatte har fået stillet til rådighed, opfylder de foreslåede mindstekrav i medfør af § 3.

Det forudsættes, at Arbejdstilsynet som udgangspunkt kun skal føre tilsyn med boligforholdene, hvis der er viden, mistanke eller bekymring om, at de ansatte er indkvarteret i boliger, som ikke lever op til lovens mindstekrav. Der vil dog også kunne foretages stikprøvekontroller. Dette kan være i udvalgte risikobrancher, hvor Arbejdstilsynet f.eks. har erfaring med, at der forekommer social dumping. Oplysninger fra de ansatte skal vægtes højt i vurderingen af, om der er mistanke om brud på loven.

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 f.eks. være gennem indberetninger eller klager – f.eks. fra naboer, faglige organisationer, de ansatte selv m.v. Det er således ikke en betingelse for at gennemføre et tilsyn med boligen, at Arbejdstilsynet først har ført almindeligt tilsyn med arbejdsstedet. Det beror på Arbejdstilsynets egen prioritering og vurdering, om Arbejdstilsynet vil reagere på en klage eller indberetning.

Det forudsættes, at Arbejdstilsynet vil gennemføre tilsynet i boligen med tilstedeværelse af mindst én af de ansatte, som er indkvarteret. I særlige tilfælde kan tilsynet gennemføres alene 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 § 5

Efter gældende ret har en arbejdsgiver ikke en forpligtelse til at oplyse Arbejdstilsynet om, hvorvidt arbejdsgiveren stiller bolig til rådighed for sine ansatte.

Efter arbejdsmiljølovens § 76, stk. 1, skal enhver, der er pålagt pligter efter loven, efter anmodning give Arbejdstilsynet alle oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af Arbejdstilsynets virksomhed. Arbejdsmiljølovens § 76, stk. 1, finder imidlertid ikke anvendelse i relation til dette lovforslag, men alene for arbejdsgivere, der er pålagt pligter efter arbejdsmiljøloven.

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

Bestemmelsen svarer til arbejdsmiljølovens § 76, stk. 1.

Der er ikke nogen udtømmende liste over oplysninger, som Arbejdstilsynet kan anmode om, men det kan f.eks. 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. Kontaktoplysninger på de ansatte er eksempelvis relevante i tilfælde af varsling om tilsyn i boligen.

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

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

Der foreslås i § 5, *stk. 2*, en tilsvarende bestemmelse, hvorefter Arbejdstilsynet uden retskendelse mod behørig legitimation til enhver tid har adgang til den bolig, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for én eller flere ansatte i det omfang, det er påkrævet, for at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn efter § 4. Politiet yder om fornødent bistand hertil.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at Arbejdstilsynet uden retskendelse kan få adgang til private boliger, der er stillet til rådighed for ansatte af deres arbejdsgiver, med henblik på at føre tilsyn med, om boligen opfylder de foreslåede mindstekrav efter § 3.

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

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

Det forudsættes, at Arbejdstilsynet i nogle tilfælde vil have behov for at fravige udgangspunktet i retssikkerhedslovens § 5, stk. 2, hvorefter underretning skal ske skriftligt senest 14 dage, inden husundersøgelsen gennemføres, da øjemedet med husundersøgelsens gennemførelse ellers ville forspildes, jf. herved retssikkerhedslovens § 5, stk. 4, nr. 1. Det skal ses i lyset af, at formålet med lovforslaget er at

sikre, at der ikke sker en udnyttelse af sårbare arbejdstagere, der bliver indkvarteret af en arbejdsgiver under utidssvarende og uacceptable forhold og at sikre, at myndighederne har mulighed for at gribe ind over for arbejdsgivere, som indkvarterer ansatte under sådanne forhold. Dette formål vil kunne forspildes, hvis Arbejdstilsynet forudgående skal varsle arbejdsgivere og de indkvarterede ansatte om kontrolbesøget. Arbejdsgivere ville da kunne bringe indkvarteringen til ophør og eventuelt flytte de indkvarterede ansatte til en anden lokation, inden Arbejdstilsynets varslede besøg, hvormed arbejdsgiveren ville kunne undgå retsvirkninger (bl.a. påbud) som følge af Arbejdstilsynets tilsyn med de ansattes boligforhold.

Endvidere vil det ofte være nødvendigt at gennemføre tilsynet med boligen i tidsmæssig nær tilknytning til virksomhedstilsynet, såfremt Arbejdstilsynet ved virksomhedstilsynet får oplysninger, der indikerer, at de ansatte er indkvarterede i en bolig, der ikke lever op til danske minimumsstandarder.

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

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

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

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.2 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

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

Det foreslås i § 5, stk. 3, at Arbejdstilsynet som led i udøvelse af tilsyn efter § 4 uden retskendelse kan kræve relevant dokumentation udleveret og foretage fotografiske optagelser. Arbejdstilsynet skal oplyse arbejdsgiveren og de indkvarterede ansatte, hvilken dokumentation Arbejdstilsynet har indsamlet.

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

for at afklare, om boligen er en del af ansættelsesforholdet, hvis arbejdsgiver og de ansatte har afgivet modstridende oplysninger.

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 regler. Arbejdstilsynet forudsættes således kun at tage fotografiske optagelser af de forhold i boligen, som ikke er i overensstemmelse med loven, så påbud er tilstrækkeligt dokumenteret.

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

Til § 6

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

Det foreslås i § 6, 1. pkt., at opfylder en arbejdsgiver ikke kravene til indkvarteringen i medfør af § 3 kan Arbejdstilsynet påbyde arbejdsgiveren, at forholdene bringes i orden straks eller inden for en nærmere angivet frist.

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

Med den foreslåede bestemmelse vil Arbejdstilsynet få mulighed for at påbyde arbejdsgiver at få bragt boligforholdene for de ansatte, hvor arbejdsgiver har stillet en bolig til rådighed, i overensstemmelse med kravene fastsat i medfør af den foreslåede § 3. Påbuddet vil skulle udstedes til arbejdsgiver, der har ansvaret for at sikre overholdelse af kravene.

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

Arbejdstilsynet skal fastsætte en rimelig frist for efterkommelse af påbuddet. Fristen skal være rimelig i forhold til de påbudte tiltag, og vurderes ud fra behovet hos de ansatte og tiltagets omfang, samt indkvarteringsens varighed. Hvis der er konstateret flere mangelfulde forhold, kan fristen for efterkommelse være forskellig for de enkelte forhold.

Arbejdstilsynet kan påbyde, at et forhold bringes i orden straks, når formålet med afgørelsen vil forspildes, eller når der er mulighed for, at påbuddet kan efterkommes med det samme eller inden for kort tid. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis Arbejdstilsynet har konstateret, at lejligheden ikke er tilstrækkeligt opvarmet, og det vil være muligt at opvarme boligen med elradiator. Mangler ved toilet-faciliteter vil efter omstændighederne også skulle udbedres straks.

Det foreslås i § 6, 2. pkt., at Arbejdstilsynet ligeledes kan give påbud om overholdelse af oplysningspligten efter § 5, stk. 1.

Bestemmelsen medfører, at Arbejdstilsynet vil kunne give arbejdsgiver påbud om udlevering af oplysninger, hvis denne ikke opfylder sin oplysningspligt efter § 5, stk. 1, hvoraf følger, at en arbejdsgiver og de ansatte efter anmodning fra Arbejdstilsynet, skal give de oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsyn efter § 4. Der henvises til bemærkningerne til § 5, om hvilke type oplysninger der omfattes af oplysningspligten efter § 5, stk. 1, og dermed påbudsbestemmelsen efter § 6, 2. pkt.

Der gælder samme hjemmel til at Arbejdstilsynet kan udstede påbud om overholdelse af oplysningspligten efter arbejdsmiljølovens § 77, stk. 1, om påbud, og § 76, stk. 1, om oplysningspligten.

Til § 7

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

Det foreslås i § 7, *stk. 1*, at arbejdsgiveren skal give Arbejdstilsynet meddelelse om, hvorledes påbud efter § 6 er efterkommet. Arbejdstilsynet fastsætter en rimelig frist for arbejdsgiverens meddelelse.

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

Forslaget indebærer, at arbejdsgiveren i meddelelse til Arbejdstilsynet skal redegøre fyldestgørende for, hvordan påbuddet er efterkommet, således at Arbejdstilsynet kan vurdere, om tiltaget er tilstrækkeligt, eller om der er behov for et opfølgende tilsynsbesøg eller udbedringer i boligen.

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

Det foreslås med § 7, *stk. 2*, at ved meddelelse efter stk. 1 skal arbejdsgiveren sikre, at de indkvarterede ansatte eller deres repræsentant inden fristens udløb er blevet gjort bekendt med indholdet af arbejdsgiverens meddelelse.

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

Forslaget vil medføre, at arbejdsgiver har pligt til at underrette de ansatte om eventuelle ændringer i boligen.

Til § 8

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

Det foreslås med § 8, at Arbejdstilsynet ikke over for arbejdsgiveren eller andre må oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage eller indberetning om boligforhold.

Den foreslåede bestemmelse har til formål at beskytte ansatte, som ønsker at indgive anonyme klager eller indberetninger om boligforhold til Arbejdstilsynet. Dette er med til at sikre mod eventuelle represalier 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 f.eks. kommunen er også beskyttet mod at få videregivet klagen eller indberetningen, hvormed bestemmelsen er med til at skabe et sikkert rum for indberetninger af boligforhold, der strider mod loven.

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

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

Bestemmelsen udgør en særlig tavshedspligtsbestemmelse i offentlighedslovens forstand.

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

Til § 9

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

Det foreslås i § 9, stk. 1, at klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til denne lov kan indbringes for Arbejdsmiljøklagenævnet inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

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

Klager over afgørelser vil skulle sendes til Arbejdstilsynet, som vil vurdere, om afgørelsen skal fastholdes eller ophæves.

Det foreslås i § 9, stk. 2, at klagen skal sendes til Arbejdstilsynet. Fastholder Arbejdstilsynet afgørelsen, vil klagen skulle videresendes til behandling i Arbejdsmiljøklagenævnet.

Det forudsættes, at Arbejdstilsynet sammen med klagen sender en udtalelse indeholdende Arbejdstilsynets bemærkninger til klagens indhold.

Det foreslås i § 9, stk. 3, at rettidig klage har opsættende virkning, indtil Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse foreligger, eller nævnet bestemmer andet. Klager over afgørelser om forhold efter § 6 som skal udbedres straks, har ikke opsættende virkning.

Med forslaget foreslås den samme klageadgang, der følger af arbejdsmiljølovens § 81, stk. 3, således at klager efter den foreslåede lov vil skulle 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.

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

Det foreslås med § 9, stk. 4, at afgørelser truffet af Arbejdsmiljøklagenævnet ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed.

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

Til § 10

Der er i dag ikke regler om, at arbejdsgivere kan straffes med bøde, hvis de stiller bolig til rådighed for ansatte, selvom boligen ikke overholder visse minimumskrav.

Den foreslåede § 10 indeholder hjemmel til at straffe arbejdsgivere, der overtræder den foreslåede lovs krav til indkvarteringen, jf. § 3, oplysningspligten efter § 5, stk. 1, samt ikke efterkommer påbud efter § 6.

Det foreslås med § 10, stk. 1, nr. 1, at med mindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes med bøde arbejdsgivere, som overtræder § 3 eller § 5, stk. 1.

Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at arbejdsgivere kan straffes med bøde, hvis de stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, der ikke opfylder de krav til boligen, som følger af § 3.

Det er ikke en betingelse for straf efter den foreslåede bestemmelse, at arbejdsgiveren tidligere har modtaget et påbud om de pågældende forhold.

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

Den foreslåede bestemmelse indebærer desuden, at arbejdsgivere kan straffes med bøde, hvis de undlader at give de oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsyn efter § 4, og som Arbejdstilsynet anmoder om, jf. lovforslagets § 5, stk. 1.

Det foreslås med § 10, stk. 1, nr. 2, at med mindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes med bøde arbejdsgivere, som undlader at efterkomme påbud efter § 6.

Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at arbejdsgivere kan straffes med bøde, hvis arbejdsgiveren undlader at efterkomme et påbud fra Arbejdstilsynet om at forholdene bringes i orden straks eller inden for en frist.

Det er således en forudsætning for at ifalde strafansvar efter den foreslåede bestemmelse, at arbejdsgiveren ikke har efterkommet et påbud fra Arbejdstilsynet efter § 6.

Det forudsættes, at bødeniveauet ved strafudmåling af den foreslåede § 10, stk. 1, er 10.000 kr. eller 25.000 kr. alt efter om der er tale om en formel eller en materiel overtrædelse af loven. Dette uanset om en straffesag rejses med henvisning til den foreslåede lovs § 10, stk. 1, nr. 1 eller nr. 2.

Det foreslås således, at bødestørrelserne som udgangspunkt skal svare til de bødestørrelser, der allerede gælder i medfør af arbejdsmiljøloven. Det følger af forarbejderne til arbejdsmiljøloven, at der ved udmåling af bødestørrelser skelnes mellem formelle og materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, jf. nærmere bemærkningerne til lov nr. 597 af 14. juni 2011, jf. Folketingstidende, 2010-11, tillæg A, L 177 som fremsat. Det foreslås derfor, at der skal gælde tilsvarende sondring mellem formelle og materielle overtrædelser i medfør af dette forslag.

Det foreslås på denne baggrund, at overtrædelser af lovens krav til boligen efter forslagets § 10, stk. 1, nr.

1, som udgangspunkt vil være bøde på 25.000 kr., da overtrædelser af § 3 om krav til boligen vil udgøre en materiel overtrædelse af loven.

Det foreslås herudover, at overtrædelser af lovens oplysningspligt efter forslagets § 10, stk. 1, nr. 1, som udgangspunkt vil være bøde på 10.000 kr., da overtrædelse af § 5, stk. 1, om arbejdsgivers oplysningspligt overfor Arbejdstilsynet vil være en formel overtrædelse af loven.

For så vidt angår forslagets § 10, stk. 1, nr. 2, om manglende efterkommelse af påbud efter § 6, vil udmåling af bødestørrelsen afhænge af, om påbuddet vedrører forhold omfattet af § 3 om krav til boligen, eller § 5, stk. 1, om arbejdsgivers oplysningspligt.

Manglende efterkommelse af påbud om overholdelse af krav til boligen efter § 3, vil som udgangspunkt medføre en bøde på 25.000 kr., da dette vil udgøre en materiel overtrædelse af loven. Manglende efterkommelse af påbud om overholdelse af oplysningspligten efter § 5, stk. 1, vil som udgangspunkt medføre en bøde på 10.000 kr., da dette vil udgøre en formel overtrædelse af loven.

Den foreslåede § 10, stk. 2, indeholder regler om skærpende omstændigheder ved straffens udmåling efter stk. 1. Straffen kan således forhøjes, når der foreligger skærpende omstændigheder som beskrevet i de foreslåede § 10, stk. 2, nr. 1-3. Det forudsættes, at straffen forhøjes med 10.000 kr. pr. strafskærpende omstændighed.

Det foreslås med § 10, stk. 2, nr. 1, at det ved straffens udmåling skal betragtes som en skærpende omstændighed, at der er begået en særlig grov overtrædelse af § 3.

Den foreslåede bestemmelse omfatter bl.a. tilfælde, hvor boligen, som arbejdsgiveren stiller til rådighed for ansatte, er åbenbart uegnet til beboelse, f.eks. hvis boligen helt mangler sanitære faciliteter, såsom toilet og rindende vand, boligen lider af flere væsentlige mangler, eller hvor manglerne har medført sundheds- eller sikkerhedsmæssig fare for de indkvarterede. Dette kan eksempelvis være tydelige tegn på skimmelsvamp i boligen, som kan konstateres umiddelbart ved tilsyn. Det må endvidere anses som særlig grov overtrædelse, hvis arbejdsgiver har indkvarteret ansatte i bygninger, som ikke er godkendte til beboelse eller overnatning, f.eks. hvis der er indkvarteret mere end to personer pr. beboelsesrum, og boligen tydeligvis ikke er af en sådan størrelse, at der er et areal på 20 m² eller mere pr. person, og kommunen i øvrigt ikke har godkendt, at beboermaksimummet for boligen konkret kan overstiges.

Det foreslås med § 10, stk. 2, nr. 2, at det ved straffens udmåling skal betragtes som en skærpende omstændighed, at den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er straffet en eller flere gange for overtrædelse af loven.

Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at straffen for overtrædelse kan forhøjes, hvis arbejdsgiver tidligere er blevet straffet for overtrædelse af den foreslåede lov. Således forudsættes det, at arbejdsgivere der gentagne gange er straffet for at have indkvarteret ansatte i boliger, der klart ikke lever op til lovens krav, straffes hårdere end i førstegangstilfælde.

Det foreslås med § 10, stk. 2, nr. 3, at ved straffens udmåling skal det betragtes som en skærpende omstændighed, at overtrædelser er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed.

Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at straffen kan forhøjes, hvis overtrædelser er begået forsætligt eller groft uagtsomt. Eksempelvis vil en arbejdsgiver kunne tildeles en højere straf, hvis vedkommende er vidende om, at boligen der er stillet til rådighed for den eller de ansatte lider af klare og væsentlige mangler, f.eks. fordi arbejdsgiver er blevet gjort opmærksom på det af ansatte eller andre, eller hvis arbejdsgiveren har fuld råderet over boligen. Det er f.eks. arbejdsgivere, der ejer boligen, som stilles til rådighed for de ansatte, der har fuld råderet.

Bestemmelsen svarer desuden til arbejdsmiljølovens § 82, stk. 4, nr. 4.

Det foreslås med § 10, stk. 3, at der for overtrædelse af § 3, kan pålægges arbejdsgiveren bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom. Det er en betingelse for bødeansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan. For bødeansvaret fastsættes ingen forvandlingsstraf.

Bestemmelsen svarer til arbejdsmiljølovens § 83, stk. 1, hvorefter arbejdsgivere i mindre personligt ejede virksomheder kan pålægges bødeansvar for overtrædelser af arbejdsmiljøloven, selvom overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom, hvis overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan.

Det foreslåede vil medføre, at arbejdsgivere i mindre personligt ejede virksomheder vil kunne straffes for overtrædelse af lovens § 3, hvis overtrædelsen kan henføres til en person med tilknytning til virksomheden eller virksomheden som sådan.

Det foreslåede vil altså medføre, at arbejdsgiveren kan straffes, selvom overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren personligt som forsætlig eller uagtsom. Der vil således ikke være krav om, at arbejdsgiveren personligt skal have haft tilregnelser til overtrædelse af loven, for at vedkommende kan ifalde strafansvar. Bestemmelsen har til formål at sikre, at alle arbejdsgivere – både når arbejdsgiver er en fysisk og en juridisk person - ved overtrædelse af den foreslåede lov strafferetligt stilles ens.

Det foreslås med § 10, stk. 4, at der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel. Bestemmelsen svarer til arbejdsmiljølovens § 86, og vil skulle fortolkes i overensstemmelse hermed.

Det foreslåede vil medføre, at bl.a. interessentskaber, foreninger, fonde og aktieselskaber vil kunne straffes for overtrædelser af loven, hvis de som arbejdsgiver har stillet bolig til rådighed for ansatte, som ikke lever op til lovens mindstekrav. Endvidere omfatter bestemmelsen enkeltmandsejede virksomheder, for så vidt disse under hensyn til deres størrelse og organisation kan sidestilles med de selskaber, der er nævnt i straffelovens § 26, stk. 1. Disse er aktie-, anparts- og andelsselskaber, interessentskaber, foreninger, fonde, boer, kommuner og statslige myndigheder.

Det bemærkes, at fastsættelsen af straffen fortsat vil bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, og at 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 10. kapitel.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.2.3.5 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til § 11

Det foreslås i § 11, at loven skal træde i kraft den 1. juli 2025.

Loven vil også finde anvendelse for de boliger, som allerede er stillet til rådighed for den ansatte før den 1. juli 2025, men dog sådan at lovens krav til boligen først gælder og vil blive håndhævet fra den 1. juli 2025.

Til § 12

Til nr. 1

Det følger af den gældende § 5 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. (medhjælperloven), at en lønmodtager, som skal have logi som en del af lønnen, skal have gode og tidssvarende boligforhold. Arbejdsgiveren skal sørge for rent sengelinned og håndklæder.

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

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

Formålet med ophævelsen er, at de mindstekrav for boligforhold, som fastsættes med denne lov, tillige skal omfatte arbejdsgivere, som er omfattet af medhjælperloven. Arbejdsgivere, som er omfattet af medhjælperloven, vil fremadrettet også blive forpligtet af lov om indkvartering af ansatte.

Til § 13

Til nr. 1

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

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

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

Der er udelukkende tale om en konsekvensrettelse.

Til nr. 2

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

Det foreslås, at der indsættes et nyt nr. 9 i udstationeringslovens § 5, stk. 1, hvorefter lov om indkvartering af ansatte, som arbejdsgivere 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 minimumskrav til boligens indretning, som følger af denne lov.

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

Til § 14

Til nr. 1 og 2

Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretters § 9, stk. 1, vedrører, hvilke sager der kan indbringes for Arbejdsretten. I de efterfølgende stykker er det anført, hvem der kan rejse en sag ved Arbejdsretten. De med dette lovforslag foreslåede tilføjelser af et nyt nummer i stk. 1 og et nyt stykke er udformet på samme måde som andre af bestemmelserne i § 9.

Det foreslås i § 9, stk. 1, nr. 13, at »og« udgår sidst i punktet, ligesom det foreslås i § 9, stk. 1, nr. 14, at det afsluttende punktum i punktet ændres til et »og«.

Forslaget til de to ændringer er konsekvens af, at det i § 14, nr. 3, foreslås at indføre et nyt nr. 15 til listen i den gældende § 9, stk. 1. Der er alene tale om konsekvensændringer, så der kan indsættes et nyt nr. 15 i § 9, stk. 1.

Til nr. 3

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

Det foreslås at indsætte et nyt § 9, stk. 1, nr. 15, i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, hvorefter Arbejdsretten får kompetence i sager om, hvorvidt en arbejdsgiver er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, der indeholder bestemmelser om boligforhold, og som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og gælder på hele det danske område, jf. § 2, i lov om indkvartering af ansatte.

Den foreslåede ændring vil indebære, at Arbejdsretten tillægges kompetence til at afgøre, om en kollektiv overenskomst er landsdækkende og indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, jf. § 2, i den foreslåede lov om indkvartering af ansatte. Det fastslås dermed, at Arbejdsretten kan tage stilling til spørgsmålet, såfremt der skulle opstå uenighed.

Til nr. 4

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

Det foreslås, at der i § 9 i lov om Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter tilføjes et nyt *stk. 11*, som fastsætter, at sager efter § 9, stk. 1, nr. 15, kan indbringes for Arbejdsretten af en lønmodtager, dennes lønmodtagerorganisation eller arbejdsgiver eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag, jf. dog § 13, stk. 1.

Den foreslåede ændring vil indebære, at de oplistede parter bliver berettigede til at indbringe en sag for Arbejdsretten i sager om, hvorvidt en arbejdsgiver er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, der indeholder bestemmelser om boligforhold, og som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og gælder på hele det danske område, jf. § 2 i den foreslåede lov om indkvartering af ansatte.

Til § 15

Det foreslås med § 15, at loven ikke skal gælde for Færøerne og Grønland.

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

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget

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

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

1-7) ---

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

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

1-8) ---

§ 9. For Arbejdsretten indbringes sager om 1-12) ---

13) hvorvidt de i § 1, stk. 5, i lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår anførte betingelser er opfyldt, jf. lovens § 12, stk. 3, og

§ 9. For Arbejdsretten indbringes sager om 1-13) ---

14) hvorvidt en overenskomst opfylder de betingelser, der fremgår af § 4 a, stk. 1-5, i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, idet tvister om, hvorvidt betingelserne i § 4 a, stk. 2-5, er opfyldt, dog kan være genstand for fagretlig behandling og eventuelt faglig voldgift, hvis dette er aftalt mellem de pågældende overenskomstparter.

§ 9. For Arbejdsretten indbringes sager om 1-14) ---

§ 12

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

1. § 5 ophæves.

§ 13

I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbe-
kendtgørelse nr. 38 af 2. januar 2024, foretages følgende
ændringer:

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

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

»9) Lov om indkvartering af ansatte.«

§ 14

I lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, jf. lovbe-
kendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017, som senest ændret
ved § 2 i lov nr. 89 af 30. januar 2024 foretages følgende
ændringer:

1. I § 9, stk. 1, nr. 13, udgår »og«.

2. I § 9, stk. 1, nr. 14, ændres »hvis dette er aftalt mellem
de pågældende overenskomstparter.« til »hvis dette er aftalt
mellem de pågældende overenskomstparter, og«

3. I § 9, stk. 1, indsættes som nr. 15:

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

§ 9. ---

4. I § 9 indsættes som stk. 11:

Stk. 2-10. ---

»Stk. 11. Sager efter stk. 1, nr. 15, kan indbringes for Arbejdsretten af en lønmodtager, dennes lønmodtagerorganisation eller arbejdsgiver eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag, jf. dog § 13, stk. 1.«