

HØRINGSNOTAT

Resumé og kommentarer til hørings svar vedrørende forslag til lov om krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for ansatte

5. oktober 2022

J.nr. 2022 - 2275

CAIJ

Indledning

Lovforslaget blev sendt i høring den 28. juni 2022 med frist den 18. august 2022.

Følgende høringsberettigede organisationer har afgivet hørings svar: Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), 3F, Akademikerne (AC), Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Kristelig Fagbevægelse (Krifa) og Danske Advokater.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Danske Regioner, Kommunernes Landsforening (KL), Arbejdsretten, Ankenævnet for ATP, Ankestyrelsen og Beskæftigelses- og Socialforvaltningen i Odense Kommune har afgivet svar uden at have bemærkninger til lovudkastet.

Følgende organisationer har haft lovudkastet i høring uden at afgive hørings svar: Advokatrådet, ATP, Beskæftigelsesrådet (BER), Business Danmark, Danmarks Frie Fagforening, Dansk Erhverv, Dansk Metal, DI Byggeri, Dansk Industri, Den Danske Dommerforening, Det Faglige Hus, Finansforbundet, Frie Funktionærer, Foreningen Danske Revisorer, Forhandlingsfællesskabet, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), ITD Arbejdsgiver, Kooperationen, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Landbrug & Fødevarer, Lederne, Lærernes Centralorganisation, SMVdanmark og Udbetaling Danmark (UDK).

1. Generelle bemærkninger

FH er overordnet set positive over for lovforslagets formål og ramme, som FH betragter som en naturlig udvidelse og styrkelse af de velfærdsforanstaltninger, som der i dag kendes fra arbejdsmiljøloven for lønmodtagere i Danmark. FH finder, at indkvartering, som arbejdsgivere er ansvarlige for og som loven omfatter, således direkte er knyttet til den sikkerhed, sundhed og tryghed, som de ansatte oplever i ansættelsesforholdet på deres arbejdsplads. Det er afgørende for FH, at loven og bekendtgørelsen udvikles under behørigt hensyn til eksisterende bestemmelser i såvel europæisk som dansk lovgivning samt med respekt for relevante overenskomster. Det er vigtigt for FH at fremhæve, at boligforhold ikke må indgå som lønkomponent, der i praksis kan resultere i løndumping, men at FH er orienteret af Beskæftigelsesministeriet om, at lønforhold, herunder de ansattes boligudgifter – ikke indgår som en del af lovforslaget.

DA er enig i, at indkvartering af ansatte, når arbejdsgiveren stiller boligen til rådighed, skal ske under ordnede forhold. DA kan imidlertid ikke støtte lovforslaget af

flere årsager, som refereres nedenfor. Efter DA's opfattelse er lovforslaget overflødig, og myndighederne burde i stedet prioritere et ordentligt tilsyn fra kommunernes side, fremfor at vælte byrden over på arbejdsgiverne. Desuden bør der efter DA's opfattelse være langt mere tungtvejende grunde end de, der er angivet i lovforslaget, førend der gives Arbejdstilsynet som myndighed adgang til private hjem uden retskendelse.

3F støtter, at der indføres generelle krav til indkvartering, når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte i Danmark. 3F bemærker med tilfredshed, at ambitionen er, at ansatte, der indkvarteres af en arbejdsgiver, får gode og tidssvarende boligforhold.

Krifa støtter sikring af gode levevilkår for lønmodtagere, men protesterer på det kraftigste over, at lovforslaget diskriminerer tværfaglige fagforeninger.

Danske Advokater støtter, at boliger, der stilles til rådighed for ansatte, skal opfylde visse minimumskrav. Danske Advokater er dog betænkelige ved, at de ansattes grundlovssikrede rettigheder bliver sat i spil af hensyn til det offentliges kontrol. Danske Advokater bemærker desuden, at det bør være tydeligt, hvilke krav der stilles til arbejdsgiverne og boligerne.

1.1. Særligt om manglende begrundelse for lovforslaget

DA anfører, at lovforslaget er begrundet i, at der har været nogle ganske få mediemæssigt højtprofilerede sager, hvor ansatte ikke har boet under ordnede forhold i en bolig stillet til rådighed af deres arbejdsgiver. Det er DA's klare opfattelse, at der er tale om enkeltstående sager, som ikke kendetegner det danske arbejdsmarked, hvorfor eksemplerne ikke kan begrunde indførelsen af en så vidtgående lov. DA er desuden uforstående overfor, at der henvises til forebyggelse af smittespredningen under covid-19, når dette ikke længere er et aktuelt problem i Danmark, og når der ikke er andre samfundskritiske sygdomme, der skal tages hensyn til. DA finder derfor ikke, at regeringen har godtgjort behovet for at indføre en så vidtgående lov, som vil medføre betydelige administrative og økonomiske konsekvenser for erhvervslivet, og som griber ind i borgernes retssikkerhed.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at der i dag ikke er regler med generelle krav til de boligforhold, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for sine ansatte, eller regler om, at myndighederne kan gribe ind over for arbejdsgivere, som indkvarterer ansatte under uacceptable forhold. Som det fremgår af pkt. 2. i lovforslagets almindelige bemærkninger, er der i de seneste år og under covid-19-pandemien kommet øget fokus på den manglende regulering særligt i forbindelse med indkvartering af udenlandske ansatte, som indkvarteres i Danmark i forbindelse med ansættelse hos en dansk arbejdsgiver eller ved udstationering til Danmark.

Beskæftigelsesministeriet bemærker desuden, at der med den politiske aftale bag lovforslaget følges op på en række af anbefalingerne fra den tværministerielle arbejdsgruppe om sårbare udenlandske arbejdstagere, bl.a. ved at der i lovgivningen indføres et generelt krav om, at en arbejdsgiver, som stiller bolig til rådighed for

sine ansatte, skal sikre gode og tidssvarende boligforhold, og at myndighederne fører tilsyn hermed.

1.2. Særligt om Arbejdstilsynet som tilsynsmyndighed

FH mener, at det er positivt, at det er Arbejdstilsynet, der bliver den relevante tilsynsmyndighed for kontrol med boligforhold, da Arbejdstilsynet har dokumenteret erfaring med kontrol af arbejdsmiljøet og social dumping i Danmark, herunder den fælles myndighedsindsats i samarbejde med politiet og Skattestyrelsen. FH finder det i den forbindelse centralt, at Arbejdstilsynet får tilført de tilstrækkelige ressourcer til at udføre boligtilsynet, der er en tilføjelse til det ordinære tilsyn med arbejdsmiljø og social dumping.

DA anfører, at lovforslaget efter DA's opfattelse er et fundamentalt brud med Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse, rolle og opgaver. DA noterer sig, at lovforslaget ikke handler om arbejdsmiljø, og at Arbejdstilsynets tilsynsførende ikke har kompetencer til vurdering af sundheds- og brandrisici. DA savner desuden en faglig forklaring på, hvorfor kommunerne fratages deres kompetenceområde, når det drejer sig om krav til boliger stillet til rådighed af en arbejdsgiver.

3F finder det fornuftigt, at Arbejdstilsynet bliver tilsynsmyndighed på området. 3F anfører, at det vil skabe god synergi med Arbejdstilsynets andre myndighedsopgaver.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at det er mest hensigtsmæssigt, at tilsynet med krav til boliger, som arbejdsgivere stiller til rådighed for ansatte, varetages af én statslig myndighed, nemlig Arbejdstilsynet. Beskæftigelsesministeriet bemærker hertil, at Arbejdstilsynet vurderes at kunne tilrettelægge tilsyns- og vejledningsopgaven inden for den aftalte økonomiske ramme på 12 mio. kr. årligt, ligesom Arbejdstilsynet vurderes at kunne oparbejde den fornødne kompetence for de tilsynsførende samt etablere en ensartet tilsynspraksis på tværs af kommunegrænserne. Beskæftigelsesministeriet finder herudover, at Arbejdstilsynet er den rette tilsynsmyndighed, eftersom Arbejdstilsynet allerede har dialogen med både arbejdsgivere og ansatte om en række forhold i tilknytning til de ansattes arbejdsvilkår og i relationen mellem arbejdsgiver og ansatte.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at Arbejdstilsynet i henhold til lovforslaget vil skulle føre tilsyn med, om arbejdsgivere overholder reglerne om indkvarteringsplan (lovforslagets § 4), samt om de ansattes boligforhold er gode og tidssvarende (lovforslagets § 5). Reglerne om sundheds- og brandfare vil fortsat følge af byfornyelsesloven, som Arbejdstilsynet ikke fører tilsyn med, men hvor kompetencen ligger hos kommunerne. Arbejdstilsynet vil imidlertid underrette relevante myndigheder, såfremt tilsynet finder informationer, der er relevante for andre myndigheder.

1.3. Særligt om lovens anvendelsesområde

DA anfører, at lovens anvendelsesområde er alt for vidtgående, idet loven vil omfatte alle boliger, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for medarbejdere, samt

omfatte alle ansatte – herunder ansatte, der overnatter uden for deres egen faste bolig i Danmark som led i arbejdets udførelse.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at loven som udgangspunkt gælder for alle arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for én eller flere ansatte, uanset branche, arbejdsområde eller varighed af indkvarteringen. Det afgørende er, om arbejdsgiveren efter en konkret vurdering er den, der reelt har stillet boligen til rådighed for ansatte i tilknytning til ansættelsesforholdet. Som det fremgår af pkt. 3.1.2.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger, vil loven således ikke finde anvendelse i situationer, hvor arbejdsgiveren alene formidler en kontakt med én eller flere udlejere, eller hvor de ansatte reelt selv sørger for at finde deres bolig.

Beskæftigelsesministeriet bemærker desuden, at der med lovforslagets § 1 undtages en række områder fra lovens anvendelse, hvor der allerede er etableret nogle faste rammer for indkvarteringen af de ansatte. Herudover indeholder lovforslagets § 1, stk. 7, en bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om at undtage brancher og indkvarteringsforhold fra loven.

Det er på den baggrund Beskæftigelsesministeriets vurdering, at lovens anvendelsesområde er tilstrækkeligt afgrænset.

Det bemærkes, at bestemmelserne i § 1, stk. 2-7, og tilhørende bemærkninger er blevet justeret på baggrund lovtekniske bemærkninger.

2. Bemærkninger til lovforslaget/bekendtgørelsen

2.1. Undtagelsen af arbejdsgivere med 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 (lovforslagets § 1, stk. 2)

DA anfører, at det vil være en nyskabelse, at der opstilles krav om at en arbejdsgiver, for at blive undtaget fra loven, skal indsende den kollektive aftale, som myndigheden herefter skal vurdere, hvorvidt sikrer de ansatte gode og tidssvarende boligforhold. Efter DA's opfattelse er undtagelsen derfor et brud med principperne i den danske aftalemodel, hvor parterne har aftalefrihed, og hvor parternes aftaler ikke indholdsmæssigt skal bedømmes af offentlige myndigheder. Efter DA's opfattelse bør det være tilstrækkeligt, at arbejdsgiveren kan erklære, at ansættelsesforholdet er omfattet af en kollektiv overenskomst. DA anfører desuden, at alle overenskomstdækkede virksomheder bør undtages fra lovens krav, således at undtagelsen også omfatter evt. ansatte, der ikke arbejder under en overenskomst.

FH foreslår, at lovforslagets § 1, stk. 2, ændres, så det tydeliggøres, at kollektive overenskomster, indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og som gælder hele det danske område, *ikke* må gå under lovens niveau, hvis overenskomsten skal kunne tilsidesætte loven. FH anfører desuden, at det er centralt, at bestemmelsen ikke hindrer de kollektive overenskomster i at have eller

fastsætte mere attraktive vilkår for indkvarteringen af arbejdstagere end, hvad loven stiller minimumskrav til. FH foreslår endvidere, at det via loven sikres, at parterne – som det vil være tilfældet for Arbejdstilsynet – får adgang til boligerne i forbindelse med håndhævelsen af boligforholdene, så arbejdsmarkedets parter de facto får mulighed for at føre tilsyn med, at boligforholdene er gode og tidssvarende.

Krifa anfører, at lovforslagets § 1, stk. 2, diskriminerer tværfaglige fagforeninger, eftersom disse fagforeninger yderst sjældent vil være de mest repræsentative. Krifa anfører hertil, at hvis formålet med bestemmelsen er at undtage de arbejdsgivere, som er omfattet af en kollektiv overenskomst, der på betryggende vis sikrer de ansatte gode og tidssvarende boligforhold, er det besynderligt, at midlet er at bestemme, *hvem* der må tegne overenskomsterne, og slet ikke at vurdere, om forholdene i overenskomsterne er gode og tidssvarende. Krifa anfører endelig, at den foreslåede bestemmelse vil have den virkning, at der vil ske en forskellig håndhævelse, eftersom Arbejdstilsynets kompetencer og virkemidler, herunder tilsyn, påbud og forbud, ikke kan overføres til det kollektive system.

I forhold til bestemmelsen i lovforslagets § 1, stk. 2, om at lovforslaget ikke finder anvendelse i de situationer, hvor arbejdsgiveren er omfattet af en overenskomst, som indeholder bestemmelser om boligforhold, har Beskæftigelsesministeriet taget udgangspunkt i, at der skal være tale om overenskomster indgået mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, og som er landsdækkende. Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at når overenskomster er indgået af parter på et vist niveau, vil de være i stand til at fastlægge et passende beskyttelsesniveau vedrørende boligforhold, som kan begrunde, at loven ikke finder anvendelse. Bestemmelsen giver aftaleparterne mulighed for at prioritere og aftale mere frit i forhold til lovens niveau, og giver også mulighed for at aftale vilkår, som ligger over lovens/bekendtgørelsens niveau. Hvis overenskomstparterne ophæver en overenskomsts bestemmelser om boligforhold, vil loven i stedet finde anvendelse.

Det bemærkes, at lignende bestemmelser om fravigelse af lovgivningen ved overenskomster indgået af parter på et vist niveau er en anvendt og velkendt norm og afgrænsning fra andre love, fx vikarloven og ferieloven. Beskæftigelsesministeriet finder på den baggrund ikke anledning til at ændre bestemmelsen i lovforslagets § 1, stk. 2.

I forhold til DA's bemærkning vedrørende lovforslagets § 1, stk. 5, om hvad arbejdsgiver skal dokumentere over for Arbejdstilsynet med hensyn til overenskomstforhold, bemærker Beskæftigelsesministeriet, at lovforslaget vil blive justeret, således at Arbejdstilsynet kan fastsætte bestemmelser om, hvordan en arbejdsgiver kan "godtgøre" (i stedet for at "dokumentere") at være undtaget fra lovens anvendelse. Desuden vil der blive indsat en bestemmelse i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter om, at Arbejdsretten får kompetence til at vurdere, om betingelserne efter lovforslagets § 1, stk. 2, er opfyldt.

I forhold til FH's forslag om, at der i lovforslaget også hjemles en adgang til boligen for de faglige organisationer, bemærker Beskæftigelsesministeriet, at det ligger uden for formålet med lovforslaget, og forslaget imødekommes derfor ikke.

2.2. Undtagelsen af ansatte i staten, som får stillet bolig til rådighed, samt skibe og offshore (lovforslagets § 1, stk. 3)

AC, CFU og DA bemærker, at lovforslaget ikke indeholder grundlag for, at staten som det eneste nationale tjenesteforhold undtages fra lovens anvendelsesområde. AC og CFU anfører hertil, at undtagelsen for statens område i lovforslagets § 1, stk. 3, bør fjernes. DA anfører, at der er grund til at overveje yderligere undtagelser fra loven for at undgå en ulige behandling mellem statslige og private arbejdsgivere.

DA anfører desuden, at det bør fremgå tydeligere af lovens § 1, stk. 3, og de tilhørende bemærkninger, at den ikke finder anvendelse på skibe og offshore-området.

Som det fremgår af pkt. 3.1.2.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger, undtages en række områder fra lovens anvendelse, hvor der allerede er etableret nogle faste rammer for indkvarteringen af de ansatte. Beskæftigelsesministeriet bemærker, at baggrunden for, at ansatte i staten foreslås undtaget fra loven er, at der efter Beskæftigelsesministeriets vurdering allerede er etableret faste rammer for indkvarteringen af statsligt ansatte, som må anses for at sikre gode og tidssvarende boligforhold. Beskæftigelsesministeriet har derfor ikke fundet anledning til at ændre undtagelsen i lovforslagets § 1, stk. 3.

I forhold til DA's bemærkning om, at der er grund til at overveje yderligere undtagelser fra loven for at undgå en ulige behandling mellem statslige og private arbejdsgivere, bemærker Beskæftigelsesministeriet, at lovforslagets § 1, stk. 7, indeholder en bemyndigelse til at fastsætte regler, som undtager brancher og indkvarteringsforhold fra loven, hvis anden lovgivning indeholder krav til boligforhold. Beskæftigelsesministeriet finder, at der med denne bemyndigelsesbestemmelse er taget højde for eventuelle yderligere undtagelser fra loven.

For så vidt angår DA's forslag om, at det tydeligere bør fremgå af lovforslagets § 1, stk. 3, og de tilhørende bemærkninger, at loven ikke finder anvendelse på skibe og offshore-området, finder Beskæftigelsesministeriet, at det tydeligt fremgår, at disse områder er undtaget fra lovens anvendelsesområde. Beskæftigelsesministeriet har derfor ikke fundet anledning til at præcisere dette i lovforslaget.

Det bemærkes, at bestemmelsen i § 1, stk. 2-7, og tilhørende bemærkninger er blevet justeret på baggrund lovtekniske bemærkninger.

2.3. Arbejdsgivers ansvar for at sikre gode og tidssvarende boligforhold (lovforslagets § 2, stk. 1)

DA anfører, at lovforslaget ikke giver indikation på, hvor langt arbejdsgivers ansvar rækker. DA spørger i den forbindelse til, om en arbejdsgiver "kun" er ansvarlig for at sikre gode og tidssvarende boligforhold i starten af arbejdets udførelse, eller om arbejdsgiveren også er ansvarlig for den løbende vedligeholdelse, rengøring mv. af boligforholdene. DA anfører desuden, at lovforslaget mangler en klar afgrænsning af, hvad der er arbejdsgivers ansvar, og hvad de ansatte er ansvarlige for, hvilket ifølge DA tenderer til objektivt ansvar for en arbejdsgiver. Ifølge DA

bør det endvidere fremgå af loven, at hvis en arbejdsgiver ikke har mulighed for at ændre på indkvarteringen, og de mangelfulde boligforhold skyldes udlejers misligholdelse, skal udlejer stille erstatningsbolig til rådighed.

I forhold til spørgsmålet om, hvorvidt en arbejdsgiver er ansvarlig for løbende vedligeholdelse, rengøring mv., så følger det af pkt. 3.1.2.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger, som er blevet præciseret, 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.

For så vidt angår forslaget om, at det bør fremgå af loven, at en udlejer skal stille erstatningsbolig til rådighed, finder Beskæftigelsesministeriet, at det ligger uden for formålet med lovforslaget at regulere en udlejers forpligtelser, når udlejer ikke er arbejdsgiver. Beskæftigelsesministeriet skal desuden henvise til pkt. 3.1.2.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger, hvor det fremgår, at en arbejdsgiver for at være ansvarlig efter loven skal have en vis tilknytning til og indflydelse på, hvor de ansatte er indkvarteret og dermed også indkvarteringsforhold. Er der alene tale om, at arbejdsgiver formidler en kontakt med en eller flere udlejere, anses arbejdsgiver ikke for at stille bolig til rådighed.

2.4. Gode og tidssvarende boligforhold (lovforslagets § 2, stk. 2)

FH anfører, at det bør præciseres, at en indkvartering på præcis 7 dage kategoriseres som en ”længerevarende indkvartering”. Endvidere foreslår FH, at der indføres minimumsareal for soverum som minimum ved længerevarende indkvarteringer, og at der indføres krav om eget soverum ved kortvarige indkvarteringer. FH foreslår også, at der skal være tale om kønsopdelte soverum ved alle indkvarteringer. FH foreslår desuden en række supplerende materielle krav til boligens standard, som indsættes i bekendtgørelsen om de materielle krav. Endelig foreslår FH, at det præciseres, hvordan rengøring sikres på en god måde, når arbejdsgivere indkvarterer ansatte. FH anfører hertil, at der i loven bør tages højde for, at bekendtgørelsen vil indeholde regler om rengøring.

DA bemærker, at de materielle krav til indkvarteringen, som skal være opfyldt, når en arbejdsgiver stiller bolig til rådighed, vil blive fastsat i en bekendtgørelse, og at kravene derfor ikke fremgår af hverken loven eller lovbemærkningerne.

3F anfører, at gode og tidssvarende boligforhold må betyde, at alle ansatte får stillet eget soverum og ikke alene egen seng til rådighed.

Danske Advokater opfordrer til, at det præciseres allerede i bemærkningerne, hvad der forstås ved ”gode og tidssvarende boligforhold”, og at beskæftigelsesministeren i god tid inden lovens ikrafttræden fastsætter de nærmere regler om, hvilke krav indkvarteringen skal opfylde.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at forslaget fra FH om at præcisere, at en indkvartering på præcis 7 dage kategoriseres som en længerevarende indkvartering imødekommes.

For så vidt angår FH's forslag om minimumsareal for soverum ved længerevarende indkvartering er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at når de øvrige krav til længerevarende indkvartering, herunder kravet om eget soverum og vindue der kan åbnes, er opfyldt, så er det fysiske areal ikke afgørende for, at soverummet kan være tidssvarende. Forslaget imødekommes derfor ikke.

For så vidt angår forslagene fra FH og 3F om eget soverum ved kortere indkvartering er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at det for en kortere periode vil være tidssvarende at dele soverum, også henset til at de øvrige krav i reglerne skal være opfyldt.

Forslaget fra FH om kønsopdelt soverum ved kortere indkvartering er noteret og vil blive overvejet i forbindelse med bekendtgørelsesarbejdet.

FH's forslag om generelle krav til rengøring under indkvarteringen imødekommes ikke, da sådanne krav efter Beskæftigelsesministeriets vurdering går for vidt i forhold til formålet med lovforslaget. Forslaget om krav til rengøring ved indflytning er noteret og vil blive overvejet i forbindelse med bekendtgørelsesarbejdet.

I forhold til FH's ønske om supplerende krav til boligen, har disse ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.

Til DA's bemærkning om, at kravene til gode og tidssvarende boligforhold ikke fremgår af lovforslaget og til forslaget fra Danske Advokater om i lovbemærkningerne at fastsætte, hvad der menes med gode og tidssvarende krav, henvises der til pkt. 3.1.2.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger samt de specielle bemærkninger til lovforslagets § 2. Yderligere præcisering vil ske i bekendtgørelse af hensyn til muligheden for hurtig tilpasning af eventuelle uhensigtsmæssigheder. Der henvises i øvrigt til afsnit 3.1. nedenfor.

2.5. Indkvarteringsplan (lovforslagets § 3)

FH foreslår, at det præciseres, at information om indholdet af indkvarteringsplanen både skal gives til de ansatte og til de ansattes repræsentant, når der er en sådan repræsentant. FH anfører desuden, at det ved fastsættelse af, hvilket sprog, der kommunikeres på i indkvarteringsplanen, bør sikres, at der kommunikeres på et sprog, som den indkvarterede person forstår, så den ansatte er bekendt med de tilbudte boligforhold. Da der er tale om et objekt for et myndighedstilsyn, anfører FH, at der også skal kommunikeres på et sprog, som Arbejdstilsynets tilsynsførende forstår, dvs. dansk eller eventuelt engelsk, så tilsynet reelt har mulighed for at føre kontrol med indkvarteringsplanen og boligforholdene. FH foreslår på den baggrund, at sprogbestemmelsen præciseres, evt. i den bekendtgørelse, der udmønter loven.

DA finder, at kravet om en indkvarteringsplan er unødigt byrdefuldt og disproportionalt i forhold til de oplysninger planen vil tilvejebringe. DA anfører hertil, at det

må være muligt at finde mindre byrdefulde måder, hvorpå myndighederne kan få kendskab til boliger, som arbejdsgivere stiller til rådighed, fx i form af en simpel oversigt over indkvarteringssteder for ansatte.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at der med bestemmelsen i lovforslagets § 3, stk. 2, pålægges arbejdsgiveren en pligt til at informere de indkvarterede ansatte eller en repræsentant for disse om indholdet af indkvarteringsplanen. Som det fremgår af de specielle bemærkninger til bestemmelsen, er formålet med bestemmelsen, at de ansatte bliver informeret om indholdet af indkvarteringsplanen, og derved får mulighed for at sammenholde indkvarteringsplanen med de faktiske forhold og eventuelt gå i dialog med arbejdsgiveren herom. Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at dette formål sikres ved, at arbejdsgiveren pålægges en pligt til at informere enten de ansatte eller en repræsentant for disse om indholdet af indkvarteringsplanen. FH's forslag om at præcisere, at information om indholdet af indkvarteringsplanen både skal gives til de ansatte og til de ansattes repræsentant imødekommes derfor ikke.

For så vidt angår FH's forslag om at præcisere, hvilket sprog der kommunikeres på i indkvarteringsplanen, bemærker Beskæftigelsesministeriet, at det i lovbemærkningerne er præciseret, at indkvarteringsplanen skal være tilgængelig på enten dansk eller engelsk af hensyn til Arbejdstilsynets tilsyn. I forhold til FH's bemærkning om, at det bør sikres, at der i indkvarteringsplanen kommunikeres i et sprog, som de ansatte forstår, bemærker Beskæftigelsesministeriet, at der med bestemmelsen i lovforslagets § 3, stk. 2, allerede pålægges arbejdsgiveren en pligt til at informere de indkvarterede ansatte eller en repræsentant for disse om indholdet af indkvarteringsplanen. Eftersom denne bestemmelse tager sigte på, at de ansatte gøres bekendt med indholdet af indkvarteringsplanen, har FH's bemærkning ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.

I forhold til DA's bemærkning om, kravet om en indkvarteringsplan er unødigt byrdefuldt og disproportionalt, bemærker Beskæftigelsesministeriet, at formålet med indkvarteringsplanen er, at Arbejdstilsynet kan få oplyst, hvilke ansatte der får stillet en bolig til rådighed af arbejdsgiveren, og hvor boligen er beliggende, eftersom der i dag ikke findes et register eller lignende, hvor sådanne oplysninger kan tilgås. Som det også fremgår af pkt. 3.1.2.3. i lovforslaget almindelige bemærkninger, kan indkvarteringsplanen desuden tjene som et værktøj for arbejdsgiveren til at sikre, at kravene til boligen er opfyldt. Der henvises i øvrigt til afsnit 3.2. nedenfor.

2.6. Arbejdstilsynets tilsyns adgang uden retskendelse (lovforslagets § 6, stk. 2 og 3)

Danske Advokater opfordrer til at ændre lovforslagets § 6, stk. 2, og 3, så der ikke gives adgang til kontrol af ansattes boliger uden retskendelse. Alternativt opfordrer Danske Advokater til, at der foretages en proportionalitetsafvejning af, om det er nødvendigt og proportionalt at indføre hjemmel til, at Arbejdstilsynet uden retskendelse kan skaffe sig adgang til private boliger for at føre tilsyn sat over for hensynet til den ansattes ret til privatliv og boligens ukrænkelighed.

DA har på det kraftigste understreget, at adgang til private boliger alene bør ske med forudgående retskendelse. Der er efter DA's opfattelse ikke tungtvejende grunde til at give myndigheder adgang til private boliger i forbindelse med, at en arbejdsgiver stiller bolig til rådighed for sine ansatte. DA anfører, at lovforslaget ikke indeholder en fyldestgørende redegørelse med grundige overvejelser af, hvorfor Arbejdstilsynet skal have direkte adgang til private hjem uden en retskendelse, eller hvorfor formålet med loven vil forspildes, såfremt Arbejdstilsynet ikke har direkte adgang. DA deler anbefalingen i Justitias analyse om, at det bør fremgå af lovbemærkningerne til lovgivning, der tillægger myndigheder adgang til private hjem uden retskendelse, hvilke tungtvejende grunde, der taler for, at udgangspunktet om boligens ukrænkelighed fraviges. DA er også enig i, at det både er det danske proportionalitetskrav og proportionalitetsprincippet efter EMRK artikel 8, der bør indgå i overvejelserne om nødvendigheden af at tillægge myndighederne adgang til privat ejendom.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, 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. Beskæftigelsesministeriet bemærker hertil, at ministeriet finder, at adgang til boligen er nødvendig for, at Arbejdstilsynet kan føre et effektivt tilsyn med boliger, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte. Arbejdstilsynets tilsyn med boliger vil både ske på baggrund af stikprøvekontrol, hvis der konstateres mangler ved indkvarteringsplanen, eller hvis der i øvrigt er oplysninger, der gør det nødvendigt for Arbejdstilsynet at tilse boligen, fx på baggrund af indberetninger eller klager. Det vurderes på den baggrund, at Arbejdstilsynet har behov for adgang uden retskendelse til boliger, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte. Danske Advokater og DA's forslag om, at tilsyn alene kan ske ved retskendelse imødekommes derfor ikke.

Beskæftigelsesministeriet bemærker endvidere, at Arbejdstilsynets gennemførelse af tilsyn med boligforhold vil være omfattet af retssikkerhedslovens bestemmelser om gennemførelse af tvangsindgreb. Som det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, vil Arbejdstilsynet i henhold til retssikkerhedslovens § 7 skulle udvise størst mulig skånsomhed under gennemførelsen af tvangsindgrebet, hvilket også vil gælde den tidsmæssige udstrækning af tilsynet, så retten til privatliv påvirkes mindst muligt. Arbejdstilsynet skal derfor i den konkrete situation vurdere, hvordan tilsynet skal udføres. Det er på den baggrund Beskæftigelsesministeriets opfattelse, at Arbejdstilsynets tilsyn med boligforhold ikke vil udgøre et uproportionalt indgreb i de ansattes ret til privatliv. Høringssvarene om, at der i lovbemærkningerne bør indføres en proportionalitetsafvejning har derfor ikke givet anledning til at foretage ændringer.

Det bemærkes, at bestemmelsen i § 6, stk. 2, og tilhørende bemærkninger er blevet justeret på baggrund lovtekniske bemærkninger.

2.7. Arbejdstilsynets påbud (lovforslagets § 7)

FH mener, at det er indlysende, at arbejdsgiver skal rette op på forhold dækket af et påbud om manglende efterlevelse af et materielt forhold, så forholdet er i overensstemmelse med reglerne. FH anfører, at det skaber uklarhed, når det i bemærkningerne anføres, at arbejdsgiver skal rette op på forholdet på den måde, som ”arbejdsgiveren finder passende”, og at arbejdsgiver i tilfælde af manglende bad eller toilet skal ”søge at finde en passende løsning”. FH foreslår, at teksten enten slettes eller præciseres.

DA savner en forklaring på, hvorfor reaktionen fra Arbejdstilsynet skal være et strakspåbud. DA mener, at hvis der overhovedet skal være en reaktion ved førstegangsovertrædelser, så kunne det være et udbedringspåbud. DA finder desuden, at en bøde på 10.000 kr. for formelle overtrædelser er disproportionalt.

Beskæftigelsesministeriets bemærker, at FH's forslag om præcisering af lovforslagets bemærkninger om arbejdsgivers efterkommelse af påbud imødekommes, idet Beskæftigelsesministeriet tilslutter sig, at den omhandlede formulering om, at arbejdsgiver skal rette op på forholdet på den måde, som ”arbejdsgiveren finder passende” var misvisende og er derfor præciseret.

I forhold til DA's spørgsmål om, hvorfor reaktionen fra Arbejdstilsynet skal være et strakspåbud, bemærker Beskæftigelsesministeriet, at formålet med lovforslaget er at sikre gode og tidssvarende forhold, og at eventuelle mangler ved boligen derfor skal løses inden for rimelig tid. Med lovforslaget får Arbejdstilsynet mulighed for at afgive påbud med frist og strakspåbud. Hvorvidt der skal træffes afgørelse med frist eller ej, må Arbejdstilsynet vurdere efter de pågældende omstændigheder. Strakspåbud er valgt som reaktionsmulighed, da dette sikrer, at den ansatte straks får en bolig, der er god og tidssvarende. Hensynet til at sikre beskyttelse af sårbare arbejdstagere er også årsagen til, at førstegangsovertrædelser vil blive håndhævet.

I forhold til DA's bemærkning om bødeniveauet, bemærker Beskæftigelsesministeriet, at det med lovforslaget forudsatte bødeniveau følger Arbejdstilsynets øvrige bødeniveau. Beskæftigelsesministeriet skal i den forbindelse nævne, at bøden for manglende efterkommelse af påbud ved formelle overtrædelser af loven (fx manglende udarbejdelse af indkvarteringsplan) forudsættes at være på 10.000 kr., mens bødeniveauet ved materielle overtrædelser (fx manglende velfærdsforanstaltninger) forudsættes at være på 25.000 kr.

3.8. Ikrafttræden (lovforslagets § 13)

FH foreslår, at loven træder i kraft tidligere end den 1. januar 2024, og gerne den 1. januar 2023, så ansatte hurtigt opnår adgang til god og tidssvarende indkvartering.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det følger af den politiske aftale bag lovforslaget og den aftalte finansiering, at reglerne først træder i kraft d. 1. januar 2024. Det bemærkes desuden, at der til brug for udmøntning af loven skal udarbejdes administrative forskrifter, som skal vurderes i forhold til de administrative og økonomiske konsekvenser for erhvervslivet. Desuden skal Arbejdstilsynet have fastlagt tilsyns- og vejledningsopgaven. Forslaget imødekommes derfor ikke.

3. Øvrige emner

3.1. Lovforslagets administrative og økonomiske konsekvenser for erhvervslivet

DA finder det helt uacceptabelt, at der ikke er lavet en administrativ og økonomisk konsekvensvurdering, når lovforslaget medfører så vidtgående formelle og materielle krav til erhvervslivet. DA anfører, at ved at de materielle krav fastsættes ved en bekendtgørelse, fratages Folketinget muligheden for at vurdere, om de administrative og økonomiske konsekvenser for erhvervslivet, som lovforslaget medfører, står i rimeligt forhold til det formål loven forfølger. DA bemærker desuden, at idet loven forudsættes først at skulle træde i kraft den 1. januar 2024, er DA uforstående overfor, at loven hastes igennem til fremsættelse i efteråret 2022. Ifølge DA er der tid nok til at vurdere de administrative og økonomiske konsekvenser af lovforslaget, før det fremsættes, således at Folketinget kan drøfte loven og dens konsekvenser på et fuldt oplyst grundlag. Det er efter DA's opfattelse helt uacceptabelt at bede Folketinget tage stilling til en lov, der indfører så vidtgående krav – uden at beskrive nærmere, hvad disse krav består i.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at i forhold til forudsigeligheden i de krav, som blive stillet til boligens standard, så fremgår det af bemærkningerne til lovforslaget, at de nærmere krav til boligen, som forventes fastsat ved bekendtgørelse, bl.a. vil omfatte soverum med vindue, der kan åbnes, egen seng, mulighed for opbevaring af private genstande i et aflåseligt skab, bord og stol og mindst et toilet og badefaciliteter pr. 5 indkvarterede, elektricitet, varmt og koldt vand og opvarmning. Derudover forventes der fastsat nogle supplerende krav ved længerevarende indkvartering.

Desuden fremgår det af lovforslaget, at lovforslaget vil medføre merudgifter for de arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed, og som ikke opfylder kravene. Omfanget af merudgifter kan ikke kvalificeres på nuværende tidspunkt, eftersom der ikke eksisterer data for, hvor mange arbejdsgivere, som bliver berørt. Men udkast til bekendtgørelse vil blive sendt i høring efter sædvanlig praksis på Beskæftigelsesministeriets område, hvor der vil være mulighed for nærmere at få viden om omfanget af berørte arbejdsgivere og de nærmere konsekvenser.

Særligt bemærkes det, at der med hensyn til både de økonomiske og administrative konsekvenser af lovforslaget, vil det blive vurderet nærmere i forbindelse med udmonntningen af ordningen i bekendtgørelsen, hvor det nærmere vil blive vurderet, hvilke økonomiske og administrative omkostninger loven vil få for de berørte arbejdsgivere. Vurderingen vil blive foretaget i samarbejde mellem Erhvervsstyrelsen, Arbejdstilsynet og Beskæftigelsesministeriet.

3.2. Lovforslagets forhold til EU-retten

DA er ikke enig i Beskæftigelsesministeriets konklusion om, at lovforslaget er i overensstemmelse med artikel 45 TEUF om arbejdskraftens fri bevægelighed og artikel 56 TEUF om tjenesteydelsernes fri bevægelighed. DA finder vurderingen

mangelfuld, idet der ikke fremgår nogen konkrete argumenter for, hvorfor lovforslaget vurderes at være inden for EU-rettens ramme. DA finder, at lovforslaget medfører betydelige byrder, som er egnet til at begrænse den fri bevægelighed både for tjenesteydere og arbejdstagere og dermed en ulovlig restriktion i EU-rettens forstand. DA mener ikke at det fremgår, hvilke hensyn der begrundet lovforslaget, men blot at loven er egnet til at sikre ”gode og tidssvarende boligforhold”. DA bemærker, at dette hensyn hverken følger af traktaten eller af EU-Domstolens praksis, og derfor ikke kan bruges til at begrunde et lovforslag, som udgør en hindring og som vil betyde, at virksomheder eller tjenesteydere bosat i udlandet vil afholde sig fra at udbyde deres tjenesteydelser i Danmark, og at danske virksomheder vil afholde sig fra at ansætte en arbejdstager bosat i en anden medlemsstat. DA savner endelig en vurdering af, om lovens formål kan opnås på en mindre indgribende måde og undrer sig over, at der i lovforslaget udelukkende foretages en vurdering af de materielle krav til boligen i en EU-retlig sammenhæng. Efter DA’s opfattelse er det i lige så høj grad det formelle krav om en indkvarteringsplan, der skal stilles til rådighed senest ved indkvarteringsbegyndelse, der indebærer en restriktion overfor udenlandske tjenesteydere.

Beskæftigelsesministeriet noterer sig, at DA ikke er enig i ministeriets EU-retlige vurdering og noterer sig desuden DA’s synspunkt om, at det vil være vanskeligere at ansætte udenlandsk arbejdskraft, hvis der stilles krav til indkvarteringsforhold og udarbejdelse af en indkvarteringsplan.

Som anført i pkt. 10 i lovforslagets almindelige bemærkninger om forholdet til EU-retten er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at de krav der med lovforslaget gælder for både danske og udenlandske arbejdsgivere er inden for EU-rettens rammer.

Kravene til boligforhold vil bl.a. omfatte soverum med vindue og egen seng, samt toilet- og badefaciliteter. Desuden vil der være yderligere krav om fx eget værelse og adgang til køkken- og vaskefaciliteter, hvis indkvarteringen er af længere varighed. Arbejdsgiveren skal udarbejde en indkvarteringsplan med nærmere oplysninger om boligens forhold, adresse for indkvarteringen, antal beboere mv. og planen skal være tilgængelig på arbejdspladsen. Ud fra administrative hensyn vil en skabelon for indkvarteringsplanen blive udarbejdet og ligge tilgængelig på Arbejdstilsynets hjemmeside. En indkvarteringsplan skal udarbejdes af hensyn til, at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn med planen på arbejdsstedet, og evt. på den baggrund foretage tilsyn i boligen, samt af hensyn til sikre information til de ansatte.

Der er i dag ikke generelle krav i lovgivningen til de boligforhold, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for sine ansatte, eller regler om et myndighedstilsyn hermed. Som det fremgår af pkt. 2 i lovforslagets almindelige bemærkninger, er der i de seneste år kommet øget fokus på den manglende regulering særligt i forbindelse med indkvartering af udenlandske ansatte, som indkvarteres i Danmark i forbindelse med ansættelse enten hos en dansk arbejdsgiver eller ved udstationering til Danmark. Beskæftigelsesministeriet bemærker, at der med den politiske aftale bag lovforslaget følges op på en række af anbefalingerne fra den tværministerielle arbejdsgruppe om sårbare udenlandske arbejdstagere, bl.a. ved at der i lovgivningen indføres et generelt krav om, at en arbejdsgiver, som stiller bolig til rådighed for

sine ansatte, skal sikre gode og tidssvarende boligforhold, og at myndighederne fører tilsyn hermed. Beskæftigelsesministeriet bemærker hertil, at det bl.a. kan ses som et vigtigt hensyn i forhold til rekruttering af den udenlandske arbejdskraft, at der er fokus på og krav om, at de indkvarteres under gode og tidssvarende forhold.

3.3. Evaluering

Danske Advokater opfordrer til, at der indsættes en bestemmelse om efterfølgende evaluering af ordningen, hvor det vurderes, om de foreslåede bestemmelser i § 6, stk. 2 og 3 har været nødvendige eller overflødige, og om de har været anvendt på en acceptabel måde. Danske Advokater bemærker, at det i denne sammenhæng kan være relevant at indføre en pligt for Arbejdstilsynet til at notere, hver gang de benytter muligheden.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at Arbejdstilsynet løbende vil følge erfaringerne med ordningen, ligesom Arbejdstilsynet vil registrere, hvor ofte Arbejdstilsynet gennemfører tilsyn med boligforhold i private hjem. Beskæftigelsesministeriet finder på den baggrund ikke grundlag for at indføre en evalueringsbestemmelse.