



HØRINGSNOTAT

Resumé og kommentarer til høringsvar vedrørende forslag til lov om indkvartering af ansatte

5. september 2024

J.nr. 20245000735 - 2024-3030

JF
CABR

Indledning

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

Advokatrådet, Akademikerne (AC), Arbejds miljørådet, 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, Politiforbundet Danmark og SMVDanmark.

Der er modtaget høringsvar fra:

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Landbrug & Fødevarer (L&F), Byggefagenes Samvirke og FH Hovedstaden, Bygge- Anlægs- og Trækartellet (BAT), Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Danske Advokater, International Transport Danmark (ITD), Kristelig Fagbevægelse (Krifa), Det Faglige Hus, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) og Arbejds miljøklagenævnet.

Følgende har meddelt, at de ikke har bemærkninger til lovforslaget:

Arbejds miljørådet, Forhandlingsfællesskabet, Danske Regioner, ATP, KL, Politiforbundet og Arbejdsretten.

Kommentarerne fra høringssvarene er grupperet efter hovedelementerne i lovforslaget.

Generelle bemærkninger til lovforslaget

FH er overordnet set positive over for lovforslagets formål og ramme, der kan betragtes som en naturlig udvidelse og styrkelse af de velfærdsforanstaltninger, vi i dag kender fra Arbejdsmiljøloven for lønmodtagere i Danmark.

Byggefagenes Samvirke i København og FH Hovedstaden hilser den nye aftale indgået maj 2024 om en styrket indsats mod social dumping velkommen, da arbejdsmarkedet i Danmark i høj grad er præget af social dumping og arbejdskriminalitet. Derfor er flere værktøjer til Arbejdstilsynet, offentlige myndigheder og nye lovindgreb på området i den grad noget, der er behov for på det danske arbejdsmarked. Den nyligt indgåede aftale om en styrket indsats mod social dumping kan dog stadig styrkes væsentligt på en række områder.

BAT-kartellet sætter stor pris på den hurtige opfølgning af den politiske Aftale om en styrket indsats mod social dumping af 23. maj 2024. BAT-kartellet sætter særlig pris på 1) at der bliver lavet lovgivning om boligforhold, så Arbejdstilsynet får mulighed at føre tilsyn med boligforholdene, får adgang til boliger uden retskendelse og kan føre tilsyn med forhold, hvor ansatte er indkvarteret, 2) at Arbejdstilsynet får adgang til boligforhold omfattet af kollektiv overenskomst, hvis overenskomstparterne ikke iværksætter fagretlig behandling for at håndhæve gode forhold, 3) at Arbejdstilsynet kan give påbud for dårlige boligforhold, 4) at Arbejdstilsynet respekterer kollektive aftaler om, at boligforhold kan håndhæves af overenskomstparterne, samt 5) at krav om boligforhold og tilsyn også gælder for ikke-organiserede arbejdsgivere.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA), er enig i, at indkvartering af ansatte, når arbejdsgiveren stiller boligen til rådighed, skal ske under ordnede forhold. Dog vurderer DA den nuværende indsats og de eksisterende værn mod social dumping allerede er meget omfattende. Derfor bør initiativer, der skal imødegå social dumping efter DA's opfattelse underkastes en omfattende proportionalitets- og rimeligheds-vurdering i forhold til de udfordringer, de søger af løse. Dette er så meget desto mere nødvendigt i den nuværende situation, hvor der er mangel på arbejdskraft i både den private og i den offentlige sektor.

Landbrug & Fødevarer (L&F) bemærker indledningsvis, at de er helt enige i, at indkvartering af ansatte, hvor arbejdsgiver stiller boligen til rådighed for de ansatte, skal ske under ordnede forhold. L&F mener dog, at der allerede eksisterende lovgivning, som omhandler og regulerer dette forhold.

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) er grundlæggende enige i behovet for sikre ordnede løn- og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked for danske såvel som internationale ansatte. GLS-A kvitterer for, at lovforslagets § 2 lægger op til, at de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter får mulighed for at indgå kollektiv overenskomst, som regulerer boligforholdene for ansatte om-

fattet af overenskomsten. GLS-A er dog skeptiske overfor en regulering af arbejdsmarkedets boligforhold, hvor Arbejdstilsynet tillægges vidtgående beføjelser til at kontrollere boligforhold i de situationer, hvor arbejdsgiver stiller bolig til rådighed for én eller flere medarbejdere.

Krifa støtter, at lovforslaget indeholder 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, og at kravene i forslaget svarer til eksisterende krav i andre gældende regler. Krifa støtter herudover, at 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.

ITD kan generelt støtte, at der sikres visse minimumskrav til boligforhold, og at såvel ansatte i Danmark samt medarbejdere, der er udstationeret til Danmark, er sikret ordentlige forhold.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet noterer sig, at arbejdsmarkedet parter og øvrige organisationer generelt bakker op om lovforslaget, som udmønter dele af den politiske aftale om en styrket indsats mod social dumping for så vidt angår krav til boliger, som arbejdsgivere stiller til rådighed for sine ansatte.

Lovforslaget respekterer den balance, som den politiske aftale er udtryk for. Det gælder hensynet til at sikre ordnede forhold for både lønmodtagere, arbejdsgivere og samfundet som helhed.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte dele

1. Lovforslaget ikke nødvendigt

DA anfører, at der mangler begrundelse for lovforslaget. De anfører, at forslaget er begrundet i, at der har været nogle ganske få mediemæssigt højt profilerede sager, hvor ansatte ikke har boet under ordnede forhold i en bolig stillet til rådighed af deres arbejdsgiver, som efter DA's klare opfattelse har været enkeltstående sager, som ikke kendetegner det danske arbejdsmarked.

L&F er ligeledes bekendt med enkeltstående sager, hvor boliger, som arbejdsgivere har stillet til rådighed for ansatte, ikke lever op til de rimelige krav, der kan stilles til en sådan bolig, hvilket der tages klar afstand fra. Men det er ikke L&F's opfattelse, at danske landmænd eller fødevarer virksomheder generelt ikke sørger for ordentlige boligforhold for deres ansatte.

L&F anfører, at det i dag er kommunerne, som skal påse, om boliger lever op til de gældende beboelseskrav efter byfornyelsesloven, lov om boligforhold og bygningsreglements krav. Der er således reelt tale om, at ansvaret for lovgivningens overholdelse, flyttes fra kommunerne til arbejdsgiverne, hvilket er en administrativ meget stor byrde for arbejdsgiverne. L&F anfører, at man i stedet fra myndighedernes side kunne prioritere, at der fra kommunernes side føres et ordentligt tilsyn med

lovgivningens overholdelse, hvormed man kunne opnå samme formål, som lovforslaget tilsigter.

1.2 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at arbejdstageres boligforhold er en del af den politiske aftale af 23. maj 2024 om en styrket indsats mod social dumping, som regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne) har indgået med Danmarksdemokraterne, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten, Radikale Venstre, Dansk Folkeparti og Alternativet.

Beskæftigelsesministeriet bemærker herudover, 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 udarbejdes lovgivning, der indeholder 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, at de nye regler i lovforslaget 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 over for udlejere og boligejer, som ikke i alle tilfælde vil være samme person som arbejdsgiver. Der er således ikke tale om at flytte en opgave fra kommunerne til Arbejdstilsynet, da kommunerne fortsat vil være ansvarlige for at administrere og føre tilsyn med boliger efter byfornyelsesloven og lov om boligforhold. Lovforslaget omfatter herudover også kun en lille del af den regulering, som kommunerne efter disse regler er ansvarlige for.

Lovforslaget omfatter herudover også 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 eksempler der har været fremme i offentligheden om indkvartering af ansatte i baglokaler i tilknytning til en restaurant eller i containere. Her vil lovforslaget sikre arbejdstagere visse minimumskrav, svarende til de regler som gælder i medfør af de kommunale regler.

2. Lovens anvendelsesområde og undtagelsesbestemmelser

DA anfører, at de anser lovforslagets anvendelsesområde for vidtgående, idet loven vil omfatte alle boliger, en arbejdsgiver stiller til rådighed for medarbejdere, og omfatte alle ansatte – herunder ansatte, der overnatter uden for deres egen faste bolig i Danmark som led i arbejdets udførelse, samt gælde uanset indkvarterings varighed. Derudover fremgår der ikke en reel begrundelse for, hvorfor staten som arbejdsgiver undtages fra loven og de krav, som vil blive stillet til private arbejdsgiver. Efter **DA**'s opfattelse er der grund til at overveje yderligere undtagelser fra loven for at undgå en ulige behandling mellem statslige og private arbejdsgivere.

GLS-A anfører, at Lovforslaget ikke skelner mellem i) tjenestebolig, hvor boligen indgår som en del af lønnen, ii) lejebolig tilknyttet ansættelsesforholdet, hvor medarbejderen er forpligtet til at fraflytte lejemålet ved ansættelsesophør, og iii) lejebolig udlejet af arbejdsgiver på almindelige lejevilkår. Det er GLS-A's opfattelse, at når der udlejes på almindelige lejevilkår, bør det ikke være omfattet af lovforslaget, da dette kan være konkurrenceforvridende i forhold til andre udlejere.

CFU mener ikke, at der er grundlag for, at staten som det eneste nationale ansættelsesområde (bortset fra au pair-personer) undtages bestemmelserne i loven.

International Transport Danmark (ITD) er tilfreds med, at politiet og Færdselsstyrelsen forsat kan foretage kontrol af hviletider efter køre- og hviletidsforordningens artikel 8(8). Disse myndigheder bør have fokus på, at hvilene sker under ordnede forhold. ITD bemærker dog, at art. 8(8) omfatter både regulære ugentlige hviletider, men også (andre) ugentlige hviletider på mere end 45 timer, der afholdes som kompensation for tidligere reducerede ugentlige hviletider. ITD anbefaler, at § 1, stk. 4 tilpasses i overensstemmelse med ordlyden i artikel 8(8), så begge hvil er nævnt, således at misforståelser undgås.

2.2 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet kan bekræfte, at lovforslaget gælder alle typer boligforhold, som arbejdsgiver stiller til rådighed for sine ansatte, med de undtagelser der følger af lovforslaget.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det følger af den politiske aftale af 23. maj 2024, at krav til boligforhold ikke vil skulle gælde for 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. Undtagelsen følger således af den politiske aftale.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det ikke har 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 boligens standard, når arbejdsgiveren har stillet bolig til rådighed for ansatte, uanset om der betales husleje, og hvor meget denne i givet fald udgør.

Beskæftigelsesministeriet bemærker i forhold til ITD's hørings svar om anvendelsesområdet for artikel 8, stk. 8, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF)nr. 561/2006 med senere ændringer (køre- og hviletidsforordningen) at undtagelsesbestemmelsen i lovforslagets § 1, stk. 4, er tilpasset i overensstemmelse hermed. Det betyder, at undtagelsesbestemmelsens rækkevidde i forhold til kørehviletidsforordningens artikel 8, stk. 8, er fuldt ud undtaget, da forordningens regler i stedet finder anvendelse.

3. Overenskomstområdet/Brud på aftalemodel

DA anfører, at de anser forslaget for et brud på den danske aftalemodel, da der med lovforslaget er lagt op til, at arbejdsgivere, der er dækket af en kollektiv overenskomst, som indeholder bestemmelser om boligforhold, ikke omfattes af loven, hvis overenskomsten er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark. Denne undtagelsesmulighed bør efter **DA**'s opfattelse formuleres bredere, så der ikke opstår risiko for dobbeltregulering af boligforhold. Lovforslaget stiller dokumentationskrav til overenskomsternes indhold, og det vil være op til Arbejdstilsynet at vurdere, om en overenskomst er god nok til at undtage en arbejdsgiver fra lovens krav, hvilket efter **DA**'s opfattelse er et brud med principperne i den danske aftalemodel.

FH kvitterer for, at det følger af § 2, at loven viger for overenskomstfastsatte bestemmelser om indkvartering. **FH** vurderer det samtidig centralt, at loven ikke hindrer de kollektive overenskomster i at have eller fastsætte mere attraktive vilkår for indkvarteringen af arbejdstagere end, hvad loven stiller minimumskrav til.

Både **FH** og **BAT-Kartellet** foreslår, at der indføres samme beføjelser om tilsyn til de faglige organisationer, når bestemmelserne er dækket af en overenskomst. Det gælder bl.a. uhindret adgang til beboelsesfaciliteterne – og om nødvendigt med politiets bistand. Såfremt de faglige organisationer ikke retligt sikres denne adgang, vurderer både **FH** og **BAT-Kartellet** det ualmindeligt vanskeligt at løfte bevisbyrden i en eventuel fagretlig sag.

Byggefagenes Samvirke i København og **FH Hovedstaden** foreslår endelig, at Arbejdstilsynet også får kompetence til at føre tilsyn med overenskomstbestemte krav, så Arbejdstilsynet ikke kun skal føre tilsyn med det absolutte minimum.

Krifa støtter ikke forslaget til § 2, om at loven ikke finder anvendelse, hvis en arbejdsgiver 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. **Krifa** vurderer, at forslaget til § 2 skaber unødige regler i form af et tostrengt system, hvor nogle overenskomstparter har deres eget kontrolsystem og resten dækkes af lovens minimumskrav og håndteres af Arbejdstilsynet. **Krifa** udtrykker bekymring for, at ikke-medlemmer af den overenskomstbærende organisation bringes i en ringere retstilstand ved at afskære Arbejdstilsynet for tilsynet i de tilfælde, hvor en arbejdsgiver er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, der indeholder tilsvarende bestemmelser om boligforhold.

Krifa anfører herudover, at forslaget til § 2 skader **Krifa**'s rolle som overenskomstpart. **Krifa** anfører videre, at det er konkurrenceforvridende når lovgiver lader nogle fagforeninger regulere lovgivning i overenskomsten mens andre ikke kan, alene med henvisning til hvem man er og ikke hvilken regulering man laver. Det er bevidst diskriminering.

Det Faglige Hus foreslår, at der tilføjes en bestemmelse i § 2, som sikrer, at Arbejdstilsynet påser overholdelsen af reglerne i forhold til ansatte, som ikke er dækket af en overenskomst, ligesom det er tilfældet i arbejdsmiljøloven.

3.2 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at lovens bestemmelse om, at loven ikke finder anvendelse, hvis en arbejdsgiver 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, er en bestemmelse som findes flere steder i lovgivningen. Der er således tale om en anvendt og velkendt norm og afgrænsning fra andre love, fx i arbejdsmiljølovens § 72 b, ferielovens § 3, stk. 3 og lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår (ansættelsesbevisloven) § 1, stk. 5.

Det bemærkes, at det vil være Arbejdsretten, og ikke Arbejdstilsynet, der med lovforslaget får kompetence til at afgøre, om en arbejdsgiver er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, der opfylder disse betingelser. Det følger også af lovforslagets § 14, at lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, får denne nye opgave.

Arbejdsgiveren skal på dette grundlag alene dokumentere over for Arbejdstilsynet, at vedkommende er dækket af en sådan overenskomst. Det er ikke Arbejdstilsynets opgave at vurdere, om en given overenskomst kan anses for at være indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark.

Beskæftigelsesministeriet bekræfter, at det vil være muligt for overenskomstparterne at aftale mere attraktive vilkår for indkvarteringen, end hvad loven stiller af minimumskrav.

Beskæftigelsesministeren bemærker herudover, at Arbejdstilsynet alene har ansvar for at føre tilsyn med reglerne efter denne lov og ikke kan føre tilsyn med overholdelsen af aftaler indgået af arbejdsmarkedets parter.

Beskæftigelsesministeriet bemærker endelig i forhold til forslaget om, at der i lovforslaget også bør hjemles en adgang til boligen for de faglige organisationer, at dette ligger uden for formålet med lovforslaget og den politiske aftale. Forslaget imødekommes derfor ikke.

Beskæftigelsesministeriet bemærker i forhold til Krifas bemærkninger om, at forslaget er konkurrenceforvridende for visse overenskomstparter, at det er blevet præciseret i lovbemærkningerne, at der med forslaget ikke er taget 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, og denne vurdering tilkommer Arbejdsretten, ikke Arbejdstilsynet.

Beskæftigelsesministeriet finder på den baggrund ikke anledning til at ændre bestemmelsen i lovforslagets § 2, stk. 1.

Beskæftigelsesministeriet har taget bemærkningerne om sikring af ikke-medlemmer af en overenskomstbærende organisation til efterretning og har foreslået tilføjelse af et nyt § 2, stk. 4, hvoraf det fremgår, 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 fortsat kan føre tilsyn med overholdelsen af reglerne i forhold til ansatte, som ikke er dækket af en overenskomst. Dette svarer også til reguleringen i arbejdsmiljøloven, hvorefter der er symmetri i de to reguleringer, som Arbejdstilsynet skal føre tilsyn efter.

4. Lovens krav og den administrative byrde

DA anfører, at forslaget vil medføre betydelige administrative byrder, da de anser forslaget for at have alt for bureaukratiske og uklare regler, som vil være svære for en arbejdsgiver at opfylde tilstrækkeligt. De materielle krav til boligen, som en arbejdsgiver skal opfylde for at overholde loven, er ikke særlig præcist beskrevet. Kravene til boligen er taget direkte fra byfornyelsesloven, men da arbejdsgiverne ikke har været forpligtet efter denne lov før, er disse krav og de bagvedliggende vurderinger noget helt nyt, som de skal forholde sig til. Der er derfor behov for, at kravene til boligen, og hvordan man opfylder disse bliver beskrevet meget mere præcist og fyldestgørende.

GLS-A anfører, at kravene til boligen ikke yder den fornødne vejledning i, hvornår minimumskravene i lovens § 3 er opfyldt, og til dels er baseret på et skøn, som Arbejdstilsynet skal foretage. GLS-A opfordrer derfor til, at der udarbejdes en vejledning til loven, så arbejdsgivere kan sikre opfyldelse af lovens krav. Der bør foreligge klar vejledning om kravene til midlertidige beboelsescontainere, campingvogne og lignende, som ikke hidtil har været reguleret, herunder om hvad der anses for at være et beboelsesrum, i forhold til opgørelse af beboermaksimum.

L&F og **GLS-A** anfører, at det er uklart, hvornår arbejdsgiveren har stillet en bolig til rådighed og at sondringen mellem at organisere en bolig for ansatte via en mellemmand kontra at formidle en kontakt til en udlejer ligeledes fremstår uklar og upræcis. Lovforslaget vil således indebære mange uklare grænsetilfælde, og vil gøre det vanskeligt for arbejdsgivere at forudberegne deres retsstilling, hvilket er meget problematisk. L&F anbefaler derfor, at loven alene finder anvendelse, hvis arbejdsgiver enten ejer boligen, eller er udlejer af den bolig, som stilles til rådighed for ansatte.

L&F anfører, at der med lovforslaget pålægges alle danske arbejdsgivere en stor administrativ byrde som følge af enkeltsager, som ikke står mål med de generelle forhold, der gør sig gældende for de ansattes boligforhold, hvor arbejdsgiver stiller en bolig til rådighed for ansatte. Lovforslaget kan medføre, at mange arbejdsgivere fremover ikke tør hjælpe deres ansatte med at skaffe boliger, hvilket særligt er u hensigtsmæssigt for udenlandske ansatte, som oftest vil have behov for hjælp til at finde en bolig. Dette gavner ikke de udenlandske ansatte, som i stedet selv henvises til at skaffe en bolig. Dette vil ikke varetage den udenlandske ansattes tarv.

Antal beboere pr beboelsesrum og øvrige krav til boligforholdene

FH og **BAT-Kartellet** anfører, at kravet om, at der kan være 2 personer pr soverum er utidssvarende.

Derfor mener **FH** og **BAT-Kartellet**, at loftet over, hvor mange indkvarterede, der må være per soverum, bør nedsættes til én person. Kravet vil være på linje med kravene i andre lande, som vi typisk sammenligner os med, fx Norge.

FH anfører, at det loftet om maksimalt 2 personer per sovelokale, ligger under det niveau, der i dag er i praksis på en lang række arbejdspladser, fx på Femern-bælt byggeriet, hvor der er enkeltværelser. Niveaet er også betydeligt under hvad der blev aftalt i bygningsoverenskomsterne for snart et kvart århundrede siden.

FH anfører, at det skal være muligt at have hvile, fritid og privatliv i den bolig, der stilles til rådighed. Privatliv er en vigtig del af restitutionen, ikke mindst når der er tale om indkvartering over flere døgn. Hvile som følge af god indkvartering har betydning for arbejdsmiljøet, herunder risikoen for at blive udsat for en arbejdsulykke.

BAT-Kartellet anfører, at hvis lovforslaget skal leve op til forholdene i det omkringliggende samfund, samt Arbejdsmiljølovens § 1 om, at et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet, så må og skal det ændres til, at der højst må indkvarteres 1 person pr. rum, medmindre der er tale om nær familie.

FH foreslår, at såfremt det tillades at indkvartere to personer i samme rum, bør ”af samme køn” tilføjes, så kvinder og mænd ikke kan tvinges til at skulle sove sammen, jf. respekt for retten til privatliv (beskyttelse af privatlivets fred). Retten til privatliv/privatlivets fred bør ifølge FH ligeledes understreges i bemærkningerne.

FH er herudover bekymret for bestemmelsen i § 3, nr. 2 om, at man kan indkvartere mere end 2 personer per rum, når rummet er over 20 m², da reglen kan blive brugt til at indkvartere folk i lader og fabrikshaller, som der tidligere er set eksempler på. FH mener derfor, at der skal sættes et loft på maksimalt én person per soverum og der bør, som minimum, ikke være mulighed for at indkvartere i store sovesale.

Samtidig foreslår **FH**, at der udarbejdes supplerende regler for adgang til bad, toilet og køkken. Fsva. køkken bør der indskrives adgang til køkken med køleskab og komfur/ovn som en rettighed. Fsva. toilet/bad mener FH, at der bør sættes et loft over hvor mange, der må deles om faciliteterne, fx maksimalt 4 personer.

BAT-Kartellet foreslår, at indretningen af boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte, som minimum følger reglerne for almene boliger i Danmark, herunder at der er mulighed for lave og opbevare mad i eget køkken, mulighed for hvile, fritid og privatliv.

Både **FH** og **BAT-Kartellet** foreslår, at der indføres opsigelsesvarsler for boligerne som arbejdsgiver stiller til rådighed, som følger opsigelsesvarslerne i den enkelte overenskomst. FH foreslår, at hvis der ikke er angivet opsigelsesregler i overenskomsterne følges i stedet lejelovens bestemmelser.

Byggefagenes Samvirke i København og **FH Hovedstaden** foreslår, at reglerne bør skærpes i forhold til de almene regler, særligt med hensyn til usunde boligforhold (såsom skimmelsvamp, PCB el.lign.), når boligen stilles til rådighed af arbejdsgiver. Forslaget skal ses i lyset af, at udenlandsk arbejdskraft med al sandsynlighed vil have dårligere indsigt i, hvad de har krav på, og hvad usunde boligforhold er i en dansk kontekst.

4.2 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at de krav som stilles til indkvartering følger af den politiske aftale af 23. maj 2024 om en styrket indsats mod social dumping, hvor det fremgår at krav til de boliger, som arbejdsgivere stiller til rådighed for deres ansatte skal følge gældende kommunale regler, og at der udføres tilsyn med disse krav.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at der i de specielle bemærkninger til lovforslaget allerede indgår en vis beskrivelse af disse krav, som kan danne en vis vejledning i, hvordan Arbejdstilsynet vil forventes at fortolke disse krav.

For så vidt angår netop ovenstående krav, følger det af bemærkningerne til bestemmelsen, at det forudsættes at disse krav ville svare til mindstekravet i byfornyelseslovens § 75, stk. 4, nr. 1-3. Dette krav vil 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 vil også medføre krav om, at afløb skal være velfungerende, tætte og sikre, med henblik på at spildevand fra wc/bad og køkkener ikke kan komme i kontakt med drikkevandsforsyning, eller at spildevandet i øvrigt kan medføre forurening.

Det følger ligeledes af bemærkningerne, at kravet om tilfredsstillende adgang til wc efter den foreslåede bestemmelse 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 toiletet er 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 er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der således allerede i lovbemærkningerne er ydet en vis vejledning i forståelsen af de nye krav.

Arbejdstilsynet vil herudover i forbindelse med forberedelsen af det nye tilsynsråde informere relevante brancher om de nye krav i medfør af dette lovforslag.

Beskæftigelsesministeriet bemærker endelig, at det følger af den politiske aftale, at aftalepartierne er enige om, at følge op på de aftalte initiativer senest i 2026.

Antal beboere pr beboelsesrum og øvrige krav til boligforholdene

Beskæftigelsesministeriet bemærker i forhold til spørgsmålet om antal personer på beboelsesrum, at loftet på 2 personer pr. beboelsesrum følger af lov om boligforhold, og at det følger af den politiske aftale om en styrket indsats mod social dumping, at der skal gælde samme krav til de boliger, som arbejdsgivere stiller til rådighed for deres ansatte, som følger af de gældende kommunale regler.

Dette skal dog også ses i sammenhæng med lovforslagets § 2, hvorefter loven ikke vil finde anvendelse, hvis en arbejdsgiver er omfattet af eller har tiltrådt en 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.

Der vil derfor være mulighed for at opretholde bedre boligforhold i medfør af bygningsoverenskomsterne, som allerede er aftalt.

Beskæftigelsesministeriet bemærker i forhold til forslaget om, at arbejdsgiver kun må indkvartere ansatte af samme køn i samme beboelsesrum, at det er blevet tilføjet i lovbemærkningerne, at 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 ikke tvinges til at sove sammen.

Beskæftigelsesministeriet bemærker herudover, at der i høringsvarene også foreslås en række andre minimumskrav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed. Der foreslås krav om køkken og bad, hvor mange personer, som må deles om sådanne faciliteter, svarende til kravene i Norge, hvor der fx højst må være 4 personer om hvert køkken og bad. Ligeledes er der i høringen indkommet forslag om opsigelsesvarsler for disse boliger, så arbejdstagere ikke kan miste deres bolig med dags varsel.

Disse forslag er dog ikke krav som gælder efter byfornyelsesloven eller lov om boligforhold, hvorfor det ligeledes er krav, som går længere, end hvad der følger af den politiske aftale.

Det bemærkes også her, at der vil være mulighed for at indgå overenskomstaftaler om bedre forhold efter lovens § 2.

Beskæftigelsesministeriet bemærker ligeledes, at aftaleparterne bag den politiske aftale har aftalt at følge op på initiativerne i 2026.

5. Arbejdstilsynets kompetencer til ny opgave

DA anfører, at lovforslaget indebærer et markant brud med Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse, rolle og opgaver. Lovforslaget handler ikke om arbejdsmiljø, men om hvorvidt den bolig, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for sine ansatte har ”gode og tidssvarende boligforhold”. Arbejdstilsynet mangler de grundlæggende faglige kompetencer til at vurdere boligforhold, som ikke er den samme vurdering, som den der foretages på en arbejdsplads.

L&F savner en forklaring på, hvorfor tilsynet med boliger, skal flyttes fra kommunerne, som har den faglige kompetence, til Arbejdstilsynet. Der tages i bemærkningerne ikke stilling til, om Arbejdstilsynet har den faglige kompetence til at foretage vurderinger på dette område, som hidtil har ligget hos kommunerne.

FH finder det positivt, at Arbejdstilsynet bliver 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.

5.2 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at der med forslaget ikke flyttes opgaver fra det kommunale tilsyn til Arbejdstilsynet, jf. nærmere oven for om, hvorvidt lovforslaget er nødvendigt. Der er derimod tale om, at Arbejdstilsynet får til opgave at føre tilsyn med boliger, som arbejdsgivere stiller til rådighed for ansatte. Der vil i visse tilfælde være overlap i kravene med den kommunale lovgivning, men pligtsubjektet efter dette lovforslag vil være arbejdsgiveren og ikke udlejer eller bygningsejer, som er tilfældet med lov om boligforhold og byfornyelsesloven. Reglerne der føres tilsyn med efter dette lovforslag vil være færre end de regler, som kommunerne skal føre tilsyn efter, og endelig vil dette lovforslag også dække en række boligforhold, som ikke er omfattet af de kommunale regler

Det vil ligge i naturlig forlængelse af Arbejdstilsynets tilsyn med arbejdsforhold, også at føre tilsyn med de ansattes boligforhold, hvis det fx på et tilsyn kommer frem, at en arbejdsgiver har stillet bolig til rådighed for sine ansatte.

Arbejdstilsynet vil inden lovforslagets ikrafttrædelse uddanne tilsynsførende til denne nye opgave, hvor det indgår, at Arbejdstilsynet både skal kunne vejlede i reglerne og føre tilsyn hermed.

6. Oplysningspligt, påbud og straf

DA savner en forklaring på, hvorfor Arbejdstilsynet skal kunne udstede et strakspåbud, da afgivelsen af et strakspåbud sker ud fra en konkret risikovurdering, hvor der er tale om betydelig fare (men hvor faren ikke er overhængende), eller hvor der ikke foreligger en betydelig fare, men hvor formålet med afgørelsen vil forspildes, eller hvis afgørelsen kan efterkommes straks. Derudover finder DA, at det er helt

disproportionalt at sanktionere en formel overtrædelse med en bøde med et startniveau på 10.000 kr. Det vil være mere relevant at udstede et udbedringspåbud, hvis der overhovedet skal være en sanktion ved førstegangsovertrædelser.

L&F anfører, at i tilfælde af påbud om ubedring af mangler ved boligen, som skyldes de ansattes brug eller manglende vedligeholdelse af boligen, bør påbuddet i stedet udstedes direkte til lejeren - dvs. til den ansatte.

DA har ligeledes påpeget, at lovforslaget mangler en afgrænsning af, hvad der er arbejdsgivers ansvar, og hvad de ansatte selv er ansvarlige for.

GLS-A er kritisk overfor, at arbejdsgiver kan pålægges bødeansvar, selvom overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom, f.eks. hvis en medarbejder lader en ven flytte ind uden et adresseskifte.

Byggefagenes Samvirke i København og FH Hovedstaden mener ikke at en bødestraf på 10.000 kr. er tilstrækkelig. Det vil i flere tilfælde stadig være en relativ billig løsning for arbejdsgivere, der ønsker at udnytte udenlandsk arbejdskraft, og det vil på ingen måde være tilsvarende problemets omfang på arbejdsmarkedet og de sundhedsrisici, der kan være ifm. boligforhold.

Herudover anfører **Byggefagenes Samvirke i København og FH Hovedstaden**, at straffen bør være hårdere ved forsætlig eller grov uagtsomhed. Det bør overvejes, om arbejdsgiveren skal fratages retten til at stille boliger til rådighed eller generelt udleje. Det kan også overvejes, om arbejdsgiver fremadrettet må benytte sig af udenlandsk arbejdskraft, f.eks. via beløbsgrænsen.

Det Faglige Hus bemærker, at det vil være afgørende for Arbejdstilsynets effektive tilsyn med boligforholdene, at Arbejdstilsynet kan få adgang til de boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed, og at myndighederne har mulighed for hurtigt og effektivt at gribe ind overfor arbejdsgivere. Derfor bemærker Det faglige Hus også, at der vil være behov for en hurtig afklaring af, hvorvidt der er tale om et ansættelsesforhold, og om arbejdsgiver stiller bolig til rådighed, hvorfor der er behov for, at arbejdsgivers responstid på Arbejdstilsynets henvendelser herom bør være underlagt en kort frist og sanktion, hvis arbejdsgiver ikke overholder fristen eller helt undlader at reagere.

6.2 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at udgangspunktet er, at Arbejdstilsynet ved konstatering af overtrædelser af loven vil udstede påbud og ikke indgive politianmeldelse. Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at 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 overtrædelsen i givet fald er klar og af en særlig grovhed. Det kan fx være

tilfældet, hvis Arbejdstilsynet har konstateret, at boligen er åbenbart uegnet til beboelse, fx hvis boligen mangler sanitære faciliteter, såsom toilet og rindende vand. Beskæftigelsesministeriet bemærker herudover, at hensynet til at sikre beskyttelse af sårbare arbejdstagere også er årsagen til, at førstegangsovertrædelser vil blive håndhævet.

Beskæftigelsesministeriet bemærker i forhold til hjemlen til at kunne udstede strakspåbud, at udgangspunktet er, at Arbejdstilsynet skal fastsætte en rimelig frist for efterkommelse af et påbud. 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 dog påbyde, at et forhold bringes i orden straks. Det kan fx være tilfældet, hvis Arbejdstilsynet har konstateret, at boligen ikke er tilstrækkeligt opvarmet, og det fx vil være muligt at opvarme boligen med et elpanel, ligesom mangler ved toiletfaciliteter efter omstændighederne også vil skulle udbedres straks.

Beskæftigelsesministeriet bemærker følgende i forhold til bemærkningerne om, at lovforslaget mangler en afgrænsning af, hvad der er arbejdsgivers ansvar, og hvad de ansatte selv er ansvarlige for: Det følger af lovforslaget, at boligforhold skal 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.

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

I forhold til arbejdsgiverens oplysningspligt bemærker Beskæftigelsesministeriet, at det følger af lovforslagets § 5, stk. 1, at en arbejdsgiver og de ansatte efter anmodning fra Arbejdstilsynet skal give de oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsynet med om boliger, som arbejdsgiver har stillet til rådighed for ansatte, overholder kravene i loven.

Beskæftigelsesministeriet har desuden imødekommet Det Faglige Hus, og indarbejdet en strafbestemmelse for manglende overholdelse af lovforslagets oplysningspligt i § 5, stk. 1, svarende til den tilsvarende straffebestemmelse i arbejdsmiljøloven. Dette kan være med til at understøtte, at Arbejdstilsynet får udleveret oplysninger til at afgøre, om der foreligger et ansættelsesforhold, eller om der er stillet bolig til rådighed af arbejdsgiveren, hvilket er en forudsætning for at kunne føre tilsyn efter loven. I arbejdsmiljøloven er den tilsvarende bestemmelse om oplysningspligt i lovens § 76, stk. 1, strafsanktioneret efter lovens § 82, stk. 1.

7. Retssikkerhed

DA finder forslaget retssikkerhedsmæssigt særdeles problematisk, da Arbejdstilsynet uden retskendelse får adgang til den bolig, som arbejdsgiver stiller til rådighed for én eller flere ansatte. Boligens ukrænkelighed er sikret i grundlovens § 72. Der skal være tungtvejende grunde til at give myndigheder adgang til private boliger, hvilke der efter DA's opfattelse ikke er stede i forbindelse med dette lovforslag. Det er DA's klare opfattelse, at det bør fremgå direkte af lovtækst eller i det mindste af lovbemærkningerne, hvilke tungtvejende grunde, der taler for, at udgangspunktet om boligens ukrænkelighed fraviges.

Danske Advokater anfører betænkelighed ved, at de ansattes grundlovssikrede rettigheder bliver sat ud af spillet med henvisning til det offentliges kontrol. Boligen er ukrænkelig, og myndighederne må ikke uden retskendelse foretage husundersøgelser uden særegen lovhjemmel. Det følger direkte af grundlovens § 72. Det forringer retssikkerheden og boligens ukrænkelighed, hver gang der indføres ny hjemmel til indtrængen uden retskendelse. Danske Advokater er derfor imod og ser det som meget indgribende, at der lægges op til en generel ret for Arbejdstilsynet til adgang til de indkvarteredes private boliger, herunder for at kræve dokumentation og foretage fotografiske optagelser i private hjem.

Danske Advokater bemærker dog også, at Arbejdstilsynet i henhold til bemærkningerne skal tage mest muligt hensyn til den ansatte og dennes privatliv. Danske Advokater foreslår, at der indføres en evaluering af tilsynsordningen, hvor det bl.a. undersøges i hvilket omfang bestemmelserne har været anvendt, om der har været udvist den anførte skånsomhed, og om der har været proportionalitet mellem indgrebene og privatlivets fred for den ansatte. Under alle omstændigheder bør det pålægges Arbejdstilsynet med passende mellemrum at redegøre for anvendelsen af det tvangsindgreb, der med lovforslaget er lagt op til.

7.2 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

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 utilidsvarende 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 ministe-

riet 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.

8. Forholdet til EU-retten

Endelig anfører DA, at de ikke er enige i Beskæftigelsesministeriets konklusion om, at forslaget er i overensstemmelse med EU-retten, nærmere TEUF artikel 45 om arbejdskraftens fri bevægelighed og artikel 56 om tjenesteydernes fribevægelighed. DA savner begrundelser for sådanne restriktioner i den fri bevægelighed, og at hensynet til ”gode og tidssvarende boligforhold” ikke er et hensyn som følger af hverken traktaten eller af EU-Domstolens praksis.

Det er DA's vurdering, at lovforslaget udgør en hindring og 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.

8.2 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

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.

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 tage udgangspunkt i de regler, som gælder for boligejere og udlejere efter byfornyelsesloven og lov om boligforhold. Disse krav vil bl.a. omfatte loft over, hvor mange personer der må indkvarteres pr. beboelsesrum, adgang til wc, drikkevand, afløb for spildevand, adgang for dagslys og tilstrækkelig opvarmning.

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 udarbejdes lovgivning, der indeholder 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.

Øvrige emner

Anonyme indberetninger

Det Faglige Hus bemærker, at Arbejdstilsynet i medfør af lovforslaget ikke må oplyse over for arbejdsgiveren eller andre, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage eller indberetning om boligforhold. Dette foreslår Det Faglige Hus skærpet, så forslaget også omfatter ansattes beskyttelse mod negative konsekvenser ved at indgive en klage, fx i de tilfælde hvor der alene bor én medarbejder i arbejdsgivers bolig.

Det faglige Hus foreslår, at bestemmelsen således suppleres med en ret for lønmodtageren om at kunne få en begrundelse for en eventuel afskedigelse eller anden foranstaltning fra arbejdsgiveren. Ligeledes foreslås det, at lønmodtageren kan tilkendes en godtgørelse, hvis denne udsættes for ugunstig behandling, fordi denne har udøvet sine rettigheder efter denne lov eller har fremsat klage til arbejdsgiveren over manglende overholdelse af loven.

Ikrafttræden

GLS-A opfordrer til, at lovforslaget tidligst træder i kraft den 1. november 2025 og ikke den 1. juli 2025, under hensyn til, at arbejdsgivere på nuværende tidspunkt kan have indgået aftaler om leje af beboelsesvogne og lignende til næste sæson inden for de brancher, som GLS-A repræsenterer.

GLS-A bemærker herudover, at der kan være behov for midlertidig indkvartering af internationale ansatte, når de rejser til landet for at arbejde, f.eks. pga. manglende udbud af lejeboliger eller lignende i arbejdsgiverens nærrområde. GLS-A foreslår på denne baggrund, at der fastsættes en karenperiode, inden lovens krav skal opfyldes fuldt ud.

Behandling af sager ved Arbejds miljøklagenævnet

Arbejds miljøklagenævnet estimerer, at den foreslåede lovændring skønsmæssigt vil føre til en sagstilgang på omkring 10 sager årligt, hvilket klagenævnet vurderer at medføre en varig årlig meromkostning på 0,1 mio. kr.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Anonyme indberetninger

Det følger af lovforslaget, at Arbejdstilsynet ikke over for arbejdsgiveren eller andre må oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage eller indberetning om boligforhold.

Formålet er at beskytte ansatte, som ønsker at indgive anonyme klager eller indberetninger om boligforhold til Arbejdstilsynet. Dette er med til at sikre mod eventuelle repressalier over for indkvarterede ansatte, ligesom det er med til at sikre, at Arbejdstilsynet får viden om boligforhold, som ikke lever op til lovens krav.

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

Forslaget om at Arbejdstilsynet ikke over for arbejdsgiveren eller andre må oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage eller indberetning om boligforhold, er enslydende med en tilsvarende bestemmelse i arbejdsmiljøloven, hvorefter Arbejdstilsynet ikke over for arbejdsgiveren eller andre må oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage. Formålet med bestemmelsen er således at sikre den samme beskyttelse af de ansatte, som gælder i medfør af arbejdsmiljøloven.

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at den udvidede tavshedspligt for Arbejdstilsynet i medfør af arbejdsmiljøloven yder de ansatte en tilstrækkelig beskyttelse i forbindelse med klager over forhold dækket af arbejdsmiljøloven.

Beskæftigelsesministeriet har i den forbindelse ikke fundet noget grundlag for, at ansatte skal have en yderligere beskyttelse, end hvad der gælder i medfør af arbejdsmiljøloven.

Beskæftigelsesministeriet vurderer derfor, at der ikke er behov for yderligere regler til beskyttelse af den ansatte i tilfælde af, at den ansatte har lavet en klage til eller indberetning til Arbejdstilsynet om boligforhold i medfør af lovforslaget.

Ikrafttræden

Beskæftigelsesministeriet bemærker, i forhold til spørgsmålet om tidspunktet for lovens ikrafttræden, at det følger af den politiske aftale, at forslaget skal træde i kraft den 1. juli 2025. Det følger ligeledes af den politiske aftale, at der ikke er lagt op til nogen karensperiode, inden loven skal opfyldes fuldt ud.

Behandling af sager ved Arbejds miljøklagenævnet

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at lovforslaget medfører begrænset merarbejde for Arbejds miljøklagenævnet. Der pågår dialog herom mellem Arbejdstilsynet og Arbejds miljøklagenævnet.