



## **Bemærkninger til høring vedr. forslag til lov om krav til boliger, som arbejdsgivere stiller til rådighed for ansatte**

### **Overordnede bemærkninger**

FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation takker for muligheden for at afgive høringssvar til forslag til lov om krav til boliger, som arbejdsgivere stiller til rådighed for ansatte.

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 Arbejds miljøloven for lønmodtagere i Danmark.

Indkvartering, som arbejdsgivere er ansvarlige for og som loven omfatter, er således direkte knyttet til den sikkerhed, sundhed og tryghed, som de ansatte oplever i ansættelsesforholdet på sin arbejdsplads.

Det er vigtigt for FH at fremhæve, at boligforhold ikke må indgå som lønkomponent, der i praksis kan resultere i løndumping. FH er orienteret af Beskæftigelsesministeriet om, at lønforhold, herunder de ansattes boligudgifter – ikke indgår som del af lovforslaget.

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.

### **Materielle bemærkninger**

#### **Kapitel 1**

FH kvitterer for, at det følger af § 2, at loven viger for OK-fastsatte bestemmelser om indkvartering, jf. også s 37 om, at aftaler skal indeholde *"tilsvarende bestemmelser"* om boligforhold, og at overenskomsten således som minimum skal svare til lovens krav. Det afgørende for FH er, at indkvarterede medarbejdere skal leve op til de minimumskrav for indkvartering, der følger af lovgivning og/eller en overenskomst, indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og som gælder på hele det danske område.

FH vurderer det samtidig 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.

#### **Kapitel 2**

FH vurderer at det loft, der følger af lovforslaget 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. Niveaulet er også betydeligt under hvad der blev aftalt i bygningsoverenskomsterne for snart et kvart århundrede siden.

Derfor mener FH, 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.

Eksempelvis er kravet i den norske *Forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser, arbeidslopkaler og innkvartering (arbeidsplassforskriften)*, kapitel 3A, stk. 2, at hver arbeidstager har sit eget soveværelse<sup>1</sup>. FH vurderer, at lovforslaget udelukkende vil leve op til forholdene i det omkringliggende samfund samt arbejdsmiljølovens § 1 om at sikre et *”sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet”*, såfremt der i lovforslaget fastsættes en maksimal grænse på 1 person per soverum.

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, jf. at manglende restitution og søvn er en velkendt risikofaktor for arbejdsulykker. Manglende restitution er ikke kun til fare for den enkelte, men også kilde til fare for kolleger, samarbejdspartnere og andre, som opholder sig på arbejdspladsen, i trafikken mv.

- 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 understreges i bemærkningerne.

FH er bekymret for bestemmelsen i § 3, nr. 2 om, at man kan indkvartere mere end 2 personer per rum, når rummet er over 20 m<sup>2</sup>, da reglen kan blive brugt til at indkvartere folk i lader og fabrikshaller som vi tidligere har 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.

### **Kapitel 3**

FH foreslår, at der i kapitel 3, der vedrører Arbejdstilsynets adgang, tilsyn og reaktionsmuligheder, indskrives samme beføjelser, der gælder for 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 FH det ualmindeligt vanskeligt at løfte bevisbyrden i en eventuel fagretlig sag.

Endeligt foreslår FH, at der indføres et opsigelsesvarsel for den bolig, som arbejdsgiveren stiller til rådighed, og at opsigelsen af boligen følger opsigelsesreglerne for tjenesteboliger, som måtte fremgå af den relevante overenskomst. Hvis der ikke er angivet opsigelsesregler i overenskomsten, følges lejelovens bestemmelser.

Med venlig hilsen

Flemming Grønsund

Næstformand, FH

---

<sup>1</sup> <https://www.arbejdstilsynet.no/regelverk/forskrifter/arbeidsplassforskriften/3a/3a-2/>

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

## Hørings svar om lov om krav til boliger, som arbejdsgivere stiller til rådighed for ansatte

22. august 2024  
BFL  
Dok ID: 425503

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har den 14. juni 2024 modtaget høring om forslag til lov om krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for ansatte.

Den nuværende indsats og de eksisterende værn mod social dumping er allerede meget omfattende. Derfor bør initiativer, der skal imødegå social dumping efter DA's opfattelse underkastes en omfattende proportionalitets- og rimelighedsvurdering 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.

DA er naturligvis enig i, at indkvartering af ansatte, når arbejdsgiveren stiller boligen til rådighed, skal ske under ordnede forhold. Dog finder DA, at lovforslaget i dens nuværende form er problematisk af flere årsager:

- Lovforslaget vil gøre det betydeligt mere administrativt og økonomisk byrdefuldt at hente udenlandsk arbejdskraft til Danmark.
- Lovforslaget truer borgerens retssikkerhed som følge af de tilsynsbeholdelser, der med lovforslaget tildeles Arbejdstilsynet og herunder adgangen til boliger uden forudgående retskendelse.
- Lovforslaget indebærer en begrænsning i den fri bevægelighed for EU-arbejdskraft, hvilket ikke er retfærdiggjort i det datagrundlag, som ligger til grund for lovforslaget. Efter DA's vurdering falder lovforslaget derfor ikke inden for EU-rettens proportionalitetsprincip.

*Manglende begrundelse for lovforslaget*

Vester Voldgade 113  
1552 København V  
Tlf.: 33 38 90 00  
CVR 16834017  
da@da.dk  
da.dk

Lovforslaget 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.

DA er bekendt med disse sager, men det er DA's klare opfattelse, at der er tale om enkeltstående sager, som ikke kendetegner det danske arbejdsmarked. Derfor er det efter DA's opfattelse ikke retvisende at sætte lighedstegn mellem disse enkeltsager og forholdene på det danske arbejdsmarked.

#### *Lovens anvendelsesområde er for vidtgående*

Lovens anvendelsesområde er for vidtgående, idet loven vil omfatte alle boliger, en arbejdsgiver stiller til rådighed for medarbejdere, og omfatte alle ansatte – herunder ansatte, der overnatter udenfor deres egen faste bolig i Danmark som led i arbejdets udførelse, samt gælde uanset indkvarteringsens 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.

#### *Brud på den danske aftalemodel*

Der er med lovforslaget 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.

Efter DA's opfattelse er denne undtagelse et brud med principperne i den danske aftalemodel, hvor parterne har aftalefrihed, og hvor parternes aftaler ikke indholdsmæssigt skal vurderes eller godkendes af offentlige myndigheder.

Kollektive aftaler er private aftaler mellem arbejdsgivere og lønmodtagerorganisationer. 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. Det er ikke og bør ikke være en myndighedsopgave.

Efter DA's opfattelse bør det være tilstrækkeligt, at arbejdsgiveren kan erklære, at ansættelsesforholdet er omfattet af en kollektiv overenskomst, hvilket vil være helt i overensstemmelse med den danske aftalemodel.

Alle overenskomstdækkede virksomheder bør undtages fra lovens krav således at undtagelsen også omfatter evt. ansatte, der ikke arbejder under en overenskomst.

#### *Betydelige administrative byrder*

Lovforslaget indeholder efter DA's opfattelse alt for bureaukratiske og uklare regler, som vil være svære for en arbejdsgiver at opfylde tilstrækkeligt – samt grundlæggende tvivl om, hvad der er arbejdsgiverens ansvar og hvad den ansatte kan stilles til ansvar for.

De materielle krav til boligen som en arbejdsgiver skal opfylde for at overholde loven er ikke særlig præcist beskrevet. Det er derfor uklart, hvornår en bolig kan siges at opfylde lovens krav. Det fremgår af lovbemærkningerne, at boligforholdene blandt andet skal være "tilfredsstillende", "fyldestgørende", "tilstrækkelig" og "behørigt", dog uden at angive, hvad der helt præcist menes hermed.

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.

Lovforslaget mangler også en klar afgræsning af, hvad der er arbejdsgivers ansvar, og hvad de ansatte er ansvarlige for. Hvornår bærer medarbejdere selv et ansvar for forhold, der skyldes forkert brug af bolig eller manglende almindelig vedligeholdelse eller rengøring af boligen?

#### *Vidtgående sanktions- og håndhævelsesbestemmelser*

Lovforslaget indebærer desuden et markant brud med Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse, rolle og opgaver.

Lovforslaget handler ikke om arbejdsmiljø. Lovforslaget handler om, hvorvidt den bolig, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for sine ansatte har "gode og tidssvarende boligforhold", og ikke hvorvidt boligen overholder arbejdsmiljøloven og bekendtgørelserne udstedt i medfør heraf.

Arbejdstilsynet mangler de grundlæggende faglige kompetencer til at vurdere, om en bolig f.eks. udgør en sundhedsfarlig eller brandfarlig risiko for beboerne – en sundhedsfarlig vurdering, som ikke er den samme som den, der foretages på en arbejdsplads.

DA savner en forklaring på, hvorfor Arbejdstilsynet skal kunne udstede et strakspåbud. 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.

Selvom de konkrete krav, som arbejdsgiver vil kunne blive straffet for at overtræde, er beskrevet i lovforslaget, kan overtrædelsen af "gode og tidsvarende boligforhold" ikke være forbundet med en så betydelig fare for de ansatte, at overtrædelsen som udgangspunkt skal sanktioneres med et strakspåbud.

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.

#### *Lovforslaget er retssikkerhedsmæssigt særdeles problematisk*

Det fremgår af lovforslaget, at Arbejdstilsynet uden retskendelse har adgang til den bolig, som arbejdsgiver stiller til rådighed for én eller flere ansatte.

Boligens ukrænkelighed er sikret i grundlovens § 72, hvoraf det blandt andet fremgår, at husundersøgelser kun må ske efter en retskendelse, medmindre der ved lov er gjort en særegen undtagelse.

Det følger af bestemmelsen, at undtagelser til boligens ukrænkelighed forudsætter tungtvejende hensyn, og at disse skal fortolkes indskrænkende, så den beskyttelse sikret i grundloven ikke bliver teoretisk eller illusorisk.

DA skal understrege, at adgang til private boliger alene bør ske med en forudgående retskendelse. Retten til privatlivet er essentiel for individets retssikkerhed og velfærd. Der skal således være tungtvejende grunde til at give myndigheder adgang til private boliger.

Der er efter DA's opfattelse ikke sådanne tungtvejende grunde til stede i forbindelse med at en arbejdsgiver stiller bolig til rådighed for sine ansatte.

Lovforslaget indeholder desuden ikke 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.

Det er DA's klare opfattelse, at det bør fremgå direkte af lovttekst eller i det mindste af lovbemærkninger til den lovgivning, der tillægger myndigheder adgang til private hjem uden retskendelse, hvilke tungtvejende grunde, der taler for, at udgangspunktet om boligens ukrænkelighed fraviges.

#### *Forholdet 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 tjenesteydernes fri bevægelighed.

Vurderingen er mangelfuld, idet der ikke fremgår nogen konkrete argumenter for, hvorfor lovforslaget vurderes at være indenfor EU-rettens ramme, men blot indeholder en konstatering af denne konklusion.

Beskæftigelsesministeriet formoder, at lovforslaget vil ramme udenlandske tjenesteydere og virksomheder i langt højere grad end danske. Men lovforslaget vil også gøre det vanskeligere for danske virksomheder at ansætte udenlandsk EU-arbejdskraft, idet arbejdsgivere langt oftere stiller bolig til rådighed for udenlandsk tilrejsende arbejdskraft end for tilrejsende dansk arbejdskraft.

På den måde udgør lovforslaget en begrænsning af den fri bevægelighed, som er forbudt efter artikel 45 TEUF.

Det er nærliggende at antage, at lovforslaget vil betyde, at virksomheder eller tjenesteydere bosat i udlandet vil afholde sig fra at udbyde deres tjenesteydelser i Danmark, idet dette, med lovforslaget, vil kunne medføre betydelige meromkostninger for disse virksomheder eller tjenesteydere.

Lovforslaget er, som følge af de betydelige byrder, egnet til at begrænse den fri bevægelighed for både tjenesteydere og arbejdstagere og dermed en ulovlig restriktion i EU-rettens forstand.

Det fremgår ikke af lovbemærkningerne, hvilke hensyn der begrundes lovforslaget, men blot at loven er egnet til at sikre "gode og tidssvarende boligforhold".

Dette hensyn følger dog hverken af traktaten eller af EU-Domstolens praksis. Det kan derfor ikke bruges til at begrunde et lovforslag, som udgør en hindring og som vil betyde, at virksomheder eller



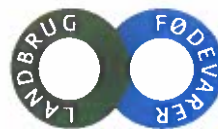
tjenesteydere bosat i udlandet vil afholde sig fra at udbyde deres tjenesteydelser i Danmark, og at danske virksomheder vil afholde sig fra at ansætte en arbejdstager bosat i en anden medlemsstat.

Side 6/6

Med venlig hilsen  
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Beatrice Fogh Larsen





Til Arbejdstilsynet  
att. Camilla Brovang  
J.nr. 20245000735  
Fremsendt pr. mail til [at@at.dk](mailto:at@at.dk), [jla@at.dk](mailto:jla@at.dk) og [cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)

Landbrug & Fødevarer F.m.b.A.

Agro Food Park 15  
DK 8200 Aarhus N

T +45 3339 4000  
E [info@lf.dk](mailto:info@lf.dk)  
W [www.lf.dk](http://www.lf.dk)

CVR DK 25 52 95 29

## **Landbrug & Fødevarers høringssvar på høring over lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte**

Landbrug & Fødevarer har følgende bemærkninger til lovforslaget:

Indledningsvist bemærkes, at Landbrug & Fødevarer er helt enig i, at indkvartering af ansatte, hvor arbejdsgiver stiller boligen til rådighed for de ansatte, skal ske under ordnede forhold.

Der er imidlertid allerede eksisterende lovgivning, som omhandler og regulerer dette forhold.

Det er i dag kommunerne, som skal påse, om boliger lever op til de gældende beboelseskrav, herunder i forhold til om boligen udgør en sundhedsfarlig eller brandfarlig risiko, hvilket fremgår af byfomyelsesloven og lov om boligforhold. Det er ligeledes kommunernes opgave at påse, om bygningen overholder bygningsreglementets krav.

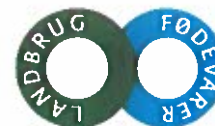
Der er således reelt tale om, at ansvaret for lovgivningens overholdelse, flyttes fra kommunerne til arbejdsgiverne, hvilket er en administrativ meget stor byrde for arbejdsgiverne. Man kunne og burde i stedet fra myndighedernes side prioritere, at der fra kommunernes side føres et ordentligt tilsyn med lovgivningens overholdelse, og dermed vil man kunne opnå samme formål, som lovforslaget tilsigter.

Landbrug & Fødevarer er 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. Dette tages der klar afstand fra. Men, det er ikke Landbrug & Fødevarers opfattelse, at danske landmænd eller fødevarer virksomheder generelt ikke sørger for ordentlige boligforhold for deres ansatte.

Med dette lovforslag 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 den u hensigtsmæssige konsekvens, at mange arbejdsgivere 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.

Der har fra myndighedernes side været iværksat flere tiltag for at styrke international rekruttering af arbejdskraft. Dette lovforslag ses at være i modstrid hermed, da det særligt får betydning for udenlandske medarbejdere, der ikke i samme omfang som danske medarbejdere selv har mulighed og ressourcer til selv at skaffe en bolig uden hjælp fra arbejdsgiveren. De store administrative krav og byrder, som lovforslaget pålægger arbejdsgivere, kan meget vel få den konsekvens, at mange arbejdsgivere ikke vil stille en bolig til rådighed for udenlandske ansatte. Dette gavner ikke de



udenlandske ansatte, som i stedet i væsentligt større omfang selv henvises til at skaffe en bolig. Dette forhold varetager ikke den udenlandske ansattes tarv.

Landbrug & Fødevarer savner endvidere en forklaring på, hvorfor tilsynet med boliger, skal flyttes fra kommunerne, som har den faglige kompetence, til Arbejdstilsynet som ifølge lovforslaget kan udstede påbud.

Arbejdstilsynets opgave er at sikre arbejdsmiljøet på danske arbejdspladser. Med lovforslaget tildeles Arbejdstilsynet en tilsynsforpligtelse, som ikke vedrører arbejdsmiljø. Vurderingen af, om en arbejdsplads udgør en sundhedsfarlig eller brandfarlig risiko, er således en helt anden faglig vurdering end ved en bolig. Der tages i bemærkningerne ikke stilling til, om Arbejdstilsynet har den faglige kompetence til at foretage vurderinger på et område, hvor den faglige kompetence hidtil naturligt har ligget hos kommunerne.

#### **Vedrørende § 2 - Lovens anvendelsesområde – Lovens bemærkninger pkt. 3.1.3.1.**

I § 3, stk. 1 fremgår, at loven vedrører arbejdsgivere, som stiller en bolig "til rådighed" for én eller flere ansatte.

Bemærkningerne er uklare i forhold til, hvordan "til rådighed" skal fortolkes.

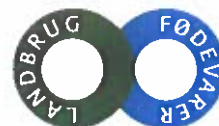
Det fremgår af bemærkningerne, at det afgørende er, om arbejdsgiveren efter en konkret vurdering er den, der reelt har stillet boligen til rådighed for ansatte i tilknytning til ansættelsesforholdet og dermed også er nærmest til at sikre de ansattes indkvarteringsforhold. For at være ansvarlig efter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

Videre at, i den situation, hvor arbejdsgiveren ejer den bolig, som stilles til rådighed for én eller flere ansatte, eller hvis arbejdsgiveren lejer eller på anden måde, f.eks. via en mellemmand, organiserer en bolig til de ansatte, vil arbejdsgiveren være omfattet af loven. Er der alene tale om, at arbejdsgiver formidler en kontakt med en eller flere udlejere, anses arbejdsgiver ikke for at stille bolig til rådighed.

Det er for det første uklart, hvornår arbejdsgiveren har en vis tilknytning til- og indflydelse på, hvor de ansatte er indkvarteret og dermed også indkvarteringsforholdet. Sondringen mellem at organisere en bolig for ansatte via en mellemmand ctr. at formidle en kontakt til en udlejer fremstår ligeledes uklar og upræcis.

En udenlandsk medarbejder, der kommer til Danmark, vil i sagens natur ofte søge- og have brug for råd/hjælp hos arbejdsgiveren i forbindelse med sin etablering i landet, herunder ikke mindst boligforhold. I denne situation er det meget vanskeligt for arbejdsgiver at skelne mellem, hvornår pågældende organiserer en bolig til ansatte via en mellemmand, eller om der formidles en kontakt til en eller flere udlejere. Lovforslaget vil således indebære mange uklare grænsetilfælde, og vil gøre det vanskeligt for arbejdsgivere at forudberegne deres retsstilling. Dette er meget problematisk.

Landbrug & Fødevarer anbefaler derfor, at loven, hvis den vedtages, alene finder anvendelse på de situationer, hvor arbejdsgiver enten ejer boligen, eller er udlejer af den bolig, som stilles til rådighed for ansatte.



### **Vedrørende 3.1.3.2. – krav til boligen ved indkvartering**

I lovbemærkningerne (s. 17) fremgår det, at arbejdsgiver 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, eksempelvis manglende rengøring eller vanrøgt af boligen. Det følger dog videre, at Arbejdstilsynet fortsat har mulighed for at kunne afgive påbud om udbedring af mangler ved boligen i disse situationer.

I tilfælde af påbud om udbedring af mangler ved boligen, hvor manglerne skyldes ansattes brug, eller manglende overholdelse af en aftalt vedligeholdelsesforpligtelse, mener Landbrug & Fødevarer ikke, at det er arbejdsgiver, der skal bære omkostningerne til udbedring, men at påbuddet i disse situationer skal udstedes direkte til lejer - dvs. til en ansatte.

Ellers opstår den urimelig situation, at arbejdsgiverne skal bære omkostningerne for forhold, de hverken har kendt til eller har medvirket til.

-----0000000000-----

Landbrug & Fødevarer står naturligvis til rådighed for uddybning af ovenstående, såfremt der er spørgsmål eller uklarheder.

Med venlig hilsen

**Jacob Langvad Nielsen**  
Advokat og specialkonsulent  
Erhvervsjura

M +45 2062 7486  
E [jln@lf.dk](mailto:jln@lf.dk)



## Til Arbejdstilsynet

Byggefagenes Samvirke i København og FH Hovedstaden hilser den nye aftale indgået maj 2024 om en styrket indsats mod social dumping velkommen. Vi må erkende, at 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. I det følgende høringssvar opsummerer vi vores bekymringer, og kommer med forslag til forbedringer på flere konkrete områder, ift. boligtilsynet.

Svar og anbefalinger understøttes af vores mangeårige erfaringer med at være i dialog med de berørte parter, ansatte, danske og udenlandske bygningsarbejdere, og systematisk, opsøgende arbejde for at kortlægge og efterprøve entreprenører og underentreprenørers forklaringer, samt handlinger i den praktiske hverdag og virkelighed.

Det er efterhånden en gængs praksis flere steder på det danske arbejdsmarked, at arbejdsgiver stiller en bolig til rådighed for udenlandsk arbejdskraft. Der er utvivlsomt velmenende arbejdsgivere, der stiller fine boliger til rådighed uden samtidigt at opkræve overpris ift. lejen. Som fagbevægelse må vi dog desværre også konstatere, at der ligeledes er et væsentligt antal arbejdsgivere, der ikke er velmenende, men tværtimod anvender boliger som en måde at gøre billig arbejdskraft endnu billigere. Ud fra erfaringer, må det også konstateres, at der er arbejdsgivere, der vægter profit højere end ansattes sundhed, særligt taget i betragtning af de meget uhumske og sundhedsskadelige forhold, der tidligere er fundet og fortsat opdages.

Vi håber, at aftalepartierne vil lytte til de erfaringer, der opleves blandt fagbevægelsen lokalt, og overveje forslag til en effektiv lovgivning, der gør det muligt at stoppe snyd og udnyttelse af lønarbejdere.

Venlig hilsen

Henrik Juul Rasmusen, Formand for Byggefagenes Samvirke i København

Mikkel Andersen, Formand FH Hovedstaden

## Høringssvar fra Byggefagenes Samvirke og Fagbevægelsens Hovedorganisation i København, august 2024.

### Høringssvar til:

*Lov om krav til boliger, som arbejdsgivere stiller til rådighed for ansatte*

### Kort bemærkning ift. nuværende oplevelser med rapportering vedr. boligforhold til Arbejdstilsynet

Under COVID19-perioden, hvor alle blev bedt om at passe på hindanden og begrænse smitte gennemførte Byggefagenes Samvirke flere boligbesøg hos udenlandske kollegaer. Disse besøg resulterede i flere anmeldelser til Arbejdstilsynet (AT). Allerede dengang blev følgende problemer konstateret:

- AT havde ikke etableret en standardformular til anmeldelser. Det betød, at man måtte anvende en mangelfuld standardløsning på myndighedens hjemmeside om generelle anmeldelser på arbejdspladser. Det skabte en del misforståelser og mangler. Det skal løses.
- Det er efterfølgende blevet oplyst i en rapport fra Beskæftigelsesministeriet, at AT kun anmeldte tre boliger til kommuner for manglende overholdelse af særreglerne ifm. COVID-19. Antallet af anmeldelser afspejlede slet ikke antallet af boliger, som Byggefagenes Samvirke havde anmeldt til AT for overtrædelse af boligloven (særligt ifm. COVID-19) og generelt kritisable forhold.

### Anbefalinger/spørgsmål:

- I sager, hvor arbejdsgiver "forsætligt eller groft uagtsomt" begår overtrædelser ift. boligforholdene: Hvilken betydning har det for den konkrete virksomhed, ift. det kommende "entreprenørstop" eller arbejdsgiverens ret til igen at stille boliger til rådighed?
- Vi foreslår, at AT laver selvbetjeningsløsninger på deres hjemmeside, hvor det bliver muligt at anmelde uhumske og ulovlige boligforhold.
- Vi anbefaler desuden, at lovgivning bestræber sig på at forhindre, at en arbejdsgiver undviger deres ansvar for boligindkvartering ved at etablere proformaordninger, hvor udlejning formelt og alene på papiret sker gennem tredjepart.
- Hvordan sikres det, at andre offentlige myndigheder med kontrolinstanser kan arbejde med boligtilsyn eller samarbejde med AT herom? Såsom kontrolenheder i kommuner og regioner.

### Konkrete kommentarer:

*"I tilfælde af at arbejdsmarkedets parter indgår kollektiv overenskomst om boligforhold, kan det også aftales, at Arbejdstilsynet ikke skal føre tilsyn med ansattes boligforhold, hvis de er omfattet af overenskomsten. Ansatte, der ikke er dækket af den kollektive overenskomst, vil være omfattet af loven (s. 13-14)."*

Det bør udspecificeres, hvordan der kan laves aftale herom, særligt ift., at en aftale med arbejdsgiver ikke i sig selv er nok. Det er positivt, at tilsynet særligt skal sætte fokus på de mest udsatte områder af arbejdsmarkedet, altså hvor der ikke er overenskomst. Det er dog relevant at afklare, hvorvidt der udelukkende skal føres tilsyn med det absolutte minimum? Bør kontrollen ikke kunne udvides også til at inkludere overenskomstbestemte krav?

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

*Dette indebærer, at arbejdsgivere ikke kan ifalde strafansvar for opståede mangler ved boligen, som arbejdsgiveren ikke er blevet gjort bekendt med af de indkvarterede ansatte, eller hvis de opståede mangler alene skyldes de ansattes brug. Dette kan eksempelvis være, hvis bad eller toilet i boligen er blevet ødelagt som følge af de indkvarterede ansattes brug, herunder på grund af de indkvarterede ansattes manglende rengøring. Arbejdstilsynet vil dog fortsat kunne afgive påbud om udbedring af mangler ved boligen, selvom arbejdsgiveren ikke er gjort bekendt med de opståede mangler af de indkvarterede ansatte, eller hvis de opståede mangler alene skyldes de indkvarterede ansattes brug eller manglende hygiejniske standarder (s. 16-17).”*

Arbejdsgivers ansvar lader til primært at være ved indkvartering, dvs. herefter vil eventuelle sundhedsskadelige forhold, der udvikler sig i ejendommen undervejs være uden for arbejdsgivers ansvar, da det i så fald skal reporteres af ansatte lejere. Hvordan sikres det, at udenlandske ansatte fra f.eks. tredjeverdenslande, er bekendte med, hvad der er skadelige boligforhold i Danmark?

Dertil kan der også være en bekymring for hvorvidt alle arbejdsgivere vil lytte til ansatte der klager over boligforhold, selvom klagen går på sundhedsskadelige forhold. Hvorfor skal sådanne klager ikke pr. automatik gå gennem arbejdstilsynet eller kommunen, der herefter kan kræve at arbejdsgiver retter op på boligforholdene? Så sikres det samtidig, at det offentlige er bekendt med, at medarbejdere har klaget over forholdene.

På det danske arbejdsmarked har arbejdsgivere utrolig stor magt over udenlandske medarbejdere. Det skyldes flere ting, men grundlæggende bør det indtænkes, at arbejdsgiver ikke blot kan frasiage sig ansvaret i sager, hvor boligforholdene udvikler sig til at være sundhedsskadelige. Også selvom ansatte beboere ikke har gjort opmærksom på dette. Der kan i magtrelationen mellem arbejdsgiver og udenlandsk arbejdskraft være en frygt både for at klage over forholdene, men i særdeleshed også gøre myndighederne opmærksomme på, at arbejdsgiver ikke alene er blevet underrettet herom, men har decideret ignoreret klagerne. Der skal tages højde for, hvor udsatte og usikre nogle udenlandske ansatte er på det danske arbejdsmarked. Det gøres ikke ved blot at skabe mulighed for at sundhedsskadelige udviklinger i boligen kan løses mellem arbejdsgiver og medarbejder gennem mundtlig dialog, selvom dette muligvis vil gøre sig gældende i de fleste tilfælde.

Reglerne bør skærpes ift. de almene regler, særligt mht. usunde boligforhold (såsom skimmelsvamp, PCB el.lign.), når nu boligen stilles til rådighed af arbejdsgiver. Dertil skal det forstås, at udenlandsk arbejdskraft med alt sandsynlighed vil have dårligere indsigt i, hvad de har krav på, og hvad usunde boligforhold er i en dansk kontekst. Hvordan sikres det, at udenlandske

arbejdstagere ved, hvad skimmelsvamp er eller kender til danske krav om boligforhold? Det skal i langt højere grad indtænkes i selve loven og den efterfølgende tilsynspraksis, at udenlandske medarbejdere i mange tilfælde vil have væsentlig begrænset indsigt i og forståelse for danske krav til boligforhold, og hvad forskellige sundhedsskadelige forhold kan være i en bolig, særligt da arbejdsgiver også i flere tilfælde i realiteten er udenlandsk.

*"Hvis overtrædelsen er begået forsætlig eller ved grov uagtsomhed, vil bøden til arbejdsgivere endeligt kunne forhøjes med 10.000 kr., jf. den foreslåede § 10, stk. 2, nr. 3. Det kan f.eks. være i tilfælde, hvor arbejdsgiveren er vidende om, at boligen lider af klare mangler og ikke lever op til lovens krav, samtidig med at arbejdsgiveren har fuld råderet over boligen, således at vedkommende ville have haft mulighed for at udbedre manglerne, uden at dette er gjort (s. 24-25)."*

Ved forsætlig eller grov uagtsomhed bør staffen være hårdere. 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. Der er tale om forsætlig eller grov uagtsomhed, der i realiteten kan have sundhedsskadelige konsekvenser for arbejdstagere resten af livet, derfor bør konsekvenserne række videre end blot bødestraf på 10.000 kr.-

En bødestraf på 10.000 kr.- vil i flere tilfælde stadig være en relativ billig løsning for skruppelløse arbejdsgivere, der ønsker at udnytte udenlandsk arbejdskraft. Det er på ingen måde tilsvarende problemets omfang på arbejdsmarkedet og de sundhedsrisici, der kan være ifm. boligforhold.

Vi mener på ingen måde en bødestraf på 10.000 kr. for forsætlig eller grov uagtsomhed er tilstrækkeligt. Det vil i mange tilfælde på ingen måde gøre op for, hvad en arbejdsgiver med dårlige hensigter kan tjene på at underbetale medarbejdere og indlogere disse under kummerlige forhold. Dertil er der også tale om udsat arbejdskraft på arbejdsmarkedet, der i perioder kan ende med at bo under så ringe boligforhold, at det kan have væsentlige negative sundhedsmæssige følger.



Arbejdstilsynet  
Landskronagade 33  
2100 København Ø



København, den 4. september 2024

## **BAT-kartellets hørings svar til Arbejdstilsynets udkast til lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte**

BAT-kartellet takker for muligheden for at indgive hørings svar til ovenstående lovforslag.

BAT-kartellet sætter stor pris på den hurtige opfølgning af den politiske Aftale 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 den 23. maj 2024.

BAT-kartellet sætter særlig pris på følgende elementer: 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.

BAT-kartellet har dog også nogle bemærkninger, som oplistes nedenfor.

I § 3 stk. 2 fremgår det, at der ikke må indkvarteres flere end to personer pr. beboelsesrum, som er langt under det niveau, der er i de kollektive overenskomster og et moderne samfund som det danske. Hvis lovforslaget skal leve op til forholdene i det omkringliggende samfund, samt Arbejdstilsynets § 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. Dette krav ville også være på linje med kravene i andre lande, som vi normalt sammenligner os med. Eksempelvis er kravet i den norske *Forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser, arbeidslopkaler og innkvartering (arbeidsplassforskriften)*, kapitel 3A, stk. 2, at hver arbeidstager har sit eget soveværelse<sup>1</sup>.

Generelt mener BAT-kartellet, at ord som 'tilfredsstillende', 'tilstrækkeligt' og 'fyldestgørende', er meget upræcise formuleringer, som i praksis overlader skønnet til de tilsynsførende, hvilket fører til juridisk uklarhed. Dermed åbnes der for en stor uensartethed i fortolkningen og reaktionerne, hvilket i sidste ende åbner muligheden for et hav af klagesager. Havde man i stedet klare krav, som f.eks. et toilet og et bad for eks. hver 4 personer, kunne dette undgås.

BAT-kartellet har set mange eksempler på medarbejdere, der er blevet indkvarteret i lagerhaller, nedlagte fabrikker, kældre, containere osv. Hvis intensioenerne i lovforslaget skal give efterlevet i praksis, er der behov for, at dette ikke længere kan forekomme. Mange af disse eksempler er blevet bragt i pressen som f.eks. den såkaldte Padborg-sag<sup>2</sup>. BAT-kartellet foreslår derfor, 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.

I forslaget står der følgende på side 37: "Det foreslåede vil medføre, at hvis arbejdsgiveren kan dokumentere at være dækket af en overenskomst ved tilsynsbesøg, vil Arbejdstilsynet ikke føre tilsyn med de boligforhold, som er dækket af overenskomsten. Arbejdsgiveren skal også dokumentere, at de konkrete ansatte, der har fået stillet bolig til rådighed, ligeledes er omfattet af overenskomsten."

BAT-kartellet foreslår derfor, at når virksomheden er dækket af en kollektiv overenskomst og Arbejdstilsynet derfor ikke fører tilsyn med de ansattes boligforhold, indføres samme beføjelser om tilsyn til de overenskomstbærende organisationer, som Arbejdstilsynet har. For eksempel at overenskomstparterne får uhindret adgang til beboelsesfaciliteter, om nødvendigt med politiets bistand. Hvis ikke organisationerne får denne mulighed, vil det blive ualmindeligt svært at løfte bevisbyrden i en eventuel fagretlig sag.

Endelig foreslår BAT-kartellet, at der indføres et opsigelsesvarsel for den bolig, arbejdsgiveren stiller til rådighed, som svarer til opsigelsesvarslene i overenskomsterne inden for de enkelte overenskomstområder.

---

<sup>1</sup> <https://www.arbejdstilsynet.no/regelverk/forskrifter/arbeidsplassforskriften/3a/3a-2/>

<sup>2</sup> <https://fagbladet3f.dk/forstaa-sagen-om-slumlejren-og-de-filippinske-chauffoerer/>

Arbejdstilsynet  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

Sendt pr. e-mail til: [at@at.dk](mailto:at@at.dk), [ila@at.dk](mailto:ila@at.dk) og [cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)

Arbejdsgiverforeningen GLS-A

Agro Food Park 13  
8200 Aarhus N

T +45 8740 3400  
E [info@gl-s-a.dk](mailto:info@gl-s-a.dk)  
[www.gl-s-a.dk](http://www.gl-s-a.dk)

CVR 65418517

22.08.2024

### **J.nr. 20245000735 – Høringssvar vedrørende lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte**

Arbejdsgiverforeningen GLS-A (herefter 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 omfattet af overenskomsten. Det bemærkes, at der allerede forefindes kollektive aftaler vedrørende boligforhold inden for vores overenskomstråder.

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.

Det er GLS-A's opfattelse, at lovforslaget ikke yder den nødvendige vejledning i, hvornår minimumskravene i lovforslagets § 3 er opfyldt. § 3 opstiller en række minimumskrav, hvor de vurderinger, som Arbejdstilsynet skal foretage, beror på et skøn. Der kan være retssikkerhedsmæssige udfordringer forbundet med, at lovforslaget ikke giver den nødvendige vejledning om lovens minimumskrav, hvilket særligt må ses i lyset af, at loven hjemler bødestraf. GLS-A opfordrer derfor til, at der udarbejdes en vejledning til loven, så arbejdsgivere kan sikre opfyldelse af lovens krav, når arbejdsgiveren stiller bolig til rådighed for ansatte.

Et eksempel på, at lovforslaget ikke yder den nødvendige vejledning, er forholdet vedrørende beboermaksimum pr. beboelsesrum, jf. lovforslagets § 3, nr. 2. Det er i lovforslaget angivet, at kravet i § 3, nr. 2 er sammenligneligt med § 14, stk. 1 i lov om boligforhold, og skal fortolkes i overensstemmelse hermed, men at kravet i § 3, nr. 2 skal gælde for alle boliger, herunder midlertidige beboelsescontainere, campingvogne mv. Særligt i forhold til midlertidige beboelsescontainere, campingvogne og lignende bør der foreligge klar vejledning om, hvad der anses for at være et beboelsesrum. Her bemærkes det, at BR18 (bygningsreglementet) i punkt 2.1 definerer et beboelsesrum som et "opholds- eller soverum i en bolig". Det bemærkes, at der generelt bør foreligge klar vejledning om kravene til midlertidige beboelsescontainere, campingvogne og lignende, som ikke hidtil har været reguleret.

Lovforslaget skelner ikke 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 – tilfældigvis af en arbejdsgiver – så bør

dette ikke være underlagt lovforslagets regulering, idet det kan være konkurrenceforvridende i forhold til andre udlejere.

Det forhold, at arbejdsgiver, jf. lovforslagets § 10, kan pålægges bødeansvar selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsomt, forholder GLS-A sig kritisk over for. Dette særligt henset til, at arbejdsgiveren ikke løbende har mulighed for at kontrollere og/eller føre tilsyn med forholdene i en privat bolig. Hvis f.eks. en medarbejder lader en ven flytte ind uden et adresseskifte, så står arbejdsgiver uden viden og mulighed for at føre tilsyn med overholdelsen af lovforslagets § 3, nr. 2.

Med lovforslagets § 11 foreslås det, at loven skal træde i kraft den 1. juli 2025. GLS-A bemærker i den sammenhæng, 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 opfordrer derfor til, at ikrafttrædelsestidspunktet fastsættes til tidligst 1. november 2025, så arbejdsgivere kan træffe de nødvendige foranstaltninger og ikke pålægges unødige økonomiske byrder med et tidligt ikrafttrædelsestidspunkt.

Det følger af lovforslagets bemærkninger til den foreslåede ordning, at *"I den situation, hvor arbejdsgiveren ejer den bolig, som stilles til rådighed for én eller flere ansatte, eller hvis arbejdsgiveren lejer eller på anden måde, f.eks. via en mellemmand, organiserer en bolig til de ansatte, vil arbejdsgiveren være omfattet af loven. Er der alene tale om, at arbejdsgiver formidler en kontakt med en eller flere udlejere, anses arbejdsgiver ikke for at stille bolig til rådighed. Situationen, hvor de ansatte reelt selv har sørget for at finde deres bolig, vil heller ikke være omfattet af loven."* GLS-A finder det uklart, hvor grænsedragningen går, og det foreslås derfor, at dette præciseres, herunder med eksempler.

GLS-A bemærker afslutningsvist, 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.

Med venlig hilsen

Morten Vinding

Chefkonsulent, jura

Arbejdsgiverforeningen GLS-A



Arbejdstilsynet

Sendt til: [at@at.dk](mailto:at@at.dk), [jla@at.dk](mailto:jla@at.dk) og [cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)

Dato 22. august 2024  
Ang. j.nr. 20245000735

Vesterbrogade 32  
1620 København V

Telefon 33 43 70 00  
[mail@danskeadvokater.dk](mailto:mail@danskeadvokater.dk)  
[www.danskeadvokater.dk](http://www.danskeadvokater.dk)

Dok.nr. D-2024-031657

### **Høringssvar over lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte**

Arbejdstilsynet sendte den 12. juni udkast til lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte, i høring.

Danske Advokater takker for muligheden for at afgive høringssvar. Høringssvaret er udarbejdet i samarbejde med Danske Advokaters fagudvalg for ansættelsesret.

#### **Overordnede bemærkninger**

Danske Advokater støtter, at boliger, der stilles til rådighed for ansatte, skal opfylde visse minimumskrav. Vi er dog betænkelige 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 indtrængning 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. Lovforslaget tilsiger dermed at udvande den grundlovssikrede beskyttelse af boligens ukrænkelighed og privatlivets fred.*

Det er Danske Advokaters opfattelse, at det indgreb, der med lovforslaget muliggøres, alene bør tillades, hvis der er begrundet mistanke om, at kravene til boligen ikke opfylder lovforslagets § 3.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at *"formålet med lovforslaget er at sikre, at der ikke sker en udnyttelse af sårbare arbejdstagere"*. Dertil kan bemærkes, at sårbare arbejdstagere tilsvarende skal have særlig beskyttelse i forhold til privatlivets fred. Formålet tilsiger da heller ikke, at indtrængning skal kunne ske uden, at der foreligger en konkret og begrundet mistanke.

Vi har noteret, at der i under pkt. 3.2.3.1. i bemærkningerne står:

*"I tilfælde, hvor forholdene måtte tilsige, at der kan gives forudgående skriftlig underretning om tilsynsbesøget, vil Arbejdstilsynet underrette*

*arbejdstageren og arbejdsgiveren i overensstemmelse med retssikkerhedslovens § 5, stk. 2. Dette vil f.eks. være tilfældet ved stikprøvekontrol.”*

Og videre:

*”Ved husundersøgelser efter den foreslåede bestemmelse vil Arbejdstilsynet skulle iagttage reglerne i retssikkerhedsloven.”*

Og videre:

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

*Det forudsættes, at Arbejdstilsynet vil kunne aftale tilsyn med boligforholdene med de ansatte, som er indkvarterede af deres arbejdsgiver. ...”*

I henhold til bemærkningerne skal Arbejdstilsynet således 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.*

#### **Afsluttende bemærkninger:**

Danske Advokater står altid gerne til rådighed for uddybende spørgsmål eller dialog.

Med venlig hilsen

Charlotte Hvid Olavsgaard  
Specialkonsulent  
cho@danskeadvokater.dk

Arbejdstilsynet  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

Jeres ref.: 20245000735

Dato: 9. august 2024

### Høring af lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte

ITD takker for fremsendte høring og muligheden for at give bemærkninger hertil.

Generelt kan ITD 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.

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.

Efter køre- og hviletidsforordningen kan daglige hviletider og reducerede ugentlige hviletider tilbringes i køretøjet, hvis dette er udstyret med passende sovefaciliteter til hver fører, og køretøjet holder stille. ITD er tilfreds med, at der ikke tilsigtes en ændring i forhold til disse regler.

ITD skal dog bemærke, at sådanne hvil dog principielt kan afholdes udenfor køretøjet. ITD gør opmærksom på, at det kan skabe visse u hensigtsmæssigheder i forhold til efterlevelsen og kontrollen, hvis sådanne hvil håndteres anderledes. ITD bemærker, at sådanne hvil naturligvis også bør tages under ordnede forhold, men at reglerne og kontrollen hermed bør ske under hensyntagen til principperne i køre- og hviletidsreglerne.

Sidst skal ITD bemærke, at det både af hensyn til efterlevelsen og kontrollen bør tilstræbes, at kravene er så transparente og klare som muligt, så virksomhederne klart kan gøre sig bekendt med, hvad de skal leve op til.

Med venlig hilsen

ITD



Maria Feldberg  
Souschef for Medlemsservice





**Fra:** Per Dyrholm <ped@krifa.dk>  
**Sendt:** 28. juni 2024 16:38  
**Til:** Arbejdstilsynet; Jonas Lyngse Larsen; Camilla Brovang  
**Emne:** Høring over lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte

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

Krifa støtter ikke § 2 i sin helhed:

### **§2 skaber unødige regler. Skulle vi ikke arbejde for forenklinger?**

Lovforslaget lægger i §2 op til et tostrengt system, hvor nogle overenskomstparter har deres eget kontrolsystem, der dækker nogle af de ansatte og resten er omfattet af lovens minimumskrav og håndhæves af Arbejdstilsynet. Det er komplet uforståeligt, at loven i en tid hvor alle taler om regelforenklinger, indfører et bøvlet tostrengt system, hvor nogen er omfattet, og andre ikke er, men at der så er nogen af dem der ikke er, så alligevel er, hvis dem der holder øje, ikke lever op til deres ansvar eller er ligeglade.

Alle disse undtagelser og undtagelser fra undtagelserne er helt overflødige, hvis Arbejdstilsynet bare holdt øje med alle. Loven hensigt er meget eksplicit som minimum at sikre alle et vist beskyttelsesniveau. Det formål støtter vi. Det er helt unødigt at bringe overenskomstsyste­met ind i det.

Det tostrengede system virker også bøvlet af andre grunde. En virksomhed vil meget ofte have nogle ansatte under flere forskellige overenskomster og også ansatte udenfor overenskomsterne. Her vil kontrollen så skulle foretages af flere forskellige fagforening og Arbejdstilsynet. Det virker ikke særligt ressourceeffektivt.

### **Det er ikke bare bøvlet, det er også dårligt**

Vi antager at med benævnelsen "omfattet af overenskomsten" og "dækket af" henvises til personer der er omfattet af overenskomstens personelle dækningsområde. Og ikke at man også er medlem af den overenskomstbærende organisation.

Ved at afskære arbejdstilsynet for tilsynet, efterlader man dermed ikke-medlemmer af den overenskomstbærende organisation i en ringere retstilstand.

Disse lønmodtagere vil ikke have rådighed over sagen i en fagretlig behandling, og den overenskomstbærende organisation vil kunne afskære dem fra at få efterprøvet deres sag. I det tilfælde vil man ganske vist kunne påberåbe sig stk. 3, men her alene lovens minimumskrav. Det vil betyde en væsentlig øget kompleksitet for ikke-medlemmer af de overenskomstbærende organisationer frem for et enstrengt system, hvor arbejdstilsynet påser overholdelsen for alle.

Dette skal ses i lyset af, at det, efter vores oplevelse, er mere reglen end undtagelsen af fagforeninger under FH ikke vil føre sager i arbejdsretten for personer der ikke er medlemmer af den overenskomstbærende fagforening. Det er som sådan ikke unaturligt. Men når halvdelen af danske lønmodtagere ikke er medlem af en fagforening under FH, eller AC, bør der ikke laves systemer, der beror på, at de varetager alle lønmodtageres interesser. Vi skal nok løfte opgaven for vores medlemmer, men da ca. 1 million danskere ikke er medlem af en fagforening vil prøvelsen af deres sag bero på (i praksis) at de selv anmelder deres arbejdsgiver til Arbejdstilsynet. Det vil meget sjældent ske. Sagerne vil typisk opstå under et ansættelsesforhold, og erfaringsmæssigt er det svært for lønmodtagere at føre sager under ansættelsen, idet de vil risikere at miste deres job.

Arbejds­miljø er en offentlig kontrol­opgave, som vi som fagforeninger også har en vigtig rolle i, men myndighedsdelen skal ikke underlægges private foreninger der har alle mulige forskellige interesser i håndhævelse og ikke håndhævelse.

### **§2 skader vores rolle som overenskomstpart**

Der findes hundredvis af virksomheder i Danmark der har ordentlige overenskomster, der ikke er indgået med "mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark". Det er godt for mangfoldigheden på det danske arbejdsmarked. Krifa er også overenskomstpart. Vores rolle er i fri konkurrence med andre overenskomstparter. Det er derfor 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.

De mest repræsentative arbejdsmarkedsparter er foreninger der igen og igen tildeles fordele. Formålet synes klart: At sikre dem monopol på af være overenskomst bærende fagforeninger og arbejdsgiverforeninger. I Krifa forstå vi godt, at de vil have monopol, vi forstår ikke hvorfor folkettinget understøtter det. Og da slet ikke i en situation hvor fagforeningernes medlemstal er under halvdelen af lønmodtagerne. Flertallet af danske lønmodtagere har valgt dem fra.

Vi skal på denne baggrund forslå at slette § 2 i sin helhed med tilhørende konsekvensrettelser

Venlig hilsen

**Per Dyrholm**  
politisk konsulent  
[ped@krifa.dk](mailto:ped@krifa.dk)  
Mobil: 25444093



Kommunikation - Politik - Organisation - Presse  
Klokhøjen 4 - 8200 Aarhus N  
[krifa.dk](http://krifa.dk) - [facebook](#) - [persondatapolitik](#)

**Fra:** Lars Stig Madsen <[lsm@krifa.dk](mailto:lsm@krifa.dk)> **På vegne af** Krifa Kommunikation

**Sendt:** 17. juni 2024 08:24

**Til:** Per Dyrholm <[ped@krifa.dk](mailto:ped@krifa.dk)>

**Emne:** VS: Høring over lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte

**Fra:** Camilla Brovang <[cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)>

**Sendt:** 14. juni 2024 12:19

**Til:** Camilla Brovang <[cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)>

**Emne:** Høring over lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte

Til høringsparterne

Vedlagt sendes høring over udkast til lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte, som implementerer dele af Aftale om en styrket indsats mod social dumping af 23. maj. 2024.

Der vedlægges :

- Høringsbrev
- Høringsliste
- Udkast til lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte

Eventuelle bemærkninger bedes sendt per e-mail til [at@at.dk](mailto:at@at.dk), [jla@at.dk](mailto:jla@at.dk) og [cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk) senest **torsdag den 11. juli 2024**.

Lovforslaget er desuden lagt på Høringsportalen.

Venlig hilsen

**Camilla Brovang**  
Chefkonsulent | Kontor for Jura og Forenkling | Arbejdsmiljøfagligt Center | Arbejdstilsynet  
Tlf. 7220 8745 | [cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)



DET FAGLIGE HUS

Arbejdstilsynet  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

Esbjerg, 4. september 2024

SagsID: Høring 2024

Irena Morthorst  
irno@detfagligehus.dk  
Direkte tlf.: 7912 8112

Sendt pr. mail til

Arbejdstilsynet til [at@at.dk](mailto:at@at.dk), [ja@at.dk](mailto:ja@at.dk) og [cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)

**J.nr. 20245000735**

### **Høring af lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte**

Med tak for den tilsendte høring har vi følgende bemærkninger, som vi ønsker taget i betragtning i det videre lovgivningsarbejde.

Vores bemærkninger vedrører henholdsvis ikke-overenskomstdækkede lønmodtageres retstilling, frist for arbejdsgivers respons på Arbejdstilsynets henvendelse for afklaring af om et ansættelsesforhold består og bolig stilles til rådighed af arbejdsgiver samt forbud mod represalier ved lønmodtagerens egen indberetning af dårlige boligforhold.

---§§§---

#### **Ad § 2**

##### **Retsstillingen såfremt der ikke er overenskomst**

I forhold til tidligere formuleringer eks. Arbejds miljølovens § 72b fremgår det ikke tydeligt af § 2, om Arbejdstilsynet påser reglernes overholdelse, såfremt lønmodtageren ikke er dækket af en kollektiv overenskomst. For god ordens skyld foreslås derfor et stk. 4:

*Stk. 4. Uanset stk. 1 har Arbejdstilsynet til opgave at påse overholdelsen af reglerne i forhold til ansatte, som ikke er dækket af en kollektiv overenskomst.*

#### **Ad § 5**

##### **Hvis uklart om ansættelsesforhold består og om arbejdsgiver stiller bolig til rådighed**

Til § 5, stk. 2 fremgår det bl.a., at i de tilfælde, hvor det er uklart, "...om der består et ansættelsesforhold og om arbejdsgiveren reelt har stillet bolig til rådighed, vil Arbejdstilsynet have behov for at afklare, om dette er tilfældet, inden Arbejdstilsynet kan få adgang til boligen for at føre tilsyn med boligforholdene. Dette kan ske gennem kontakt til arbejdsgiver eller de ansatte, f.eks. ved at Arbejdstilsynet tager telefonisk eller fysisk

*kontakt til arbejdsgiveren og de ansatte og får bekræftet, at der er et ansættelsesforhold, og at boligen er stillet til rådighed af arbejdsgiver, forinden Arbejdstilsynet går ind i boligen."*

Det forudsættes at 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. Dvs. at der ligeledes er behov for en hurtig afklaring af, hvorvidt der er tale om et ansættelsesforhold og om arbejdsgiver stiller bolig til rådighed, og derfor mener vi, at der er behov for, at arbejdsgivers responstid på Arbejdstilsynets henvendelse bør være underlagt en kort frist og sanktion, hvis arbejdsgiver ikke overholder fristen eller helt undlader at reagere.

## **Ad § 8**

### **Anonym indberetning – men uagtet også behov for forbud mod evt. repressalier**

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

*Ifølge bemærkningerne "...vurderes det, at bestemmelsen er med til at skabe et sikkert rum for indberetninger af forhold, der strider mod loven og regler udstedt medfør heraf, og at ansatte sikres mod eventuelle negative konsekvenser ved at indgive klage."*

Vi foreslår, at ansattes beskyttelse mod negative konsekvenser ved at indgive en klage fremgår direkte af loven og det ikke kun har formodningen for sig pga. anonymitet, som fx ikke kan sikres i de tilfælde, hvor der alene bor én medarbejder i arbejdsgivers bolig. Ministeren påpeger også selv, at der netop kan være tale om udenlandske ansatte, der står i ekstra sårbar situation, når de får stillet en bolig til rådighed af deres arbejdsgiver, som er knyttet op på ansættelsen, som derfor bør sikres mod negative repressalier tilsvarende Arbejds miljølovens § 17 A, stk. 2 og 3 samt § 17 B, stk. 2 og 3.

Således foreslår vi følgende ændring til § 8:

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

*Stk. 1. En lønmodtager, som mener at være blevet afskediget eller udsat for anden ugunstig behandling, fordi denne har gjort sine rettigheder i henhold til denne lov gældende, har efter anmodning ret til at få en skriftlig begrundelse for afskedigelsen eller den pågældende foranstaltning fra arbejdsgiveren.*

*Stk. 2. En lønmodtager der udsættes for ugunstig behandling, fordi denne har udøvet sine rettigheder i henhold til denne lov eller har fremsat klage til arbejdsgiveren over manglende overholdelse af pligten til at sikre disse, kan tilkendes en godtgørelse.*

Giver nærværende anledning til spørgsmål, er I meget velkomne til at kontakte undertegnede.

Med venlig hilsen  
**Det Faglige Hus**

Irena Morthorst  
Faglig konsulent

Martin Bondesen  
Chefadvokat (H)

## Camilla Brovang

---

**Fra:** Tine Holst <th@skaf-net.dk>  
**Sendt:** 3. juli 2024 12:35  
**Til:** Arbejdstilsynet; Jonas Lyngse Larsen; Camilla Brovang  
**Cc:** Jan Erik Rasmussen; Philip Nordentoft  
**Emne:** VS: Høring over lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte - Ny høringsfrist 22. august

**Vedhæftede filer:** Høringsbrev boligtilsyn\_Ny høringsfrist.pdf; Høringsliste lov om krav til boliger 28062024.pdf; Lovforslag om krav til boliger som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte.pdf

**Opfølgningsflag:** Opfølgning  
**Flagstatus:** Afmærket

Til Arbejdstilsynet

Høringssvar fra **Centralorganisationernes Fællesudvalg** vedr. høring om lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed

Af lovudkastets § 1, Stk. 3 fremgår følgende: "Loven finder ikke anvendelse, når staten stiller tjenestebolig til rådighed for ansatte." Af lovbemærkningerne fremgår, at "Baggrunden for, at ansatte i staten undtages fra loven er, at der allerede er etableret faste rammer for indkvarteringen af de statsligt ansatte, f.eks. ved indkvartering i præsteboliger eller indkvartering i forsvaret."

CFU mener ikke, at der er grundlag for, at staten som det eneste nationale ansættelsesområde (bortset fra au pair-personer) undtages bestemmelserne i loven. Der er givet generelt en god standard for tjenesteboliger på statens område, men det kan ikke uden videre konkluderes, at statens ansatte med tjenestebolig ikke skal tilbydes samme beskyttelse, som der gælder for alle andre lønmodtagere. "Faste rammer" er som bekendt ikke lig med "gode og tidssvarende rammer". Der er - også for statens tjenesteboliger - en stor forskellighed i standard og kvalitet. Det er derfor være uhensigtsmæssigt og i realiteten ubegrundet, at statens tjenesteboliger ikke skal være omfattet af samme beskyttelse som andre tjenesteboliger. CFU skal på den baggrund anbefale, at undtagelsen for statens område i § 1, stk. 3 fjernes.

Med venlig hilsen

Tine Holst  
Vicesekretariatschef

**SKAF(CO)10(LC)**

**CFU - Centralorganisationernes Fællesudvalg**

Niels Hemmingsens Gade 10, 4.  
1153 København K  
Mobil 3131 3900  
Mail: [th@skaf-net.dk](mailto:th@skaf-net.dk)

**Fra:** Camilla Brovang <[cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)>  
**Sendt:** 1. juli 2024 14:08  
**Til:** Camilla Brovang <[cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)>  
**Emne:** VS: Høring over lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte - Ny høringsfrist 22. august

Til Høringsparterne

Hermed sendes opdateret høring af nedenstående lovforslag med **ny høringsfrist den 22. august 2024** under hensyn til sommerferieperioden, så der vil være mulighed for at alle relevante parter kan nå at afgive høringssvar uanset sommerferien. Selve lovudkastet indeholder ingen ændringer.

Med venlig hilsen

**Camilla Brovang**

Chefkonsulent | Kontor for Jura og Forenkling | Arbejds miljøfagligt Center | Arbejdstilsynet  
Tlf. 7220 8745 | [cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)



**Arbejdstilsynet**

Landskronagade 33 | 2100 København Ø  
T 70 12 12 88 | [at@at.dk](mailto:at@at.dk) | [www.amid.dk](http://www.amid.dk) | [Behandling af personoplysninger](#)

**Arbejdstilsynet, Danish Working Environment Authority**

Landskronagade 33 | 2100 Copenhagen  
T +45 70 12 12 88 | [at@at.dk](mailto:at@at.dk) | [www.amid.dk](http://www.amid.dk) | [Processing of personal data](#)

**Fra:** Camilla Brovang <[cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)>

**Sendt:** 28. juni 2024 12:42

**Til:** Camilla Brovang <[cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)>

**Emne:** Høring over lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte - Ny høringsfrist

Til høringsparterne

Vedlagt genfremsendes høring over udkast til lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte, som implementerer dele af Aftale om en styrket indsats mod social dumping af 23. maj. 2024, jf. også nedenfor.

Der vedlægges :

- Høringsbrev
- Høringsliste
- Udkast til lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte

Der er tale om samme lovudkast, som blev sendt i høring den 14. juni 2024. Dog har det vist sig, at der var en række høringsparter, som ikke var kommet med på høringslisten, hvorfor denne er blevet opdateret. Af hensyn til disse høringsparter udsættes høringsfristen.

Eventuelle bemærkninger bedes derfor sendt per e-mail til [at@at.dk](mailto:at@at.dk), [jla@at.dk](mailto:jla@at.dk) og [cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk) senest **fredag den 2. august 2024**.

Lovforslaget er desuden lagt på Høringsportalen.

Venlig hilsen

**Camilla Brovang**



Arbejdstilsynet  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

**Høring af lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte – Arbejdstilsynets j.nr. 20245000735**

4. juli 2024

Arbejdstilsynet har i høringsbrev af 28. juni 2024 anmodet Arbejdsmiljøklagenævnet om bemærkninger til udkast til forslag til lov om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte.

J.nr. 24-58952

Sekretariatet for  
Arbejdsmiljøklagenævnet

Arbejdsmiljøklagenævnets sekretariat skal for så vidt angår de organisationer, der er repræsenteret i Arbejdsmiljøklagenævnet, henvise til de svar, organisationerne afgiver.

Ankestyrelsen  
7998 Statsservice

Sekretariatet har ingen bemærkninger til lovforslagets indhold. Vi bemærker dog, at da der er tale om ny lovgivning med klageadgang til Arbejdsmiljøklagenævnet, indebærer lovforslaget økonomiske omkostninger for Ankestyrelsen til at behandle disse nye klagesager.

Tel +45 3341 1200

[ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)  
[sikkermail@ast.dk](mailto:sikkermail@ast.dk)

EAN-nr.:  
57 98 000 35 48 21

*Økonomiske bemærkninger*

Ankestyrelsen estimerer, at den foreslåede lovændring skønsmæssigt vil føre til en sagstilgang på omkring 10 sager årligt. Det vil medføre en varig årlig meromkostning på 0,1 mio. kr.

Åbningstid:  
man-fre kl. 9.00-15.00

Med venlig hilsen

Cathrine Due Billing

Ankechef





Arbejdstilsynet  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

Arbejdsmiljørådets  
sekretariat  
Landskronagade 33  
2100 København Ø  
Tel +45 72 20 85 17  
post@amr.dk  
[www.amr.dk](http://www.amr.dk)

Den 21. august 2024

**Høringssvar vedr. lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte**

AT har med brev af 28. juni 2024 bedt om Arbejdsmiljørådets bemærkninger til udkast til lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte, som implementerer dele af Aftalen om en styrket indsats mod social dumping af 23. maj. 2024.

Arbejdsmiljørådet har ingen bemærkninger, men organisationerne i Arbejdsmiljørådet afgiver eventuelt selv bemærkninger i selvstændigt høringssvar.

Med venlig hilsen



Anne-Dorte Duedal Stanstrup  
Konstitueret sekretariatschef





Forhandlings  
fællesskabet

Til  
Arbejdstilsynet  
[at@at.dk](mailto:at@at.dk), [jla@at.dk](mailto:jla@at.dk) og [cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)

Aktivitetsnr.: 24-0008.54.  
LSJ  
Direkte tlf.nr.: 3347 0627  
9. august 2024

**Vedr.: Høring af lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte (j.nr. 20245000735)**

Forhandlingsfællesskabet har ved mail af 28. juni og 1. juli 2024 modtaget høring af lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte, med frist for eventuelle tilbagemelding den 22. august 2024.

Forhandlingsfællesskabet henviser til eventuelle høringssvar fra Fagbevægelsens Hovedorganisation og Akademikerne samt fra Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer.

Med venlig hilsen

Nanna Kolze



## Camilla Brovang

---

**Fra:** Malene Bett Vestergaard Sørensen <mvs@regioner.dk>  
**Sendt:** 9. august 2024 11:16  
**Til:** Arbejdstilsynet; Jonas Lyngse Larsen; Camilla Brovang  
**Emne:** lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte, jnr. 20245000735

J.nr. 20245000735

Danske Regioner har ikke bemærkninger til det fremsendte forslag.

Med venlig hilsen

Malene Vestergaard Sørensen  
chefrådgiver  
Center for Forhandling, Aftaler og Overenskomster

Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

T (+45) 26 78 77 12  
E [mvs@regioner.dk](mailto:mvs@regioner.dk)

Officiel post bedes sendt til  
[regioner@regioner.dk](mailto:regioner@regioner.dk)

[www.regioner.dk](http://www.regioner.dk)



## Camilla Brovang

---

**Fra:** ATP - Anders Østergaard <ano@atp-anke.dk>  
**Sendt:** 13. juli 2024 14:05  
**Til:** Camilla Brovang  
**Emne:** Sv: Høring over lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte (Id nr.: 10675)

Ankenævnet for ATP m.m. har ingen bemærkninger til høring over lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte.

Venlig hilsen

**Anders Østergaard**  
Sekretær  
Ankenævnet for ATP m.m.

---

**Til:** Camilla Brovang (cabr@at.dk)  
**Fra:** Camilla Brovang (cabr@at.dk)  
**Titel:** Høring over lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte  
**Sendt:** 14-06-2024 12:19

Til høringsparterne

Vedlagt sendes høring over udkast til lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte, som implementerer dele af Aftale om en styrket indsats mod social dumping af 23. maj. 2024.

Der vedlægges :

- Høringsbrev
- Høringsliste
- Udkast til lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte

Eventuelle bemærkninger bedes sendt per e-mail til [at@at.dk](mailto:at@at.dk), [ja@at.dk](mailto:ja@at.dk) og [cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk) senest **torsdag den 11. juli 2024**.

Lovforslaget er desuden lagt på Høringsportalen.

Venlig hilsen

**Camilla Brovang**  
Chefkonsulent | Kontor for Jura og Forenkling | Arbejds miljøfagligt Center | Arbejdstilsynet  
Tlf. 7220 8745 | [cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)



**Arbejdstilsynet**  
Landskronagade 33 | 2100 København Ø  
T 70 12 12 88 | [at@at.dk](mailto:at@at.dk) | [www.amid.dk](http://www.amid.dk) | [Behandling af personoplysninger](#)

**Arbejdstilsynet, Danish Working Environment Authority**  
Landskronagade 33 | 2100 Copenhagen  
T +45 70 12 12 88 | [at@at.dk](mailto:at@at.dk) | [www.amid.dk](http://www.amid.dk) | [Processing of personal data](#)





## Camilla Brovang

---

**Fra:** Inge Fløe Buhl <ifb@kl.dk>  
**Sendt:** 4. juli 2024 11:01  
**Til:** Arbejdstilsynet; Jonas Lyngse Larsen; Camilla Brovang  
**Emne:** Høring over lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte - j-nr. 20245000735

KL takker for muligheden for at afgive høringssvar vedrørende lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte.

KL har ingen bemærkninger til det fremsendte lovforslag.

Med venlig hilsen  
**Inge Fløe Buhl**

Chefkonsulent  
Jura & EU



Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København

D +45 3370 3219  
E IFB@kl.dk

T +45 3370 3370  
W kl.dk



Klik på banner for at læse mere og tilmelde dig.

**Fra:** Camilla Brovang <cabr@at.dk>  
**Sendt:** 1. juli 2024 14:08  
**Til:** Camilla Brovang <cabr@at.dk>  
**Emne:** VS: Høring over lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte - Ny høringsfrist 22. august

Til Høringsparterne

Hermed sendes opdateret høring af nedenstående lovforslag med **ny høringsfrist den 22. august 2024** under hensyn til sommerferieperioden, så der vil være mulighed for at alle relevante parter kan nå at afgive høringssvar uanset sommerferien. Selve lovudkastet indeholder ingen ændringer.

Med venlig hilsen

**Camilla Brovang**  
Chefkonsulent | Kontor for Jura og Forenkling | Arbejdsmiljøfagligt Center | Arbejdstilsynet  
Tlf. 7220 8745 | [cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)

### Arbejdstilsynet

Landskronagade 33 | 2100 København Ø

T 70 12 12 88 | [at@at.dk](mailto:at@at.dk) | [www.amid.dk](http://www.amid.dk) | [Behandling af personoplysninger](#)

**Arbejdstilsynet, Danish Working Environment Authority**  
Landskronagade 33 | 2100 Copenhagen  
T +45 70 12 12 88 | [at@at.dk](mailto:at@at.dk) | [www.amid.dk](http://www.amid.dk) | [Processing of personal data](#)

**Fra:** Camilla Brovang <[cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)>  
**Sendt:** 28. juni 2024 12:42  
**Til:** Camilla Brovang <[cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)>  
**Emne:** Høring over lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte - Ny høringsfrist

Til høringsparterne

Vedlagt genfremsendes høring over udkast til lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte, som implementerer dele af Aftale om en styrket indsats mod social dumping af 23. maj. 2024, jf. også nedenfor.

Der vedlægges :

1. Høringsbrev
2. Høringsliste
3. Udkast til lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte

Der er tale om samme lovudkast, som blev sendt i høring den 14. juni 2024. Dog har det vist sig, at der var en række høringsparter, som ikke var kommet med på høringslisten, hvorfor denne er blevet opdateret. Af hensyn til disse høringsparter udsættes høringsfristen.

Eventuelle bemærkninger bedes derfor sendt per e-mail til [at@at.dk](mailto:at@at.dk), [ila@at.dk](mailto:ila@at.dk) og [cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk) senest **fredag den 2. august 2024**.

Lovforslaget er desuden lagt på Høringsportalen.

Venlig hilsen

**Camilla Brovang**  
Chefkonsulent | Kontor for Jura og Forenkling | Arbejds miljøfagligt Center | Arbejdstilsynet  
Tlf. 7220 8745 | [cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)

**Arbejdstilsynet**  
Landskronagade 33 | 2100 København Ø  
T 70 12 12 88 | [at@at.dk](mailto:at@at.dk) | [www.amid.dk](http://www.amid.dk) | [Behandling af personoplysninger](#)

**Arbejdstilsynet, Danish Working Environment Authority**  
Landskronagade 33 | 2100 Copenhagen  
T +45 70 12 12 88 | [at@at.dk](mailto:at@at.dk) | [www.amid.dk](http://www.amid.dk) | [Processing of personal data](#)

**Fra:** Camilla Brovang  
**Sendt:** 14. juni 2024 12:19

## Camilla Brovang

---

**Fra:** Jan Hempel <Jan.Hempel@politiforbundet.dk>  
**Sendt:** 2. juli 2024 13:08  
**Til:** Arbejdstilsynet  
**Cc:** Jonas Lyngse Larsen; Camilla Brovang  
**Emne:** VS: Høring over lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte - Ny høringsfrist 22. august

**Vedhæftede filer:** Høringsbrev boligtilsyn\_Ny høringsfrist.pdf; Høringsliste lov om krav til boliger 28062024.pdf; Lovforslag om krav til boliger som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte.pdf

### Til Arbejdstilsynet.

Politiforbundet har ingen bemærkninger til høringen.

Politiforbundets jr.nr. 2024-00733.

Med venlig hilsen

Jan Hempel  
Forbundssekretær



Gammel Kongevej 60 11. sal  
DK-1850 Frederiksberg

Tlf. +45 3345 5965  
E-mail [mail@politiforbundet.dk](mailto:mail@politiforbundet.dk)

Politiforbundet passer på dine data. Læs mere om vores behandling af dine oplysninger her <https://www.politiforbundet.dk/om-politiforbundet/politiforbundets-datubeskyttelsespolitik>

Denne e-mail fra Politiforbundet kan indeholde fortroligt materiale. E-mailen er kun beregnet for ovennævnte modtager(e). Hvis du har modtaget e-mailen ved en fejl, beder vi dig venligst kontakte afsenderen og i øvrigt slette e-mailen, inkl. eventuelle kopier og vedhæftede dokumenter.  
På forhånd tak

Henvendelser kan rettes skriftligt til Politiforbundet. Der kan sendes sikkert til [mail@politiforbundet.dk](mailto:mail@politiforbundet.dk). Det forudsætter dog, at du selv har adgang til at sende fra sikkermail.

**Fra:** Camilla Brovang <[cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)>  
**Sendt:** 1. juli 2024 14:08  
**Til:** Camilla Brovang <[cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)>  
**Emne:** VS: Høring over lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte - Ny høringsfrist 22. august

### Til Høringsparterne

Hermed sendes opdateret høring af nedenstående lovforslag med **ny høringsfrist den 22. august 2024** under hensyn til sommerferieperioden, så der vil være mulighed for at alle relevante parter kan nå at afgive høringssvar uanset sommerferien. Selve lovudkastet indeholder ingen ændringer.

Med venlig hilsen

**Camilla Brovang**  
Chefkonsulent | Kontor for Jura og Forenkling | Arbejdsmiljøfagligt Center | Arbejdstilsynet  
Tlf. 7220 8745 | [cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)



## Arbejdstilsynet

Landskronagade 33 | 2100 København Ø

T 70 12 12 88 | [at@at.dk](mailto:at@at.dk) | [www.amid.dk](http://www.amid.dk) | [Behandling af personoplysninger](#)

## Arbejdstilsynet, Danish Working Environment Authority

Landskronagade 33 | 2100 Copenhagen

T +45 70 12 12 88 | [at@at.dk](mailto:at@at.dk) | <https://url12.mailanyone.net/scanner?m=1sOG22-0008Ph-5H&d=4%7Cmail%2F90%2F1719837000%2F1sOG22-0008Ph-5H%7Cin12b%7C57e1b682%7C25933027%7C13345177%7C66829F3E70054EDF3350F00D557898AF&o=d.wwdmi.wak&s=uOXOvqFMi66tyHVXe2z3XKsnZd8> | [Processing of personal data](#)

**Fra:** Camilla Brovang <[cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)>

**Sendt:** 28. juni 2024 12:42

**Til:** Camilla Brovang <[cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)>

**Emne:** Høring over lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte - Ny høringsfrist

Til høringsparterne

Vedlagt genfremsendes høring over udkast til lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte, som implementerer dele af Aftale om en styrket indsats mod social dumping af 23. maj. 2024, jf. også nedenfor.

Der vedlægges :

- Høringsbrev
- Høringsliste
- Udkast til lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte

Der er tale om samme lovudkast, som blev sendt i høring den 14. juni 2024. Dog har det vist sig, at der var en række høringsparter, som ikke var kommet med på høringslisten, hvorfor denne er blevet opdateret. Af hensyn til disse høringsparter udsættes høringsfristen.

Eventuelle bemærkninger bedes derfor sendt per e-mail til [at@at.dk](mailto:at@at.dk), [ila@at.dk](mailto:ila@at.dk) og [cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk) senest **fredag den 2. august 2024**.

Lovforslaget er desuden lagt på Høringsportalen.

Venlig hilsen

**Camilla Brovang**

Chefkonsulent | Kontor for Jura og Forenkling | Arbejdsmiljøfagligt Center | Arbejdstilsynet

Tlf. 7220 8745 | [cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)



## Camilla Brovang

---

**Fra:** Arbejdsretten  
**Sendt:** 2. juli 2024 07:55  
**Til:** Camilla Brovang  
**Emne:** SV: Høring over lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte - Ny høringsfrist 22. august

Arbejdsretten har ingen bemærkninger.

Med venlig hilsen

**Yasmin Eigtved**  
Kontorfuldmægtig



T 23 72 39 44 | [yei@arbejdsretten.dk](mailto:yei@arbejdsretten.dk)

**Arbejdsretten**

[Sankt Annæ Plads 5](#) | [1250 København K](#) | [arbejdsretten.dk](http://arbejdsretten.dk)

T 33 95 67 21 | [aretten@arbejdsretten.dk](mailto:aretten@arbejdsretten.dk)

Når du henvender dig til Arbejdsretten på mail, er vi som domstol forpligtet til at gemme dine personoplysninger. Du kan læse mere om, hvordan vi behandler din personoplysninger [her](#).

**Fra:** Camilla Brovang <[cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)>

**Sendt:** 1. juli 2024 14:08

**Til:** Camilla Brovang <[cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)>

**Emne:** VS: Høring over lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte - Ny høringsfrist 22. august

Til Høringsparterne

Hermed sendes opdateret høring af nedenstående lovforslag med **ny høringsfrist den 22. august 2024** under hensyn til sommerferieperioden, så der vil være mulighed for at alle relevante parter kan nå at afgive høringssvar uanset sommerferien. Selve lovudkastet indeholder ingen ændringer.

Med venlig hilsen

**Camilla Brovang**

Chefkonsulent | Kontor for Jura og Forenkling | Arbejdsmiljøfagligt Center | Arbejdstilsynet

Tlf. 7220 8745 | [cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)



**Arbejdstilsynet**

Landskronagade 33 | 2100 København Ø  
T 70 12 12 88 | [at@at.dk](mailto:at@at.dk) | [www.amid.dk](http://www.amid.dk) | [Behandling af personoplysninger](#)

**Arbejdstilsynet, Danish Working Environment Authority**

Landskronagade 33 | 2100 Copenhagen  
T +45 70 12 12 88 | [at@at.dk](mailto:at@at.dk) | [www.amid.dk](http://www.amid.dk) | [Processing of personal data](#)

**Fra:** Camilla Brovang <[cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)>

**Sendt:** 28. juni 2024 12:42

**Til:** Camilla Brovang <[cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)>

**Emne:** Høring over lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte - Ny høringsfrist

Til høringsparterne

Vedlagt genfremsendes høring over udkast til lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte, som implementerer dele af Aftale om en styrket indsats mod social dumping af 23. maj. 2024, jf. også nedenfor.

Der vedlægges :

- Høringsbrev
- Høringsliste
- Udkast til lovforslag om krav til boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for ansatte

Der er tale om samme lovudkast, som blev sendt i høring den 14. juni 2024. Dog har det vist sig, at der var en række høringsparter, som ikke var kommet med på høringslisten, hvorfor denne er blevet opdateret. Af hensyn til disse høringsparter udsættes høringsfristen.

Eventuelle bemærkninger bedes derfor sendt per e-mail til [at@at.dk](mailto:at@at.dk), [jla@at.dk](mailto:jla@at.dk) og [cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk) senest **fredag den 2. august 2024**.

Lovforslaget er desuden lagt på Høringsportalen.

Venlig hilsen

**Camilla Brovang**

Chefkonsulent | Kontor for Jura og Forenkling | Arbejdsmiljøfagligt Center | Arbejdstilsynet  
Tlf. 7220 8745 | [cabr@at.dk](mailto:cabr@at.dk)



**Arbejdstilsynet**

Landskronagade 33 | 2100 København Ø  
T 70 12 12 88 | [at@at.dk](mailto:at@at.dk) | [www.amid.dk](http://www.amid.dk) | [Behandling af personoplysninger](#)

**Arbejdstilsynet, Danish Working Environment Authority**

Landskronagade 33 | 2100 Copenhagen  
T +45 70 12 12 88 | [at@at.dk](mailto:at@at.dk) | [www.amid.dk](http://www.amid.dk) | [Processing of personal data](#)