



Fremsat den 26. januar 2021 af indenrigs- og boligministeren (Kaare Dybvad Bek)

## Forslag

til

# Lov om forebyggelse af smitte med covid-19 når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte

### Kapitel 1

#### *Lovens anvendelsesområde*

§ 1. Loven finder anvendelse, når 2 eller flere ansatte er indkvarteret i samme bolig, som er stillet til rådighed af en arbejdsgiver.

*Stk. 2.* Loven finder ikke anvendelse for indkvartering af ansatte uden for landets kommunegrænser.

### Kapitel 2

#### *Arbejdsgivers generelle pligter ved indkvartering af ansatte*

§ 2. En arbejdsgiver skal sikre, at en bolig, som arbejdsgiveren stiller til rådighed for sine ansatte, opfylder følgende krav:

- 1) Der skal være toilet- og badefaciliteter samt spise- og køkkenfaciliteter til rådighed for beboerne.
- 2) Der skal være mulighed for at holde mindst 1 meters fysisk afstand mellem beboerne på alle tidspunkter.
- 3) Boligen skal være indrettet således, at den enkelte beboer har mindst 4 m<sup>2</sup> til rådighed ved ophold sammen i fælles beboelses- og opholdsrum.
- 4) Der skal være synlig skiltning om det maksimale antal personer pr. rum, synlig oversigt med instruks i rengøring og hygiejneregler og stregmarkeringer til afstand.
- 5) Der skal være adgang til håndvask med sæbe og adgang til håndsprit, særligt i fælles beboelses- og opholdsrum.
- 6) Boligens indretning skal sikre gode hygiejniske forhold med mulighed for hyppig, effektiv rengøring samt personlig hygiejne.
- 7) Der skal være mulighed for egen opbevaring af personlige ejendele.
- 8) Den enkelte beboer skal have egen seng.

§ 3. En arbejdsgiver, som stiller bolig til rådighed for sine ansatte, skal udarbejde en plan for, hvordan der ved ophold

i boligen sker forebyggelse af smitte med covid-19 blandt beboerne.

*Stk. 2.* Planen skal som minimum indeholde følgende oplysninger:

- 1) Kontaktoplysninger på arbejdsgiver.
- 2) Adresse for indkvarteringen.
- 3) Boligens størrelse.
- 4) Antal beboere i boligen.
- 5) En beskrivelse af, hvordan arbejdsgiveren har taget højde for forebyggelse af smittespredning med covid-19 ved ophold i boligen, herunder hvordan arbejdsgiver har instrueret beboerne i hyppig og effektiv rengøring og hygiejne, jf. § 2.

*Stk. 3.* Arbejdsgiver skal informere de indkvarterede ansatte eller en repræsentant for disse om indholdet af planen. Planen skal være til rådighed på arbejdspladsen for de indkvarterede ansatte og Arbejdstilsynet eller kunne fremskaffes inden for rimelig tid under Arbejdstilsynets tilsyn.

*Stk. 4.* Er arbejdsgiveren et vikarbureau, skal arbejdsgiver sørge for, at planen er tilgængelig på brugervirksomheden. Har vikarbureauet ikke sørget for, at planen er tilgængelig på brugervirksomheden senest 3 dage efter, at de indkvarterede ansatte er påbegyndt deres arbejde på brugervirksomheden, skal brugervirksomheden underrette Arbejdstilsynet.

### Kapitel 3

#### *Arbejdstilsynets tilsyn*

§ 4. Arbejdstilsynet kan føre tilsyn med, om arbejdsgiver har udarbejdet en plan for, hvordan der sker forebyggelse af smitte med covid-19 blandt de indkvarterede ansatte ved ophold i boligen, og om de øvrige forpligtelser efter § 3 er overholdt.

*Stk. 2.* Har arbejdsgiveren ikke udarbejdet en plan for forebyggelse af smitte med covid-19, eller er planen mangelfuld, kan Arbejdstilsynet påbyde arbejdsgiveren straks at

udarbejde en plan, som lever op til minimumskravene, jf. § 3, stk. 2.

*Stk. 3.* Arbejdstilsynet underretter den relevante bopælskommune om påbud efter stk. 2, eller hvis Arbejdstilsynet i øvrigt finder grundlag herfor, med henblik på at kommunen kan føre tilsyn med den pågældende bolig.

**§ 5.** En arbejdsgiver, der stiller bolig til rådighed for sine ansatte, skal efter anmodning fra Arbejdstilsynet udlevere alle oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsyn efter § 4. Arbejdsgiveren skal under tilsynet kunne udlevere kontaktoplysninger på de indkvarterede ansatte.

**§ 6.** Arbejdstilsynet har uden retskendelse mod behørig legitimation til enhver tid adgang til offentlige og private arbejdssteder i det omfang, det er påkrævet, for at Arbejdstilsynet kan varetage deres hverv i henhold til loven. Politiet yder om fornødent bistand hertil.

*Stk. 2.* Arbejdstilsynet kan som led i tilsynets udøvelse uden retskendelse kræve tilgængelig dokumentation udleveret, herunder foretage fotografiske optagelser og lignende.

#### Kapitel 4

##### *Bopælskommunens tilsyn*

**§ 7.** Kommunalbestyrelsen fører på baggrund af Arbejdstilsynets underretning, jf. § 4, stk. 3, tilsyn med, om de boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed for sine ansatte, opfylder de nærmere krav fastsat i § 2.

*Stk. 2.* Kommunens tilsynsførende har uden retskendelse mod behørig legitimation adgang til de boliger og fællesrum, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for sine ansatte, i det omfang det er påkrævet for, at kommunen kan føre tilsyn i henhold til stk. 1. Politiet yder om fornødent bistand hertil.

*Stk. 3.* En arbejdsgiver, der stiller bolig til rådighed for sine ansatte, skal efter anmodning fra den relevante bopælskommune udlevere alle oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsyn efter stk. 1.

**§ 8.** Vurderer kommunalbestyrelsen, at boligforholdene ikke er i overensstemmelse med § 2, kan kommunalbestyrelsen meddele arbejdsgiver påbud om at bringe forholdene i overensstemmelse med kravene i § 2. Kommunalbestyrelsen fastsætter en frist for gennemførelse af påbuddet.

*Stk. 2.* Efterkommer arbejdsgiveren ikke et påbud efter stk. 1 inden for den fastsatte frist, kan kommunalbestyrelsen lade de påbudte tiltag udføre for arbejdsgivers regning.

**§ 9.** Kan kommunalbestyrelsens påbud efter § 8 ikke umiddelbart efterkommes af arbejdsgiver, og vurderer kommunalbestyrelsen, at det er nødvendigt, kan kommunalbestyrelsen kræve, at det nødvendige antal ansatte fraflytter boligen, og at arbejdsgiver skal stille en erstatningsbolig til rådighed for det nødvendige antal ansatte. Kommunalbestyrelsen fastsætter en frist for fraflytning.

**§ 10.** Erstatningsboligen efter § 9 skal overholde kravene i § 2.

*Stk. 2.* Er der ikke sket fraflytning inden for den fastsatte frist, jf. § 9, kan kommunalbestyrelsen anvise erstatningsbolig efter stk. 1 på arbejdsgivers regning. Som erstatningsbolig kan anvises ophold på hotel eller lignende.

#### Kapitel 5

##### *Klageadgang*

**§ 11.** Arbejdstilsynets og kommunalbestyrelsens afgørelser efter loven kan ikke påklages til anden administrativ myndighed.

#### Kapitel 6

##### *Straf*

**§ 12.** En arbejdsgiver, der undlader at efterkomme et påbud efter § 4, stk. 2, og § 8, kan straffes med bøde.

*Stk. 2.* En brugervirksomhed, der undlader at underrette Arbejdstilsynet, jf. § 3, stk. 4, kan straffes med bøde.

*Stk. 3.* For arbejdsgivere, der undlader at efterkomme påbud efter § 4, stk. 2 kan der pålægges bødestraf, selvom overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom. Det er en betingelse for bødeansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan.

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

#### Kapitel 7

##### *Ikrafttræden m.v.*

**§ 13.** Loven træder i kraft ved bekendtgørelsen i Lovtidende.

*Stk. 2.* Lovforslaget stadfæstes straks efter dets vedtagelse.

**§ 14.** I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 1144 af 14. september 2018, som ændret ved § 4 i lov nr. 870 af 14. juni 2020, § 8 i lov nr. 1641 af 19. november 2020 og lov nr. 1939 af 15. december 2020, foretages følgende ændring:

I § 5 indsættes som *nr. 10*:

»10) Lov om forebyggelse af smitte med covid-19 når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte.«

**§ 15.** Loven ophæves den 1. juli 2021.

*Stk. 2.* § 5, nr. 10, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v. som affattet ved denne lovs § 14 ophæves den 1. juli 2021.

**§ 16.** Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

# Bemærkninger til lovforslaget

## Almindelige bemærkninger

### Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Lovforslagets hovedpunkter
  - 2.1. Krav til arbejdsgiver ved indkvartering af ansatte om sikre boligforhold og plan for smitteforebyggelse af covid-19 i boligen
    - 2.1.1. Gældende ret
    - 2.1.2. Indenrigs- og Boligministeriet og Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
  - 2.2. Arbejdstilsynets tilsyn og underretning af bopælskommunen
    - 2.2.1. Gældende ret
    - 2.2.2. Indenrigs- og Boligministeriet og Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
  - 2.3. Kommunale tilsyn med smitteforebyggelse af covid-19 i ansattes boligforhold
    - 2.3.1. Gældende ret
    - 2.3.2. Indenrigs- og Boligministeriet og Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
3. Forholdet til databeskyttelseslovgivningen
4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
6. Administrative konsekvenser for borgerne
7. Klima- og miljømæssige konsekvenser
8. Forholdet til EU-retten
9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
10. Sammenfattende skema

### 1. Indledning

Danmark og resten af verden står fortsat i en krise som følge af covid-19-pandemien. Målet i den danske håndtering af covid-19 er at holde aktiviteten i alle dele af samfundet så høj som muligt og samtidig holde smitten nede med en række tiltag. Et fortsat stigende smittetryk nødvendiggør derfor yderligere tiltag, som kan medvirke til at inddæmme og afbøde de alvorlige konsekvenser af spredningen af covid-19 mest muligt i det danske samfund generelt.

Siden efteråret 2020 er der i forbindelse med smitte blandt tilrejsende arbejdskraft kommet et øget fokus på, hvordan tilrejsende arbejdskraft er indkvarteret, mens de arbejder i Danmark. Der er blandt andet kommet øget fokus på ansattes indkvarteringsforhold med en række eksempler på smitteudbrud på slagterier og på byggepladser, hvor udenlandsk arbejdskraft har boet sammen. Sundhedsstyrelsen udsendte i oktober 2020 retningslinjer om forebyggelse af smittespredning i boliger for tilrejsende arbejdskraft. Retningslinjerne er rettet mod de arbejdsgivere, som stiller boliger til rådighed for tilrejsende arbejdskraft.

I november 2020 gennemførte Arbejdstilsynet en skærpet corona-indsats med fokus på virksomheder med vandrende arbejdskraft, og tilsynet vejleder på baggrund af sundhedsmyndighedernes retningslinjer om forebyggelse af smittespredning i boliger for tilrejsende arbejdskraft. Ligeledes har

kommunerne gennemført en midlertidig vejledningsindsats vedr. corona-sikre boligforhold, når de er på boligtilsyn.

Der er fortsat risiko for smitteudbrud både på arbejdssteder og i forbindelse med boligforhold. Det er således sundhedsmyndighedernes vurdering, at de ansattes boligforhold kan have konsekvenser for sundheden på den enkelte arbejdsplads og på smitteforebyggelsen generelt i samfundet. Den stigende udbredelse af smitte med covid-19 i Danmark og i landene omkring Danmark gør, at der er behov for at skærpe tiltagene yderligere med krav til ansattes boligforhold, ligesom der er behov for at etablere et myndighedstilsyn for at hindre smittespredning.

Der har i oktober 2020 været en stigning i antallet af østeuropæiske statsborgere med lønindkomst i Danmark, der er testet positive for covid-19. En stigning fra omkring 180 til 1.100 personer pr. 100.000 personer. I samme periode steg smittetallet blandt alle lønmodtagere fra omkring 250 til omkring 500 personer pr. 100.000. I november og december var antallet af positivtestede østeuropæiske statsborgere med lønindkomst i Danmark reduceret til omkring 800 pr. 100.000, mens antallet af positivtestede blandt lønmodtagere med dansk statsborgerskab var steget til omkring 1.700 personer pr. 100.000.

På trods af et fald i antal smittede blandt østeuropæiske statsborgere med lønindkomst i Danmark, vurderes det fortsat nødvendigt, at foretage smitteforebyggende tiltag, da

bl.a. den engelske mutation af corona, B117, som er meget smitsom, spreder sig i Danmark. Samtidig er der mulighed for, at der på trods af et mindre fald i tallene, hurtigt kan ske en stigning igen, hvis der ikke smitteforebygges.

Da faren for spredning af smitte med covid-19 blandt ansatte, som får stillet bolig til rådighed af arbejdsgiveren, kan ske uafhængigt af, om arbejdsgiveren er etableret i Danmark og indkvarterer danske eller udenlandske arbejdstagere, eller er en udenlandsk tjenesteyder, der stiller indkvartering til rådighed for sine udstationerede ansatte i forbindelse med levering af en tjenesteydelse til Danmark, vurderer regeringen, at det er relevant at skruer generelt op for indsatsen i forhold til de arbejdsgivere, som stiller boliger til rådighed for deres ansatte.

## 2. Lovforslagets hovedpunkter

### 2.1. Krav til arbejdsgiver ved indkvartering af ansatte om sikre boligforhold og plan for smitteforebyggelse af covid-19 i boligen

#### 2.1.1. Gældende ret

I Danmark er der ikke en generel lovgivning med krav til de boligforhold, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for sine ansatte. Arbejdsgivere er dermed ikke pålagt pligter i forhold til kvaliteten og indretningen af den bolig, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for sine ansatte, ud over de generelle krav om, at en bygning skal være godkendt til beboelse efter reglerne i byggelovgivningen.

Arbejdsgivere er heller ikke pålagt konkrete pligter i forhold til at sikre, at ansatte er indkvarteret på en sådan måde, at smittespredning med covid-19 bedst muligt forebygges. Efter gældende ret kan arbejdsgivere således ikke gøres ansvarlig for ikke at følge de anbefalinger og retningslinjer, som Sundhedsstyrelsen har udarbejdet om forebyggelse af smittespredning med covid-19 blandt ansatte, som er indkvarteret af arbejdsgiveren.

#### 2.1.2. Indenrigs- og Boligministeriets og Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

I forhold til at begrænse smitte blandt ansatte på danske arbejdspladser og i samfundet generelt er det sundhedsmyndighedernes vurdering, at det har betydning, hvordan ansatte er indkvarteret, når arbejdsgiveren stiller bolig til rådighed. Det gælder først og fremmest tilrejsende arbejdskraft, hvor der i efteråret 2020 er konstateret en stigning i antallet af ansatte, som er testet positiv med covid-19.

Sundhedsstyrelsen udsendte i oktober 2020 retningslinjer om forebyggelse af smittespredning i boliger for tilrejsende arbejdskraft. Retningslinjerne er rettet mod de arbejdsgivere, som stiller boliger til rådighed for tilrejsende arbejdskraft.

Arbejdstilsynet gennemførte en skærpet corona-indsats med fokus på virksomheder med tilrejsende arbejdskraft i november 2020, og vejleder på baggrund af sundhedsmyndighedernes anbefalinger om corona-sikre boligforhold.

Samtidig har kommunerne i november og december 2020 gennemført en midlertidig vejledningsindsats vedrørende

corona-sikre boligforhold, når kommunerne var på boligtilsyn.

Indenrigs- og Boligministeriet og Beskæftigelsesministeriet vurderer imidlertid, at det på baggrund af den aktuelle situation med fortsat spredning af smitte med covid-19 er relevant at stille egentlige krav til de arbejdsgivere, som stiller boliger til rådighed for deres ansatte for dermed at sikre, at yderligere smittespredning forebygges.

Baggrunden er, at der siden efteråret 2020 er konstateret smitte blandt tilrejsende arbejdstagere, hvor indkvarteringsforholdene kan have haft betydning for smittespredningen. Sundhedsmyndighederne vurderer, at når ansatte fx er indkvarteret for tæt; når der er for mange beboere i forhold til toilet- og vaskefaciliteter, og når der ikke opretholdes tilstrækkelig rengøringsstandard mv., er der en reel risiko for smittespredning med covid-19 blandt beboerne og videre til arbejdspladsen og til resten af samfundet.

Selvom Arbejdstilsynet og kommunerne midlertidig har vejledt om smitteforebyggelse i forbindelse med henholdsvis tilsyn på arbejdspladserne og tilsyn med bygninger, vurderer regeringen, at det er nødvendigt at indføre krav til arbejdsgivere, som stiller boliger til rådighed for ansatte, og hvor flere ansatte bor sammen.

Det gælder krav til selve boligens indretning og krav til udarbejdelse af en plan for smitteforebyggelse i boligen. Kravene er baseret på Sundhedsstyrelsens retningslinjer og Arbejdstilsynet vil skulle føre tilsyn med, om arbejdsgiver har udarbejdet en plan om smitteforebyggelse i forbindelse med indkvarteringen.

Selvom baggrunden for forslaget tager udgangspunkt i de tilrejsende arbejdstageres boligforhold, og den potentielle smittefare, der er i den forbindelse, vil lovforslaget gælde i alle situationer, hvor en arbejdsgiver stiller en bolig til rådighed for sine ansatte og hvor flere ansatte bor i samme bolig, uafhængigt af om de indkvarterede ansatte er danske eller udenlandske arbejdstagere. På samme måde finder forslaget også anvendelse, når en udenlandsk virksomhed udstationerer ansatte til Danmark i forbindelse med levering af en tjenesteydelse, og i den forbindelse stiller bolig til rådighed for de udstationerede ansatte.

Lovforslaget finder alene anvendelse i forhold til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for deres ansatte. Det kan være i situationer, hvor arbejdsgiveren ejer den bolig, som stilles til rådighed for de ansatte, eller hvis arbejdsgiveren lejer eller på anden måde fx via en mellemmand organiserer en bolig til de ansatte.

Hvis en arbejdsgiver bistår den ansatte med at skaffe en bolig og der er et lejeforhold mellem en udlejer og de ansatte, må det bero på en konkret vurdering, om boligen kan siges at være stillet til rådighed af arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren skal således have en vis tilknytning til indkvarteringen for at være omfattet af lovforslaget. Lovforslaget gælder ikke, hvis arbejdsgiver alene formidler en kontakt med en eller flere udlejere. Krav til boligen gælder uanset, om det er arbejdsgiver eller den ansatte, som betaler for boligen.

Arbejdsgivere, hvor de ansatte reelt selv har sørget for at

finde deres bolig, vil dermed ikke være omfattet af lovforslaget.

Formålet med lovforslaget er at forpligte arbejdsgivere til at træffe de nødvendige foranstaltninger for de ansattes boligforhold, som kan begrænse smittespredning med covid-19 mest muligt. Med afsæt i Sundhedsstyrelsens retningslinjer skal arbejdsgiveren sikre, at boligen opfylder en række krav med hensyn til boligens areal og indretning, afstandskrav mellem beboerne, skiltning med det maksimale antal personer pr. rum, oversigt med instruks i rengøring af boligen og hygiejneregler, krav til soverum, fællesrum, køkken-, toilet- og vaskefaciliteter m.v.

Arbejdsgiveren skal desuden udarbejde en plan for, hvordan der sker forebyggelse af smitte med covid-19 i boliger, som arbejdsgiveren stiller til rådighed for sine ansatte. Planen skal opfylde en række krav, herunder oplysning om kontaktoplysninger på arbejdsgiveren, adresse for boligen, antal beboere i boligen, , oplysning om hvordan arbejdsgiveren forebygger smittespredning ved de ansattes ophold i boligen, herunder hvordan arbejdsgiver har instrueret beboerne i hyppig og effektiv rengøring og hygiejne, jf. § 2. Arbejdsgiveren skal sikre, at planen er til rådighed for de indkvarterede ansatte og for Arbejdstilsynet på arbejdspladsen, således at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn med, om der er udarbejdet en plan om smitteforebyggelse.

Hvis arbejdsgiveren er et vikarbureau, skal planen være tilgængelig på brugervirksomheden. Er planen ikke tilgængelig på brugervirksomheden senest 3 dage efter, at de indkvarterede ansatte er påbegyndt deres arbejde, skal brugervirksomheden underrette Arbejdstilsynet.

## 2.2. Arbejdstilsynets tilsyn og underretning af bopælskommunen

### 2.2.1. Gældende ret

Arbejdstilsynet har ikke hjemmel til og fører ikke tilsyn med boligforhold, når arbejdsgivere indkvarterer deres ansatte. Arbejdstilsynet har således ikke hjemmel til at anmode om oplysninger om, hvorvidt arbejdsgiver stiller boligforhold til rådighed, herunder om arbejdsgiveren forebygger smittespredning i boligen fx ved at udarbejde en plan for, hvordan smitte med covid-19 kan forebygges blandt de indkvarterede ansatte.

### 2.2.2. Indenrigs- og Boligministeriets og Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Indenrigs- og Boligministeriet og Beskæftigelsesministeriet vurderer, at når Arbejdstilsynet alligevel er ude på offentlige og private arbejdspladser for at føre tilsyn med bl.a. overholdelse af arbejdsmiljøloven, vil det være hensigtsmæssigt, at Arbejdstilsynet samtidig kan føre tilsyn med, om arbejdsgivere, der stiller bolig til rådighed, har udarbejdet en plan vedrørende de nødvendige foranstaltninger for at begrænse smitten med covid-19, når arbejdsgiveren stiller bolig til rådighed. Det foreslås derfor, at planen efter anmodning fra Arbejdstilsynet skal kunne fremlægges af arbejdsgiveren på arbejdspladsen inden for rimelig tid under Arbejdstilsynets tilsyn. I forbindelse med et tilsynsbesøg får

arbejdsgiveren mulighed for at fremskaffe planen, fx elektronisk, men oplysningerne skal være Arbejdstilsynet i hænde senest ved afslutningen af tilsynsbesøget. Arbejdsgiveren skal informere de indkvarterede beboere eller en repræsentant for disse om indholdet af planen, og planen skal være til rådighed på arbejdspladsen for de indkvarterede ansatte.

Har en arbejdsgiver ikke udarbejdet en plan for forebyggelse af smitte med covid-19, eller er planen mangelfuld, kan Arbejdstilsynet påbyde arbejdsgiveren straks at udarbejde en plan, som lever op til minimumskravene fastsat i loven. En arbejdsgiver kan ikke påklage Arbejdstilsynets afgørelse om påbud til anden administrativ myndighed. En arbejdsgiver, som ikke efterkommer et påbud fra Arbejdstilsynet, kan straffes med bøde.

Arbejdstilsynet kan underrette den relevante bopælskommune om arbejdsgivere, som har fået påbud eller hvis Arbejdstilsynet i øvrigt finder grundlag herfor med henblik på, at kommunalbestyrelsen fører tilsyn med den pågældende bolig. Det kan bl.a. være på baggrund af kvalificerede indberetninger eller henvendelser til Arbejdstilsynet fx fra indkvarterede ansatte om de faktiske boligforhold og om manglende smitteforebyggelse.

Endelig foreslås det, at Arbejdstilsynet til enhver tid uden forudgående retskendelse kan få adgang til arbejdspladser med henblik på at føre tilsyn med, om arbejdsgivere, der har stillet bolig til rådighed for ansatte, også har udarbejdet en plan for forebyggelse af smitte med covid-19 m.v.

## 2.3. Kommunale tilsyn med smitteforebyggelse af covid-19 i ansattes boligforhold

### 2.3.1. Gældende ret

Der findes ikke regler for kommunale tilsyn med forebyggelse af smitte med covid-19 i ansattes boligforhold, når arbejdsgiver stiller en bolig til rådighed for sine ansatte.

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

Generelt skal boliger yde tilfredsstillende beskyttelse mod fugt, kulde, varme og støj, have adgang til dagslys, have adgang til luftfornyelse, have mulighed for tilstrækkelig opvarmning og have et tilfredsstillende indeklima. Derudover skal boligen have adgang til drikkevand, afløb for spildvand og adgang til wc. Disse generelle krav, der ikke er nærmere definerede, er nogle grundlæggende forudsætninger, der skal være i alle boliger, jf. byfornyelseslovens § 75, stk. 3 og 4.

Kommunalbestyrelsen gennemfører § 75-tilsynet efter retningslinjer, som kommunalbestyrelsen selv fastsætter. Retningslinjerne skal sikre, at formålet med bestemmelserne i byfornyelseslovens kapitel 9 om kondemnering af sundheds- og brandfarelige boliger eller opholdsrum, opfyldes.

Kommunalbestyrelsen skal ved besigtigelse af boliger i forbindelse med tilsyn efter byfornyelsesloven iagttage reg-

lerne i lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter (retssikkerhedsloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 1121 af 12. november 2019. Efter retssikkerhedslovens § 5, stk. 1, skal parten, forud for gennemførelsen af en beslutning om iværksættelse af et tvangsindgreb, underrettes om beslutningen.

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

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

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

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

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

Hvis kommunalbestyrelsen på baggrund af tilsynet finder, at boligen er sundheds- eller brandfarlig for beboerne, skal kommunalbestyrelsen kondemner boligen, hvilket betyder,

at der nedlægges forbud mod beboelse i bygningen, jf. byfornyelsesloven § 76. Kommunalbestyrelsen kan i forbindelse med kondemneringen udstede påbud til ejeren om afhjælpende foranstaltninger, der skal afhjælpe de problemer, der gør bygningen kondemnerbar, jf. byfornyelsesloven § 75 a. Kommunalbestyrelsen har også mulighed for at udstede påbud om nedrivning af hele eller dele af den kondemnerede bygning, jf. byfornyelseslovens § 77.

Hvis forbuddet alene er mod beboelse, og anden benyttelse af ejendommene er lovlig, kan nedrivningspåbuddet først få effekt, hvis bygningens anvendelse ikke er overgået til den anden lovlige anvendelse inden for en af kommunalbestyrelsen fastsat frist herfor.

Ved kondemnering af en bolig, skal kommunalbestyrelsen fastsætte en frist for fraflytning af den kondemnerede bygning. Fristen fastsættes ud fra risikoen ved fortsat beboelse af ejendommen. Hvis der skønnes at være nærliggende fare, må fristen ikke overstige 6 måneder, og generelt må fristen ikke overstige 15 år. Når fristen for fraflytning er udløbet, skal kommunalbestyrelsen stille en erstatningsbolig til rådighed for husstanden, jf. § 76, stk. 2.

Udgangspunktet i byfornyelsesloven er permanent genhusning. Erstatningsboligen skal indeholde enten et rum mere end antallet af husstandsmedlemmer eller samme antal rum som den tidligere bolig, medmindre denne var beboet af mere end 2 personer pr. beboelsesrum. Derudover skal erstatningsboligen have passende kvalitet, udstyr og beliggenhed, jf. byfornyelseslovens § 62.

Hvis boligen kan være beboelig igen inden for 6 måneder kan kommunalbestyrelsen genhuse husstanden midlertidigt, jf. § 63. Den midlertidige bolig skal indeholde 1 rum pr. 2 personer i husstanden, og der kan anvises til ophold på hotel eller lignende.

Efter byggeloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1178 af 23. september 2016 med senere ændringer, er kommunalbestyrelsen tilsynsmyndighed, hvilket betyder, at kommunalbestyrelsen skal påse at loven overholdes. Kommunalbestyrelsen tilrettelægger selv retningslinjerne for tilsyn med byggelovens overholdelse, men bliver kommunalbestyrelsen opmærksom på ulovlige byggeforhold, har kommunalbestyrelsen pligt til at søge forholdet lovliggjort.

Ligesom ved tilsyn efter byfornyelsesloven, skal kommunalbestyrelsen overholde retssikkerhedsloven ved besigtigelser af ejendomme.

Det påhviler den til enhver tid værende ejer af en ejendom at berigtige forhold, som er i strid med byggeloven og efterkommer ejeren ikke et af kommunalbestyrelsen meddelt påbud om at berigtige et ulovligt forhold, kan det ved dom pålægges ejeren inden en fastsat tidsfrist under tvang af fortløbende bøder at berigtige forholdet, jf. § 17.

Hvis der som følge af vedligeholdelsesmangler, jf. byggelovens § 14, stk. 1, eller funderingsarbejder m.v., jf. byggelovens § 12, opstår fare for ejendommens beboere eller andre, kan tilsynsmyndigheden meddele påbud om, at der foretages afspærring og rømning i fornødent omfang. Hvis påbud herom ikke efterkommes, kan kommunalbestyrelsen

uden forudgående dom foretage selvhjælpshandlinger, jf. § 18.

Der findes i gældende ret ikke hjemmel for kommunalbestyrelsen til at føre tilsyn med smitteforebyggende foranstaltninger i private boliger, og der er derfor behov for nye regler, der vil give kommunalbestyrelsen hjemmel til at føre tilsyn med, at arbejdsgivere indkvarterer deres ansatte under betryggende forhold under den nuværende pandemi med covid-19, så der så vidt muligt forhindres spredning af sygdommen på arbejdspladser og til resten af samfundet.

### *2.3.2. Indenrigs- og Boligministeriet og Beskæftigelsesministeriet overvejelser og den foreslåede ordning*

Regeringen vurderer, at det er relevant at skruer yderligere op for indsatsen i forhold til de arbejdsgivere, som stiller boliger til rådighed for deres ansatte for at sikre, at der forebygges mod smittespredning af covid-19. Når arbejdstagerne er indkvarteret for tæt, og i nogle tilfælde måske også mangler adgang til at vaske hænder og håndsprit, er risikoen for smitte høj. Smitten bliver derved udbredt på arbejdspladsen og i boligen for derefter at blive spredt videre til resten af samfundet.

Der skal derfor ydes en ekstra indsats for at få nedbragt antallet af smittede og risikoen for spredningen af smitte med covid-19.

Lovforslaget vil gælde i alle situationer, hvor en arbejdsgiver stiller en bolig til rådighed for sine ansatte i forbindelse med ansættelsen. Arbejdstagere, der selv har fundet deres bolig, vil ikke være omfattet af kommunalbestyrelsens foreslåede tilsyn med smitteforebyggende tiltag.

Med lovforslaget vil kommunalbestyrelsen få hjemmel til at føre tilsyn med, at de boliger, som arbejdsgiver har stillet til rådighed, overholder en række krav til bl.a. afstand og rengøring, der fastsættes med afsæt i Sundhedsstyrelsens vejledning om forebyggelse af smittespredning med ny coronavirus i boliger for tilrejsende arbejdstagere fra den 26. oktober 2020. Den foreslåede § 2, vil opliste de krav, der som minimum skal være opfyldt. Kommunalbestyrelsen vil føre tilsyn på baggrund af henvendelser fra Arbejdstilsynet.

Det følger af grundlovens § 72, at boligen er ukrænkelig, men at der kan gøres indgreb heri, fx tilsyn, hvis der er en klar lovhjemmel hertil, eller hvis der foreligger en retskendelse. Med lovforslaget vil der blive fastsat lovhjemmel til, at kommunen kan få adgang til private boliger, der er stillet til rådighed af en arbejdsgiver, når Arbejdstilsynet har rettet henvendelse til kommunen om at føre et tilsyn.

Med lovforslaget vil kommunen uden retskendelse mod behørig legitimation kunne få adgang til de boliger, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for sine ansatte, i det omfang det er nødvendigt for at de kan føre tilsyn.

Ved besigtigelser af boliger efter lovforslaget vil kommunen skulle iagttage reglerne i retssikkerhedsloven, herunder reglerne om forudgående skriftlig underretning.

Det forudsættes i den forbindelse, at kommunen i meget betydeligt omfang vil have behov for at fravige udgangspunktet i retssikkerhedslovens § 5, stk. 2, hvorefter under-

retning om et tilsynsbesøg skal ske skriftligt senest 14 dage, inden besøget gennemføres, jf. herved retssikkerhedslovens § 5, stk. 4. Dette skal ses i lyset af, at formålet med lovforslaget er at sikre forebyggelse af smitte med covid-19, og at dette formål vil forspildes, hvis kommunen som hovedregel skal vente 14 dage med at føre tilsyn. Det forudsættes på den baggrund, at der i de tilfælde, hvor forholdene tilsiger, at der kan gives en forudgående skriftlig underretning, som hovedregel vil kunne ske underretning ca. 48 timer, inden tilsynsbesøgets gennemførelse. Der vil også være situationer, hvor forholdene tilsiger, at kommunen foretager tilsynsbesøg uden forudgående varsel.

Det foreslås, at kommunalbestyrelsen får mulighed for at meddele arbejdsgiver påbud om at gennemføre de nødvendige tiltag for at få bragt boligforholdene i overensstemmelse med kravene i § 2, som tager udgangspunkt i Sundhedsstyrelsens retningslinjer. Kommunalbestyrelsen vil i vurderingen af om der skal udstedes påbud skulle overveje proportionalitet, formålet med lovforslaget og lovforslagets virkningsperiode, der er frem til og med den 30. juni 2021.

Hvis kommunalbestyrelsen vurderer, at der skal udstedes et påbud, skal kommunalbestyrelsen fastsætte en frist for gennemførelsen af påbuddet. Fristen skal være rimelig i forhold til de påbudte tiltag, og vurderes ud fra det smitteforebyggende formål med lovforslaget. Det foreslås også, at kommunalbestyrelsen skal have hjemmel til at gennemføre de påbudte tiltag for arbejdsgivers regning, hvis arbejdsgiver ikke har gennemført tiltagene inden for den fastsatte frist.

Der foreslås fastsat hjemmel til, at kommunalbestyrelsen i forbindelse med et påbud om overholdelse af en række krav til boligforholdene baseret på Sundhedsstyrelsens retningslinjer, kan beslutte at beboerne skal genhuses, hvis arbejdsgiver ikke umiddelbart kan gennemføre de påbudte tiltag. I vurderingen om, hvorvidt arbejdsgiver umiddelbart kan gennemføre påbuddet, kan der ses på om det omhandler manglende skiltning eller håndsprit eller om det vedrører for mange beboere pr. kvadratmeter eller manglende toiletadgang. Arbejdsgiver vil herefter skulle genhuse det nødvendige antal ansatte inden for en af kommunalbestyrelsen fastsat frist. Det vil være op til arbejdsgiveren, hvor beboerne genhuses, men den nye bolig skal leve op til de i loven fastsatte krav. Genhusning kan ske ved ophold på hotel eller lignende. Der vil med lovforslaget være hjemmel til, at kommunalbestyrelsen kan gennemføre genhusningen for arbejdsgivers regning, hvis arbejdsgiver ikke har gennemført genhusningen inden for fristen. Kommunalbestyrelsen kan ligesom arbejdsgiveren selv vælge hvilken type bolig, der anvises til genhusning, herunder hotel og lignende, men kommunalbestyrelsen skal vælge den mindst omkostningsfulde løsning, da genhusningen gennemføres for arbejdsgivers regning.

Ved fastsættelse af fristen skal kommunalbestyrelsen overveje, hvad der rimeligt kan nås, formålet med loven, hvor det ofte vil være nødvendigt med hurtig genhusning, og lovens virkningsperiode, der er frem til og med den 30. juni 2021.

Det vil med lovforslaget ikke være muligt for arbejdsgiver

at påklage kommunalbestyrelsens afgørelser om påbud og genhusning til anden administrativ myndighed. Arbejdsgiver kan påklage afgørelsen til kommunen eller domstolene. Ligeledes vil der med lovforslaget blive fastsat bødestraf, hvis påbud udstedt af kommunalbestyrelsen ikke efterkommes.

### 3. Forholdet til databeskyttelseslovgivningen

Behandling af personoplysninger i Arbejdstilsynet og i kommunen er omfattet af databeskyttelsesforordningen (Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF) og lov nr. 502 af 23. maj 2018 om supplerende bestemmelser til forordningen om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (databeskyttelsesloven). Databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven gælder for behandling af personoplysninger, der helt eller delvist foretages ved hjælp af automatisk (elektronisk) databehandling, og for anden ikke-automatisk behandling af personoplysninger, der er eller vil blive indeholdt i et register.

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

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

### 4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Der vurderes at være udgifter forbundet med lovforslaget for både Arbejdstilsynet og kommunerne.

Det vurderes, at Arbejdstilsynet i forbindelse med tilsyn vil have administrative udgifter til visitation af, om arbejdsgivere har ansatte, som bor i en bolig omfattet af lovforslaget, samt til kontrol af om der er udarbejdet en plan med dokumentation for covid-19 tiltag i disse boliger.

Derudover vurderes Arbejdstilsynet at have mindre administrative merudgifter forbundet med underretning af kommunerne i tilfælde, hvor lovforslagets bestemmelser ikke overholdes.

Samlet set skønnes der at være administrative udgifter til Arbejdstilsynet på 1,3 mio. kr. i 2021.

Det skønnes, at Arbejdstilsynet underretter kommunerne om påbud i 170 tilfælde i den 5-måneders periode, loven foreslås at gælde.

Samlet set skønnes de kommunaløkonomiske konsekvenser vedrørende underretninger fra Arbejdstilsynet at udgøre 5,5 mio. kr. i 2021.

Kommunernes udgifter som følge af de 170 underretninger til indledende sagsbehandling vedrørende især registrering af sager, fremskaffelse af oplysninger om bygninger samt vurdering af, hvorvidt der er behov for besigtigelse skønnes at udgøre 0,8 mio. kr. i 2021.

Kommunernes udgifter til besigtigelse, herunder varsling, transport, gennemførelse af besigtigelser, tolkebistand samt dokumentation skønnes at udgøre sammenlagt 1,1 mio. kr. i 2021.

Kommunernes udgifter til opfølgning på kommunale påbud efter lovforslagets § 8, herunder bl.a. varsling og gennemførelse af genbesøg, tolkebistand, inddrivelsesomkostninger og tab skønnes at udgøre 0,7 mio. kr. i 2021.

Der skønnes udgifter til implementering, kurser samt udarbejdelse og formidling af vejledningsmateriale på 2,9 mio. kr. i 2021.

Mio. kr., 2021 pl	2021
<b>Stat</b>	<b>1,3</b>
<b>Regioner</b>	-
<b>Kommune</b>	<b>5,5</b>
<b>I alt</b>	<b>6,8</b>

De kommunaløkonomiske konsekvenser af lovforslaget skal forhandles med KL.

Merudgifterne på 6,8 mio. kr. i 2021 optages på tillægsbevillingsloven for 2021 med en modgående reduktion af § 16.11.73. Reserve vedrørende test og smitteopsporing (covid-19), der er placeret uden for udgiftslofterne.

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

Der er ikke foretaget en vurdering af de økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet på grund af lovforslagets hastende karakter.

### 6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ikke administrative konsekvenser for borgerne.

### 7. Klima- og miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen klima- eller miljømæssige konsekvenser.

### 8. Forholdet til EU-retten

Med lovforslaget foreslås det bl.a., at når en arbejdsgiver stiller bolig til rådighed for sine ansatte og hvor 2 eller



flere ansatte bor i samme bolig, skal arbejdsgiveren sikre, at boligen opfylder en række krav med henblik på at forebygge smitte med covid-19. Spredning af smitte med covid-19 blandt ansatte, som får stillet bolig til rådighed af arbejdsgiveren, kan ske uafhængigt af, om arbejdsgiveren er etableret i Danmark og indkvarterer danske eller udenlandske arbejdstagere, eller arbejdsgiveren er en udenlandsk tjenesteyder, der stiller indkvartering til rådighed for sine ansatte, i forbindelse med levering af en tjenesteydelse til Danmark.

Adgangen til at pålægge krav til boligforhold i forhold til ansatte, som er vandrende eller udstationerede arbejdstagere, vurderes at være i overensstemmelse med TEUF's art. 45 om arbejdskraftens fri bevægelighed og TEUF's art. 56 om tjenesteydelseernes fri bevægelighed.

Selv om de krav, der stilles med lovforslaget, gælder uanset arbejdsgivernes og de ansattes nationalitet, er der en formodning for, at udenlandske arbejdstagere i højere grad end danske arbejdstagere, vil få stillet en bolig til rådighed af arbejdsgiveren og dermed vil være omfattet af lovforslaget. Derfor vil tiltagene efter lovforslaget i praksis være indirekte diskriminerende.

Indirekte diskriminerende tiltag er efter EU-retten kun berettiget, hvis tiltaget kan begrundes i et lovligt hensyn, er egnet til at varetage hensynet og ikke går videre end nødvendigt. Foranstaltningen skal altså være saglig og proportional for at være i overensstemmelse med EU-retten.

Kravene efter loven har til formål at begrænse smittespredning på arbejdspladser med tilrejsende arbejdstagere, da disse arbejdspladser har været særligt udsat for smitteudbrud, og hvor arbejdstagerne samtidig har været indkvarteret i samme bolig. Det er vurderingen, at de skærpede krav der med lovforslaget stilles til boliger, som stilles til rådighed, herunder kravet om udarbejdelse af plan for smitteforebyggelse, og et myndighedstilsyn er egnede til at begrænse smittespredning med covid-19. Det bemærkes, at sundhedsmyndighederne har påpeget, at ansattes boligforhold kan have konsekvenser for smittespredning med covid-19.

Det er ligeledes vurderingen, at tiltagene ikke går videre end nødvendigt, henset til de sundhedsmæssige hensyn, som ligger til grund og at tiltagene samlet set er egnede til at begrænse smitten med covid-19 blandt ansatte, som får stillet bolig til rådighed af arbejdsgiveren. På den baggrund vurderes lovforslaget at være inden for EU-rettens rammer.

Eftersom spredning af smitte sker både blandt ansatte i virksomheder etableret i Danmark og blandt ansatte hos udenlandske tjenesteydere, der udstationerer eller beskæftiger ansatte i forbindelse med levering af tjenesteydelser i Danmark, er det ud fra et sundhedsmæssigt hensyn nødvendigt, at både danske og udenlandske arbejdsgivere, som beskæftiger lønmodtagere på det danske arbejdsmarked, kan blive pålagt krav om smitteforebyggelse i boliger, som de stiller til rådighed for deres ansatte.

Ud fra hensynet om at beskytte menneskers sundhed og at begrænse smitten med covid-19 skal udenlandske tjenesteydere være omfattet af samme krav vedr. smitteforebyggelse i boliger, som de stiller til rådighed for udenlandske

lønmodtagere i Danmark, som også danske virksomheder er underlagt.

I forhold til udstationerede lønmodtagere fastsætter udstationeringsdirektivet (direktiv 96/71/EF af 16. december 2006, som ændret ved direktiv 2018/957/EU), hvilke regler der gælder med hensyn til løn- og arbejdsvilkår, når en virksomhed midlertidig udstationerer en lønmodtager til et andet land. Det fremgår af direktivets artikel 3, stk. 1, at medlemsstaterne påser, at de virksomheder, der er etableret i en anden medlemsstat, og som udstationerer arbejdstagere på deres område som led i en grænseoverskridende udveksling af tjenesteydelser, uanset hvilken lovgivning der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, inden for de områder, som er nævnt i bestemmelsen, sikrer de udstationerede arbejdstagere de arbejds- og ansættelsesvilkår, som er fastsat i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres.

Med henblik herpå indeholder bestemmelsen en opregning af de områder, inden for hvilke medlemsstaterne kan gøre gældende, at de gældende bestemmelser i værtsmedlemsstaten finder anvendelse. Disse beskyttede vilkår er:

- Maksimal arbejdstid og minimal hviletid.
- Mindste antal betalte feriedage pr. år.
- Aflønning, herunder overtidsbetaling.
- Betingelser for at stille arbejdstagere til rådighed, herunder via vikarbureauer.
- Sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen.
- Beskyttelsesforanstaltninger for gravide kvinder og kvinder, der lige har født samt for børn og unge.
- Ligebehandling samt andre regler om ikke-diskrimination.
- Betingelser for arbejdstageres indkvartering, når den stilles til rådighed af arbejdsgiveren til arbejdstagere, der ikke er på deres faste arbejdssted.
- Ydelser eller godtgørelse af udgifter til dækning af udgifter til rejse, kost og logi til arbejdstagere, der er hjemmefra i erhvervsmæssigt øjemed.

Den foreslåede ændring af udstationeringslovens § 5, hvorefter udenlandske tjenesteydere bliver omfattet af ”lov om forebyggelse af smitte med covid-19 når arbejdsgiver stiller bolig til rådighed for ansatte” sker med afsæt i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra e, om ”sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen”, og litra h, om ”betingelser for arbejdstageres indkvartering, når den stilles til rådighed af arbejdsgiveren, der ikke er på deres faste arbejdssted”.

Håndhævelsen af de regler, der er fastsat i udstationeringsdirektivet, reguleres i det såkaldte håndhævelsesdirektiv (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked (»IMI-forordningen«)).

Håndhævelsesdirektivets artikel 9 giver medlemsstaterne adgang til at indføre administrative krav og kontrolforanstaltninger, der er nødvendige for at sikre effektiv overvågning og overholdelse af de forpligtelser, som er fastsat i

direktivet, så længe de er berettigede og forholdsmæssige i forhold til EU-retten. Håndhævelsesdirektivets artikel 9, stk. 2, giver medlemsstaterne mulighed for at indføre andre administrative krav og kontrolforanstaltninger, i tilfælde af, at der opstår situationer eller en ny udvikling, hvor de eksisterende administrative krav og kontrolforanstaltninger ikke forekommer tilstrækkelige eller virkningsfulde nok til at sikre effektiv overvågning af overholdelsen af de forpligtelser, der er fastsat i udstationeringsdirektivet og i håndhævelsesdirektivet, forudsat at disse er berettigede og forholdsmæssigt afpassede.

Håndhævelsesdirektivets artikel 10 pålægger medlemsstaterne at sikre, at passende kontrol- og overvågningsmekanismer er indført, og at myndighederne foretager effektiv og tilstrækkelig kontrol på deres område for at kontrollere og overvåge, at udstationeringsreglerne overholdes. Medlemsstaterne skal i den forbindelse blandt andet sikre, at kontrollen ikke er uforholdsmæssig.

Håndhævelsesdirektivets artikel 9 og 10 fastsætter et proportionalitetsprincip. Det er Beskæftigelsesministeriets og Indenrigs- og Boligministeriets vurdering, at de gældende danske regler for udenlandske tjenesteydere, som ikke indeholder krav til de udstationerede lønmodtageres boligforhold, ikke er tilstrækkelige i en situation som den aktuelle, hvor der er behov for yderligere tiltag for at inddæmme og forebygge smitte med covid-19, når en udstationerende

virksomhed stiller bolig til rådighed for sine udstationerede ansatte i Danmark.

Selvom de krav, der med lovforslaget, gælder uanset arbejdsgiveres og de ansattes nationalitet, er der en formodning for, at udstationerede arbejdstagere i højere grad end danske lønmodtagere, vil få stillet en bolig til rådighed af arbejdsgiveren og dermed være omfattet af lovforslaget. Derfor vil lovforslaget i praksis være indirekte diskriminerende. Men eftersom tiltagene har til formål at begrænse smittespredning blandt ansatte, som får stillet bolig til rådighed, og da arbejdspladser med udenlandsk arbejdskraft, herunder udstationerede lønmodtagere, har været ramt af smitteudbrud, hvor de ansatte har været indkvarteret sammen, er det vurderingen, at tiltaget er egnet til at opnå formålet med at inddæmme og forebygge smitte med covid-19 blandt ansatte, som er indkvarteret i samme bolig. Det er desuden vurderingen, at tiltagene ikke går videre end nødvendigt, henset til de sundhedsmæssige hensyn, som ligger til grund.

#### 9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Lovforslaget har ikke været sendt i ekstern høring, da det på grund af den hastende karakter ikke er vurderet muligt at gennemføre en ekstern høring. Udkast til lovforslaget har været drøftet med relevante aktører herunder KL, FH og DA.

#### 10. Sammenfattende skema

##### Samlet vurdering af konsekvenser af lovforslaget

	Positive konsekvenser/mindre udgifter (hvis ja, angiv omfang, hvis nej angiv ingen)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang, hvis nej angiv ingen)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Kommunale merudgifter vedrørende underretninger fra Arbejdstilsynet på 5,5 mio. kr.  Statslige merudgifter vedrørende administrative udgifter til Arbejdstilsynet på 1,3 mio. kr.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Arbejdstilsynet vil have administrative udgifter til visitation af, om arbejdsgivere har indkvarterede ansatte, til kontrol af udarbejdelse af plan for covid-19 tiltag mv. og mindre administrative merudgifter forbundet med underretning af kommunerne.  Kommunerne vil have administrative udgifter til gennemførelse af tilsyn, herunder bl.a. varsling, og opfølgning på tilsyn, herunder påbud.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Der er ikke foretaget en vurdering af de økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet på grund af lovforslagets hastende karakter.	Der er ikke foretaget en vurdering af de økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet på grund af lovforslagets hastende karakter.

Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Arbejdsgivere skal udarbejde en plan for de smitteforbyggende tiltag i boliger, der stilles til rådighed for de indkvarterede ansatte.
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen.	Ingen.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Forholdet til EU-retten	Selvom de krav, der stilles gælder uanset arbejdsgiveres og de ansattes nationalitet, er der en formodning for, at udenlandske arbejdstagere i højere grad end danske arbejdstagere, får stillet bolig til rådighed af arbejdsgiveren. Derfor vil tiltagene efter lovforslaget i praksis være indirekte diskriminerende. Det er vurderingen, at tiltaget er egnet til at opnå formålet med at inddæmme og forebygge smitte med covid-19 blandt ansatte, som er indkvarteret i samme bolig. Det er desuden vurderingen, at tiltagene ikke går videre end nødvendigt, henset til de sundhedsmæssige hensyn, som ligger til grund.	
Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	JA	NEJ  X

### Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

#### Til § 1

Det foreslås i § 1, stk. 1, at loven finder anvendelse, når 2 eller flere ansatte er indkvarteret i samme bolig, som er stillet til rådighed af en arbejdsgiver.

Såfremt der er flere arbejdsgivere, som indkvarterer ansatte i samme bolig, skal hver enkelt arbejdsgiver sørge for, at kravene efter § 2 er overholdt.

Ved vurderingen af om der er tale om en arbejdsgiver, skal der tages udgangspunkt i arbejdsmiljølovens afgrænsning af, hvorvidt der er tale om arbejde for en arbejdsgiver og praksis i den forbindelse. Det bemærkes i den forbindelse, at vikarbureauer, der er omfattet af § 2, nr. 1, i lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v., er omfattet af lovens arbejdsgiverbegreb.

Om der er tale om samme bolig beror på et konkret skøn. Der kan i skønnet tages udgangspunkt i, om de ansatte deler fx badeværelse, køkkenfaciliteter, opholdsrum m.v. Er der tale om indkvartering af enkelte ansatte med familier i selvstændige lejligheder med eget bad, køkken og opholdsrum, vil loven ikke finde anvendelse. Loven finder dermed kun anvendelse, hvis to eller flere ansatte, som ikke er i familie, er indkvarteret i samme bolig.

De med lovforslaget foreslåede regler vil således ikke finde anvendelse, når en arbejdsgiver fx stiller en lejlighed til rådighed for en enkelt ansat, som derved bor alene i boligen.

Det foreslås i § 1, stk. 2, at loven ikke finder anvendelse for indkvartering af ansatte uden for landets kommunegrænser. Med forslaget vil loven fx ikke finde anvendelse ved indkvartering på skibe, offshoreanlæg samt flere chaufførers overnatning i et styrehus.

#### Til § 2

Efter de gældende regler er der ikke krav til de boligforhold, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for sine ansatte som led i et ansættelsesforhold. Arbejdsgivere er dermed ikke pålagt generelle pligter i forhold til kvaliteten og indretningen af den bolig, som en arbejdsgiver stiller til rådighed, og arbejdsgivere er heller ikke pålagt konkrete pligter i forhold til at sikre, at ansatte er indkvarteret på en sådan måde, at smittespredning med covid-19 bedst muligt forebygges. En arbejdsgiver kan således ikke efter de gældende regler gøres ansvarlig for ikke at følge eventuelle anbefalinger, som Sundhedsstyrelsen har udarbejdet om forebyggelse af smittespredning med covid-19.

Det foreslås i § 2, stk. 1, at en arbejdsgiver skal sikre, at en bolig, som arbejdsgiveren stiller til rådighed for sine ansatte, opfylder en række krav til boligens indretning.

Med den foreslåede bestemmelse vil en arbejdsgiver, der stiller bolig til rådighed for sine ansatte, således være forpligtet til at sikre, at boligen lever op til en række krav, når der er 2 eller flere ansatte indkvarteret i samme bolig, jf. den foreslåede § 1, stk. 2. Kravene tager afsæt i Sundhedsstyrelsens anbefalinger. Der stilles følgende krav:

Det foreslås i § 2, stk. 1, nr. 1, at toilet- og badefaciliteter samt spise- og køkkenfaciliteter skal være til rådighed for beboerne.

Boligen skal indeholde toilet- og badefaciliteter, som skal være til rådighed i tilstrækkeligt omfang for beboerne. Der er ikke krav om et bestemt antal toiletter eller badefaciliteter i forhold til antallet af beboere, men det må afgøres på baggrund af et konkret skøn, om faciliteterne er tilstrækkelige til, at beboerne kan opretholde den tilstrækkelige personlige hygiejne. Desuden skal der være spise- og køkkenfaciliteter til rådighed for beboerne. Køkkenfaciliteter skal indrettes med et tilstrækkeligt antal pladser til, at beboerne kan lave

mad og holde mindst 1 meters fysisk afstand til de øvrige beboere. Da spiserum også er et fælles beboelses- og opholdsrum, skal det sikres, at hver beboer har mindst 4 m<sup>2</sup> til rådighed, jf. den foreslåede § 2, stk. 1, nr. 3.

Det foreslås i § 2, stk. 1, nr. 2, at der skal være mulighed for at holde mindst 1 meters afstand mellem beboerne på alle tidspunkter.

Boligen skal være indrettet og disponeret på en måde, så det er muligt at holde mindst 1 meters afstand mellem beboerne på alle tidspunkter.

Det foreslås i § 2, stk. 1, nr. 3, at boligen skal være indrettet således, at den enkelte beboer har mindst 4 m<sup>2</sup> til rådighed ved ophold i fælles beboelses- og opholdsrum. Boligens indretning skal dermed medføre, at den enkelte beboer har mindst 4 m<sup>2</sup> til rådighed ved ophold i fælles beboelses- og opholdsrum. Fælles beboelses- og opholdsrum er bl.a. soverum, rum der benyttes til samvær og rum til spisning f.eks. køkkenet. Fællesrum, som gangarealer og trapper er ikke omfattet af kravet om 4 m<sup>2</sup>.

Det foreslås i § 2, stk. 1, nr. 4, at der skal være synlig skiltning om det maksimale antal personer pr. rum, synlig oversigt med instruks i rengøring og hygiejneregler og stregmarkeringer til afstand.

Boligen skal være indrettet, således at der er synlig skiltning for beboerne om, hvor mange antal personer, der maksimalt må være pr. rum. Ved beregningen af, hvor mange personer, der maksimalt må være pr. rum, skal afstandskravene i § 2, stk. 1, nr. 2 og 3, være overholdt. Som eksempel kan der maksimalt opholde sig 2 personer i et fælles beboelses- eller opholdsrum, som fx en fælles stue, hvis rummet er 8 m<sup>2</sup>.

Boligen skal desuden indeholde en synlig oversigt med en instruks i rengøring og hygiejneregler i boligen, herunder hvor hyppigt, der skal gøres rent i boligen. Instruksen til beboerne skal bl.a. indeholde krav om, at fællestoiletter skal rengøres dagligt samt ved behov; badefaciliteter skal rengøres hyppigt; beboerne bør ikke bruge fælles håndklæder hverken ved håndvask eller bad. Instruksen i rengøring bør desuden angive, hvordan og hvor hyppigt beboerne skal sikre rengøring af fælles arealer og kontaktpunkter i fællesrum.

De generelle hygiejneråd skal fremgå af skilte og med vejledning om god håndhygiejne og med vejledning om, hvor hyppigt rengøring skal forekomme, og metode til at forebygge smitte via genstande, hænder og ansigt.

Skiltning, oversigt og instruks kan være i form af billeder, tegninger, figurer og/eller med tekst, som er forståelig for beboerne. Desuden skal boligen indeholde markering med streger i forhold til, at beboerne kan holde den nødvendige afstand, jf. kravet om 1 meters afstand i § 2, stk. 1, nr. 2.

Det foreslås i § 2, stk. 1, nr. 5, at der skal være adgang til håndvask med sæbe og adgang til håndsprit, særligt i fælles beboelses- og opholdsrum. Derudover kan det for at sikre tilstrækkelig personlig hygiejne være afgørende, at der er håndvaske ved alle toiletter og at beboerne ikke benytter fælles håndklæder hverken ved håndvask eller bad.

Det foreslås i § 2, stk. 1, nr. 6, at boligens indretning skal sikre gode hygiejniske forhold med mulighed for hyppig, effektiv rengøring samt personlig hygiejne.

Boligens indretning skal sikre gode hygiejniske forhold med mulighed for hyppig, effektiv rengøring samt personlig hygiejne. Som eksempel kan det være afgørende for muligheden for rengøring, at der er vaskbar gulvbelægning, og at boligens inventar er i en forfatning, som muliggør tilstrækkelig rengøring, ligesom der skal være mulighed for god ventilation og udluftning. Udluftning kan være ved åbning af vinduer og døre eller mekanisk ventilationssystem.

Det foreslås i § 2, stk. 1, nr. 7, at der skal være mulighed for egen opbevaring af personlige ejendele.

Der skal være mulighed for egen opbevaring af personlige ejendele, fx hvor hver ansat får tildelt eget skab, kommode eller lignende

Det foreslås i § 2, stk. 1, nr. 8, at der skal være egen seng for den enkelte beboer. De ansatte kan dermed deles om et værelse, hvis afstandskravene er overholdt, som beskrevet ovenfor, jf. § forslaget til § 2, stk. 1, nr. 2 og 3, så længe de har hver deres seng.

I forhold til yderligere vejledning i tiltag om smitteforebyggelse henvises der til Sundhedsstyrelsen anbefalinger om smitteforebyggelse af covid-19 ved transport til og fra boligen, at hvis en virksomhed befordrer sine ansatte er der tale om privat kørsel, som ikke kræver tilladelse i henhold til taxiloven, såfremt de ansatte ikke yder nogen form for betaling for kørslen. Hvis de ansatte skal betale for kørslen er der tale om tilladelsespligtig kørsel iht. taxiloven. Såfremt de ansatte kører sammen i en af de ansattes biler, er der tale om samkørsel. Der er krav om mundbind ved benyttelse af kollektiv trafik, herunder taxaer. Det anbefales, at der anvendes mundbind ved samkørsel mellem flere ansatte til og fra boligen, selvom det ikke er et krav.

### Til § 3

Efter gældende ret eksisterer der i dag ikke en pligt for en arbejdsgiver, som stiller en bolig til rådighed for sine ansatte, om at udarbejde en plan for, hvordan der sker forebyggelse af smitte med covid-19 blandt de indkvarterede ansatte i boligen.

Det foreslås i § 3, stk. 1, at en arbejdsgiver, som stiller bolig til rådighed for sine ansatte, skal udarbejde en plan for, hvordan der ved ophold i boligen sker forebyggelse af smitte med covid-19 blandt beboerne.

Arbejdstilsynet vil udarbejde en skabelon for planen, som vil være et hjælpværktøj for arbejdsgivere, som de kan vælge at tage udgangspunkt i, når de skal udarbejde en plan. Skabelonen for en plan vil være let tilgængelig på Arbejdstilsynets hjemmeside. Arbejdsgiveren har metodefrihed i forhold til den konkrete udformning af planen, som skal være skriftlig. Nedenfor følger en række eksempler på, hvordan udvalgte punkter i planen kan opfyldes.

Det foreslås i § 3, stk. 2, at planen som minimum skal in-

deholde en række oplysninger om bl.a. kontaktoplysninger, adresse på boligen og boligens størrelse:

Det foreslås i § 3, stk. 2, nr. 1, at kontaktoplysninger på arbejdsgiveren skal fremgå af planen. Det er relevant at det fremgår af planen, hvem der er arbejdsgiver og dermed er ansvarlig for planen og for den bolig, som arbejdsgiveren stiller til rådighed for de ansatte. Kontaktoplysninger på arbejdsgiveren er dermed relevant i forhold til den videre opfølgning fra Arbejdstilsynet og evt. underretning af bopælskommunen.

Det foreslås i § 3, stk. 2, nr. 2, at planen skal indeholde oplysning om adressen for boligen, hvor de ansatte er indkvarteret. Oplysning om adresse for indkvarteringen er relevant i forhold til evt. underretning af bopælskommunen.

Det foreslås i § 3, stk. 2, nr. 3, at planen skal indeholde oplysning om boligens størrelse. Oplysningen er relevant i forhold til vurderingen af, om beboerne kan holde den nødvendige afstand, jf. kravene i § 2.

Ved opgørelsen af boligens størrelse, skal opgørelsen angives i kvadratmeter, herunder de indvendige mål, som skal anvendes. Det er afgørende for at kunne overholde afstands-kravene i § 2, stk. 1, nr. 2 og 3.

Det foreslås i § 3, stk. 2, nr. 4, at planen skal indeholde oplysning om antal beboere i boligen. Oplysning om antallet af beboere i boligen er relevant i forhold til, når kommunen er på tilsyn og skal foretage en vurdering af, om kravene i § 2 er opfyldt, herunder fx krav om afstand mellem beboerne.

Det foreslås i § 3, stk. 2, nr. 5, at det skal fremgå af planen, hvorledes arbejdsgiver generelt har taget højde for forebyggelse af smittespredning med covid-19 ved ophold i boligen. Kravet kan fx opfyldes ved en overordnet beskrivelse af de foranstaltninger, som arbejdsgiveren har truffet, jf. § 2. Det er afgørende, at arbejdsgiver i planen på betryggende vis redegør for, hvordan arbejdsgiver forholder sig til smitterisikoen, og hvordan arbejdsgiver forebygger smittespredningen. Forpligtelsen om at instruere beboerne i hyppig og effektiv rengøring kan opfyldes ved en overordnet beskrivelse af, hvorledes arbejdsgiver har givet rengøringsinstruks til de ansatte i boligen, jf. § 2.

Det foreslås i § 3, stk. 3, at arbejdsgiver skal informere de indkvarterede ansatte eller en repræsentant for disse om indholdet af planen. Planen skal være til rådighed på arbejdspladsen for de indkvarterede ansatte og Arbejdstilsynet eller kunne fremskaffes inden for rimelig tid under Arbejdstilsynets tilsyn.

I forbindelse med et tilsynsbesøg skal arbejdsgiveren gives mulighed for at fremskaffe planen, fx elektronisk, men oplysningerne skal være Arbejdstilsynet i hænde senest ved afslutningen af tilsynsbesøget. Digital/elektronisk fremsendelse af dokumentation i løbet af tilsynsbesøget accepteres således, medmindre dette medfører en væsentlig forsinkelse af Arbejdstilsynets kontrol.

Det foreslås i § 3, stk. 4, at hvis arbejdsgiveren er et vikarbureau, skal arbejdsgiver sørge for, at planen er tilgængelig på brugervirksomheden.

Bestemmelsen omhandler situationen, hvor en virksomhed bruger vikarer fra et vikarbureau, som sørger for indkvarteringen af vikarerne, og dermed har ansvaret for indkvarteringen samt udarbejdelsen af planen. I den situation skal vikarbureauet sørge for, at planen vedrørende de ansattes indkvartering er til stede på arbejdsstedet, det vil sige på brugervirksomheden, der anvender vikarer, således at planen kan være til rådighed for de ansatte og for Arbejdstilsynet.

Det foreslås i § 3, stk. 4, 2. pkt., at hvis vikarbureauet ikke har sørget for, at planen er tilgængelig på brugervirksomheden senest 3 dage efter, at de indkvarterede ansatte er påbegyndt deres arbejde på brugervirksomheden, skal brugervirksomheden underrette Arbejdstilsynet. Underretningen kan fx ske ved telefonisk henvendelse til Arbejdstilsynets hotline. Arbejdstilsynet kan herefter tage kontakt til vikarbureauet med henblik på at få tilsendt planen.

#### Til § 4

Arbejdstilsynet har efter gældende ret ikke hjemmel til at anmode om oplysninger om, hvorvidt arbejdsgiver stiller boligforhold til rådighed for sine ansatte som led i ansættelsen. Tilsvarende har Arbejdstilsynet ikke hjemmel til at føre tilsyn med, om en arbejdsgiver, der stiller bolig til rådighed for sine ansatte som led i ansættelsen, har udarbejdet en plan for, hvordan der sker forebyggelse af smitte med covid-19 blandt de indkvarterede ansatte.

Det foreslås i § 4, stk. 1, at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn med, om en arbejdsgiver har udarbejdet en plan for, hvordan der sker forebyggelse af smitte med covid-19 blandt de indkvarterede ansatte ved ophold i boligen, og om de øvrige forpligtelser efter § 3 er overholdt.

Arbejdstilsynets tilsyn med, om arbejdsgiveren har udarbejdet en plan vil ske i forbindelse med Arbejdstilsynets almindelige tilsynsvirksomhed, som følger af arbejdsmiljøloven. Arbejdsmiljølovens regler finder således anvendelse ved Arbejdstilsynets tilsyn. Tilsynet vil blive gennemført i overensstemmelse med de gældende regler i arbejdsmiljøloven og retssikkerhedsloven.

Det foreslås i § 4, stk. 2, at såfremt arbejdsgiveren ikke har udarbejdet en plan for forebyggelse af smitte med covid-19, eller hvis planen er mangelfuld, kan Arbejdstilsynet påbyde arbejdsgiveren straks at udarbejde en plan, som lever op til minimumskravene, jf. § 3, stk. 2.

Arbejdstilsynet får dermed hjemmel til at kunne træffe afgørelse om påbud, hvis Arbejdstilsynet konstaterer, at arbejdsgiveren ikke har udarbejdet en plan for, hvordan der sker forebyggelse af smitte med covid-19 i den bolig, hvor de indkvarterede ansatte bor, eller hvis planen er mangelfuld. Påbuddet om, at arbejdsgiveren straks skal påbegynde udarbejdelsen af en plan, der lever op til minimumskravene i § 3, stk. 2, vil i praksis blive afgivet som et strakspåbud, da formålet med afgørelsen vil forspildes, hvis der ikke træffes foranstaltninger straks. Der er tale om samme påbudsform, som Arbejdstilsynet afgiver efter arbejdsmiljølovens § 77, stk. 1, hvorefter Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold bringes i orden inden en nærmere frist. Det foreslås, at Ar-

bejdstilsynets sædvanlige praksis på området følges, således at arbejdsgiver får en 7 dages tilbagemeldingsfrist. På den måde sikres det, at arbejdsgiver udarbejder planen hurtigt, men samtidig får passende tid til at udarbejde planen, idet arbejdsgiver formentlig forinden udarbejdelse af planen skal sætte sig ind i kravene hertil m.v.

Det beror på en konkret vurdering, om en plan, der skal opfylde kravene i § 3, stk. 2, er mangelfuld. Det er dog hensigten, at en plan alene vil blive vurderet som værende mangelfuld, og dermed udløse et påbud, hvis planen indeholder én eller flere væsentlige mangler. Det bør fx ikke være vurderingen, at en plan er mangelfuld, hvis boligens antal kvadratmeter ikke er angivet helt præcist. En væsentlig mangel er fx, hvis det i planen ikke er angivet, hvordan arbejdsgiveren har taget højde for forebyggelse af smitte med covid-19 for de indkvarterede ansatte, herunder hvordan arbejdsgiver har instrueret beboerne i hyppig og effektiv rengøring og hygiejne, jf. § 3, stk. 2, nr. 5, eller hvis samtlige af kravene i § 3, stk. 2, nr. 1-5, er angivet fejlagtigt. Det bemærkes, at Arbejdstilsynet alene fører tilsyn med overholdelsen af de formelle krav til planen, hvorfor Arbejdstilsynet ikke fører tilsyn med selve boligforholdene, som planen er lavet over. Det foreslås i § 4, stk. 3, at Arbejdstilsynet kan underrette den relevante bopælskommune om påbud efter stk. 2, eller hvis Arbejdstilsynet i øvrigt finder grundlag herfor med henblik på, at kommunen kan føre tilsyn med den pågældende bolig. Det kan bl.a. være på baggrund af kvalificerede indberetninger eller henvendelser til Arbejdstilsynet fx fra indkvarterede ansatte om de faktiske boligforhold og om manglende smitteforebyggelse i boligen.

Underretningen til kommunen foreslås, af hensyn til formålet om at forebygge smittespredning med covid-19, at ske sideløbende med Arbejdstilsynets afgivelse af påbud. Det er hensigten, at det i praksis vil ske således, at Arbejdstilsynet, hvis tilsynet konstaterer, at en arbejdsgiver ikke har udarbejdet en plan, eller planen er mangelfuld udarbejdet, afgiver et påbud, som arbejdsgiveren får 7 dage til at imødekomme. I påbuddet vil Arbejdstilsynet anføre, at tilsynet samtidig med påbuddet har underrettet den relevante bopælskommune med henblik på, at kommunen kan føre et boligtilsyn. Underretning til bopælskommunen vil blandt andet indeholde kontaktoplysninger på arbejdsgiveren og de indkvarterede ansatte, således at kommunen kan rette henvendelse til arbejdsgiveren og beboerne med henblik på at kunne varsle og gennemføre et evt. boligtilsyn.

Ved udstedelse af påbud skal Arbejdstilsynet tage højde for, at denne lov kun gælder frem til og med 30. juni 2021. Det skal derfor i forbindelse med påbud vurderes, om det vil være muligt og give mening at udstede et påbud om foranstaltninger, der skal ændres. Som eksempel vil det være usandsynligt, at det giver mening at udstede påbud den 28. juni 2021. Men det er op til Arbejdstilsynet at vurdere i den enkelte sag. Påbud hvis frist ikke er udløbet, bortfalder den 1. juli 2021.

#### Til § 5

Efter gældende ret har arbejdsgiver ikke en forpligtelse

til at oplyse Arbejdstilsynet om, hvorvidt arbejdsgiver stiller bolig til rådighed for sine ansatte i forbindelse med ansættelsen. Efter arbejdsmiljølovens § 76, stk. 1, skal enhver, der er pålagt pligter efter loven, efter anmodning give Arbejdstilsynet alle oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsynets virksomhed. Arbejdsmiljølovens § 76, stk. 1, finder imidlertid ikke anvendelse i relation til nærværende lov, men alene for arbejdsgivere, der er pålagt pligter efter arbejdsmiljøloven.

Det foreslås i § 5, stk. 1, at en arbejdsgiver, der stiller bolig til rådighed for sine ansatte, efter anmodning fra Arbejdstilsynet skal udlevere alle oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsyn efter § 4. Arbejdsgiveren skal under tilsynet kunne udlevere kontaktoplysninger på de indkvarterede ansatte. Kontaktoplysninger kunne fx være telefonnummer eller e-mail på de indkvarterede ansatte, således at kommunen kan tage kontakt til dem og varsle et tilsynsbesøg. Det foreslås, at Arbejdstilsynet kan anmode om oplysninger både under og efter tilsynet efter § 4. Der er ikke nogen udtømmende liste af oplysninger, som Arbejdstilsynet kan anmode om, men det kan fx være oplysninger om adressen på boligen og antallet af indkvarterede ansatte, kontaktoplysninger på de indkvarterede ansatte m.v. Det kan dog ikke omfatte udlevering af følsomme personoplysninger, som fx helbredsoplysninger. Bestemmelsen svarer til arbejdsmiljølovens § 76, stk. 1, der er nævnt ovenfor.

#### Til § 6

Efter arbejdsmiljølovens § 76, stk. 3, har Arbejdstilsynet uden retskendelse mod behørig legitimation til enhver tid adgang til offentlige og private arbejdspladser, hvis det er påkrævet, for at Arbejdstilsynet kan varetage dets hverv. Politiet yder om fornødent bistand hertil. Efter arbejdsmiljølovens § 76, stk. 5, kan Arbejdstilsynet som led i tilsynets udøvelse uden retskendelse kræve tilgængelige dokumentation udleveret.

Som en tilsvarende bestemmelse foreslås det i § 6, stk. 1, at Arbejdstilsynet uden retskendelse og mod behørig legitimation til enhver tid har adgang til offentlige og private arbejdssteder i det omfang, det er påkrævet, for at Arbejdstilsynet kan varetage deres hverv i henhold til loven. Politiet yder om fornødent bistand hertil. Det er afgørende for effektiviteten af Arbejdstilsynets tilsyn efter § 4, at Arbejdstilsynet uhindret og uden forudgående retskendelse til enhver tid kan få adgang til arbejdspladser med henblik på at føre tilsyn med, om arbejdsgivere, der har tilbudt ansatte boliger, også har udarbejdet en plan for forebyggelse af smitte med covid-19 m.v. I modsat fald forspildes hensigten med tilsynet efter § 4.

Det foreslås i § 6, stk. 2, at Arbejdstilsynet som led i tilsynets udøvelse og uden retskendelse kan kræve tilgængelig dokumentation udleveret, herunder foretage fotografiske optagelser og lignende.

Arbejdstilsynets tilsyn skal ske i overensstemmelse med retssikkerhedsloven.

### Til § 7

Kommunalbestyrelserne har efter gældende ret ikke hjemmel til at føre tilsyn med at boliger, der er stillet til rådighed af en arbejdsgiver, overholder nærmere krav til smitteforebyggelse af covid-19.

Det foreslås i § 7, at kommunalbestyrelsen skal føre tilsyn med, om de boliger, som arbejdsgivere stiller til rådighed for sine ansatte, opfylder de nærmere krav der er fastsat i § 2.

Kravene tager afsæt i Sundhedsstyrelsens retningslinjer om forebyggelse af smittespredning med ny coronavirus i boliger for tilrejsende arbejdstagere.

Det foreslås i stk. 1, at kommunalbestyrelsen får pligt til at føre tilsyn med, at boliger, der er stillet til rådighed af arbejdsgiver, som en del af ansættelsen, opfylder kravene i § 2, bl.a. med hensyn til boligens areal og indretning, afstandskrav mellem beboerne, instruktion i rengøring af boligen, jf. bemærkninger til den foreslåede § 2.

Kommunalbestyrelsen skal føre tilsyn, hvis Arbejdstilsynet, på baggrund af et tilsyn på arbejdspladsen og gennemgang af arbejdsgivers plan, jf. § 4, stk. 3, retter henvendelse til kommunen om gennemførelse af tilsyn. Hvis beboerne eller andre parter mener, at arbejdsgiverens plan eller de i § 2 fastsatte krav ikke er overholdt, kan der rettes henvendelse til Arbejdstilsynet, som på baggrund af henvendelsen vil vurdere, om der er anledning til at foretage en underretning af kommunen.

Tilsynet efter stk. 1 omfatter kun boliger, der er stillet til rådighed af en arbejdsgiver til en ansat, som led i ansættelsen, og hvor der på grund af beboerantallet er fare for spredning af smitte med covid-19. Tilsynet gælder for arbejdstageres boliger, der er stillet til rådighed af arbejdsgiver.

Det foreslås i § 7, stk. 2, at kommunen uden retskendelse og mod fremvisning af behørig legitimation, har adgang til boliger og fællesrum, der er stillet til rådighed af arbejdsgiver, i det omfang det er påkrævet for gennemførelse af tilsyn efter loven.

Ved besigtigelser af boliger efter den foreslåede bestemmelse skal kommunen iagttage reglerne i lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter (retssikkerhedsloven), herunder reglerne om forudgående skriftlig underretning, jf. nærmere herom i pkt. 2.1.2 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Det forudsættes i den forbindelse, at kommunen i meget betydeligt omfang vil have behov for at fravige hovedreglen i retssikkerhedslovens § 5, stk. 2, hvorefter skriftlig underretning om et tilsynsbesøg skal ske senest 14 dage, inden besøget gennemføres, jf. herved retssikkerhedslovens § 5, stk. 4. Dette skal ses i lyset af, at formålet med lovforslaget er at sikre forebyggelse af smitte med covid-19, og at dette formål ville forspildes, hvis kommunen som hovedregel skulle vente 14 dage på at foretage tilsyn. Det forudsættes på den baggrund, at der ofte vil være situationer, hvor forholdene tilsiger, at der kan gives en forudgående skriftlig underretning, som hovedregel vil kunne ske underretning ca. 48 timer inden tilsynsbesøgets gennemførelse, og at der vil

være tilfælde, hvor forholdene tilsiger, at kommunen foretager tilsynsbesøg uden forudgående varsel. Det vil være en konkret vurdering, hvornår situationen tilsiger, at der foretages tilsyn uden forudgående varsel, men som eksempel kan det være nødvendigt, hvis de ansatte ikke har adgang til sanitære forhold, eller hvis der er indkvarteret et væsentligt højere antal beboere, end der kvadratmetermæssigt er plads til.

I de situationer, hvor der kan gives forudgående underretning, skal denne gives til både de ansatte, der bor i den pågældende bolig, og til arbejdsgiveren, idet arbejdsgiveren også skal have mulighed for at deltage i besigtigelsen eller fx sende en repræsentant.

Det foreslås også, at politiet i fornødent omfang yder kommunen bistand til at opnå en i henhold til loven hjemlet adgang til en ejendom. Kommunen kan dermed få støtte fra politiet, hvis det er nødvendigt for at få adgang til boliger, stillet til rådighed af arbejdsgiver, for at kunne føre tilsyn efter stk. 1.

Det foreslås i § 7, stk. 3, at en arbejdsgiver, der stiller bolig til rådighed for sine ansatte, efter anmodning fra den relevante bopælskommune skal udlevere alle oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsyn efter stk. 1.

### Til § 8

Efter gældende ret har kommunalbestyrelsen ikke hjemmel til at udstede påbud om overholdelse af smitteforebyggende tiltag i boliger, stillet til rådighed af en arbejdsgiver.

Det foreslås i den nye § 8, stk. 1, at hvis kommunalbestyrelsen vurderer, at boligforholdene ikke er i overensstemmelse med kravene i § 2, kan kommunalbestyrelsen meddele arbejdsgiveren påbud om at bringe boligforholdene i overensstemmelse med kravene. Det foreslås, at kommunalbestyrelsen fastsætter en frist for gennemførelse af påbudet.

Med den foreslåede bestemmelse vil kommunalbestyrelsen få mulighed for at påbyde arbejdsgiver at få bragt boligforholdene for de ansatte, hvor arbejdsgiver har stillet en bolig til rådighed, i overensstemmelse med kravene i § 2, og påbuddet udstedes til arbejdsgiver, der har ansvaret for at sikre overholdelse af kravene. Kommunalbestyrelsen skal ud fra sagens omstændigheder vurdere om en mindre indgribende foranstaltning end påbud kan anvendes til at få bragt forholdene i overensstemmelse med kravene. Det må således i den enkelte situation afvejes, om der er mindre indgribende midler, der kan være tilstrækkeligt til at få bragt boligforholdene i orden.

Kommunalbestyrelsen kan påbyde overholdelse af samtlige af de i § 2, nævnte forhold. Det er ikke muligt at påbyde arbejdsgiver at opføre nybygninger eller tilbygninger til bade-, toilet- eller køkkenfaciliteter, og der må i disse tilfælde ske genhusning efter den foreslåede § 9. Det vil dog under omstændighederne være muligt at påbyde arbejdsgiver at opsætte en ekstra container eller skurvogn med bade-, toilet eller køkkenforhold, hvis dette kan gennemføres inden for rimelig tid og inden for rimelige omkostninger.

I vurderingen af om der skal udstedes påbud kan indgå om der er flere forhold, der ikke er overholdt, eller blot et enkelt. Det vil også være væsentligt, hvilke forhold, der ikke er overholdt, da afstandsmuligheden og mulighed for hygiejne er de mest smitteforebyggende.

Kommunalbestyrelsen skal fastsætte en rimelig frist for gennemførelse af påbuddet. Fristen skal fastsætte under hensyn til, at der skal være rimelig tid til at efterkomme påbuddet, og få gennemført de nødvendige ændringer, og under hensyn til lovens formål om at undgå smittespredning med covid-19.

Det foreslås i § 8, stk. 2, at hvis påbud efter stk. 1 ikke er efterkommet inden for den fastsatte frist kan kommunalbestyrelsen lade de påbudte tiltag udføre for arbejdsgivers regning.

Med den foreslåede bestemmelse får kommunalbestyrelsen mulighed for at gennemføre de påbudte tiltag for arbejdsgivers regning, hvis arbejdsgiveren ikke har udført de påbudte tiltag, der skal sikre overholdes af de i § 2, nævnte krav. Kommunalbestyrelsen må inddrive evt. kommunale udlæg fra arbejdsgiveren efter almindelige gældende ret.

Ved udstedelse af påbud skal kommunalbestyrelsen tage højde for, at denne lov kun gælder frem til 30. juni 2021. Det skal derfor i forbindelse med påbud vurderes om det vil være muligt og give mening at udstede et påbud om foranstaltninger, der skal ændres. Som eksempel vil det være usandsynligt, at det giver mening at udstede påbud den 28. juni 2021. Men det er op til kommunalbestyrelsen at vurdere i den enkelte sag.

#### Til § 9

Kommunalbestyrelserne har efter gældende ret ikke hjemmel til at kræve, at arbejdsgivere genhuser, deres ansatte, hvis påbud om overholdelse af smitteforebyggende tiltag ikke umiddelbart kan efterkommes.

Det foreslås med § 9, at hvis kommunalbestyrelsens påbud efter § 8 ikke umiddelbart kan efterkommes af arbejdsgiveren, og kommunalbestyrelsen vurderer det nødvendigt, kan kommunalbestyrelsen kræve, at det nødvendige ansatte fraflytter boligen, og arbejdsgiver skal stille en erstatningsbolig til rådighed for det nødvendige antal ansatte. Kommunalbestyrelsen fastsætter en frist for fraflytning.

Med bestemmelsen kan kommunalbestyrelsen kræve, at arbejdsgiver for egen regning genhuser det nødvendige antal ansatte, hvis det i forbindelse med tilsynet er fundet, at betingelserne i § 2, ikke er overholdt, og det udstedte påbud ikke umiddelbart kan efterkommes af arbejdsgiver.

Hvorvidt et påbud kan efterkommes umiddelbart må vurderes efter de pågældende omstændigheder. Det kan ud fra, hvor tidskrævende det vil være at opfylde påbuddet eller hvis det vil være uforholdsmæssigt omkostningsfuldt. Som eksempel vil manglende stregmarkeringer og opsætning af skilte hurtigt kunne gennemføres med relativt små omkostninger, hvorimod manglende toiletadgang ofte vil være vanskeligere at udbedre umiddelbart. Under omstændighederne vil det dog være muligt ved opsætning af en skurvogn eller

lignende. Det vil heller ikke umiddelbart kunne udbedres, hvis der bor dobbelt så mange personer i boligen, som der burde. I denne situation må der fx flyttes det antal ansatte beboere, der er nødvendigt for at kunne overholde afstandskravene. Det må i den enkelte situation vurderes, hvor mange af beboerne det er nødvendigt at flytte, for at kravene i § 2 kan overholdes.

Derudover skal kommunalbestyrelsen overveje proportionalitetshensyn og hensynet til lovens formål om at forebygge smittespredning af covid-19, samt at loven gælder frem til og med den 30. juni 2021.

Kommunalbestyrelsen fastsætter en frist for fraflytning. Fristen skal fastsættes ud fra en vurdering af den konkrete situation. Det skal dermed vurderes, hvor omfattende de påbudte tiltag er, og om det vil være muligt at gennemføre dem umiddelbart. Fristen skal ligeledes fastsættes i forhold til formålet med loven, om at forebygge smittespredning af covid-19. Det vil som udgangspunkt være nødvendigt med en hurtig fraflytning, da spredning af smitte sker inden for ganske kort tid.

Ved vurderingen af om der skal ske fraflytning, skal varigheden af genhusningen vurderes. Varigheden af genhusningen vil afhænge af, hvilke tiltag der er påbudt, og hvilken frist, der er fastsat for gennemførelsen. Det vil fx være nødvendigt med en længere genhusning, hvis den oprindelige bolig ikke indeholder rum eller har plads nok til antallet af beboere. Hvis dette ikke kan udbedres, vil arbejdsgiveren skulle sikre genhusning af de ansatte frem til den 1. juli 2021, hvor loven ophæves.

I vurderingen om krav om genhusning vil lovens virkningsperiode også skulle indgå. Det vil være op til kommunalbestyrelsen at vurdere den enkelte sag, men som eksempel vil de sandsynligvis ikke være holdbart at kræve genhusning den 28. juni 2021, når loven har virkning til og med den 30. juni 2021.

#### Til § 10

Det foreslås med § 10, at erstatningsboligen efter § 9, skal overholde kravene i den foreslåede § 2.

Med den foreslåede bestemmelse skal kravene i § 2 til bl.a. fysisk afstand og rengøring være overholdt i erstatningsboligen. Arbejdsgiver kan anvise de omfattede ansatte ophold på hotel eller lignende som erstatningsbolig. Men det er valgfrit for arbejdsgiver, hvilken type bolig der anvises til.

Det foreslås i § 10, stk. 2, at hvis der ikke er sket fraflytning inden den af kommunalbestyrelsen fastsatte frist, jf. § 9, kan kommunalbestyrelsen midlertidigt anvise en erstatningsbolig på arbejdsgivers regning. Som erstatningsbolig kan anvises ophold på hotel eller lignende. Kommunalbestyrelsens genhusning af de ansatte vil være midlertidig, og vare frem til de påbudte tiltag er udbedret, og de ansatte kan flytte tilbage til boligen eller arbejdsgiver har fundet anden passende bolig for de ansatte. Derudover vil genhusningsforpligtelsen ophøre, når loven ophæves den 1. juli 2021.

Kommunalbestyrelsen vil kunne anvise de samme midler-



tidige boliger, som arbejdsgiver, herunder hotel og lignende. Det er valgfrit for kommunalbestyrelsen, hvilken type bolig, der anvises til, men kommunalbestyrelsen skal vælge den mindst omkostningsfulde mulighed, da genhusningen gennemføres på arbejdsgivers regning. Kommunalbestyrelsen må inddrive evt. kommunale udlæg fra arbejdsgiveren efter almindelige gældende ret.

#### *Til § 11*

Det foreslås i § 11, at Arbejdstilsynets og kommunalbestyrelsens afgørelser efter loven ikke kan påklages til anden administrativ myndighed.

Med bestemmelsen vil det derfor ikke være muligt for arbejdsgiver at påklage et påbud fra Arbejdstilsynet til Arbejdsmiljøklagenævnet. Det vurderes mest hensigtsmæssigt ikke at give klagemulighed til Arbejdsmiljøklagenævnet, da der er tale om boligforhold og ikke arbejdsmiljø. I forhold til påbud fra kommunen, vil det ikke være muligt for arbejdsgivere at påklage udstedte påbud eller krav om genhusning til anden administrativ myndighed. Det vil heller ikke være muligt at påklage kommunens udgifter på arbejdsgivers vegne, hvis kommunen gennemfører påbud eller genhusning på arbejdsgivers regning, for anden administrativ myndighed.

Det betyder i praksis, at arbejdsgivere kan påklage Arbejdstilsynets afgørelser til Arbejdstilsynet, og arbejdsgivere kan påklage kommunens afgørelser til kommunen og ellers kan arbejdsgivere indbringe sagen for de almindelige domstole.

#### *Til § 12*

Det foreslås i § 12, stk. 1, at en arbejdsgiver, der undlader at efterkomme et påbud fra Arbejdstilsynet efter § 4, stk. 2, om at udarbejde en plan for, hvordan der sker forebyggelse af smitte med covid-19 blandt de indkvarterede ansatte, eller § 8 om at bringe boligforholdene i overensstemmelse med kravene i § 2, kan straffes med bøde.

En arbejdsgiver kan efter bestemmelsen alene blive pålagt straf i det omfang arbejdsgiveren ikke har efterkommet et påbud fra Arbejdstilsynet. Pligten til at udarbejde en plan efter § 3, stk. 1 og stk. 2, er således ikke direkte strafbelagt, og en bøde forudsætter, at Arbejdstilsynet har afgivet et påbud til virksomheden, og at dette påbud ikke efterkommes.

Med den foreslåede bestemmelse vil arbejdsgiveren kunne ifalde bødestraf, hvis arbejdsgiveren ikke efterkommer et af kommunalbestyrelsen udstedt påbud efter § 8.

I § 12, stk. 2, foreslås det, at en brugervirksomhed der undlader at underrette Arbejdstilsynet, jf. § 3, stk. 4, kan straffes med bøde.

I § 12, stk. 3, foreslås det, at der kan pålægges bødestraf over for arbejdsgivere, selvom overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom. Det er en betingelse for bødeansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan. Dette indebærer, at ansvaret for arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder ligestilles med

ansvaret for arbejdsgivere, der udgør selskaber m.v. (juridiske personer).

I den foreslåede § 12, stk. 4, fastsættes det, at der kan pålægges selskaber mv. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens kapitel 5.

Det forudsættes vejledende, at bødeniveauet ved strafudmålingen i sager om manglende efterkommelse af påbud i normalt tilfælde er 10.000 kr.

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

#### *Til § 13*

Det foreslås i § 13, at loven træder i kraft ved bekendtgørelsen i Lovtidende.

Det foreslås i § 13, stk. 2, at lovforslaget stadfæstes straks efter dets vedtagelse.

Ifølge grundlovens § 42, stk. 7, kan et lovforslag, som kan undergives folkeafstemning, i særdeles påtrængende tilfælde stadfæstes straks efter dets vedtagelse, når forslaget indeholder bestemmelse herom. I den forbindelse bemærkes, at det stigende behov for tiltag for at bremse udviklingen i covid-19 tilfælde gør det påkrævet, at lovforslaget træder i kraft hurtigst muligt.

Det forudsættes, at Arbejdstilsynets tilsyn efter § 4 og underretning af kommunerne først iværksættes 14 dage efter lovens ikrafttræden, således at arbejdsgiverne har en kortere periode til at indrette sig på de nye regler. I den mellemliggende periode vil Arbejdstilsynet og kommunerne alene vejlede om den nye lovgivning.

#### *Til § 14*

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

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

- 7) Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.
- 8) §§ 5 og 6 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v., for så vidt den pågældende lønmodtager opfylder betingelserne i § 1 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v.
- 9) Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v.

For at sikre, at der også kan stilles krav til og føres tilsyn med corona-sikre boligforhold, når en udstationerende virksomhed stiller bolig til rådighed for udstationerede lønmodtagere i Danmark, foreslås det i § 14, at der indsættes et nyt nr. 10 i udstationeringslovens § 5, hvorefter lov om forebyggelse af smitte med covid-19 når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte også finder anvendelse, når en virksomhed udstationerer en lønmodtager i Danmark, uanset hvilket lands ret der i øvrigt regulerer ansættelsesforholdet.

Dermed skal udstationerende virksomheder, som stiller bolig til rådighed for udstationerede lønmodtagere i forbindelse med levering af tjenesteydelser i Danmark, også opfylde de krav til boligens indretning og udarbejdelse af plan om smitteforebyggelse, som fremgår af denne lov.

#### *Til § 15*

Det foreslås i § 15, stk. 1 at loven ophæves den 1. juli 2021.

Det foreslås i § 15, stk. 2, at § 5, nr. 10, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v. som affattet ved denne lovs § 15 ophæves den 1. juli 2021.

Bestemmelserne indebærer, at de regler, der gennemføres med lovforslaget, automatisk ophæves, medmindre Folketinget forinden beslutter at forlænge reglernes gyldighedsperiode.

Med lovens ophævelse ophører igangværende sager om påbud og genhusning efter lovens §§ 4, 8, 9 og 10, stk. 2. Det betyder, at genhusninger maksimalt kan løbe frem til lovens ophævelse, og at udstedte påbud efter loven, der ikke er efterkommet ved lovens ophævelse, bortfalder.

#### *Til § 16*

Det foreslås i § 16, at loven ikke gælder for Færøerne og Grønland.

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