

Innkvartering av arbeidstakere

Når arbeidsgiver tilbyr innkvartering for sine arbeidstakere stilles det visse krav til boligen.

Krav til forsvarlig innkvartering

Loven stiller krav om at innkvarteringen skal være forsvarlig utformet, innredet og vedlikeholdt. Viktige momenter er blant annet størrelse, innredning og brannsikkerhet. Boligens standard skal også være i tråd med den teknologiske og sosiale samfunnsutviklingen.

Innkvarteringen skal ha tilfredsstillende ventilasjon og skal ikke ha sopp, råte, fuktskader eller lignende. Innkvartering i arbeidslokaler eller på arbeidsplassen aksepteres ikke. Innkvarteringen skal også være godkjent ifølge bygningslovgivningen.

Som hovedregel skal arbeidstaker ha:

- eget soverom med vindu som kan åpnes
- oppholdsrom med stoler, sofa og TV. Hvis soverommet er stort, vil kravet om areal til rekreasjon kunne være ivaretatt på soverommene. Dersom soverommet er lite, vil det være krav om separat oppholdsrom.
- tilgang på bad og toalett. Ett låsbart toalett og en låsbar dusj per 4-5 beboere.
- vaskerom for vaskemaskin og tørkemuligheter for klær.
- sted for oppbevaring og tilberedelse av mat
- garderobe eller skap til oppbevaring av tøy
- stor nok plass til matlaging og oppbevaring av matvarer, spiseplass, spisebord og stoler
- ren og ryddig innkvartering

Når arbeidsgiver skal ta stilling til om innkvarteringen holder mål, må han legge vekt på behovet for privatliv og verdighet i forhold til antall beboere, og muligheten for å holde boligen ren og ryddig.

Soverom

Soverom bør være plassert slik at brukerne blir minst mulig forstyrret og bør ikke ha gjennomgang til andre rom. Soverommet skal ha vindu som kan åpnes.

Som hovedregel skal arbeidstaker innkvarteres i enkeltrom. Dette gjelder særlig dersom arbeidstakeren skal bo på stedet i lengre perioder. Muligheten for tilstrekkelig hvile er viktig for å kunne restituere seg. Dette har direkte betydning for arbeidstakernes helse og sikkerhet på arbeidsplassen.

Hensynet til privatliv er i tillegg viktig. Hvile og privatliv er vanskelig å oppnå dersom man ikke har et sted man kan trekke seg tilbake til. Det er vanligvis ikke nok at arbeidstakere disponerer rommet alene deler av døgnet, for eksempel der arbeidstakerne arbeider på to skift, og den ene arbeidstakeren er på jobb mens den andre sover.

Dobbeltrom kan kun brukes hvis det er snakk om et kortvarig opphold. Rommet må da være stort nok og det skal være et tilstøtende oppholdsrom.

Unntak for sesongarbeidere innen jordbruk

For sesongarbeid innen jordbruk kan det innkvarteres inntil fire arbeidstakere på samme soverom. Unntaket gjelder der varigheten på innkvarteringen er inntil 10 uker og arbeidet er sesongarbeid.

Brannsikkerhet

Elektriske anlegg, brannvarslere og brannsløkkingsutstyr skal oppfylle gjeldende lovgivning. Det elektriske anlegget må være dimensjonert for antall beboere og bruken av elektronisk utstyr. Det må være rømningsveier og nødutganger. Når vindu ikke kan benyttes som rømningsvei, må det være to alternative rømningsveier fra hvilerom og soverom.

Husordensregler

Når flere arbeidstakere deler innkvartering, er det hensiktsmessig å ha husordensregler. Disse skal arbeidsgiver og arbeidstakerne som er innkvartert, utarbeide sammen.

Husordensreglene bør inneholde regler om:

- Renhold og ryddighet
- Tider for når det skal være ro
- Røyking
- Vasketider for klær
- Fordeling av oppgaver
- Adgang til å ha gjester
- Alkohol

Listen er ikke fullstendig og må tilpasses behovene i den enkelte innkvarteringen. Arbeidstilsynet kan etter en konkret vurdering gi pålegg om at det skal utarbeides husordensregler.

Når arbeidsgiver ikke eier boligen

Når arbeidsgiver leier en bolig og stiller denne til rådighet, eventuelt tilbyr eller organiserer innkvartering, må innkvarteringen oppfylle kravene.

Dersom arbeidsgiver bistår arbeidstaker med å skaffe innkvartering og leieforholdet er mellom utleier og arbeidstaker, må det vurderes konkret om innkvarteringen kan sies å bli stilt til rådighet av arbeidsgiver. Arbeidsgiver må ha en viss tilknytning til innkvarteringen eller utleier av denne.

Reglene gjelder ikke hvis arbeidsgiver kun formidler kontakt med én eller flere utleiere. Kravene gjelder uavhengig av om det er arbeidsgiver eller arbeidstaker som betaler for innkvarteringen.

Husleie

Arbeidstilsynet fører ikke tilsyn med størrelse på husleie. Unntaket er når dette følger av allmenngjøringsforskrifter.

Trekk i lønn for husleie kan ikke gjøres uten at det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale.

Arbeidstilsynets rett til å kontrollere innkvartering

Arbeidstilsynet skal til enhver tid ha uhindret adgang til ethvert sted som omfattes av loven. Dette inkluderer innkvartering når denne stilles til rådighet av arbeidsgiver.

Hvis arbeidsgiver er bundet av tariffavtale, kan det komme ytterligere krav til innkvarteringen - ut over lovens krav. Arbeidstilsynet fører ikke tilsyn etter tariffavtalene.

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at kravet til innkvartering er oppfylt og at innkvarteringen er fullt forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. I slike tilsyn samarbeider Arbeidstilsynet ofte med etater som brannvesenet og andre kommunale myndigheter.

Slik foregår tilsyn med innkvartering

Tilsyn kan være varslet på forhånd, eller uanmeldt. Dersom inspeksjonen ikke er varslet på forhånd, vil Arbeidstilsynet forsøke å kontakte arbeidsgiver per telefon fra innkvarteringsplassen.

Tilsynet gjennomføres ved en befaring av innkvarteringen. Under tilsynet vil Arbeidstilsynet ha samtaler med arbeidstakerne og om mulig med arbeidsgiver. Kontrollen gjennomføres uavhengig av om arbeidsgiver kan være til stede.

Slik følger vi opp tilsynet

Arbeidstilsynet vil alltid sende en tilsynsrapport til arbeidsgiveren etter tilsynet. Dersom det avdekkes ulovlige boforhold, vil Arbeidstilsynet normalt fatte vedtak som pålegger arbeidsgiver å rette opp de ulovlige boforholdene innen en oppgitt frist.

Dersom virksomheten ikke oppfyller pålegg om retting innen fristen, kan Arbeidstilsynet

1. ilegge tvangsmulkt
2. vedta å stanse bruken av innkvarteringen

Det kan også være aktuelt å kontakte huseier og informere om eventuelle mangler ved innkvarteringen etter tilsynet.

Dersom det er avdekket grove brudd på bestemmelsen om innkvartering, kan Arbeidstilsynet ilegge overtredelsesgebyr eller anmelde arbeidsgiver til politiet.

Dersom Arbeidstilsynet avdekker at innkvarteringen utgjør en overhengende fare for arbeidstakerne, kan Arbeidstilsynet stanse bruken av innkvarteringen.

Regelverk om innkvartering

[Arbeidsmiljøloven § 4-4 \(4\)](#)

[Arbeidsplassforskriften kap. 3](#)

[Arbeidsmiljøloven § 14-15 \(2\) bokstav c](#)
