

Indenrigs- og Boligministeriet
Holmens Kanal 22
1060 København K
E-mail: bm@cpr.dk
Kopi til: cpr@cpr.dk

WILDERS PLADS 8K
1403 KØBENHAVN K
TELEFON 3269 8888
MOBIL 91325719
MIKL@HUMANRIGHTS.DK
MENNESKERET.DK

DOK. NR. 21/01984-2

18. AUGUST 2021

HØRINGSSVAR OVER FORSLAG TIL ÆNDRINGSLOV AF LOV OM DET CENTRALE PERSONREGISTER

Indenrigs- og Boligministeriet har ved e-mail af 29. juni 2021 anmodet om Institut for Menneskerettigheders eventuelle bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af lov om Det Centrale Personregister (Kommunernes kontrol med bopælsregistreringen i CPR m.v.).

Med udkastet foreslås det blandt andet, at kommunerne uden samtykke kan pålægge en arbejdsgiver at oplyse om en nuværende eller tidligere ansats bopælsforhold, i det omfang sådanne oplysninger kan medvirke til at fastlægge den pågældendes bopælsforhold, og såfremt kommunen ikke på anden måde har kunne afklare personens bopælsforhold (forslag til § 10, stk. 4, i CPR-loven).

Behovet for at give kommunerne adgang til at afkræve oplysninger fra en persons arbejdsgiver skyldes et ønske fra kommunerne herom, da det forventes, at en arbejdsgiver ofte vil have kendskab til den ansattes reelle opholdsadresse (lovudkastets almindelige bemærkninger, punkt 3.1.3.3).

Instituttet finder, som det også anføres af ministeriet i lovudkastet, at en oplysningspligt til arbejdsgivere i sager vedrørende udenlandske arbejdstagere i kortevarende eller tidsbegrænsede ansættelsesforhold, f.eks. au-pairs eller sæsonarbejdere, kan bidrage til at afklare, om den udenlandske arbejdstager er udrejst af Danmark.

Det kan imidlertid efter instituttets opfattelse i mange tilfælde ikke uden videre forventes, at en arbejdsgiver har kendskab til den ansattes reelle opholdsadresse, idet det i de fleste tilfælde ikke vil have betydning for arbejdspladsen at have kendskab hertil. Derudover må det efter instituttets opfattelse forventes, at hvis en person har en anden opholdsadresse end den, der fremgår af CPR-registeret, så vil

personen antageligvis ikke dele den reelle opholdsadresse med sin arbejdsgiver, men i stedet oplyse den adresse, der fremgår af CPR-registeret. Hvis det er tilfældet, vil arbejdsgiveren ikke kunne bidrage til sagens oplysning.

Det må samtidig antages, at det kan have negativ indflydelse for en persons agtelse på arbejdspladsen, hvis kommunen retter henvendelse til arbejdsgiveren og oplyser, at kommunen er i tvivl om personens reelle opholdsadresse, idet en sådan henvendelse fra kommunen kan give anledning til overvejelser fra arbejdsgiveren om, hvorvidt den ansatte spekulerer i at opnå visse fordele ved en eventuel ukorrekt registrering i CPR-registeret.

En kommunes beslutning om at afkræve en arbejdsgiver oplysninger skal overholde et generelt forvaltningsretligt krav om proportionalitet, dvs. der skal sikres en balance mellem legitime kontrolhensyn på den ene side og beskyttelsen af den enkelte borgers privatliv og personlige integritet – og dermed retssikkerheden – på den anden side. Sådanne overvejelser gjorde sig også gældende, da det i 2000 blev fastlagt, hvilke kontrolmuligheder kommunerne skulle have for at håndtere forkerte adresseangivelser i CPR-registeret (lovudkastets almindelige bemærkninger, punkt 3.1.3.1).

Det yder efter instituttets opfattelse ikke i alle tilfælde en tilstrækkelig beskyttelse af den ansatte, at kommunen først skal have forsøgt på anden måde at afklare personens bopælsforhold, før kommunen kan rette henvendelse til vedkommendes nuværende eller tidligere arbejdsgiver, idet kravet for at rette henvendelse til en arbejdsgiver derudover alene er, at oplysninger om vedkommendes bopælsforhold kan medvirke til at fastlægge den pågældendes bopælsforhold.

Henset til den potentielle skadevirkning for den ansatte ved, at arbejdsgiveren bliver gjort opmærksom på, at kommunen undersøger pågældendes boligforhold, og det forhold, at det i mange tilfælde må forventes, at arbejdsgiveren ikke vil kunne bidrage yderligere til sagens oplysning, bør der fastsættes skærpede krav til, hvornår en kommune kan fastsætte en pligt for en arbejdsgiver til at afgive oplysninger om den ansattes bopælsforhold. Sådanne skærpede krav skal sikre, at kommunen alene retter henvendelse til nuværende eller tidligere arbejdsgivere i de sager, hvor kommunen har en begrundet forventning om, at arbejdsgiveren er i besiddelse af oplysninger, som enten kan fastlægge den pågældendes bopælsforhold, eller kan fastlægge, om personen må forventes at være udrejst af Danmark, hvilket f.eks. kan

være tilfældet ved visse former for kortevarende eller tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at der fastsættes skærpede krav til, hvornår kommunen kan pålægge nuværende eller tidligere arbejdsgivere at give oplysninger om en ansats bopælsforhold, f.eks. ved, at kommunen skal have en begrundet forventning om, at arbejdsgiveren kan være i besiddelse af relevante oplysninger.

Med venlig hilsen

Mikkel Lindberg Laursen

SPECIALKONSULENT