



Fremsat den 2. oktober 2024 af beskæftigelsesminister (Ane Halsboe-Jørgensen)

## Forslag

til

# Lov om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere m.v. og udlændingeloven

(Krav om fremvisning af legitimation og flere oplysningskrav i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT))

### § 1

I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 38 af 2. januar 2024, foretages følgende ændringer:

1. I § 7 a indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:

»Stk. 3. En udenlandsk virksomhed, der er anmeldelsespligtig efter stk. 1 eller 2, og som beskæftiger tredjelandsstatsborgere i den forbindelse, skal desuden uploade kopi af tjenesteydelsesaftalen samt ansættelseskontrakter og opholds- og arbejdstilladelser for de pågældende personer.«

Stk. 3-7 bliver herefter stk. 4-8.

2. I § 7 a, stk. 3, 4, 5 og 7, der bliver stk. 4, 5, 6 og 8, ændres »stk. 1 og 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6« til: »stk. 1-3 og regler fastsat i medfør af stk. 7«.

3. I § 7 d, stk. 1, ændres »stk. 1 og 2« til: »stk. 1-3«.

4. I § 7 e, stk. 2, ændres »§ 7 a, stk. 1 og 2, og regler fastsat i medfør af § 7 a, stk. 6« til: »§ 7 a, stk. 1-3 og regler fastsat i medfør af § 7 a, stk. 7«.

5. I § 7 e, stk. 2, indsættes som 2. pkt.:

»Tjenesteyderen skal sørge for, at enhver, der beskæftiges af virksomheden, kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet.«

6. I § 7 e, stk. 3, ændres »oplyse eget navn og« til: »fremvise gyldig legitimation og oplyse«, og »stk. 1 og 2« ændres til: »stk. 1-3«.

7. I § 7 f indsættes efter stk. 1 som nyt stykke:

»Stk. 2. Kan tjenesteyderen eller dennes ansatte ikke fremvise gyldig legitimation efter § 7 e, stk. 2 og 3, kan

Arbejdstilsynet påbyde virksomheden, at forholdet bringes i orden inden for en nærmere angivet frist.«

Stk. 2-5 bliver herefter stk. 3-6.

8. I § 7 f, stk. 3 og 4, der bliver stk. 4 og 5, ændres »stk. 2« til: »stk. 3«, i § 7 f, stk. 4, der bliver stk. 5, ændres »stk. 1« til: »stk. 1 og 2«, og i § 7 f, stk. 5, der bliver stk. 6, ændres »stk. 3« til: »stk. 4«.

9. I § 7 f, stk. 3, der bliver stk. 4, indsættes som 2. pkt.:

»Arbejdstilsynet kan tillige videregive oplysninger om virksomheder, der er givet et påbud efter stk. 2, til andre offentlige myndigheder.«

10. I § 10 a, stk. 1, nr. 1, ændres »§ 7 a, stk. 1 eller 2« til: »§ 7 a, stk. 1-3«.

11. I § 10 a, stk. 1, indsættes som nr. 4:

»4) Undlader at efterkomme påbud om fremvisning af legitimation efter § 7 f, stk. 2.«

12. I § 10 a, stk. 3, ændres »1-3« til: »1-4«.

13. § 11 affattes således:

»§ 11. Beskæftigelsesministeren fremsætter i folketingsåret 2025-2026 forslag om revision af loven.«

### § 2

I udlændingeloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1009 af 2. september 2024, foretages følgende ændring:

1. I § 44 a, stk. 19, indsættes som 4. pkt.:

»Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan i forbindelse med gennemførelse af kontrollen anmode

personer, der ved kontrollen vurderes at udføre arbejde i virksomheden, om at fremvise gyldig legitimation.«

### § 3

*Stk. 1.* Loven træder i kraft den 1. januar 2025, jf. dog stk. 2-5.

*Stk. 2.* § 1, nr. 1-4 og 10, træder i kraft den 1. januar 2026.

*Stk. 3.* Regler udstedt i medfør af § 7 a, stk. 6, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 38 af 2. januar 2024, forbliver i kraft, indtil de ophæves eller afløses af regler udstedt i medfør af § 7 a, stk. 7, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. denne lovs § 1, nr. 1.

*Stk. 4.* Regler udstedt i medfør af § 7 a, stk. 7, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 38 af 2. januar 2024, forbliver i kraft, indtil de ophæves

eller afløses af regler udstedt i medfør af § 7 a, stk. 8, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. denne lovs § 1, nr. 1.

*Stk. 5.* Regler udstedt i medfør af § 7 f, stk. 5, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 38 af 2. januar 2024, forbliver i kraft, indtil de ophæves eller afløses af regler udstedt i medfør af § 7 f, stk. 6, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. denne lovs § 1, nr. 7.

### § 4

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, men § 2 kan ved kongelig anordning helt eller delvis sættes i kraft for Færøerne og Grønland med de ændringer, som henholdsvis de færøske og de grønlandske forhold tilsiger.

## *Bemærkninger til lovforslaget*

### *Almindelige bemærkninger*

1. Indledning
2. Lovforslagets hovedpunkter
  - 2.1. Flere oplysninger i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) ved udstationering af tredjelandsstatsborgere
    - 2.1.1. Gældende ret
    - 2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 2.1.3. Den foreslåede ordning
  - 2.2. Forslag om fremvisning af gyldig legitimation efter anmodning fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med styrelsens kontrolbesøg
    - 2.2.1. Gældende ret
      - 2.2.1.1. Udgående udlændingekontrol (kontrol på udlændingområdet)
      - 2.2.1.2. Udlændinges oplysningspligt m.v.
      - 2.2.1.3. Tvangsindgreb (retssikkerhedsloven)
      - 2.2.1.4. Pligten til at medføre opholdskort m.m.
    - 2.2.2. Udlændinge- og Integrationsministeriets overvejelser
    - 2.2.3. Den foreslåede ordning
  - 2.3. Fremvisning af legitimation til Arbejdstilsynet
    - 2.3.1. Gældende ret
    - 2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 2.3.3. Den foreslåede ordning
  - 2.4. Forlængelse af revisionsbestemmelsen
    - 2.4.1. Gældende ret
    - 2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 2.4.3. Den foreslåede ordning
3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
5. Administrative konsekvenser for borgerne
6. Klimamæssige konsekvenser

7. Miljø- og naturmæssige konsekvenser
8. Forholdet til EU-retten
9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
10. Sammenfattende skema

## 1. Indledning

Lovforslaget udmønter dele af den politiske aftale fra den 23. maj 2024, som regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne) har indgået med Danmarksdemokraterne, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten, Radikale Venstre, Dansk Folkeparti og Alternativet, om en styrket indsats mod social dumping. Aftalens formål er at være med til at sikre, at et sikkert og sundt arbejdsmiljø og fair konkurrence skal være grundvilkår på det danske arbejdsmarked. Et arbejdsmarked med ordnede forhold, som kommer alle til gavn – både lønmodtagerne, arbejdsgiverne og samfundet som helhed.

Partierne bag aftalen noterer sig, at det i dag er hver otte-tende beskæftigede lønmodtager i Danmark, der er udenlandsk. Partierne bag aftalen vil med aftalen være med til at sikre, at arbejdet ikke foregår illegalt, og at der ikke foregår social dumping. I Danmark skal mennesker ikke arbejde under uacceptable forhold, som står i skarp kontrast til de forhold, der følger af den danske model.

Med aftalen styrkes indsatsen mod social dumping, bl.a. med en styrket indsats mod illegal arbejdskraft. Baggrunden er, at de internationale arbejdstagere, som har de dårligste vilkår og arbejdsforhold, desuden ofte opholder sig illegalt i Danmark. Der er således behov for at styrke det retlige værn mod anvendelsen af illegal arbejdskraft og forhindre, at udlændinge – uden fornøden opholds- og arbejdstilladelse eller i strid med en opholds- og arbejdstilladelse – arbejder til lavere lønninger og under uacceptable forhold.

Arbejdstilsynet har indsatser mod det illegale arbejdsmarked, der med dette lovforslag vil styrkes. Herudover deltager Styrelsen for International Rekruttering og Integration i fysiske tilsyn sammen med politiet, SKAT og Arbejdstilsynet. Styrelsen for International Rekruttering og Integration bistår politiet med fokus på, om de antrufne udlændinge har opholds- og arbejdstilladelse. Derudover foretager styrelsen selvstændige udgående kontrolaktioner med henblik på at kontrollere, om betingelserne for en meddelt opholds- og arbejdstilladelse er overholdt.

Med lovforslaget foreslås det, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med egne udgående kontrolbesøg på virksomheder skal kunne anmode personer, der vurderes at udføre arbejde i virksomheden, om at fremvise legitimation. Med lovforslaget får Styrelsen for International Rekruttering og Integration bedre mulighed for

at fastslå, om en person har en opholds- og arbejdstilladelse udstedt af styrelsen, og derved at kontrollere, at betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen er opfyldt. Hvis Styrelsen for International Rekruttering og Integration konstaterer, at en person arbejder i strid med en af styrelsen udstedt opholds- og arbejdstilladelse, vil styrelsen vurdere, om tilladelsen skal inddrages, og om udlændingen og/eller arbejdsgiveren skal politianmeldes.

Hvis en person ikke fremviser gyldig legitimation, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration efter omstændighederne underrette relevante myndigheder. Der henvises til pkt. 2.2.

Med lovforslaget foreslås det endvidere, at udenlandske tjenesteydere skal sørge for, at enhver, der beskæftiges af virksomheden, kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet, således at enhver, der udfører arbejde i Danmark, efter anmodning fra Arbejdstilsynet skal fremvise gyldig legitimation. Såfremt tjenesteyderen eller de ansatte ikke kan fremvise gyldig legitimation, kan Arbejdstilsynet påbyde virksomheden, at forholdet bringes i orden inden en frist. Manglende efterkommelse af påbuddet kan straffes med bøde.

Som et led i at styrke indsatsen mod brugen af illegal arbejdskraft er aftalepartierne endvidere enige om at give mulighed for flere oplysningskrav i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT). Med lovforslaget foreslås det således, at udenlandske tjenesteydere skal uploade kopi af tjenesteydelsesaftalen samt ansættelseskontrakter og opholds- og arbejdstilladelser ved anmeldelse i RUT, når der udstationeres tredjelandstatsborgere.

## 2. Lovforslagets hovedpunkter

### 2.1. Flere oplysninger i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) ved udstationering af tredjelandstatsborgere

#### 2.1.1. Gældende ret

Udenlandske tjenesteydere, der midlertidigt leverer tjenesteydelser i Danmark, er omfattet af anmeldelsespligten til RUT, jf. udstationeringslovens §§ 7 a - 7 f. Anmeldelsespligten gælder både virksomheder med ansatte og selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte i visse risikobrancher.

RUT har til formål at understøtte myndighedernes, herunder Arbejdstilsynets, politiets og skattemyndighedernes arbejde med at håndhæve de regler, der gælder for udenlandske

tjenesteydere og lønmodtagere, som udfører arbejde i Danmark. Registret er desuden et centralt redskab i arbejdsmarkedets parters arbejde med at sikre løn- og arbejdsvilkår via kollektive overenskomster for udenlandske lønmodtagere, som arbejder i Danmark.

Oplysningerne anvendes også til at udarbejde statistikker i forbindelse med overvågning af arbejdsmarkedet, ligesom ATP anvender oplysningerne i forbindelse med administrationen af Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede (AFU).

Erhvervsstyrelsen administrerer RUT og står dermed for vedligeholdelsen og den tekniske udvikling af registret.

Anmeldelsen til RUT skal ske senest samtidig med, at arbejdet igangsættes i Danmark. For hver tjenesteydelse skal der anmeldes en række oplysninger, herunder:

- 1) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
- 2) Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
- 3) Sted for levering af tjenesteydelsen.
- 4) Virksomhedens branchekode og oplysninger om eventuel momsregistrering i hjemlandet.
- 5) Oplysninger om lønmodtageren, herunder om socialsikringsforhold i hjemlandet.
- 6) Oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen, hvis hvervgiveren ikke er en privatperson.

Anmeldelsespligten gælder for udenlandske virksomheder, der udstationerer lønmodtagere til Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser efter udstationeringslovens § 7 a, stk. 1.

Herudover gælder anmeldelsespligten også for udenlandske virksomheder, der ved udførelse af arbejde i Danmark leverer tjenesteydelser, uden at betingelserne for udstationering er opfyldt, jf. udstationeringslovens § 7 a, stk. 2, hvilket f.eks. omfatter lønmodtagere, hvis tjenesteyderen ikke er reelt etableret i etableringslandet. Anmeldelseskravene efter stk. 2 er identiske med anmeldelseskravene efter stk. 1, og de to kategorier af lønmodtagere behandles ens i loven i øvrigt. Bestemmelsen blev indsat ved lov nr. 626 af 8. juni 2016, med henblik på at sikre, at myndighederne også har mulighed for at kontrollere, at udenlandske virksomheder, som ikke er udstationerende virksomheder i forbindelse med levering af tjenesteydelser til Danmark, overholder den danske lovgivning.

Anmeldelsespligten til RUT for virksomheder med ansatte gælder som udgangspunkt ved levering af tjenesteydelser inden for alle brancher, men der er dog visse undtagelser fra anmeldelsespligten, f.eks. for visse kortvarige udstationeringer, jf. udstationeringslovens § 7 b, stk. 1, og bekendtgørelse nr. 1517 af 16. december 2010 om undtagelser fra anmeldelsespligten til Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) (Kortvarige udstationeringer).

Manglende anmeldelse, anmeldelse af urigtige eller mangelfulde oplysninger eller anmeldelse, der ikke foretages retti-

digt, kan straffes med bøde, jf. udstationeringslovens § 10 a, stk. 1, nr. 1.

Det er forudsat i bemærkningerne til udstationeringslovens § 10 a, at bødeniveauet for udenlandske virksomheders manglende overholdelse af anmeldelsespligten til RUT er 10.000 kr. i normalt tilfælde, jf. Folketingstidende 2009-2010 tillæg A, L 157 som fremsat. Straffen fordobles til 20.000 kr. ved overtrædelser af grovere karakter, hvilket bl.a. omfatter gentagelsestilfælde, hvor en virksomhed, der tidligere er dømt for manglende RUT-anmeldelse, vender tilbage til Danmark eller skifter arbejdssted i Danmark uden at forlade landet og igen undlader at anmelde sig i RUT, jf. Folketingstidende 2014-2015 (1. samling) tillæg A, L 102 som fremsat.

Arbejdstilsynet har siden den 1. juni 2010 haft opgaven med at føre tilsyn med overholdelsen af anmeldelsespligten til RUT, herunder ved brug af bl.a. administrative bødeforelæg.

Anmeldelsespligten til RUT gælder både for virksomheder, der er etableret udenfor EU, og for virksomheder, der er etableret i EU, og som midlertidigt udstationerer tredjelandstatsborgere som led i leveringen af tjenesteydelser i Danmark.

Virksomheder etableret i EU kan gøre brug af retten til fri udveksling af tjenesteydelser, som er traktatfæstet i TEUF artikel 56 og suppleres af EU-Domstolens praksis på området.

Det er en konsekvens af reglerne om fri udveksling af tjenesteydelser, at en tjenesteyder, der er etableret i en medlemsstat, har ret til at udstationere sine ansatte i forbindelse med, at tjenesteyderen skal levere en tjenesteydelse i en anden medlemsstat, herunder Danmark, uden at der i den forbindelse kan stilles krav om opholds- og arbejdstilladelse. Adgangen for en tjenesteyder til at udstationere sine ansatte i forbindelse med levering af en tjenesteydelse gælder uanset de ansattes nationalitet.

En tredjelandstatsborger har således på baggrund af udstationering en ret til ophold og arbejde under udførelsen af en konkret opgave. Retten følger af den ret, som tredjelandstatsborgerens arbejdsgiver har til at levere tjenesteydelser i en anden medlemsstat. Retten til ophold og arbejde er dermed begrænset til leveringen af en tjenesteydelse i tilfælde, hvor den fri udveksling af tjenesteydelser udøves af en virksomhed etableret i EU.

Der gælder en række betingelser for retten til ophold og arbejde som udstationeret tredjelandstatsborger. Det kræves bl.a., at den ansatte tredjelandstatsborger er reelt udstationeret, dvs. at den pågældende er fast beskæftiget i en virksomhed, som er etableret i én medlemsstat og leverer tjenesteydelser i en anden medlemsstat. Det kræves også, at den pågældende – før udstationeringen – lovligt har opholdt sig i virksomhedens etableringsland og har ret til at arbejde dér, og at den pågældende opfylder reglerne om indrejse i det land, hvortil den pågældende udstationeres. I Danmark

skal den ansatte således opfylde udlændingelovens regler om indrejse, dvs. være visumfri, være meddelt visum til eller have opholdstilladelse i Danmark eller have en gyldig opholdstilladelse i et andet Schengenland og have mulighed for at vende tilbage til hjemlandet eller virksomhedens etableringsland efter udførelsen af arbejdet.

Reglerne om tredjelandstatsborgeres lovlige ophold i Danmark i forbindelse med, at de udfører opgaver som led i den fri udveksling af tjenesteydelser, findes i udlændingeloven og EU-opholdsbekendtgørelsen, jf. herved navnlig EU-opholdsbekendtgørelsens § 8, stk. 2.

I det omfang en tredjelandsborger udstationeres fra en virksomhed etableret udenfor EU, vil den ansatte skulle have arbejdstilladelse i Danmark efter reglerne i udlændingelovens kapitel 2. Det følger af udlændingelovens § 13, at udlændinge skal have arbejdstilladelse for at tage lønnet eller ulønnet beskæftigelse, for at udføre selvstændig erhvervsvirksomhed eller for mod eller uden vederlag at udføre tjenesteydelser her i landet. Dog er visse udlændinge fritaget for krav om arbejdstilladelse, jf. udlændingelovens § 14. En udlænding kan ligeledes være fritaget for arbejdstilladelse efter reglerne i udlændingebekendtgørelsens § 24.

Hvis en tredjelandstatsborger opholder sig ulovligt og/eller arbejder ulovligt i Danmark, kan Udlændingestyrelsen træffe afgørelse om administrativ udvisning samt meddele et indrejseforbud.

Afgørelser om administrativ udvisning truffet af Udlændingestyrelsen, kan påklages til Udlændingenævnet.

### 2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Regeringen arbejder for, at arbejde i Danmark foregår på danske løn- og arbejdsvilkår og inden for de regler, der gælder for EU's indre marked, herunder rammerne for den fri udveksling af tjenesteydelser. Den fri udveksling skal også være fair udveksling. Som det er beskrevet i pkt. 2.1.1 har tredjelandstatsborgere en ret til ophold og arbejde i Danmark, når den pågældende reelt er udstationeret i forbindelse med levering af en tjenesteydelse. Der ses imidlertid eksempler på omgåelse af udstationeringsreglerne, hvor personer rekrutteres fra tredjelande til et EU-land alene med henblik på via reglerne om fri udveksling af tjenesteydelser at tage arbejde i et andet EU-land, f.eks. Danmark.

Aftale om en styrket indsats mod social dumping indeholder bl.a. et initiativ om, at der skal indføres krav om flere oplysninger i RUT med henblik på at styrke myndighedernes indsats mod illegal arbejdskraft.

RUT indeholder som beskrevet i pkt. 2.1.1 en række oplysninger om de personer, der beskæftiges i Danmark som led i levering af tjenesteydelser. Det er imidlertid Beskæftigelsesministeriets vurdering, at registret med fordel kan suppleres med yderligere oplysninger ved udstationering af tredjelandstatsborgere med henblik på myndighedernes kontrol af, om disse udstationeringer sker inden for reglerne herom.

### 2.1.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der indføres et nyt krav om upload i RUT af tjenesteydelsesaftalen, ansættelseskontrakter og opholds- og arbejdstilladelser ved udstationering af tredjelandstatsborgere. Et sådant krav vil understøtte myndighedernes håndhævelse af reglerne om lovligt ophold i Danmark for udstationerede tredjelandstatsborgere.

Der foreslås et tilsvarende krav om upload af dokumenter for udenlandske virksomheder, der ved udførelse af arbejde i Danmark leverer tjenesteydelser uden at betingelserne for udstationering er opfyldt, i det omfang de allerede er omfattet af registreringsforpligtelsen i RUT. Hermed vil kravet f.eks. også omfatte lønmodtagere fra virksomheder, der ikke er reelt etableret i etableringslandet, og der vil fortsat gælde den samme regulering af denne kategori af lønmodtagere som foreslås for egentligt udstationerede lønmodtagere.

Tjenesteydelsesaftalen er den aftale, der indgås mellem tjenesteyder og den danske hvervgiver, og som danner grundlag for at en eller flere af tjenesteyders ansatte skal udstationeres til Danmark. Tjenesteydelsesaftalen vil kunne bidrage til myndighedernes vurdering af, om der er tale om en reel udstationering fra et andet EU-land til Danmark i forbindelse med levering af en tjenesteydelse, jf. nærmere pkt. 2.1.1 ovenfor.

Ansættelseskontrakten og opholds- og arbejdstilladelsen vil kunne bidrage til at belyse, hvem der er arbejdsgiver for den pågældende tredjelandstatsborger, og om den pågældende har den fornødne opholds- og arbejdstilladelse i det land, som han eller hun udstationeres fra. Et upload af ansættelseskontrakten vil kunne understøtte Arbejdstilsynets arbejde i de tilfælde, hvor der på tilsynet er problemer med at få afklaret hvem der er den ansvarlige arbejdsgiver efter arbejdsmiljøloven.

Det følger af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union ("arbejdsvilkårsdirektivet") artikel 4, at arbejdsgiveren skal underrette arbejdstagere om de væsentlige punkter i ansættelsesforholdet. Disse oplysninger skal meddeles skriftligt og inden for visse frister. Oplysningerne kan fremgå af ansættelseskontrakten eller andre dokumenter, der kan tjene som skriftligt bevis for lønmodtageren. Ved lovforslagets henvisning til ansættelseskontrakten forstås det eller de dokumenter, der tjener som bevis til at opfylde arbejdsgiverens pligt i henhold til de nationale regler, der gennemfører arbejdsvilkårsdirektivet.

Arbejdsgiver skal herudover opdatere ansættelseskontrakten med en række yderligere oplysninger, hvis arbejdstager udstationeres til en anden medlemsstat eller et tredjeland, jf. nærmere direktivets artikel 7. Det følger heraf, at arbejdstager bl.a. skal oplyses om, hvilket land vedkommende skal udstationeres til og varigheden af udstationeringen. Herudover skal der oplyses om, hvilken valuta lønnen udbetales i

og om eventuelle andre ydelser. Disse supplerende oplysninger kaldes i visse sammenhænge også for udstationeringsaftalen, og oplysningerne udgør en integreret del af den samlede ansættelseskontrakt. Derfor skal denne del af ansættelseskontrakten ligeledes uploades i RUT.

For så vidt angår udstationering af arbejdstagere fra virksomheder etableret i tredjelande, vil dokumenter, som indeholder de særlige forhold forbundet med udstationeringen, ligeledes anses for at være en del af ansættelseskontrakten, og der vil skulle ske upload af disse dokumenter som en del af den samlede ansættelseskontrakt.

Det bemærkes, at det forhold, at de relevante dokumenter er uploadet i RUT, ikke er ensbetydende med at der foreligger et reelt ansættelsesforhold, og der skal således altid foretages en konkret og individuel vurdering af sagen.

Det bemærkes herudover, at i det omfang en tredjelandstatsborger udstationeres fra en virksomhed beliggende uden for EU, vil kravet om upload af opholds- og arbejdstilladelse vedrøre den opholds- og arbejdstilladelse, der er udstedt af de danske myndigheder.

Ved møde med tredjelandstatsborgere ansat i en udenlandsk virksomhed, der ikke har uploadet tjenesteydelsesaftale, opholds- og arbejdstilladelse og ansættelseskontrakt i overensstemmelse med reglerne, underretter Arbejdstilsynet politiet. Arbejdstilsynet konstaterer alene, om der er sket upload; ægtheden eller gyldigheden af dokumenterne efterprøves ikke i den sammenhæng.

Det foreslås, at oplysningskravet håndhæves i forbindelse med Arbejdstilsynets almindelige tilsyn med manglende/mangelfuld registrering i RUT, jf. udstationeringslovens § 7 e-f og § 10 a, stk. 1, nr. 1. Arbejdstilsynet vil således kunne udstede påbud om upload af tjenesteydelsesaftalen, ansættelseskontrakter og opholds- og arbejdstilladelser i RUT ved udstationering af tredjelandstatsborgere. Efterkommes påbuddet ikke, vil Arbejdstilsynet underrette politiet herom.

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 10. kapitel.

## **2.2. Forslag om fremvisning af gyldig legitimation efter anmodning fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med styrelsens kontrolbesøg**

### **2.2.1. Gældende ret**

#### *2.2.1.1. Udgående udlændingekontrol (kontrol på udlændingeområdet)*

Det indgår som del af Styrelsen for International Rekrut-

tering og Integrations almindelige myndighedsudøvelse, at styrelsen skal føre kontrol med, at betingelserne for de opholds- og arbejdstilladelser, som styrelsen udsteder, overholdes. Dette indebærer bl.a., at styrelsen fører kontrol med, at udlændinge i tilknytning til en opholds- og arbejdstilladelse udstedt af Styrelsen for International Rekruttering og Integration ikke opholder sig og/eller arbejder ulovligt her i landet.

Hovedparten af Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolindsats i forhold til de af styrelsen udstedte opholds- og arbejdstilladelser gennemføres på baggrund af registersamkøring, hvor oplysninger fra styrelsens sagsbehandlingssystem samkøres med oplysninger fra bl.a. Det Centrale Personregister, Bygnings- og Boligregistret og indkomstregistret, jf. udlændingelovens § 44 a, stk. 10.

Herudover deltager Styrelsen for International Rekruttering og Integration bl.a. i udgående kontrol ved virksomhedsbesøg i samarbejde med Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen og politiet, primært i regi af den fælles myndighedsindsats for ordnede forhold (social dumping). Styrelsen for International Rekruttering og Integrations rolle under udgående kontrol i myndighedsamarbejdet er at bistå politiet med kontrol af, om en antruffen udlænding har lovligt ophold i Danmark og ret til at arbejde, og styrelsen vejleder om de rettigheder, som er knyttet til udlændingens opholdsgrundlag. Styrelsen for International Rekruttering og Integration deltager ved denne type kontrolbesøg kun i aktioner, hvor politiet deltager.

Ved lov nr. 2195 af 29. december 2020 om ændring af udlændingeloven (Formodningsafslag på erhvervsområdet og praktikantområdet, adgang for Styrelsen for International Rekruttering og Integration til at foretage selvstændige udgående kontrolaktioner, pålæg til virksomheder om at føre logbog, styrket kontrol via faste kontrolattachéer og adgang for Styrelsen for International Rekruttering og Integration til i kontroløjemed at indhente oplysninger fra SafeSeaNet), som trådte i kraft den 1. januar 2021, fik Styrelsen for International Rekruttering og Integration i udlændingelovens § 44 a, stk. 19, hjemmel til at foretage egne kontrolbesøg hos virksomheder. Bestemmelsen i udlændingelovens § 44 a, stk. 19, blev indført med henblik på at styrke Styrelsen for International Rekruttering og Integrations muligheder for at opdage misbrug med udstedte opholds- og arbejdstilladelser, idet eventuelle uoverensstemmelser mellem de oplysninger, som udlændingen og/eller virksomheden har indberettet til styrelsen, og de faktiske forhold ved kontrolbesøgene herved kan afdækkes.

Det følger af udlændingelovens § 44 a, stk. 19, 1. pkt., at Styrelsen for International Rekruttering og Integration, hvis det skønnes nødvendigt, til enhver tid mod behørig legitimation uden retskendelse har adgang til virksomheder, der har en udlænding ansat med en opholds- og arbejdstilladelse udstedt af styrelsen, med henblik på at kontrollere de oplysninger om udlændingens løn- og arbejdsforhold,

som er nødvendige til bedømmelse af, om betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen overholdes.

Af udlændingelovens § 44 a, stk. 19, 2. og 3. pkt., følger det, at adgangen til kontrol omfatter en virksomheds lokaler m.v. og arbejdssteder uden for virksomhedens lokaler. Kontrol kan dog ikke gennemføres på en ejendom, der tjener til tredjemands privatbolig eller fritidsbolig.

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations adgang til kontrol gælder den ejendom og de lokaler, hvori virksomheden drives, dvs. den erhvervsdrivendes forretnings-, fabriks-, kontor- og lagerlokaler samt arbejdssteder uden for virksomhedens lokaler. Det kan f.eks. være de steder, hvor et rengøringsfirma udfører rengøringsarbejde. Styrelsen for International Rekruttering og Integration har adgang til at foretage kontrol på de lokaliteter, hvor den ansatte (udlændingen) fysisk udfører arbejde (arbejdsstedet) for ved selvsyn at konstatere, om der er overensstemmelse mellem de oplysninger, som styrelsen har fået fra den ansatte, og den faktiske virkelighed ude på arbejdsstedet. Kontroladgangen omfatter tillige arbejdssteder, der er beliggende som en del af en privat bolig, hvis det er arbejdsdagernes faste arbejdssted. Det kan f.eks. være, hvis en cateringvirksomhed drives fra et køkken, der er beliggende i et privat hjem, når arbejdstageren har sit faste arbejdssted der. Det kan også være en frisørsalon eller en butik, der er indrettet i lokaler, der er en del af et privat hjem. Kontroladgangen omfatter dog ikke arbejdssteder, der er beliggende i ejendomme, der tjener til privatbolig eller fritidsbolig for en anden end udlændingen eller arbejdsgiveren (tredjemand).

Det fremgår af udlændingelovens § 44 a, stk. 21, at politiet om fornødent yder Styrelsen for International Rekruttering og Integration bistand til gennemførelse af kontrollen efter stk. 19.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan gennemføre udgående kontrol efter udlændingelovens § 44 a, stk. 19, når styrelsen konkret vurderer, at det er nødvendigt. Styrelsen kan således kontrollere udlændinge med opholdstilladelse udstedt af styrelsen med henblik på beskæftigelse (f.eks. efter positivlisten, positivlisten for faglærte eller beløbsordningen). Kontroladgangen omfatter bl.a. tilfælde, hvor Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med en udgående kontrolaktion sammen med politiet finder det nødvendigt selvstændigt at foretage yderligere kontrol af, om betingelserne for en udstedt opholds- og arbejdstilladelse er overholdt. Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan også benytte kontroladgangen f.eks. i forlængelse af, at styrelsen i forbindelse med en samkøring af registerdata finder oplysninger, der konkret giver anledning til yderligere kontrol, eller på baggrund af konkrete henvendelser fra andre myndigheder om virksomheden, eller hvis styrelsen som led i styrelsens almindelige sagsbehandling konkret finder anledning til at foretage vilkårskontrol.

Vurderingen af, om en udgående kontrol er nødvendig, fore-

tages under iagttagelse af det almindelige proportionalitetsprincip. Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal således overveje, om andre mindre indgribende kontrolforanstaltninger kan benyttes, ligesom styrelsens behov for adgang skal vejes op mod de gener, som indgrebet medfører for udlændingen og arbejdsgiveren.

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolbesøg er som udgangspunkt uvarslede, og styrelsen kan som led i kontrolbesøgene stille udlændingen og arbejdsgiveren spørgsmål om f.eks. udlændingens løn- og arbejdsforhold med henblik på at fastslå, om betingelserne for en opholds- og arbejdstilladelse overholdes. Det kan f.eks. være spørgsmål vedrørende arbejdsopgaver, arbejdstider og lønforhold m.v. Udlændingen og arbejdsgiveren vil have pligt til at besvare disse spørgsmål, jf. udlændingelovens § 40, stk. 1 og 3.

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations udgående kontrol administreres i overensstemmelse med lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter. Styrelsen for International Rekruttering og Integration anvender således kontrolbestemmelsen, når dette sker som led i en administrativ kontrol, og der ikke er nogen konkret mistanke om, at udlændingen eller den, der beskæftiger en udlænding, har begået et strafbart forhold.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration opretter på baggrund af de oplysninger, som fremkommer under en udgående kontrol, en sag med henblik på journalisering af oplysninger. Ligeledes vurderer Styrelsen for International Rekruttering og Integration i de konkrete tilfælde, hvorvidt der er grundlag for at påbegynde sagsbehandling med henblik på at vurdere, om opholds- og arbejdstilladelsen skal inddrages, og/eller om der er forhold, der skal politianmeldes. Det bemærkes, at hvis Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med et kontrolbesøg med rimelig grund mistænker, at der er begået et strafbart forhold, vil retsplejelovens bestemmelser om straffeprocessuelle tvangsindgreb skulle iagttages, jf. retssikkerhedslovens § 9, stk. 1, og Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil i så fald overdrage den nærmere undersøgelse af det eventuelt strafbare forhold til politiet.

#### *2.2.1.2. Udlændinges oplysningspligt m.v.*

Efter udlændingelovens § 40, stk. 1, 1. pkt., har en udlænding oplysningspligt over for udlændingemyndighederne, idet en udlænding skal meddele de oplysninger, som er nødvendige til bedømmelse af, om en opholdstilladelse kan gives, inddrages eller bortfalde, eller om udlændingen opholder sig eller arbejder lovligt her i landet. Andre personer, som skønnes at kunne bidrage med oplysninger til brug for sagens behandling, kan pålægges at meddele disse oplysninger, jf. herved udlændingelovens § 40, stk. 1, 4. pkt.

Endvidere har den, der beskæftiger eller har beskæftiget en udlænding, som har eller har haft opholds- og arbejdstil-



ladelse i Danmark efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-9 og 11-14, oplysningspligt over for udlændingemyndighederne, idet denne skal meddele Styrelsen for International Rekruttering og Integration de oplysninger, som er nødvendige til kontrol af, om betingelserne for arbejdstilladelsen er eller har været overholdt, jf. udlændingelovens § 40, stk. 3.

Manglende opfyldelse af oplysningspligten kan straffes med bøde eller under skærpende omstændigheder med fængsel i indtil 4 måneder, jf. udlændingelovens § 60, stk. 1. Endvidere følger det af udlændingelovens § 40, stk. 6, at udlændingemyndighederne kan kræve, at erklæring til oplysning i sager, der henhører under udlændingeloven, afgives på tro og love. Afgivelse af en falsk erklæring på tro og love kan straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år efter straffelovens § 161.

### 2.2.1.3. *Tvangsindgreb (retssikkerhedsloven)*

Ved lov nr. 442 af 9. juni 2004 om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter, jf. lovbekendtgørelse nr. 1121 af 12. november 2019 (herefter retssikkerhedsloven), er der gennemført en samlet regulering af en række spørgsmål, som vedrører tilfælde, hvor en forvaltningsmyndighed har mulighed for uden for strafferetsplejen at foretage visse former for tvangsindgreb uden forudgående retskendelse.

Loven indeholder bl.a. generelle regler om den fremgangsmåde, som forvaltningsmyndighederne skal følge ved gennemførelsen af et tvangsindgreb, der er omfattet af loven (kapitel 2).

Det følger således af § 2, at tvangsindgreb kun må anvendes, hvis mindre indgribende foranstaltninger ikke er tilstrækkelige, og hvis indgrebet står i rimeligt forhold til formålet med indgrebet. Efter § 3 finder forvaltningslovens regler om bl.a. inhabilitet, partsaktindsigt, begrundelse og klagevejledning m.v. anvendelse ved beslutninger om iværksættelse af tvangsindgreb. Efter § 4 er der pligt til under visse omstændigheder at gøre notat om indholdet af oplysninger, som en myndighed modtager i en sag om iværksættelse af et tvangsindgreb.

Herudover følger det af § 5, at parten forud for gennemførelsen af en beslutning om iværksættelse af et tvangsindgreb skal underrettes om beslutningen. Bestemmelsen fastsætter en række krav til underretningen, herunder at underretningen skal ske skriftligt senest 14 dage inden, at tvangsindgrebet gennemføres.

Kravet om forudgående underretning kan fraviges helt eller delvist i en række tilfælde. Det gælder, hvis øjemedet med tvangsindgrebets gennemførelse ville forspildes, hvis forudgående underretning skulle gives (§ 5, stk. 4, nr. 1), hvis hensynet til parten selv taler for det, eller partens rettigheder findes at burde vige for afgørende hensyn til andre private eller offentlige interesser (§ 5, stk. 4, nr. 2), hvis det er nødvendigt af hensyn til rigets udenrigspolitiske eller udenrigsøkonomiske interesser, herunder forholdet til EU (§ 5, stk.

4, nr. 3), hvis øjeblikkelig gennemførelse af tvangsindgrebet efter forholdets særlige karakter er påkrævet (§ 5, stk. 4, nr. 4), eller hvis forudgående underretning viser sig umulig eller er uforholdsmæssig vanskelig (§ 5, stk. 4, nr. 5). Hvis en beslutning om iværksættelse af tvangsindgreb gennemføres uden forudgående underretning, skal beslutningen samtidig med gennemførelsen af indgrebet meddeles parten skriftligt.

Efter § 6 må tvangsindgreb, der foretages uden for myndighedernes embedssteder, som udgangspunkt kun foretages mod forevisning af legitimation, og efter § 7 skal tvangsindgrebet foretages så skånsomt, som omstændighederne tillader det.

Efter § 8 skal myndigheden udfærdige rapport om udførelsen af indgrebet, hvis myndigheden under gennemførelsen af et tvangsindgreb finder, at den, som indgrebet er rettet imod, har tilsidesat regler i lovgivningen m.v. Rapporten skal snarest muligt udleveres til vedkommende. Hvis myndigheden ikke finder, at den, som indgrebet er rettet imod, har tilsidesat regler i lovgivningen m.v., skal myndigheden efter stk. 2 udfærdige og udlevere en rapport om udførelsen af indgrebet, hvis en part fremsætter begæring om det.

Retssikkerhedsloven indeholder endvidere regler om forholdet til strafferetsplejen ved gennemførelsen af tvangsindgreb omfattet af loven (kapitel 3).

Det følger således af § 9 bl.a., at hvis en enkeltperson eller juridisk person med rimelig grund mistænkes for at have begået en strafbar lovovertrædelse, kan tvangsindgreb over for den mistænkte med henblik på at tilvejebringe oplysninger om det eller de forhold, som mistanken omfatter, alene gennemføres efter reglerne i retsplejeloven om strafferetsplejen. Det gælder dog ikke, hvis tvangsindgrebet gennemføres med henblik på at tilvejebringe oplysninger til brug for behandlingen af andre spørgsmål end fastsættelse af straf.

Loven indeholder endelig en bestemmelse om retten til ikke at inkriminere sig selv, jf. § 10. Bestemmelsen indebærer bl.a., at hvis der er konkret mistanke om, at en enkeltperson eller juridisk person har begået en lovovertrædelse, der kan medføre straf, gælder bestemmelser i lovgivningen m.v. om pligt til at meddele oplysninger til myndigheden ikke i forhold til den mistænkte, medmindre det kan udelukkes, at de oplysninger, som søges tilvejebragt, kan have betydning for bedømmelsen af den formodede lovovertrædelse. En myndighed skal vejlede den mistænkte om, at vedkommende ikke har pligt til at meddele oplysninger, som kan have betydning for bedømmelsen af den formodede lovovertrædelse, jf. lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter § 10, stk. 3.

### 2.2.1.4. *Pligten til at medføre opholdskort mm.*

Efter udlændingelovens § 39, stk. 1, skal en udlænding ved indrejse, under ophold her i landet og ved udrejse herfra være i besiddelse af pas eller andet dokument, der efter udlændinge- og integrationsministerens bestemmelse kan god-

kendes som rejsselegitimation. Efter § 39, stk. 3, 1. pkt., skal passet eller rejsselegitimationen ved ind- og udrejse forevises for paskontrollen og under ophold her i landet på begæring forevises for offentlige myndigheder.

Det følger af § 32, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 552 af 27. maj 2024 om udlændinges adgang her til landet (udlændingebekendtgørelsen), at en udlænding, der er fyldt 18 år, og som ikke er statsborger i et andet nordisk land eller et land, der er tilsluttet Den Europæiske Union eller er omfattet af aftalen om Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde, eller Schweiz, under ophold her i landet til stadighed skal medføre dokumentation for sin danske opholdstilladelse.

Dokumentation for opholdstilladelse gives i form af et opholdskort (et plastikkort i kreditkortformat), hvoraf bl.a. gyldighedsperioden fremgår, og hvorvidt den pågældende har ret til at arbejde.

Af udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 2, fremgår det, at en udlænding, der er omfattet af stk. 1, til brug for udstedelsen af opholdskort med biometriske kendetegn inden for den frist, der er fastsat af Udlændingestyrelsen eller Styrelsen for International Rekruttering og Integration, skal henvende sig til Udlændingestyrelsen eller Styrelsen for International Rekruttering og Integration for at få optaget biometriske kendetegn.

Af udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 3, fremgår det, at en udlænding, der er omfattet af stk. 1, til brug for udstedelsen af opholdskort med biometriske kendetegn, skal oplyse Udlændingestyrelsen eller Styrelsen for International Rekruttering og Integration om sin adresse i Danmark inden for den frist, der er fastsat af Udlændingestyrelsen eller Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Er der ikke udstedt bevis for dansk opholdstilladelse til en udlænding, der er omfattet af stk. 1, skal udlændingen under ophold her i landet til stadighed medføre sit pas eller anden rejsselegitimation. Er udlændingens rejsselegitimation afleveret til Udlændingestyrelsen, Styrelsen for International Rekruttering og Integration eller politiet, skal udlændingen i stedet medføre dokumentation herfor. Dette følger af udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 4.

Er der ikke udstedt bevis for dansk opholdstilladelse til en udlænding, der er omfattet af stk. 1, og er udlændingen ikke i besiddelse af pas eller anden rejsselegitimation, skal udlændingen under sit ophold her i landet til stadighed medføre dokumentation for sit lovlige ophold her i landet, såfremt Udlændingestyrelsen, Styrelsen for International Rekruttering og Integration eller politiet har udstedt sådan dokumentation. Dette følger af udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 5.

Af udlændingebekendtgørelsens § 33, stk. 1, følger det, at en udlænding, der ikke er statsborger i et andet nordisk land eller et land, der er tilsluttet Den Europæiske Union eller er omfattet af aftalen om Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde, eller Schweiz, og som har opholdstilladelse

udstedt af et andet Schengenland, under ophold her i landet til stadighed skal medbringe sin opholdstilladelse og sit pas eller anden rejsselegitimation, jf. dog stk. 3. Det følger af udlændingebekendtgørelsens § 33, stk. 1, sidste pkt., at § 32, stk. 4, 2. pkt., finder tilsvarende anvendelse.

Efter udlændingebekendtgørelsens § 33, stk. 2, skal en udlænding, der har visum til ophold af mere end 90 dages varighed med gyldighed begrænset til et andet Schengenland (langtidsvisum), og som i medfør af Schengenkonventionens artikel 21 har ret til at indrejse og opholde sig her i landet i indtil 90 dage inden for en periode på 180 dage, under ophold her i landet til stadighed medføre sit visum og sit pas eller anden rejsselegitimation, jf. dog stk. 3. § 32, stk. 4, 2. pkt., finder tilsvarende anvendelse.

Det følger af udlændingebekendtgørelsens § 33, stk. 3, at en udlænding, der har opholdstilladelse eller tilbagerejsetilladelse udstedt af et andet Schengenland, eller som har visum til ophold af mere end 90 dages varighed begrænset til et andet Schengenland (langtidsvisum), uanset bestemmelserne i stk. 1 og 2 har ret til uden ugrundet ophold at rejse gennem Danmark, selv om den pågældende ikke er i besiddelse af pas eller anden rejsselegitimation.

Overtrædelse af udlændingebekendtgørelsens §§ 32 og 33 straffes med bøde, jf. udlændingebekendtgørelsens § 40.

## 2.2.2. Udlændinge- og Integrationsministeriets overvejelser

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolbesøg i medfør af udlændingelovens § 44 a, stk. 19, kan alene foretages i virksomheder, der har udlændinge ansat med en opholds- og arbejdstilladelse udstedt af styrelsen, ligesom det alene er de udlændinge, som styrelsen har meddelt opholds- og arbejdstilladelse, der kan være genstand for kontrollen. På besøgene kontrollerer Styrelsen for International Rekruttering og Integration, om betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen overholdes, bl.a. ved at stille spørgsmål til udlændingen og arbejdsgiveren om løn- og arbejdsforhold.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration har i dag kun hjemmel til på egne kontrolbesøg at kontrollere de udlændinge, som styrelsen har meddelt en opholds- og arbejdstilladelse. Styrelsen har således ikke hjemmel til at kontrollere andre personer under kontrolbesøget. Hvis styrelsen antræffer andre personer, som vurderes at udføre arbejde i virksomheden, kan styrelsen ikke i dag anmode den pågældende om legitimation med henblik på at identificere, om det er en udlænding med opholds- og arbejdstilladelse udstedt af styrelsen, og om den pågældende arbejder i overensstemmelse med sin opholds- og arbejdstilladelse.

## 2.2.3. Den foreslåede ordning

Aftale om en styrket indsats mod social dumping indeholder bl.a. et initiativ om, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration, i forbindelse med udgående kontrolbe-

søg i virksomheder, får mulighed for at kræve, at antrufne medarbejdere identificerer sig.

Det foreslås, at initiativet udmøntes ved, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med egne udgående kontrolbesøg skal kunne anmode de personer, der vurderes at udføre beskæftigelse i en virksomhed, om at fremvise gyldig legitimation.

Det foreslås således, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med deres kontrolbesøg efter udlændingelovens § 44 a, stk. 19, skal kunne anmode personer, der vurderes at udføre beskæftigelse i virksomheden under styrelsens kontrolbesøg, om at fremvise gyldig legitimation. Der henvises til den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 44 a, stk. 19, 4. pkt.

Det vil bero på styrelsens konkrete vurdering på baggrund af observationer under et kontrolbesøg, hvilke personer det vil være relevant for SIRI at anmode om at legitimere sig.

Gyldig legitimation kan f.eks. foreligge i form af pas, kørekort eller sundhedskort. For udenlandske arbejdstagere kan også visum, ID-kort eller opholdskort udgøre gyldig legitimation, forudsat, at de er udstedt af en offentlig myndighed, og at Styrelsen for International Rekruttering og Integration vurderer dokumenterne egnede som legitimation.

Den foreslåede bestemmelse vil give Styrelsen for International Rekruttering og Integration bedre mulighed for at fastslå, om en person har en opholds- og arbejdstilladelse udstedt af styrelsen, og derved at kontrollere, at betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen er opfyldt, og om der f.eks. er udlændinge, der arbejder på virksomheden på baggrund af en opholds- og arbejdstilladelse udstedt med henblik på at arbejde for en anden virksomhed.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil efter omstændighederne skulle verificere oplysninger, som fremkommer under et kontrolbesøg ved søgning i udlændingeregistrene med henblik på at kontrollere, at tredjelandsstatsborgere arbejder lovligt.

Hvis Styrelsen for International Rekruttering og Integration konstaterer, at en person arbejder i strid med en af styrelsens udstedt opholds- og arbejdstilladelse, vil styrelsen vurdere, om tilladelsen skal inddrages, og om udlændinge og/eller arbejdsgiveren skal politianmeldes. Hvis styrelsen får mistanke om, at der arbejdes uden fornøden arbejdstilladelse, f.eks. i strid med reglerne for udstationering, eller i strid med en opholdstilladelse udstedt efter regler, der administreres af andre myndigheder, vil styrelsen underrette relevante myndigheder og vil generelt vejlede udlænding og arbejdsgiver om reglerne for arbejdstilladelse i Danmark.

Hvis en person ikke fremviser gyldig legitimation, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration efter omstændighederne underrette relevante myndigheder, f.eks. Arbejdstilsynet eller politiet.

Der ændres ikke med den foreslåede bestemmelse på de regler, der i øvrigt gælder for Styrelsen for International Rekruttering og Integrations udførelse af kontrolbesøgene efter udlændingelovens § 44 a, stk. 19. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil således fortsat skulle udføre kontrolbesøgene i overensstemmelse med lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter og forbuddet mod selvinkriminering. Adgangen til at anmode om forevisning af legitimation vil dermed alene ske som led i en administrativ kontrol, hvor der ikke er nogen konkret mistanke om, at udlændingen, eller den der beskæftiger en udlænding, har begået et strafbart forhold. Hvis Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med et kontrolbesøg med rimelig grund mistænker, at der er begået et strafbart forhold, vil retsplejelovens bestemmelser om straffeprocessuelle tvangsindgreb skulle iagttages, jf. retssikkerhedslovens § 9, stk. 1.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil som i dag skulle oprette en sag med henblik på journalisering af oplysninger, som fremkommer under en udgående kontrol. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil også som i dag i de konkrete tilfælde skulle vurdere, hvorvidt der er grundlag for at påbegynde sagsbehandling, herunder med henblik på at vurdere, om opholds- og arbejdstilladelsen skal inddrages, og/eller om der er forhold, der skal politianmeldes.

## 2.3. Fremvisning af legitimation til Arbejdstilsynet

### 2.3.1. Gældende ret

Det fremgår af udstationeringslovens § 7 e, stk. 3, at enhver, der udfører arbejde i Danmark, efter anmodning fra Arbejdstilsynet skal oplyse eget navn og navnet på den virksomhed, den pågældende udfører arbejde for, til brug for Arbejdstilsynets tilsyn med udenlandske virksomheders overholdelse af anmeldelsespligten efter § 7 a, stk. 1.

Efter udstationeringslovens § 7 f, stk. 1, kan Arbejdstilsynet, såfremt en virksomhed har undladt at foretage anmeldelse efter § 7 a, påbyde virksomheden, at anmeldelse sker straks.

Efter udlændingelovens § 39, stk. 1, skal en udlænding ved indrejse, under ophold her i landet og ved udrejse herfra være i besiddelse af pas eller andet dokument, der efter udlændinge- og integrationsministerens bestemmelse kan godkendes som rejsellegitimation. Efter § 39, stk. 3, 1. pkt., skal passet eller rejsellegitimationen under ophold her i landet på begæring forevises for offentlige myndigheder.

I Danmark er der ikke lovgivning om, at udenlandske tjenesteydere skal sørge for, at personer, der beskæftiges af virksomheden kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet.

### 2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

I forbindelse med Arbejdstilsynets kontrol med anmeldelsespligten til RUT føres der bl.a. kontrol med, om der er

foretaget korrekt anmeldelse af identiteten af lønmodtagere, som virksomheden udstationerer, og udstationeringsperiodens varighed, jf. § 7 a, stk. 1, nr. 6.

Det er Arbejdstilsynets erfaring, at der kan være vanskeligheder forbundet med at fastslå, om et navn, der oplyses mundtligt, er det samme som det, der er registreret i RUT, hvis ikke man har mulighed for at se navnet på skrift.

Der er derfor behov for at understøtte kontrollen med, om de anmeldte oplysninger til RUT er korrekte.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at et effektivt legitimationskrav bedst fremmes ved, at den udenlandske tjenesteyder pålægges at sørge for, at personer som beskæftiges af virksomheden kan fremvise gyldig legitimation. Tjenesteyderen er i forvejen ansvarssubjekt i forhold til en række forpligtelser over for myndighederne og kan i sin rolle som arbejdsgiver sørge for, at gyldig legitimation forefindes hos de beskæftigede. Det er dog fortsat den ansatte selv, der skal være i besiddelse af legitimationen.

Aftale om en styrket indsats mod social dumping indeholder således bl.a. et initiativ om, at arbejdsgivere skal sørge for, at de ansatte efter anmodning fra Arbejdstilsynet fremviser identifikationspapirer.

### 2.3.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at initiativet udmøntes ved at indføre et krav i udstationeringsloven om, at udenlandske tjenesteydere skal sørge for, at enhver der beskæftiges af virksomheden kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet. Kravet omfatter også tjenesteyderen selv, herunder hvor denne er selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte. Der foreslås således ikke et generelt krav til alle arbejdsgivere om at sikre, at de beskæftigede i virksomheden kan fremvise gyldig legitimation. Det vil alene være en pligt for udenlandske tjenesteydere, der udstationerer beskæftigede til Danmark omfattet af udstationeringslovens anmeldelsespligter.

Dog vil pligten for de beskæftigede om at fremvise legitimation være et mere generelt krav. Som det fremgår af forslaget, vil Arbejdstilsynet i forbindelse med tilsyn kunne anmode om gyldig legitimation for at kontrollere, om den pågældende er anmeldt i RUT. I den forbindelse vil Arbejdstilsynet kunne anmode enhver, der udfører arbejde i Danmark om legitimation, dvs. også personer, der viser sig ikke at være omfattet af anmeldelseskravet i RUT.

Gyldig legitimation kan f.eks. foreligge i form af pas, kørekort eller sundhedskort. For udenlandske lønmodtagere kan også visum, ID-kort eller opholdskort være mulige former for gyldig legitimation, forudsat, at de er udstedt af en offentlig myndighed, og at Arbejdstilsynet vurderer dokumenterne egnede som legitimation.

Hvis Arbejdstilsynet møder udenlandsk arbejdskraft i forbindelse med tilsyn, vil den tilsynsførende kunne efterspørge gyldig legitimation for at kontrollere, om den pågældende

er anmeldt i RUT. Viser legitimationen, at vedkommende er tredjelandstatsborger, vil Arbejdstilsynet kunne finde arbejdstilladelsen i RUT, jf. lovforslagets hovedformål. Hvis Arbejdstilsynet ikke kan finde arbejdstilladelsen i RUT, eller er der tvivl om arbejdstilladelsens gyldighed eller ægthed, kan dette indgå i Arbejdstilsynets vurdering af, om politiet bør underrettes i forhold til eventuel kontrol af arbejdstilladelser.

Kan tjenesteyderen eller de ansatte ikke fremvise gyldig legitimation, kan Arbejdstilsynet påbyde virksomheden, at forholdet bringes i orden inden en frist. Manglende efterkommelse af påbuddet kan straffes med bøde. Dette omfatter dog alene udenlandske tjenesteydere omfattet af anmeldelsespligt efter udstationeringsloven, jf. nærmere ovenfor.

Det bemærkes herudover, at hvis den ansatte ikke fremviser legitimation efter anmodning fra Arbejdstilsynet, vil den ansatte ikke kunne modtage påbud eller straffes med bøde i medfør af de foreslåede bestemmelser om ændring af udstationeringsloven, da de foreslåede bestemmelser herom er målrettet virksomheden og ikke den ansatte selv.

## 2.4. Forlængelse af revisionsbestemmelsen

### 2.4.1. Gældende ret

I den gældende lov om udstationering af lønmodtagere m.v., er der indsat en revisionsbestemmelse i lovens § 11. Efter denne bestemmelse skulle der senest den 1. januar 2024 fremsættes forslag til revision af loven. Der har imidlertid ved en fejl ikke inden for denne frist været fremsat et lovforslag til revision af loven eller en forlængelse af fristen, f.eks. i forbindelse med den seneste ændring af udstationeringsloven, jf. lov nr. 159 af 31. januar 2022.

### 2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Udstationeringsloven indeholder i §§ 5 og 6 en henvisning til de regler, der indeholder rettigheder om arbejdsvilkår inden for bl.a. arbejdsmiljø, ligebehandling, arbejdstid og ferie. Lønvilkår, herunder mindsteløn, er ikke reguleret ved lov, men er alene reguleret ved kollektive overenskomster og individuelle aftaler. I Danmark benyttes systemet med almenlydige kollektive aftaler ikke.

Forud for implementeringen af udstationeringsdirektivet i 1999 blev det drøftet med arbejdsmarkedets parter, om der ved lov skulle fastsættes en mindsteløn. Der var enighed om ikke at anvende muligheden for at fastsætte regler om mindsteløn på daværende tidspunkt. Revisionsbestemmelsen i § 11 blev indsat, så man på baggrund af senere erfaringer kunne få lejlighed til at genoverveje muligheden.

Revisionsbestemmelsen er blevet forlænget i henholdsvis 2002, 2005, 2008, 2011, 2016 og 2020 efter drøftelse med arbejdsmarkedets parter, hvor der var enighed om, at det fortsat ikke var aktuelt at lovgive om mindsteløn, men at der ikke var behov for at ophæve revisionsbestemmelsen. DA og FH er i 2024 på ny blevet hørt om bestemmelsen og

behovet for lovgivning om mindsteløn. DA og FH har i den forbindelse tilkendegivet, at revisionsbestemmelsen kan forlænges igen.

#### 2.4.3. Den foreslåede ordning

Der findes ikke på nuværende tidspunkt grundlag for at ophæve revisionsbestemmelsen, hvorfor det i lovforslagets § 1, nr. 13, foreslås, at revisionsbestemmelsen i udstationeringslovens § 11 forlænges til folketingsåret 2025-2026.

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

Lovforslaget indebærer negative økonomiske konsekvenser i form af merudgifter i Erhvervsstyrelsen, Styrelsen for International Rekruttering og Integration samt Arbejdstilsynet. Der er med aftalen afsat i alt 5,1 mio. kr. i 2024 og 7,4 mio. kr. årligt derefter. Udgifterne er fordelt med 5,0 mio. kr. årligt i Styrelsen for International Rekruttering og Integration, 0,1 mio. kr. årligt i Erhvervsstyrelsen og 2,3 mio. kr. i Arbejdstilsynet fra 2025 og frem. Lovforslaget vurderes at medføre begrænsede merudgifter for politiet, som kan håndteres inden for politiets eksisterende økonomiske rammer. Forslaget vurderes herudover ikke at have øvrige økonomiske konsekvenser for det offentlige.

Ved udarbejdelsen af lovforslaget har de syv principper for digitaliseringsklar lovgivning været overvejet.

Den foreslåede ændring af udstationeringsloven om upload af opholds- og arbejdstilladelse, ansættelseskontrakt og tjenesteydelsesaftale i RUT ved udstationering af tredjelandsstatsborgere er udformet i overensstemmelse med princip nr. 2 om digital kommunikation, princip nr. 3 om at muliggøre hel eller delvis sagsbehandling og princip nr. 7 om at forebygge snyd og fejl. De øvrige principper for digitaliseringsklar lovgivning vurderes ikke relevante for denne del af lovforslaget.

Forslaget vurderes herudover ikke at have øvrige implementeringskonsekvenser for det offentlige.

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

Lovforslaget indeholder krav om, at virksomheder, der vil udstationere tredjelandsstatsborgere til Danmark, skal uploade ansættelseskontrakter, opholdstilladelser og tjenesteydelsesaftaler for de beskæftigede personer i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT). Herudover skal personer der udfører arbejde i en virksomhed, fremvise gyldig legitimation, hvis Arbejdstilsynet eller Styrelsen for International Rekruttering og Integration anmoder om det. Endelig foreslås det, at virksomheder, der har udstationeret ansatte til Danmark, skal sørge for at de ansatte kan fremvise gyldig legitimation.

Forslaget vurderes at medføre begrænsende administrative konsekvenser for udenlandske virksomheder, som fremover

skal uploade ansættelseskontrakter mv. i RUT. Forslaget har ingen konsekvenser for danske virksomheder.

### 5. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for borgerne.

### 6. Klimamæssige konsekvenser

Forslaget vurderes ikke at have klimamæssige konsekvenser.

### 7. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Forslaget vurderes ikke at have miljø- og naturmæssige konsekvenser.

### 8. Forholdet til EU-retten

De foreslåede ændringer af udstationeringsloven vurderes at være i overensstemmelse med artikel 56 om fri udveksling af tjenesteydelser og udstationeringsdirektivet (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 med senere ændringer) og det tilhørende 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) artikel 9, stk. 2, eftersom forslagene forfølger legitime formål mht. at kontrollere at tredjelandsstatsborgere er lovligt udstationerede og ikke går videre end nødvendigt.

Den foreslåede ændring af udlændingeloven om fremvisning af identifikationspapirer efter anmodning fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med kontrolbesøg vurderes ikke at indebære EU-retlige aspekter i forhold til EU-reglerne om fri bevægelighed og forbudet mod systematisk kontrol. Det forhold, at udlændinge omfattet af disse regler også vil kunne blive anmodet om at fremvise legitimation i forbindelse med Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolbesøg efter udlændingelovens § 44 a, stk. 19, udgør ikke systematisk kontrol af retten til ophold, men en kontrol, hvor alle beskæftigede på en arbejdsplads, herunder danske statsborgere, anmodes om at fremvise legitimation med henblik på at identificere udlændinge, som måtte arbejde i strid med en meddelt opholds- og arbejdstilladelse.

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

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 14. juni 2024 til den 22. august 2024 (69 dage) været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Advokatrådet, Advokatsamfundet, Akademikerne, Amnesty International, Arbejdsmiljørådet, AMPRO Paraplyorganisationen for arbejdsmiljøprofessionelle, Bedsteforældre for Asyl, Beskæftigelsesrådet, Business Danmark, Bygge-, Anlægs- og Trækartellet, Centralorganisationernes Fællesud-

valg, Danes Worldwide, Danmarks Biblioteksforening, Danmarks Frie Fagforening, Danmarks Rejsebureau Forening, Danmarks Restauranter & Caf er, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Byggeri, Dansk Erhverv, Dansk Flygtningehjælp, Dansk Flygtningehjælp Ungdom (DFUNK), Dansk Socialrådgiverforening, Danske Advokater, Danske Havne, Danske Kirkers R d, Danske Rederier, Danske Regioner, Danske Shipping- og Havnevirksomheder (tidligere Danmarks Skibsm glersforening), Danske Universiteter, Den Almindelige Danske Lægeforening, Den danske Europabev gelse, Den Danske Helsinki-Komité for Menneskerettigheder, Den Katolske Kirke i Danmark, Det Faglige Hus, Det Kriminalpræventive R d, DI (Dansk Industri), DIGNITY – Dansk Institut Mod Tortur, Dommerforeningen, Dommerfuldmægtigforeningen, EU-ROFISH, European Communications Office (ECO), European Environment Agency, European Investment Bank, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Fagligt Fælles Forbund (3F), Fagligt Fælles Forbund - Privat Service, Hotel og Restauration (3F PSHR), Finans Danmark (Tidligere Finansrådet), Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Flygtningenævnet, Folkehøjskolernes Forening i Danmark, Foreningen af Udl ndingeretsadvokater, Forhandlingsfællesskabet, Frie Funktionærer, FSR-Danske Revisorer, Færøernes Landsstyre, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, GLS-A, HK/Danmark, HK/Kommu-

nal, HK/Privat, HORESTA, Håndværksrådet, Indvandrermedicinsk klinik, Odense Universitetshospital, Indvandrer-rådgivningen, Institut for Menneskerettigheder, International Community/Erhverv Aarhus, International Council for the Exploration of the Sea (ICES), International Organization for Migration (IOM), ITD Arbejdsgiver, Kirkens Integrationstjeneste, KL, Knud Vilby (på vegne af Fredsfonden), Kooperationen (Den kooperative arbejdsgiver- og interesseorganisation i Danmark), Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Kvindernes Internationale Liga for Fred og Frihed (Kvindefredsligaen), Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Kommunale Velf rdschefer, Københavns Byret, Landbrug & Fødevarer, Landsforeningen Adoption & Samfund, Landsforeningen af Forsvarsadvokater, Landsorganisation af kvindekrisecentre (LOKK), Landsforeningen KRIM, Lederne, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Mellemfolkeligt Samvirke, Mino Danmark, Naalakkersuisut (Grønlands Selvstyre), Odense Universitetshospital, Plums Fond for fred, økologi og b redydighed (tidl. Fredsfonden), Politiforbundet i Danmark, PROSA – Forbundet af It-professionelle, PRO-Vest, Præsidenten for Vestre Landsret, Præsidenten for  stre Landsret, Refugees Welcome, Retspolitisk Forening, Rigsadvokaten, Rigspolitiet, Røde Kors, SIRI, SOS Racisme, SMVdanmark, Udlændingenævnet,  ldresagen og  gteskab uden grænser.

## 10. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Forslaget indebærer samlede udgifter på 5,1 mio. kr. i 2024 og 7,4 mio. kr. �rligt derefter, jf. ”Aftale om en styrket indsats mod social dumping”. Udgifterne er fordelt med 5,0 mio. kr. �rligt fra 2024 i Styrelsen for International Rekruttering og Integration, 0,1 mio. kr. �rligt fra 2024 i Erhvervsstyrelsen og 2,3 mio. kr. �rligt fra 2025 i Arbejdstilsynet. Lovforslaget vurderes at medføre begrænsede merudgifter for politiet, som kan håndteres inden for politiets eksisterende økonomiske rammer.
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Forslaget indebærer behov for it-underst�telse, som finansieres inden for de afsatte midler, jf. ovenfor.
Økonomiske kon-	Ingen	Ingen

sekvenser for erhvervslivet m.v.		
Administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.	Ingen	Forslaget har begrænsede administrative konsekvenser for udenlandske virksomheder, som udstationerer tredjelandsborgere i Danmark. Forslaget har ingen konsekvenser for danske virksomheder.
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	<p>De foreslåede ændringer af udstationeringsloven vurderes at være i overensstemmelse med artikel 56 om fri udveksling af tjenesteydelser og udstationeringsdirektivet (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 med senere ændringer) og det tilhørende 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) artikel 9, stk. 2, eftersom forslagene forfølger legitime formål mht. at kontrollere at tredjelandsstatsborgere er lovligt udstationerede og ikke går videre end nødvendigt.</p> <p>Forslaget om fremvisning af identifikationspapirer efter anmodning fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med kontrolbesøg, vurderes ikke at indebære EU-retlige aspekter i forhold til EU-reglerne om fri bevægelighed og forbuddet mod systematisk kontrol.</p>	
Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering (der i relevant omfang også gælder ved implementering af ikke-erhvervsrettet EU-regulering) (sæt X)	Ja	Nej  X

*Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser*

*Til § 1*

Til nr. 1

Det fremgår af udstationeringslovens § 7 a, at en udenlandsk virksomhed, der udstationerer lønmodtagere til Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser, skal anmelde en række oplysninger til Erhvervsstyrelsen, herunder:

- 1) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
- 2) Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
- 3) Sted for levering af tjenesteydelsen.
- 4) Kontaktperson for virksomheden, for virksomheder med ansatte. Kontaktpersonen skal udpeges af virksomheden blandt de personer, der arbejder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelsen.
- 5) Virksomhedens branchekode og oplysninger om eventuel momsregistrering i hjemlandet.
- 6) Identiteten af lønmodtagere, som virksomheden udstationerer, og udstationeringsperiodens varighed.
- 7) Oplysninger om socialsikringsforhold for de lønmodtagere, der er anmeldt oplysninger om efter nr. 6.

- 8) Oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen, hvis hvervgiveren ikke er en privatperson.

For en nærmere beskrivelse af gældende ret henvises til pkt. 2.1.1 i de almindelige bemærkninger til lovforslaget.

Det foreslås med et nyt *stk. 3* i § 7 a, at en udenlandsk virksomhed, der er anmeldelsespligtig efter stk. 1 eller 2 og som beskæftiger tredjelandstatsborgere i den forbindelse, desuden skal uploade kopi af tjenesteydelsesaftalen samt ansættelseskontrakter og opholds- og arbejdstilladelser for de pågældende personer.

Den foreslåede ændring indebærer, at virksomheden skal uploade en kopi af den aftale, som er indgået mellem tjenesteyderen og dennes hvervgiver i Danmark. Derudover skal virksomheden for de udstationerede tredjelandstatsborgere, som anmeldes til RUT efter § 7 a, stk. 1, nr. 6, og stk. 2, nr. 6, uploade ansættelseskontrakter og gyldige opholds- og arbejdstilladelser fra det EU-land, som virksomheden udstationerer den pågældende lønmodtager fra.

Offentlige myndigheder med adgang til RUT vil have adgang til de pågældende dokumenter og vil kunne bruge dem i det omfang, det er relevant for deres myndighedsudøvelse. Der vil imidlertid ikke være adgang til dokumenterne for arbejdsmarkedets parter eller offentligheden i øvrigt.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1.1 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 2

Det følger af udstationeringslovens § 7 a, stk. 3, der med forslaget bliver stk. 4, at anmeldelse efter stk. 1 og 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6 skal ske efter lov om fremgangsmåden ved anmeldelse m.v. af visse oplysninger hos Erhvervsstyrelsen.

Det følger af udstationeringslovens § 7 a, stk. 4, der med forslaget bliver stk. 5, at oplysninger, der er anmeldt efter stk. 1 og 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6, alene kan anvendes til

- 1) danske myndigheders kontrol af, om virksomheder overholder lovgivningen i forbindelse med arbejde i Danmark,
- 2) danske myndigheders kontrol af overholdelse af betingelserne for at udstationere til Danmark,
- 3) sagsbehandling i Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede og
- 4) statistik om udenlandske virksomheder og udstationerede lønmodtagere.

Det følger af udstationeringslovens § 7 a, stk. 5, der med forslaget bliver stk. 6, at oplysningerne efter stk. 1 og 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6 skal anmeldes, senest samtidig med at leveringen af tjenesteydelsen i Danmark påbegyndes.

Det følger af udstationeringslovens § 7 a, stk. 7, der med forslaget bliver stk. 8, at Erhvervsstyrelsen kan fastsætte regler om anmeldelse af oplysninger efter stk. 1 og 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6, herunder om, hvilke forhold anmeldere kan eller skal registrere i styrelsens it-system, og brugen af dette system.

Det foreslås i § 7 a, *stk. 3, 4, 5* og 7, der bliver stk. 4, 5, 6 og 8, at henvisningen til stk. 1 og 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6, ændres til at henviser til stk. 1-3 og til stk. 7.

Den foreslåede ændring af stk. 3 vil medføre, at de nye anmeldelseskrav i form af uploading af en række dokumenter også skal ske efter lov om fremgangsmåden ved anmeldelse m.v. af visse oplysninger hos Erhvervsstyrelsen.

Den foreslåede ændring af stk. 4 vil medføre, at der vil gælde samme regler for anvendelse af oplysninger som uploades i forbindelse med anmeldelsen, som gælder for den øvrige del af anmeldelsen efter stk. 1, jf. forslag til krav om uploading af visse dokumenter i et nyt § 7 a, stk. 3, i udstationeringsloven.

Den foreslåede ændring af stk. 5 vil medføre, at kravet om, at der skal ske anmeldelse senest samtidig med at leveringen af tjenesteydelsen i Danmark påbegyndes, ikke alene gælder anmeldelse efter stk. 1 og 2, men også omfatter den del af anmeldelsen, som foreslås i et nyt § 7 a, stk. 3 om uploading af visse dokumenter. Forslaget medfører også, at kravet i § 7 a, stk. 5, 2. pkt., om at ændringer vedrørende oplysningerne skal anmeldes senest førstkommande hverdag efter ændringen, også vil omfatte krav om fornyet uploading af dokumenter, hvis der sker ændringer i disse.

Den foreslåede ændring af stk. 7 vil medføre, at Erhvervsstyrelsens hjemmel til at fastsætte regler om anmeldelse af oplysninger også vil omfatte forslaget om uploading af visse dokumenter i forbindelse med anmeldelsen efter den foreslåede nye § 7 a, stk. 3, i udstationeringsloven.

Forslaget om at ændre henvisningen i stk. 3, 4, 5 og 7, så der henvises til stk. 7 og ikke til stk. 6, er en konsekvensændring som følge af indsættelse af et nyt stykke i § 7 a, hvorefter stk. 6 bliver til stk. 7.

Det bemærkes, at der har været en lovteknisk fejl i indarbejdelsen af § 1, nr. 17 i lov nr. 1939 af 15. december 2020 i den gældende lovbekendtgørelse for udstationeringsloven. Derfor henviser lovforslaget til ”stk. 1 og 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6”, som vedtaget i lov nr. 1939 i 2020, og ikke til ”stk. 1, 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6”, som affattet i lovbekendtgørelse nr. 38 af 2. januar 2024.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 3

Det følger af udstationeringslovens § 7 d, stk. 1, at tjenesteyderen har pligt til, senest samtidig med at levering af tjene-



steydelsen påbegyndes, at give dokumentation til hvervgiver for, at anmeldelse er foretaget, jf. § 7 a, stk. 1 og 2, hvis tjenesteydelsen angår bygge- og anlægsvirksomhed eller landbrug, skovbrug og gartneri.

Det foreslås i § 7 d, stk. 1, at ændre henvisningen til stk. 1 og 2 til at henvise til stk. 1-3.

Den foreslåede ændring vil medføre, at den dokumentationspligt tjenesteyder har overfor hvervgiver ikke blot omfatter de gældende anmeldelseskrav efter udstationeringslovens § 7 a, stk. 1 og 2, men også vil omfatte de nye anmeldelseskrav i form af uploading af visse dokumenter, jf. forslag til ny § 7 a, stk. 3, i udstationeringsloven.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 4

Det følger af udstationeringslovens § 7 e, stk. 2, at enhver tjenesteyder, der er pålagt anmeldelsespligt efter denne lov eller regler fastsat i medfør heraf, og dennes kontaktperson, jf. § 7 a, stk. 1, nr. 4, eller § 7 a, stk. 2, nr. 4, efter anmodning skal give Arbejdstilsynet oplysninger, der kan tjene til at identificere virksomheden, udstationerede lønmodtagere og arbejdssted, jf. § 7 a, stk. 1 og 2, og regler fastsat i medfør af § 7 a, stk. 6.

Det foreslås i § 7 e, stk. 2, at ændre henvisningen til § 7 a, stk. 1 og 2, og regler fastsat i medfør af § 7 a, stk. 6, til at henvise til § 7 a, stk. 1-3, og til § 7 a, stk. 7.

Formålet med ændringen er at opdatere henvisningen til anmeldelsesforpligtelsen i § 7 a, stk. 1 og 2, da denne anmeldelsespligt udvides med en forpligtelse til at uploade visse dokumenter i forbindelse med anmeldelsen, jf. forslag til ny § 7 a, stk. 3, i udstationeringsloven.

Den foreslåede ændring vil medføre, at tjenesteyderens oplysningspligt overfor Arbejdstilsynet også vil omfatte oplysninger som kan tjene til at identificere virksomheden, udstationerede lønmodtagere og arbejdssted, jf. krav om uploading af visse dokumenter i forbindelse med anmeldelsen efter den foreslåede nye § 7 a, stk. 3, i udstationeringsloven.

Forslaget om at henvisningen til § 7 a, stk. 6, ændres, så der henvises til § 7 a, stk. 7, er en konsekvensændring som følge af indsættelse af et nyt stykke i § 7 a, hvorefter stk. 6 bliver til stk. 7.

Det bemærkes, at der har været en lovteknisk fejl i indarbejdelsen af § 1, nr. 26 i lov nr. 1939 af 15. december 2020 i den gældende lovebekendtgørelse for udstationeringsloven. Derfor henviser lovforslaget til ”§ 7 a, stk. 1 og 2, og regler fastsat i medfør af § 7 a, stk. 6”, som vedtaget i lov nr. 1939 i 2020, og ikke til ”§ 7 a, stk. 1, 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6”, som affattet i lovebekendtgørelse nr. 38 af 2. januar 2024.

Til nr. 5

Det fremgår af udstationeringslovens § 7 e, stk. 3, at enhver, der udfører arbejde i Danmark, efter anmodning fra Arbejdstilsynet skal oplyse eget navn og navnet på den virksomhed, den pågældende udfører arbejde for, til brug for Arbejdstilsynets tilsyn med udenlandske virksomheders overholdelse af anmeldelsespligten efter § 7 a, stk. 1 og 2.

Det følger af udstationeringslovens § 7 e, stk. 2, at enhver tjenesteyder, der er pålagt anmeldelsespligt efter denne lov eller regler fastsat i medfør heraf, og dennes kontaktperson, jf. § 7 a, stk. 1, nr. 4, eller § 7 a, stk. 2, nr. 4, efter anmodning skal give Arbejdstilsynet oplysninger, der kan tjene til at identificere virksomheden, udstationerede lønmodtagere og arbejdssted, jf. § 7 a, stk. 1 og 2, og regler fastsat i medfør af § 7 a, stk. 6.

I Danmark er der ikke lovgivning om, at udenlandske tjenesteydere skal sørge for, at personer, der beskæftiges af virksomheden, kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet.

Det foreslås med et nyt § 7 e, stk. 2, 2. pkt., at tjenesteyderen skal sørge for, at enhver, der beskæftiges af virksomheden, kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet.

Den foreslåede nye bestemmelse i § 7 e, stk. 2, vil medføre, at tjenesteyderen skal sørge for, at alle lønmodtagere, der beskæftiges af tjenesteyderen i forbindelse med den pågældende tjenesteydelse, skal kunne fremvise gyldig legitimation på anmodning fra Arbejdstilsynet. Bestemmelsen indebærer også, at tjenesteyderen selv, såfremt han eller hun er beskæftiget i medfør af den pågældende tjenesteydelsesaftale, på samme måde kan fremvise gyldig legitimation.

Kravet omfatter således også selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte. Kravet om, at enhver, der udfører arbejde i Danmark, skal kunne oplyse navnet på den virksomhed, den pågældende udfører arbejde for, ændres ikke.

Tjenesteyderen kan i forhold til egne ansatte pålægge disse at være i besiddelse af gyldig legitimation under udførelsen af arbejdet efter de almindelige principper om udøvelse af ledelsesretten. Det er således et almindeligt ansættelsesretligt princip, at en ansat inden for de for ansættelsesforholdet fastlagte rammer i medfør af ledelsesretten er forpligtet til at følge de anvisninger, som arbejdsgiver udstikker, og at det kan have konsekvenser i relation til ansættelsesforholdet, hvis anvisningerne ikke efterleves.

Gyldig legitimation kan f.eks. foreligge i form af pas udstedt i Danmark eller i udlandet, kørekort eller sygesikringsbevis. For udenlandske lønmodtagere kan også visum, ID-kort eller opholdskort være mulige former for legitimation. Det bemærkes, at de nævnte former for gyldig legitimation skal være udstedt af en offentlig myndighed.

Hvis Arbejdstilsynet møder udenlandsk arbejdskraft i forbindelse med tilsyn, vil den tilsynsførende kunne efterspørge gyldig legitimation for at kontrollere, om den pågældende er anmeldt i RUT. Viser legitimationen, at vedkommende

er tredjelandstatsborger, vil Arbejdstilsynet kunne finde arbejdstilladelsen i RUT. Hvis Arbejdstilsynet ikke kan finde arbejdstilladelsen i RUT, eller er der tvivl om arbejdstilladelsens gyldighed eller ægthed, kan dette indgå i Arbejdstilsynets vurdering af, om politiet bør underrettes i forhold til eventuel kontrol af arbejdstilladelser

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 6

Det fremgår af den gældende § 7 e, stk. 3, at enhver, der udfører arbejde i Danmark, efter anmodning fra Arbejdstilsynet skal oplyse eget navn og navnet på den virksomhed, den pågældende udfører arbejde for, til brug for Arbejdstilsynets tilsyn med udenlandske virksomheders overholdelse af anmeldelsespligten efter § 7 a, stk. 1 og 2.

Det foreslås at ændre § 7 e, stk. 3, så kravet om at oplyse eget navn ændres til krav om at fremvise gyldig legitimation.

Den foresåede ændring indebærer, at enhver, der udfører arbejde i Danmark skal fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet efter anmodning herom til brug for Arbejdstilsynets tilsyn med udenlandske virksomheders overholdelse af anmeldelsespligten efter § 7 a, stk. 1 og 2.

Den foreslåede ændring indebærer herudover, at den pågældende ikke blot skal oplyse eget navn, men skal fremvise gyldig legitimation som dokumentation herfor.

Gyldig legitimation kan f.eks. foreligge i form af pas, kørekort eller sundhedskort. For udenlandske lønmodtagere kan også visum, ID-kort eller opholdskort være mulige former for gyldig legitimation, forudsat, at de er udstedt af en offentlig myndighed, og at Arbejdstilsynet vurderer dokumenterne egnede som legitimation.

Kan den pågældende ikke fremvise gyldig legitimation, vil Arbejdstilsynet kunne udstede påbud til den pågældende selv, jf. den foreslåede § 7 f, stk. 2, hvis denne er selvstændigt erhvervsdrivende, eller til den udenlandske virksomhed, såfremt der er tale om en ansat.

Det følger herudover af forslaget, at bestemmelsen udvides til at omfatte kontrol af anmeldelsespligten efter § 7 a, stk. 1-3 og ikke alene stk. 1 og 2.

Formålet med ændringen er at opdatere henvisningen til anmeldelsesforpligtelsen i § 7 a, stk. 1 og 2, da denne anmeldelsespligt udvides med en forpligtelse til at uploade visse dokumenter i forbindelse med anmeldelsen, jf. forslag til ny § 7 a, stk. 3, i udstationeringsloven.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1 og 2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 7

Efter udstationeringslovens § 7 f, stk. 1, kan Arbejdstilsynet, såfremt en virksomhed har undladt at foretage anmeldelse efter § 7 a, påbyde virksomheden, at anmeldelse sker straks.

I Danmark er der ikke lovgivning om, at udenlandske tjenesteydere skal sørge for, at personer, der beskæftiges af virksomheden, kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet, og Arbejdstilsynet har således heller ikke efter gældende ret mulighed for at udstede påbud herom.

Det foreslås at indsætte et nyt stykke i § 7 f, stk. 2, som fastsætter, at såfremt tjenesteyderen eller dennes ansatte ikke kan fremvise gyldig legitimation efter § 7 e, stk. 2 og 3, kan Arbejdstilsynet påbyde virksomheden, at forholdet bringes i orden inden for en nærmere angivet frist.

Den foreslåede ændring indebærer, at såfremt Arbejdstilsynet under tilsynsbesøg møder beskæftigede, der ikke kan fremvise gyldig legitimation, kan Arbejdstilsynet påbyde den udenlandske virksomhed, at forholdet bringes i orden inden en frist. Fristen fastsættes i den konkrete situation af Arbejdstilsynet, hvor det dog forudsættes, at der i udgangspunktet fastsættes en kort frist på et par dage, idet beskæftigede i Danmark må antages at være i besiddelse af gyldig legitimation, enten udstedt af danske eller udenlandske myndigheder, som kan leve op til kravet i § 7 e, stk. 2 og 3, og hvor påbuddet således må kunne efterkommes inden for kort tid.

Manglende efterkommelse af påbuddet vil kunne straffes med bøde, jf. den foreslåede ændring af § 10 a, stk. 1.

Til nr. 8

Det følger af udstationeringslovens § 7 f, stk. 3, der med forslaget bliver stk. 4, at Arbejdstilsynet kan videregive oplysninger om virksomheder, der er givet et påbud efter stk. 1 eller pålagt daglige bøder efter stk. 2, til andre offentlige myndigheder og til faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer.

Det foreslås i § 7 f, stk. 3, at ændre stk. 2 til stk. 3. Forslaget om at henvisningen til stk. 2 ændres, så der henvises til stk. 3, er en konsekvensændring som følge af indsættelse af et nyt stykke i § 7 f, hvorefter stk. 2 bliver til stk. 3.

Det følger af udstationeringslovens § 7 f, stk. 4, der med forslaget bliver stk. 5, at klager over eller indbringelse for domstolene af påbud efter stk. 1 eller pålæg af daglige bøder efter stk. 2 ikke har opsættende virkning.

Det foreslås i § 7 f, stk. 4, der med forslaget bliver stk. 5, at ændre stk. 2 til stk. 3, og at ændre stk. 1 til stk. 1 og 2.

Baggrunden for ændringen er, at der med forslaget til et nyt stk. 2 ikke alene kan gives påbud efter stk. 1, men også efter det foreslåede nye stk. 2. Formålet med ændringen er at sikre, at der gives samme vilkår for påbud efter stk. 2 som for påbud efter stk. 1 for så vidt angår opsættende virkning i forbindelse med klager eller indbringelse for domstolene.

Forslaget om at henvisningen til stk. 2 ændres til stk. 3, er en konsekvensændring som følge af indsættelse af et nyt stk. 2 i § 7 f, hvorefter det gældende stk. 2 bliver til stk. 3.

Det følger af udstationeringslovens § 7 f, stk. 5, der med forslaget bliver stk. 6, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om videregivelse af oplysninger efter stk. 3.

Det foreslås i § 7 f, stk. 5, at ændre stk. 3 til stk. 4.

Forslaget om at henvisningen til stk. 3 ændres til stk. 4, er en konsekvensændring som følge af indsættelse af et nyt stk. 2 i § 7 f, hvorefter det gældende stk. 3 bliver til stk. 4.

Til nr. 9

Det følger af udstationeringslovens § 7 f, stk. 3, der med forslaget bliver stk. 4, at Arbejdstilsynet kan videregive oplysninger om virksomheder, der er givet et påbud efter stk. 1 eller pålagt daglige bøder efter stk. 2, til andre offentlige myndigheder og til faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer.

Det følger af forslagens § 1, nr. 7, at der foreslås en ny hjemmel til at udstede påbud ud over den påbudsbestemmelse, der følger af den gældende § 7 f, stk. 1, i udstationeringsloven. Der foreslås et nyt § 7 f, stk. 2, som indebærer, at såfremt tjenesteyderen eller dennes ansatte ikke kan fremvise gyldig legitimation, jf. forslag til krav om legitimation i udstationeringslovens § 7 e, stk. 2 og 3, kan Arbejdstilsynet påbyde virksomheden, at forholdet bringes i orden.

Der foreslås en ny bestemmelse i § 7 f, stk. 3, der med forslaget bliver § 7 f, stk. 4, hvorefter Arbejdstilsynet tillige kan videregive oplysninger om virksomheder, der er givet et påbud efter stk. 2, til andre offentlige myndigheder.

Med forslaget får Arbejdstilsynet hjemmel til også at videregive oplysninger til andre offentlige myndigheder om påbud udstedt i medfør af forslaget til § 7 f, stk. 2, om at kunne fremvise gyldig legitimation. Forslaget skal ses i sammenhæng med § 7 f, stk. 3, 1. pkt., hvorefter Arbejdstilsynet har hjemmel til at videregive oplysninger til andre offentlige myndigheder om påbud efter stk. 1 om manglende anmeldelse i RUT efter § 7 a.

Det foreslås dog ikke, at der gives hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan videregive oplysninger om påbud om fremvisning af legitimation til faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer, da der er tale om en anden type påbud end undladelser af at overholde registreringsforpligtelserne i RUT.

Til nr. 10

Det fremgår af udstationeringslovens § 10 a, stk. 1, at med bøde straffes den, der på følgende måder overtræder lovens bestemmelser:

- 1) Undlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1 eller 2.

- 2) Undlader at give dokumentation til hvervgiver i henhold til § 7 d, stk. 1.
- 3) Undlader at rette henvendelse til Arbejdstilsynet i henhold til § 7 d, stk. 2.

Det er forudsat i forarbejderne til udstationeringslovens § 10 a, at bødeniveauet for udenlandske virksomheders manglende overholdelse af anmeldelsespligten til RUT er 10.000 kr. i normaltillælde. Straffen fordobles til 20.000 kr. ved overtrædelser af grovere karakter, hvilket bl.a. omfatter gentagelsestilfælde, hvor en virksomhed, der tidligere er dømt for manglende RUT-anmeldelse, vender tilbage til Danmark eller skifter arbejdssted i Danmark uden at forlade landet og igen undlader at anmelde sig i RUT.

Det foreslås at ændre § 10 a, stk. 1, nr. 1, så der henvises til § 7 a, stk. 1-3, og ikke § 7 a, stk. 1 eller 2.

Den foreslåede ændring vil medføre, at manglende eller mangelfuld upload af tjenesteydelsesaftale, ansættelseskontrakter eller opholds- og arbejdstilladelser kan straffes med bøde. Det kan f.eks. være, hvis dokumenterne slet ikke er uploadet eller et af de påkrævede dokumenter vedrører en anden tjenesteydelsesaftale eller en anden lønmodtager.

Til nr. 11

Det fremgår af udstationeringslovens § 10 a, stk. 1, at med bøde straffes den, der på følgende måder overtræder lovens bestemmelser:

- 1) Undlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1 eller 2.
- 2) Undlader at give dokumentation til hvervgiver i henhold til § 7 d, stk. 1.
- 3) Undlader at rette henvendelse til Arbejdstilsynet i henhold til § 7 d, stk. 2.

Det er forudsat i bemærkningerne til udstationeringslovens § 10 a, at bødeniveauet for udenlandske virksomheders manglende overholdelse af anmeldelsespligten til RUT er 10.000 kr. i normaltillælde, jf. Folketingstidende 2009-2010 tillæg A, L 157 som fremsat. Straffen fordobles til 20.000 kr. ved overtrædelser af grovere karakter, hvilket bl.a. omfatter gentagelsestilfælde, hvor en virksomhed, der tidligere er dømt for manglende RUT-anmeldelse, vender tilbage til Danmark eller skifter arbejdssted i Danmark uden at forlade landet og igen undlader at anmelde sig i RUT, jf. Folketingstidende 2014-2015 (1. samling) tillæg A, L 102 som fremsat.

Det foreslås med et nyt § 10 a, stk. 1, nr. 4, at undladelser af at efterkomme påbud om legitimation i henhold til § 7 f, stk. 2, tillige kan straffes med bøde.

Forslaget indebærer, at hvis en tjenesteyder ikke efterkommer et påbud om, at arbejdsgiveren skal sørge for, at enhver, der beskæftiges af virksomheden, kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet, kan der pålægges straf i form af bøde for manglende efterkommelse af påbuddet. Bødeni-

veuet forudsættes at svare til manglende efterkommelse af påbud om anmeldelse efter § 7 f, stk. 1. Det følger af § 7 f, stk. 1, at hvis en virksomhed har undladt at foretage anmeldelse efter § 7 a, kan Arbejdstilsynet påbyde virksomheden, at anmeldelse sker straks.

Til nr. 12

Det fremgår af udstationeringslovens § 10 a, stk. 3, at ved straffens udmåling efter stk. 1, nr. 1-3, betragtes det som en skærpende omstændighed, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed, eller hvis der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, eller hvis overtrædelsen i øvrigt er af grovere karakter.

Det foreslås at ændre § 10 a, stk. 3, så der henvises til § 7 a, stk. 1, nr. 1-4, og ikke § 7 a, stk. 1, nr. 1-3.

Den foreslåede ændring vil medføre, at ved udmåling af straf for at undlade at efterkomme påbud om legitimation efter den foreslåede § 10 a, stk. 1, nr. 4, vil det i lighed med udmåling af straf efter § 10 a, stk. 1, nr. 1-3, også kunne betragtes som en skærpende omstændighed, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed, eller hvis der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, eller hvis overtrædelsen i øvrigt er af grovere karakter.

Til nr. 13

I den gældende lov om udstationering af lønmodtagere m.v., er der indsat en revisionsbestemmelse i lovens § 11. Efter denne bestemmelse skulle der senest den 1. januar 2024 fremsættes et forslag til revision af loven. Der har imidlertid ikke inden for denne frist været taget stilling til revisionsbestemmelsen, f.eks. i forbindelse med den seneste ændring af udstationeringsloven, jf. lov nr. 2566 af 13. december 2022.

Det foreslås, at nyaffatte § 11, hvorefter beskæftigelsesministeren i folketingsåret 2025-2026 fremsætter forslag om revision af loven.

Forslaget indebærer, at revisionsbestemmelsen i udstationeringslovens § 11 forlænges til folketingsåret 2025-2026.

Forslaget indebærer desuden, at revisionsbestemmelsen i udstationeringsloven forlænges således, at der senest i folketingsåret 2025-2026 skal fremsættes et lovforslag om revision af loven eller en forlængelse af fristen. Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger under pkt. 2.4.

Af lovtekniske grunde er revisionsbestemmelsen foreslået nyaffattet med henblik på en ensretning af udformningen af sådanne bestemmelser.

## Til § 2

Til nr. 1

Det følger af udlændingelovens § 44 a, stk. 19, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration, hvis det skønnes nødvendigt, til enhver tid mod behørig legitimation uden retskendelse har adgang til virksomheder, der har en udlænding ansat med en opholds- og arbejdstilladelse udstedt af styrelsen, med henblik på at kontrollere de oplysninger om udlændingens løn- og arbejdsforhold, som er nødvendige til bedømmelse af, om betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen overholdes. Det følger også af bestemmelsen, at adgangen til kontrol omfatter en virksomheds lokaler m.v. og arbejdssteder uden for virksomhedens lokaler, og at kontrol dog ikke kan gennemføres på en ejendom, der tjener til tredjemands privatbolig eller fritidsbolig.

Det følger af udlændingelovens § 44 a, stk. 21, at politiet om fornødent yder Styrelsen for International Rekruttering og Integration bistand til gennemførelse af kontrollen efter stk. 19.

Styrelsen kan som led i kontrolbesøgene stille udlændingene og arbejdsgiveren spørgsmål om f.eks. udlændingens løn- og arbejdsforhold med henblik på at fastslå, om betingelserne for en opholds- og arbejdstilladelse overholdes. Det kan f.eks. være spørgsmål vedrørende arbejdsopgaver, arbejdstider og lønforhold m.v., som de har pligt til at besvare, jf. udlændingelovens § 40, stk. 1 og 3.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration anvender bestemmelsen i udlændingelovens § 44 a, stk. 19, når dette sker som led i en administrativ kontrol, og der ikke er nogen konkret mistanke om, at udlændingen, eller den der beskæftiger en udlænding, har begået et strafbart forhold i overensstemmelse med lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter.

Det foreslås i udlændingelovens § 44 a, stk. 19, at indsætte som 4. pkt., at Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med gennemførelse af kontrollen kan anmode personer, der ved kontrollen vurderes at udføre arbejde i virksomheden, om at fremvise gyldig legitimation.

Forslaget indebærer, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med kontrolbesøg efter udlændingelovens § 44 a, stk. 19, ved anmodning om fremvisning af gyldig legitimation, vil kunne anmode andre personer, der vurderes at udføre beskæftigelse i virksomheden end dem, styrelsen har meddelt stedfæstet opholds- og arbejdstilladelse med henblik på at arbejde for den pågældende virksomhed, om at fremvise legitimation.

Gyldig legitimation kan f.eks. foreligge i form af pas, kørekort eller sundhedsbevis. For udenlandske arbejdstagere kan også visum, ID-kort eller opholdskort være mulige former for legitimation. Det bemærkes, at de nævnte former for gyldig legitimation skal være udstedt af en offentlig myndighed.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil også som i dag i de konkrete tilfælde vurdere, hvorvidt der er grundlag for at påbegynde sagsbehandling med hen-

blik på at vurdere, om opholds- og arbejdstilladelsen skal inddrages, og/eller om der er forhold, der skal politianmeldes. Forhold, der ville skulle politianmeldes, vil eksempelvis være tilfælde, hvor Styrelsen for International Rekruttering og Integration har grund til at tro, at en udlænding opholder sig eller arbejder ulovligt i landet, herunder hvis udlændinge ikke kan fremvise dokumentation for lovligt ophold.

### Til § 3

Det foreslås i *stk. 1*, at loven træder i kraft den 1. januar 2025, jf. dog *stk. 2-5*.

Det vil betyde, at ændringerne i lov om udstationering af lønmodtagere m.v. om fremvisning af legitimation til Arbejdstilsynet samt ændringerne i udlændingeloven om fremvisning af legitimation efter anmodning fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil træde i kraft den 1. januar 2025.

I *stk. 2* foreslås det, at § 1, nr. 1-4 og 10, træder i kraft den 1. januar 2026.

Baggrunden for forslaget i *stk. 2* er, at de nye krav om uploading af dokumenter forudsætter udvikling af IT-systemet RUT, som administreres i Erhvervsstyrelsen, og ændringerne af systemet forventes først at være implementeret i fjerde kvartal 2025. Derfor vil denne del af forslaget først træde i kraft den 1. januar 2026.

Det foreslås i *stk. 3*, at regler udstedt i medfør af § 7 a, stk. 6, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 38 af 2. januar 2024, forbliver i kraft, indtil de ophæves eller afløses af regler udstedt i medfør af § 7 a, stk. 7, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. denne lovs § 1, nr. 1.

Forslaget er indsat af ordensmæssige hensyn og indebærer, at de bekendtgørelser, som er udstedt med hjemmel i § 7 a, stk. 6, forbliver i kraft, selvom hjemlen til de udstedte bekendtgørelser er § 7 a, stk. 6, som med lovforslaget ændres til § 7 a, stk. 7.

Det foreslås i *stk. 4*, at regler udstedt i medfør af § 7 a, stk. 7, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf.

lovbekendtgørelse nr. 38 af 2. januar 2024, forbliver i kraft, indtil de ophæves eller afløses af regler udstedt i medfør af § 7 a, stk. 8, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. denne lovs § 1, nr. 1.

Forslaget er indsat af ordensmæssige hensyn og indebærer, at de bekendtgørelser, som er udstedt med hjemmel i § 7 a, stk. 7, forbliver i kraft, selvom hjemlen til bekendtgørelserne er § 7 a, stk. 7, som med lovforslaget ændres til § 7 a, stk. 8.

Det foreslås i *stk. 5*, at regler udstedt i medfør af § 7 f, stk. 5, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 38 af 2. januar 2024, forbliver i kraft, indtil de ophæves eller afløses af regler udstedt i medfør af § 7 f, stk. 6, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. denne lovs § 1, nr. 7.

Forslaget er indsat af ordensmæssige hensyn og indebærer, at de bekendtgørelser, som er udstedt med hjemmel i § 7 f, stk. 5, forbliver i kraft, selvom hjemlen til bekendtgørelserne er § 7 f, stk. 5, som med lovforslaget ændres til § 7 a, stk. 6.

### Til § 4

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, men lovens § 2 kan ved kongelig anordning sættes helt eller delvis i kraft for Færøerne og Grønland med de ændringer, som de færøske henholdsvis grønlandske forhold tilsiger.

Lov om udstationering af lønmodtagere m.v. gælder ikke for Færøerne og Grønland, jf. udstationeringslovens § 13, og derfor gælder lovens § 1 heller ikke for Færøerne og Grønland.

Efter udlændingelovens § 66 gælder udlændingeloven ikke for Færøerne og Grønland men kan ved kongelig anordning helt eller delvis sættes i kraft for disse landsdele med de afvigelser, som de særlige færøske eller grønlandske forhold tilsiger. Lovens § 2 kan således ved kongelig anordning sættes helt eller delvist sættes i kraft for Færøerne og Grønland med de ændringer, som de færøske henholdsvis grønlandske forhold tilsiger.

## Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

*Gældende formulering*

*Lovforslaget*

### § 1

I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbe-  
kendtgørelse nr. 38 af 2. januar 2024, foretages følgende  
ændringer:

1. I § 7 a indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:

»Stk. 3. En udenlandsk virksomhed, der er anmeldelsesplig-  
tig efter stk. 1 eller 2, og som beskæftiger tredjelandstats-  
borgere i den forbindelse, skal desuden uploade kopi af tje-  
nesteydelsesaftalen samt ansættelseskontrakter og opholds-  
og arbejdstilladelser for de pågældende personer.«

Stk. 3-7 bliver herefter stk. 4-8.

2. I § 7 a, stk. 3, 4, 5 og 7, der bliver stk. 4, 5, 6 og 8, ændres  
»stk. 1 og 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6« til: »stk. 1-3  
og regler fastsat i medfør af stk. 7«.

§ 7 a. ---

Stk. 2. ---

Stk. 3. Anmeldelse efter stk. 1, 2 og regler fastsat i medfør af  
stk. 6 skal ske efter lov om fremgangsmåden ved anmeldelse  
m.v. af visse oplysninger hos Erhvervsstyrelsen.

Stk. 4. Oplysninger, der er anmeldt efter stk. 1, 2 og regler  
fastsat i medfør af stk. 6, kan alene anvendes til

- 1) danske myndigheders kontrol af, om virksomheder over-  
holder lovgivningen i forbindelse med arbejde i Danmark,
- 2) danske myndigheders kontrol af overholdelse af betingel-  
serne for at udstationere til Danmark,
- 3) sagsbehandling i Arbejdsmarkedets Fond for Udstatione-  
rede og
- 4) statistik om udenlandske virksomheder og udstationerede  
lønmodtagere.

Stk. 5. Oplysningerne efter stk. 1, 2 og regler fastsat i  
medfør af stk. 6 skal anmeldes, senest samtidig med at leve-  
ringen af tjenesteydelsen i Danmark påbegyndes. Ændringer  
vedrørende oplysningerne skal anmeldes senest førstkø-  
mende hverdag efter ændringen.

Stk. 6. ---

Stk. 7. Erhvervsstyrelsen kan fastsætte regler om anmeldelse  
af oplysninger efter stk. 1 og 2 og regler fastsat i medfør af  
stk. 6, herunder om, hvilke forhold anmeldere kan eller skal  
registrere i styrelsens it-system, og brugen af dette system.

**§ 7 d.** Tjenesteyderen har pligt til, senest samtidig med at levering af tjenesteydelsen påbegyndes, at give dokumentation til hvervgiver for, at anmeldelse er foretaget, jf. § 7 a, stk. 1 og 2, hvis tjenesteydelsen angår bygge- og anlægsvirksomhed eller landbrug, skovbrug og gartneri.

*Stk. 2.* ---

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at pligten for tjenesteydere og hvervgivere, jf. stk. 1 og 2, udvides til at omfatte andre brancher end de i stk. 1 nævnte.

*Stk. 4.* ---

**§ 7 e.** ---

*Stk. 2.* Enhver tjenesteyder, der er pålagt anmeldelsespligt efter denne lov eller regler fastsat i medfør heraf, og dennes kontaktperson, jf. § 7 a, stk. 1, nr. 4, eller § 7 a, stk. 2, nr. 4, skal efter anmodning give Arbejdstilsynet oplysninger, der kan tjene til at identificere virksomheden, udstationerede lønmodtagere og arbejdssted, jf. § 7 a, stk. 1, 2 og regler fastsat i medfør af § 7 a, stk. 6.

*Stk. 3-4.* ---

**§ 7 e.** ---

*Stk. 2.* Enhver tjenesteyder, der er pålagt anmeldelsespligt efter denne lov eller regler fastsat i medfør heraf, og dennes kontaktperson, jf. § 7 a, stk. 1, nr. 4, eller § 7 a, stk. 2, nr. 4, skal efter anmodning give Arbejdstilsynet oplysninger, der kan tjene til at identificere virksomheden, udstationerede lønmodtagere og arbejdssted, jf. § 7 a, stk. 1 og 2, og regler fastsat i medfør af § 7 a, stk. 6.

*Stk. 3.* ---

*Stk. 4.* ---

**§ 7 e.** ---

*Stk. 2.* ---

*Stk. 3.* Enhver, der udfører arbejde i Danmark, skal efter anmodning fra Arbejdstilsynet oplyse eget navn og navnet på den virksomhed, den pågældende udfører arbejde for, til brug for Arbejdstilsynets tilsyn med udenlandske virksomheders overholdelse af anmeldelsespligten efter § 7 a, stk. 1 og 2.

*Stk. 4.* ---

**3.** I § 7 d, stk. 1, ændres »stk. 1 og 2« til: »stk. 1-3«.

**4.** I § 7 e, stk. 2, ændres »§ 7 a, stk. 1 og 2, og regler fastsat i medfør af § 7 a, stk. 6« til: »§ 7 a, stk. 1-3, og regler fastsat i medfør af § 7 a, stk. 7«.

**5.** I § 7 e, stk. 2, indsættes som 2. pkt.:

»Tjenesteyderen skal sørge for, at enhver, der beskæftiges af virksomheden, kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet.«

**6.** I § 7 e, stk. 3, ændres »oplyse eget navn og« til: »fremvise gyldig legitimation og oplyse« og »stk. 1 og 2« ændres til: »stk. 1-3«.

**7.** I § 7 f indsættes efter stk. 1 som nyt stykke:

»Stk. 2. Kan tjenesteyderen eller dennes ansatte ikke fremvise gyldig legitimation efter § 7 e, stk. 2 og 3, kan Arbejds-

**§ 7 f. ---***Stk. 2. ---*

*Stk. 3.* Arbejdstilsynet kan videregive oplysninger om virksomheder, der er givet et påbud efter stk. 1 eller pålagt daglige bøder efter stk. 2, til andre offentlige myndigheder og til faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer.

*Stk. 4.* Klager over eller indbringelse for domstolene af påbud efter stk. 1 eller pålæg af daglige bøder efter stk. 2 har ikke opsættende virkning.

*Stk. 5.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om videregivelse af oplysninger efter stk. 3.

**§ 7 f. ---***Stk. 2. ---*

*Stk. 3.* Arbejdstilsynet kan videregive oplysninger om virksomheder, der er givet et påbud efter stk. 1 eller pålagt daglige bøder efter stk. 2, til andre offentlige myndigheder og til faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer.

*Stk. 4-5. ---*

**§ 10 a.** Med bøde straffes den, der på følgende måder overtræder lovens bestemmelser:

- 1) Undlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1 eller 2.
- 2) Undlader at give dokumentation til hvervgiver i henhold til § 7 d, stk. 1.
- 3) Undlader at rette henvendelse til Arbejdstilsynet i henhold til § 7 d, stk. 2.

*Stk. 2-3. ---*

**§ 10 a.** Med bøde straffes den, der på følgende måder overtræder lovens bestemmelser:

- 1) Undlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1 eller 2.
- 2) Undlader at give dokumentation til hvervgiver i henhold til § 7 d, stk. 1.

tilsynet påbyde virksomheden, at forholdet bringes i orden inden for en nærmere angivet frist.«

Stk. 2-5 bliver herefter stk. 3-6.

**8.** I § 7 f, stk. 3 og 4, der bliver stk. 4 og 5, ændres »stk. 2« til: »stk. 3«, i § 7 f, stk. 4, der bliver stk. 5, ændres »stk. 1« til: »stk. 1 og 2« og i § 7 f, stk. 5, der bliver stk. 6, ændres »stk. 3« til: »stk. 4«.

**9.** I § 7 f, stk. 3, der bliver stk. 4, indsættes som 2. pkt.:

»Arbejdstilsynet kan tillige videregive oplysninger om virksomheder, der er givet et påbud efter stk. 2, til andre offentlige myndigheder.«

**10.** I § 10 a, stk. 1, nr. 1, ændres »§ 7 a, stk. 1 eller 2« til: »§ 7 a, stk. 1-3«.

**11.** I § 10 a, stk. 1, indsættes som nr. 4:

»4) Undlader at efterkomme påbud om fremvisning af legitimation efter § 7 f, stk. 2.«



3) Undlader at rette henvendelse til Arbejdstilsynet i henhold til § 7 d, stk. 2.

*Stk. 2-3. ---*

**§ 10 a. ---**

*Stk. 2. ---*

*Stk. 3.* Ved straffens udmåling efter stk. 1, nr. 1-3, betragtes det som en skærpende omstændighed, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed, eller hvis der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, eller hvis overtrædelsen i øvrigt er af grovere karakter.

**§ 11.** Forslag til revision af loven fremsættes for Folketinget senest den 1. januar 2024.

**§ 44 a. ---**

*Stk. 2-18. ---*

*Stk. 19.* Styrelsen for International Rekruttering og Integration har, hvis det skønnes nødvendigt, til enhver tid mod behørig legitimation uden retskendelse adgang til virksomheder, der har en udlænding ansat med en opholds- og arbejdstilladelse udstedt af styrelsen, med henblik på at kontrollere de oplysninger om udlændingens løn- og arbejdsforhold, som er nødvendige til bedømmelse af, om betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen overholdes. Adgangen til kontrol omfatter en virksomheds lokaler m.v. og arbejdssteder uden for virksomhedens lokaler. Kontrol kan dog ikke gennemføres på en ejendom, der tjener til tredjemands privatbolig eller fritidsbolig.

**12.** I § 10 a, stk. 3, ændres »1-3« til: »1-4«.

**13.** § 11 affattes således:

»§ 11. Beskæftigelsesministeren fremsætter i folketingsåret 2025-2026 forslag om revision af loven.«

## § 2

I udlændingeloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1009 af 2. september 2024, foretages følgende ændring:

**1.** I § 44 a, stk. 19, indsættes som 4. pkt.:

»Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan i forbindelse med gennemførelse af kontrollen anmode personer, der ved kontrollen vurderes at udføre arbejde i virksomheden, om at fremvise gyldig legitimation.«