

GRUND- OG NÆRHEDSNOTAT



April 2012

J.nr. 2012-1692

JAIC/shn

Forslag til Europa-parlamentets og Rådets direktiv om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, KOM (2012) 131 endelig

1. Resumé

Kommissionen har d. 21 marts 2012 fremlagt forslag til bedre håndhævelse af udstationeringsdirektivet. Det sker på baggrund af en analyse af, at direktivet i dag ikke håndhæves effektivt nok, og Kommission har gjort forslaget til et nøgleinitiativ i Akten for Det Indre Marked. Forslaget ændrer ikke ved udstationeringsdirektivet men har til formål at indføre regler og procedurer, der i højere grad sikrer efterlevelse af direktivet i form af hindring af omgåelse og mere effektiv sanktionering i form af 1) hindring af misbrug og omgåelse (kamp mod postboksfirmaer m.v.), 2) forpligtelse til at give lettilgængelig information om arbejdsvilkår, 3) administrativt samarbejde over grænserne, 4) tilladte og påkrævede kontrolforanstaltninger, 5) håndhævelse – herunder pligt til betinget solidarisk ansvar i forhold til en direkte underentreprenør (kædeansvar), 6) inddrivelse af administrative bøder over grænserne, samt 7) brug af informationssystemet for det indre marked (IMI). Regeringen finder, at nærhedsprincippet er opfyldt, da bedre håndhævelse af et gældende EU-direktiv, der regulerer transnationale situationer, bør ske på EU-plan. Regeringen er overordnet positiv for forslaget, der kan styrke arbejdstagernes rettigheder og forbedre den fri bevægelighed og er i overensstemmelse med regeringens egne bestræbelser på at bekæmpe social dumping, som har nogle negative samfundsøkonomiske konsekvenser.

2. Baggrund

Direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (udstationeringsdirektivet) finder anvendelse på virksomheder, der som led i levering af en tjenesteydelse midlertidigt udstationerer arbejdstagere til en anden medlemsstat (værtslandet) end den, hvis lovgivning ansættelsesforholdet er underlagt (hjemlandet). Udstationering kan finde sted i form af:

- udstationering i henhold til en aftale mellem virksomheden - der for egen regning og under egen ledelse udstationerer en medarbejder - og modtageren af tjenesteydelsen (entreprise/underentreprise)
- udstationering på et forretningssted eller i en virksomhed, der tilhører koncernen, og som er beliggende i en anden medlemsstat (virksomhedsinterne udstationeringer)
- udstationering gennem et vikarbureau eller lignende til en brugervirksomhed, der er etableret i en anden medlemsstat

Uanset hvilken lovgivning, der i øvrigt finder anvendelse på arbejdsforholdet, skal en udstationeret arbejdstager under udstationeringen være omfattet af værtslandets

lovgivning, herunder almenlydige overenskomster, om arbejdsmiljø, mindsteløn, mindste antal betalte feriedage pr. år, ligebehandling, regler for vikarer samt beskyttelsesforanstaltninger for gravide og kvinder, der lige har født, samt for børn og unge.

I en rapport fra 2003 identificerede Kommissionen flere mangler og problemer med ukorrekt gennemførelse og/eller anvendelse af direktivet i bestemte medlemsstater. Desuden vedtog Kommissionen i 2006 en række retningslinjer, så det kunne klarlægges, i hvilket omfang visse nationale kontrolforanstaltninger kunne være begrundede og forholdsmæssige set i lyset af den gældende EU-ret, som den fortolkes i Domstolens praksis. I endnu en meddelelse fra 2007 blev der sat fokus på flere mangler vedrørende både måden, kontrollerne blev udført på i visse medlemsstater, og den ringe kvalitet af det administrative samarbejde og adgangen til information. I 2008 vedtog Kommissionen en henstilling, hvori medlemsstaterne blev opfordret til at gøre en hurtig indsats for at forbedre situationen for udstationerede arbejdstagere gennem bedre samarbejde mellem de nationale myndigheder, en mere effektiv udveksling af oplysninger mellem medlemsstaterne og bedre adgang til oplysninger og udveksling af bedste praksis. I samme år nedsatte den ligeledes et ekspertudvalg for udstationering af arbejdstagere, som omfattede repræsentanter for medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter, med det formål at drøfte og klarlægge problemer med gennemførelsen og anvendelsen af direktivet.

Ved fremlæggelsen af Kommissionens politiske prioriteringer for Europa-Parlamentet den 15. september 2009 erkendte Kommissionens formand José Manuel Barroso, at der var behov for at imødekomme de bekymringer og spørgsmål, som flere parter havde givet udtryk for under debatten vedr. domme fra EU-Domstolen, og bebudede et lovgivningsinitiativ, der skulle løse problemerne med gennemførelse og fortolkning af udstationeringsdirektivet.

Rapporten om relanceringen af det indre marked, som professor Monti fremlagde den 9. maj 2010, omhandlede også disse bekymringer, og han anbefalede at:

- skabe klarhed over gennemførelsen af udstationeringsdirektivet og styrke-udbredelsen af oplysninger om arbejdstageres og virksomheders rettigheder og forpligtelser, administrativt samarbejde og sanktioner, for så vidt angår fri bevægelighed for personer og grænseoverskridende levering af tjenesteydelser
- indføre en bestemmelse, som sikrer retten til at strejke efter modellen i artikel 2 i Rådets forordning (EF) nr. 2679/98 (den såkaldte *Monti-forordning*), og en mekanisme til uformelle løsninger af arbejdskonflikter vedrørende anvendelsen af direktivet.

Den 13. april 2011 fremlagde Kommissionen meddelelsen "Akten for Det Indre Marked – Tolv løftestænger til at skabe vækst og øget tillid". Her bebudede den som en af de tolv løftestænger følgende:

"Lovgivning med det formål at forbedre og styrke gennemførelsen, anvendelsen og håndhævelsen i praksis af direktivet om udstationering af arbejdstagere, der omfatter foranstaltninger med henblik på at forebygge og straffe misbrug eller omgåelse af reglerne, ledsaget af lovgivning med det formål at præcise-

re udøvelsen af etableringsfriheden og den frie udveksling af tjenesteydelser sammen med udøvelsen af de grundlæggende sociale rettigheder".

Den 21. marts 2012 (dansk version modtaget d. 23. marts) fremlagde Kommissionen det bebudede forslag til bedre håndhævelse af udstationeringsdirektivet. Forslaget er fremsat med hjemmel i TEUF art. 53, stk. 1, og artikel 62 og omfattet af den almindelige lovgivningsprocedure.

Samtidig fremlagde Kommissionen det andet bebudede initiativ i form af forslag til forordning om udøvelse af retten til kollektive skridt inden for rammerne af etableringsfriheden og den frie udveksling af tjenesteydelser. Grund- og nærhedsnotat vedr. dette forslag fremsendes parallelt med nærværende.

3. Formål og indhold

Forslaget ændrer ikke ved udstationeringsdirektivet men har til formål at indføre regler og procedurer, der i højere grad sikrer efterlevelse af direktivet i form af hindring af omgåelse og mere effektiv sanktionering.

Indholdet kan grupperes i følgende:

- 1) Hindring af misbrug og omgåelse (kamp mod postboksfirmaer m.v.)
- 2) Forpligtelse til at give lettilgængelig information om arbejdsvilkår
- 3) Administrativt samarbejde over grænserne
- 4) Tilladte og påkrævede kontrolforanstaltninger
- 5) Håndhævelse – herunder pligt til betinget solidarisk ansvar i forhold til en direkte underentreprenør (kædeansvar)
- 6) Inddrivelse af administrative bøder over grænserne
- 7) Brug af informationssystemet for det indre marked (IMI)

Ad 1) hindring af misbrug og omgåelse

Forslaget indeholder en bestemmelse om, at medlemslandene skal tage højde for en række kriterier for at vurdere, om en virksomhed er reelt etableret i et andet land, og for at vurdere, om en arbejdstager opfylder kriterierne for at være midlertidigt udstationeret.

Der er tale om indikative kriterier, og vurderingen skal altid foretages konkret.

For virksomheder drejer det sig om.

- a) det sted, hvor virksomheden har hjemsted, og dennes administration er placeret, hvor den benytter kontorer, betaler skat, har tilladelse til at udøve et erhverv eller er optaget i handelskamre eller faglige organisationer
- b) det sted, hvor de udsendte arbejdstagere hverves
- c) den lovgivning, der finder anvendelse på de kontrakter, som virksomheden indgår dels med sine arbejdstagere, dels med sine kunder
- d) det sted, hvor virksomheden udøver sine vigtigste aktiviteter, og hvor det har

administrativt personale

e) det unormalt lave antal udførte kontrakter og/eller størrelsen af omsætningen i etableringsmedlemsstaten.

For vurderingen af, om en arbejdstager er udstationeret, kan vurderingen omfatte, at:

- a) arbejdet udføres i en begrænset periode i en anden medlemsstat
- b) udstationeringen finder sted til en anden medlemsstat end den, hvori eller hvorfra arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde
- c) den udstationerede arbejdstager vender tilbage til eller forventes at genoptage sit arbejde i den medlemsstat, fra hvilken han/hun er udstationeret, efter udførelsen af arbejdet eller tjenesteydelserne, for hvilke han eller hun var udstationeret
- d) udgifter til rejse, kost og logi er betalt eller godtgøres af arbejdsgiveren, der udstationerer arbejdstageren, og i bekræftende fald, hvordan det sker
- e) eventuelle tidligere gentagne perioder, hvor stillingen har været besat af den samme eller en anden (udstationeret) arbejdstager.

Ad 2) Forpligtelse til at give lettilgængelig information om arbejdsvilkår

Med henblik på gennemførelsen af dette direktiv skal medlemsstaterne i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis udpege en eller flere kompetente myndigheder, der har ansvaret for information.

Efter forslaget skal medlemslande bl.a. give lettilgængelig information, herunder i oversat form, på hjemmesider m.v. og så vidt mulig udpege en kontaktperson i det nationale forbindelseskontor (i Danmark Arbejdstilsynet), der har ansvaret for dette.

Ad 3) Administrativt samarbejde over grænserne

Myndighederne i forskellige lande skal hjælpe hinanden ved at besvare henvendelser og på anmodning udføre kontrol. Information skal gives inden for 14 dage, i hastetilfælde 24 timer. Den spurgte myndighed informerer den spørgende myndighed, hvis der er problemer med at overholde fristen. Myndigheder skal have adgang til andre landes relevante registre, hvor tjenesteydere er registret.

Hjemlandets myndigheder skal på eget initiativ give myndigheder i andre lande information, hvis der er mistanke om uregelmæssigheder hos en tjenesteyder.

Forslaget indeholder en løfteparagraf, hvorefter Kommissionen kan tage yderligere initiativer i form af projekter og økonomiske støtte for at fremme samarbejdet på tværs af grænser.

Ad 4) Tilladte og påkrævede kontrolforanstaltninger

Artikel 9 i forslaget indeholder en opstilling af tilladte kontrolforanstaltninger. Der er tale om en kodifikation af retspraksis, som gengivet i en meddelelse fra Kommissionen fra 2006, jf. ovenfor under baggrund: Forhåndsanmeldelse med oplysning om identitet på arbejdstagere mv., krav om opbevaring af lønsedler og ansættelsesbevis mv., og – til dels – oversættelse af disse. Et enkelt forslag går videre end at kodificere retspraksis, idet der kan stilles krav om at udpege en repræsentant, som har mandat til i givet fald at forhandle overenskomster.

Efter forslaget kan der ikke tillades andre kontrolforanstaltninger. Senest 3 år efter implementeringsfristens udløb tages nødvendigheden og hensigtsmæssigheden af nationale kontrolforanstaltninger op til revision med henblik på at foreslå eventuelt nødvendige ændringer.

Efter forslaget til artikel 10 skal medlemsstaterne sikre sig, at der er kontrolforanstaltninger på plads, og at der foretages løbende tilsyn. Hvis parterne er ansvarlige for fastlæggelse af arbejdsvilkår, kan kontrollen foretages af parterne. I tilfælde, hvor hverken myndigheder eller parter foretager tilsyn, skal medlemsstaterne sikre alternative foranstaltninger, der sikrer en tilsvarende beskyttelse af arbejdstagerne.

Ad 5) Håndhævelse - herunder solidarisk ansvar

Forslaget til artikel 11 indeholder pligt til at sørge for, at der findes effektive ordninger i værtslandet, så arbejdstageren kan indgive klager over - og indlede retslige skridt mod - arbejdsgiveren, også efter udstationeringens ophør.

Det foreslås specifikt, at der skal kunne kræves manglende løn samt godtgørelse for uforholdsmæssig store omkostninger til bolig i forhold til lønnes størrelse og kvaliteten af boligen.

Der skal gives adgang for fagforeninger m.v. til at føre sager for arbejdstageren med dennes samtykke

Artikel 12 indeholder forslag til solidarisk ansvar. Efter forslaget skal det inden for byggesektoren sikres, at en bygherre/entreprenør hæfter for sin underentreprenørs manglende udbetaling af løn i henhold til udstationeringsdirektivet. Endvidere hæftes der for meget indeholdt skat og socialsikringsbidrag.

Det foreslås, at det solidariske ansvar ikke skal gælde, hvis kravene til nødvendig omhu ("due diligence") er opfyldt, f.eks. i form af en undersøgelse af, om tjenesteyderen hidtil har betalt forfalden løn m.v.

Medlemsstaterne har mulighed for at indføre videregående regler, f.eks. at det solidariske ansvar udstrækkes til flere led (kædeansvar), og i andre sektorer end byggesektoren. Der kan i disse tilfælde også indføres mulighed for at frigøre sig for krav ved at have udvist nødvendig omhu.

Senest tre år efter implementeringsfristens udløb foretager Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på EU-plan en vurdering af anvendelsen af denne artikel med henblik på at foreslå eventuelt nødvendige ændringer.

Ad 6) Inddrivelse af administrative bøder

Der gives øget mulighed for at inddrive administrative bøder over grænserne, såfremt reglerne i hjemlandet tillader det for lignende krav i hjemlandet. Der fastlægges en lang række modaliteter i forbindelse hermed.

Ad 7) IMI

Informationssystemet for det indre marked (IMI) skal benyttes i det administrative samarbejde, dels det generelle samarbejde omhandlet i direktivet, dels i forbindelse med inddrivelse af administrative bøder.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentets har endnu ikke udtalt sig om forslaget.

5. Nærhedsprincippet

Kommissionen har om nærhedsprincippet anført følgende:

”Problemerne med gennemførelse, anvendelse og håndhævelse af direktiv 96/71/EF er knyttet til målsætningerne i artikel 3, stk. 3, i TEU, hvorefter Den Europæiske Union skal oprette et indre marked baseret på en social markedsøkonomi med høj konkurrenceevne, hvor der tilstræbes fuld beskæftigelse og sociale fremskridt, og i artikel 56 og 151 i TEUF.

Tilstrækkelig gennemførelse og effektiv anvendelse og håndhævelse er afgørende med hensyn til at garantere, at de gældende EU-bestemmelser føres ud i livet. Forskelle og uoverensstemmelser i måden, hvorpå direktiv 96/71/EF gennemføres, anvendes og håndhæves i de forskellige medlemsstater, hindrer, at direktivet fungerer ordentligt i praksis. Det kan således være meget vanskeligt, hvis ikke umuligt, at skabe de fornødne ensartede spilleregler for tjenesteyderne og sikre, at direktivet yder arbejdstagere, der er udstationeret i forbindelse med levering af tjenesteydelser, den samme beskyttelse, uanset hvor de befinder sig i EU. Under disse omstændigheder kan den nødvendige juridiske klarhed og retssikkerhed kun skabes på EU-plan.

Målene med forslaget kan derfor ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, men kræver en indsats på EU-plan.”

Regeringen kan tilslutte sig Kommissionens vurdering.

6. Gældende dansk ret

Udstationeringsdirektivet er implementeret ved lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lbk. nr. 256 af 25. marts 2011.

Med henblik på at lette myndighedernes kontrol, herunder SKAT's og Arbejdstilsynets kontrol af henholdsvis skatte- og afgiftslovgivningen og arbejdsmiljølovgivningen, skal virksomheder, der udstationerer medarbejdere til Danmark, anmelde en række oplysninger til Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT). Det drejer sig om:

- 1) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
 - 2) Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
 - 3) Sted for levering af tjenesteydelsen.
 - 4) Kontaktperson for virksomheden. Kontaktpersonen skal udpeges af virksomheden blandt de personer, der arbejder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelsen.
 - 5) Tjenesteydelsens branchekode.
 - 6) Identiteten af lønmodtagere, som virksomheden udstationerer, og udstationeringsperiodens varighed.
- Oplysningerne skal anmeldes, senest samtidig med at leveringen af tjenesteydelsen i Danmark påbegyndes. Ændringer vedrørende oplysningerne skal anmeldes senest 8 dage efter ændringen.

Tjenesteyderen har pligt til, senest samtidig med at levering af tjenesteydelsen påbegyndes, at give dokumentation til hvervgiver for, at anmeldelse er foretaget, hvis tjenesteydelsen angår bygge- og anlægsvirksomhed eller landbrug, skovbrug og gartneri. En hvervgiver, der modtager en tjenesteydelse fra en anmeldelsespligtig virksomhed skal, senest 3 dage efter at levering af tjenesteydelsen er påbegyndt, rette henvendelse til Arbejdstilsynet, såfremt hvervgiver ikke har modtaget dokumentation for, at virksomheden har foretaget anmeldelse til RUT, eller hvis oplysninger om sted for levering af tjenesteydelsen eller dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen er mangelfulde eller forkerte.

Tilsynet med overholdelsen af anmeldelsespligten til RUT varetages af Arbejdstilsynet.

Efter loven er Arbejdstilsynet dansk forbindelseskantor i henhold til artikel 4 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser. Arbejdstilsynet skal i den forbindelse koordinere arbejdet med at informere udenlandske arbejdsgivere og lønmodtagere m.fl. vedrørende de regler, der finder anvendelse under udstationering til Danmark. Arbejdstilsynet skal samarbejde med andre landes forbindelseskontorer i forbindelse med eventuelle problemer, der måtte opstå i forbindelse med udstationeringer til og fra Danmark.

En lønmodtager, som er eller har været udstationeret til Danmark, kan anlægge sag her i landet.

En person, som er eller har været udstationeret til et EU-land eller et andet land inden for det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (EØS), og som under arbejdet i dette land har været omfattet af regler, der gennemfører udstationeringsdirektivet, kan ved anlæggelsen af en sag her i landet vedrørende en retstvist opstået i

forbindelse med udstationeringen vælge, at sagen skal afgøres efter disse regler, uanset at dansk ret i øvrigt finder anvendelse.

Overtrædelse af anmeldelsespligten til RUT er sanktioneret med bøde. Endvidere fremgår det af udstationeringsloven, at manglende ferie og betaling herfor i henhold til udstationeringsloven er sanktioneret med bøde. For så vidt angår andre regler omfattet af udstationeringsdirektiver, f.eks. arbejdsmiljø, henviser udstationeringsloven generelt til disse regler, og en udenlandsk virksomhed kan derfor sanktioneres i henhold til disse regler.

Der gælder ikke lovregler om løn i Danmark, og der er derfor ikke henvisning til regler vedr. håndhævelse af lønregler i udstationeringsloven. Imidlertid har ovennævnte anmeldelsespligt også til formål at give den danske fagbevægelse bedre mulighed for at identificere udenlandske virksomheder med henblik på at kunne opnå overenskomst. I den forbindelse fremgår det af loven, at med henblik på at sikre udstationerede lønmodtagere løn svarende til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde, kan der på samme måde som over for danske arbejdsgivere anvendes kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere til støtte for et krav om indgåelse af en kollektiv overenskomst. Det er en betingelse for iværksættelse af kollektive kampskridt, at der forinden over for den udenlandske tjenesteyder er henvist til bestemmelser i de kollektive overenskomster, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område. Det skal af disse overenskomster med den fornødne klarhed fremgå, hvilken løn der efter overenskomsterne skal betales.

Såfremt en udenlandsk virksomhed er forpligtet af en dansk overenskomst, sker håndhævelsen heraf inden for det sædvanlige, fagretlige system.

7. Konsekvenser

Lovgivningsmæssige konsekvenser

Der vil skulle ske visse præciseringer i udstationeringsloven og tilhørende bekendtgørelser hvad angår myndighedernes rolle i samarbejdet med andre landes myndigheder.

Bestemmelsen i udstationeringslovens § 9 om, at der kan anlægges sag i Danmark, vil evt. også skulle udbygges med nærmere præcisering af, hvilke krav, der kan behandles i en sådan sag, fx krav om godtgørelse for boligudgifter, der er uforholdsmæssige.

Der vil skulle indføres regler om inddrivelse af administrative bøder der er udstedt inden for rammerne af udstationeringsdirektivets anvendelsesområde.

Det vil skulle afklares i hvilket omfang forslaget om solidarisk ansvar har betydning for Danmark, hvor en udenlandsk tjenesteyder kun har pligt til at betale en vis mindsteløn, såfremt tjenesteyderen er forpligtet hertil efter en kollektiv overenskomst. I givet fald vil der skulle fastlægges regler herom, og der vil således skulle

fastlægges regler om ”fornøden omhu”, og samspillet med anmeldelsespligten til RUT - og hvervgiveransvaret i forbindelse hermed - skal afklares.

Samfundsøkonomiske konsekvenser

Social dumping har en række negative samfundsøkonomiske konsekvenser i form af dårlige arbejdsvilkår, unfair fortrængning af dansk arbejdskraft osv., hvorfor regeringen har intensiveret kampen mod social dumping, bl.a. ved at nedsætte et udvalg vedr. social dumping og styrke myndighedssamarbejdet mellem Arbejdstilsynet, SKAT og politiet. Samtidig har fri bevægelighed for tjenesteydere, når der er tale om redelige virksomheder, positive konsekvenser i form af større konkurrence og udbud samt lavere priser for forbrugere og virksomheder, hvilket kan bidrage til at skabe fornyet vækst i Danmark. Forslaget indebærer derfor nogle positive samfundsøkonomiske konsekvenser.

Statsfinansielle konsekvenser

Den styrkede indsats vil i høj grad kunne ske inden for de eksisterende rammer, men tilførsel af enkelte årsværk kan ikke udelukkes.

Således vil den udvidede anvendelse af IMI kunne medføre mindre statsfinansielle konsekvenser med henblik på at koordinere og understøtte anvendelsen af systemet. Det konkrete omfang af de mindre statsfinansielle konsekvenser skal analyseres nærmere.

Administrative konsekvenser for det offentlige

Henset til det begrænsede henvendelser, der har været mellem andre landes myndigheder og Danmark, vil direktivet alt andet lige kunne medføre flere henvendelser. Der skal dog tages højde for, at regeringens eget arbejde med bekæmpelse af social dumping under alle omstændigheder vil kunne føre til flere henvendelser. Det harmoniserede og styrkede samarbejde, som direktivet lægger op til, vil under den forudsætning kunne medføre en lettelse: Det styrkede samarbejde med andre landes myndigheder vil som udgangspunkt ske inden for rammerne af IMI. IMI har til formål at facilitere administrativt samarbejde over grænserne, og det forventes på denne baggrund, at myndighedernes omkostninger forbundet med grænseoverskridende sagsbehandling på sigt vil kunne reduceres. Dette har vist sig at være tilfældet på de områder, hvor IMI pt. benyttes.

Nogle initiativer, f.eks. bedre adgang til information op opstart på styrket samarbejde, vil kunne indebære en øget administrativ byrde på kort sigt, men lette arbejdet på længere sigt.

Administrative konsekvenser for erhvervslivet

Forslaget om solidarisk ansvar vil kunne få betydning for danske modtagere af tjenesteydere inden for byggesektoren. Det vil dog i givet fald afhænge af, hvorledes kravene til nødvendig omhu udformes, herunder hvorledes disse vil spille sammen med de eksisterende regler om hvervgiveransvar.

Forslaget om forbedret administrativt samarbejde mellem europæiske myndigheder via IMI forventes derimod at kunne bidrage til en reduktion af virksomhedernes administrative byrder i forbindelse med grænseoverskridende økonomisk aktivitet i

EU/EØS-området, da sagsbehandlingen bliver hurtigere og byrderne flyttes fra virksomhederne til de relevante myndigheder.

8. Høring

Direktivforslaget er sendt i høring i EU Specialudvalget vedrørende Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold med frist for bemærkninger d. 18. april 2012.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Et stort flertal af lande forventes overordnet at være positivt over for forslaget, idet enkeltelementer dog vil skulle analyseres. Enkelte lande forventes at være skeptiske over for forslaget om solidarisk ansvar.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringen er overordnet positiv over for forslaget, der kan hjælpe til at modvirke social dumping, til at fremme arbejdstagernes rettigheder og til at fremme fri bevægelighed for redelige virksomheder.

11. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt for Folketingets Europaudvalg.