

## Forslag

til

### Lov om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere

(Flere oplysninger i RUT, ændring af fristen for at anmelde ændringer i RUT, hjemmel til administrative bødeforelæg mv.)

#### § 1

I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 256 af 25. marts 2011, foretages følgende ændringer:

1. § 5, nr. 1, affattes således:

”1) Lov om arbejdsmiljø samt bestemmelser om et sikkert og sundt arbejdsmiljø i anden lovgivning.”

2. I § 7 a, stk. 1, 2 og 6, § 7 c, stk. 2, og § 7 d, stk. 2, ændres ”Erhvervs- og Selskabsstyrelsen” til ”Erhvervsstyrelsen”.

3. I § 7 a, stk. 1, indsættes efter nr. 6:

”7) Virksomhedens momsnummer i hjemlandet.”

4. I § 7 a, stk. 2 indsættes efter nr. 4:

”5) Virksomhedens momsnummer i hjemlandet.”

5. 7 a, stk. 5, 2. pkt., affattes således:

”Ændringer vedrørende oplysningerne skal anmeldes senest 3 dage efter ændringen.”

6. § 7 c, stk. 1, affattes således:

”§ 7 c. Der kan gives offentlig adgang til de oplysninger, der er nævnt i § 7 a, stk. 1, nr. 1-5 og 7, og stk. 2, nr. 1-5.”

[7. I § 7 e indsættes efter stk. 3 som nyt stykke:

”Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med vedkommende minister fastsætte, at tilsyn med anmeldelsespligten efter § 7 a indenfor bestemte sektorer skal varetages af den myndighed, der i øvrigt fører tilsyn med overholdelse af regler om arbejdsmiljø m.v. inden for den pågældende sektor.”]

8. Efter § 10 c og før kapitel 7 indsættes:

»§ 10 d. Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med justitsministeren fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet i nærmere angivne sager om de overtrædelser, der er nævnt i § 10 a, kan tilkendegive i et bødeforelæg, at sagen kan afgøres uden retssag, hvis den, der har begået overtrædelserne, erklærer sig skyldig i overtrædelserne og erklærer sig rede til inden en nærmere angiven frist at betale en bøde som angivet i bødeforelægget.

Stk. 2. Retsplejelovens regler om krav til indholdet af et anklageskrift og om, at en sigtet ikke er forpligtet til at udtale sig, finder tilsvarende anvendelse på bødeforelæg.

Stk. 3. Vedtages bøden, bortfalder videre forfølgning.

Stk. 4. Vedtagne bøder tillægges udpantningsret.«

#### § 2

*Stk. 1.* Loven træder i kraft 1. juli 2013, jf. dog stk. 2.

*Stk. 2.* Offentlig adgang til oplysninger om dato for påbegyndelse og afslutning af tjensteydelsen og om virksomhedens momsnummer i hjemlandet, jf. lovens § 7 c, stk. 1, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 6, gælder kun oplysninger om dato for påbegyndelse og afslutning af tjensteydelsen og om virksomhedens momsnummer i hjemlandet, der registreres efter 1. juli 2013.

*Bemærkninger til lovforslaget*

*Almindelige bemærkninger*

*INDHOLDSFORTEGNELSE*

1. Indledning og baggrund
2. Lovforslaget
  - 2.1. Udvidelse af anmeldelsespligten – krav om oplysning af momsnummer i hjemlandet
    - 2.1.1. Gældende ret
    - 2.1.2. Lovforslaget
  - 2.2. Kortere frist for at anmelde ændring af oplysninger i RUT
    - 2.2.1. Gældende ret
    - 2.2.2. Lovforslaget
  - 2.3. Offentlig adgang til flere oplysninger i RUT
    - 2.3.1. Gældende ret
    - 2.3.2. Lovforslaget
  - 2.4. Udstedelse af administrative bødeforlæg for overtrædelse af anmeldelsespligten til RUT
    - 2.4.1. Gældende ret
    - 2.4.2. Lovforslaget
  - 2.5. Præciseringer samt ny bemyndigelse til beskæftigelsesministeren
    - 2.5.1. Også anden lovgivning om arbejdsmiljø finder anvendelse ved udstationering
    - 2.5.2. ”Erhvervs- og Selskabsstyrelsen” ændres til ”Erhvervsstyrelsen”
    - 2.5.3. Ny bemyndigelse til beskæftigelsesministeren
3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige
4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet
5. Administrative konsekvenser for borgerne
6. Miljømæssige konsekvenser
7. Forholdet til EU-retten
8. Høring
9. Sammenfattende skema

## 1. Indledning og baggrund

Udenlandske virksomheder, som leverer tjenesteydelser i Danmark, og som udstationerer medarbejdere i den forbindelse, har siden 1. maj 2008 haft pligt til at anmelde en række oplysninger i Registeret for Udenlandske Tjenesteydere i Danmark (herefter RUT). I 2010 blev anmeldelsespligten til RUT skærpet på en række punkter.

RUT har til formål at give myndighederne og arbejdsmarkedets parter mulighed for at sikre håndhævelsen af de regler og vilkår, der gælder for udenlandske tjenesteydere og arbejdstagere, som opererer i Danmark. Oplysningerne i RUT er et vigtigt redskab for både myndigheder og arbejdsmarkedets parter til at sikre, at udenlandske tjenesteydere overholder danske regler og vilkår.

I forbindelse med finansloven for 2012 blev der nedsat et udvalg om modvirkning af social dumping, der skulle undersøge muligheden for yderligere tiltag til at modvirke social dumping indenfor EU-rettens rammer. Udvalget skulle blandt andet undersøge muligheden for tiltag, som kan styrke og/eller supplere RUT og validiteten af data i RUT, samt undersøge muligheden for, at Arbejdstilsynet kan få hjemmel til at udstede administrative bødeforelæg for overtrædelse af anmeldelsespligten til RUT.

Udvalget afleverede sin rapport i oktober 2012, og i rapporten har udvalget identificeret en række mulige konkrete tekniske forbedringer og nye funktioner i RUT, samt enkelte nye oplysningskrav, som vil sikre flere, hurtigere og bedre tilgængelige oplysninger i RUT. Myndighederne og arbejdsmarkedets parter vil dermed få bedre mulighed for at sikre, at udenlandske virksomheder overholder danske regler.

I rapporten peger udvalget endvidere på, at der er grundlag for at give Arbejdstilsynet hjemmel til at udstede administrative bødeforelæg til udenlandske tjenesteydere, der overtræder anmeldelsespligten til RUT.

De mulige tiltag i rapporten, som udvalget peger på vedr. styrkelse af RUT, indgår i finanslovsaftalen mellem regeringen og Enhedslisten for 2013. Følgende fremgår af aftalen:

”Aftaleparterne er enige om at give Arbejdstilsynet mulighed for at udstede administrative bøder til udenlandske tjenesteydere, der overtræder anmeldelsespligten. Hermed får Arbejdstilsynet mulighed for hurtigt at reagere over for udenlandske tjenesteydere, der ofte er kortvarigt i landet.

Et stigende antal virksomheder foretager anmeldelse til RUT. Der har dog været mange eksempler på, at udenlandske tjenesteydere afgiver forkerte oplysninger. Herudover opleves det, at RUT er ufleksibelt og mangler en række relevante oplysninger. For at styrke registret er aftaleparterne derfor enige om, at RUT skal styrkes yderligere med flere og bedre tilgængelige oplysninger, herunder:

- Udvidelse af RUT, så registrering af adresser i RUT valideres af Bygnings- og Boligregistrets adressefunktionalitet.
- Udvikling af en webservice, der sikrer realtidsdata, så kontrolmyndighederne altid har adgang til opdaterede data.
- Udvikling af en mobilapplikation til trådløs anvendelse.
- Udvikling af en upload-funktion i RUT, så det bliver muligt for udenlandske tjenesteydere frivilligt at uploade dokumenter (fx attest A1) i forbindelse med registrering.
- Offentliggørelse af oplysninger om arbejdsperiodens varighed til brug for fagbevægelsen mv.
- Udvidelse af RUT til at indeholde oplysninger om momsnummer i hjemlandet.
- Gratis data i RUT.
- Udvikling af et myndighedsmodul, så myndigheder, der anvender RUT, kan angive, om virksomheden er reel.

- Udvikling af RUT til at indeholde en række nye funktioner, så der ved registrering frivilligt kan afgives oplysninger om social sikring i hjemlandet (attest A1) samt oplysninger om, hvorvidt der er afsendt forhåndserklæring inden for området med gensidig anerkendelse af kvalifikationer til relevant myndighed.

Efter gældende regler skal nye oplysninger om arbejdssted, arbejdsperiode mv. registreres i RUT senest 8 dage, efter at ændringerne er indtruffet. Da RUT nu baseres på et velfungerende onlinesystem, kan fristen for registrering af ændringer forkortes. Aftaleparterne er på den baggrund enige om, at fristen for registrering af ændringer i RUT forkortes efter en nærmere vurdering af, hvordan fristen kan fastsættes under hensyntagen til behovet for fleksibel arbejdstilrettelæggelse mv.

Der afsættes 7,1 mio. kr. i 2013, 9,4 mio. kr. i 2014, 8,8 mio. kr. i 2015 og 8,7 mio. kr. i 2016 til styrkelsen af RUT.”

En række af de aftalte ændringer af RUT kræver ikke ændringer af udstationeringsloven. Disse ændringer forudsætter dels udvikling af en række nye it-tekniske løsninger af RUT-systemet, dels ændringer i de administrative forskrifter vedr. RUT, jf. bekendtgørelse nr. 1619 af 15. december 2010 om Register for Udenlandske Tjenesteydere.

Derimod kræver det en ændring af lov om udstationering af lønmodtagere at udvide anmeldelsespligten til RUT til også at omfatte oplysning om momsnummer i hjemlandet. Det kræver desuden en lovændring at give offentlig adgang til flere oplysninger om arbejdsperiodens længde og at forkorte fristen for at anmelde ændring af oplysninger i RUT. Ligeledes skal der gives hjemmel til Arbejdstilsynet til at kunne udstede administrative bødeforlæg for overtrædelse af anmeldelsespligten til RUT.

Dette lovforslag er således en udmøntning af de dele af finanslovsaftalen mellem regeringen og Enhedslisten, som forudsætter ændringer af lov om udstationering af lønmodtagere m.v.

## 2. Lovforslaget

Lovforslaget indeholder følgende elementer:

- Udvidelse af anmeldelsespligten – krav om oplysning af momsnummer i hjemlandet
- Kortere frist for at anmelde ændring af oplysninger i RUT
- Offentlig adgang til flere oplysninger i RUT
- Udstedelse af administrative bødeforlæg for overtrædelse af anmeldelsespligten til RUT

Udover at gennemføre de dele af finanslovsaftalen, som indebærer en ændring af udstationeringsloven, foretages der med lovforslaget i øvrigt enkelte mindre ændringer i udstationeringsloven.

- Det præciseres, at også anden lovgivning om arbejdsmiljø finder anvendelse ved udstationering
- ”Erhvervs- og Selskabsstyrelsen” ændres til ”Erhvervsstyrelsen”
- Beskæftigelsesministerens får bemyndigelse til efter forhandling med relevant minister at fastsætte, at tilsynet med anmeldelsespligten til RUT indenfor bestemte sektorer skal varetages af en anden myndighed end Arbejdstilsynet.

### 2.1. Udvidelse af anmeldelsespligten – krav om oplysning af momsnummer i hjemlandet

#### 2.1.1. Gældende ret

Udenlandske virksomheder, som leverer tjenesteydelser i Danmark, og som udstationerer medarbejdere i den forbindelse, har siden 1. maj 2008 skulle anmelde en række oplysninger i RUT.

I 2010 blev anmeldelsespligten til RUT skærpet på en række punkter. Arbejdstilsynet fik ansvaret for at håndhæve og føre tilsyn med udenlandske tjenesteyderes anmeldelsespligt til RUT, og bødeniveauet for

overtrædelse af anmeldelsespligten blev fordoblet. Desuden fik udenlandske virksomheder uden ansatte (enkeltmandsvirksomheder) pligt til at anmelde oplysninger til RUT, og hvervgivere fik pligt til at sikre sig, at den udenlandske tjenesteyder har anmeldt oplysninger til RUT i forbindelse med ydelser indenfor bygge- og anlæg, landbrug, skovbrug og gartneri. Pligten for enkeltmandsvirksomheder og hvervgivere trådte i kraft 1. januar 2010 samtidig med det blev muligt at anmelde oplysninger elektronisk i RUT via et nyt online system.

Formålet med anmeldelsespligten og etableringen af RUT og de efterfølgende ændringer har været at sikre et forbedret datagrundlag for myndighederne med henblik på, at myndighederne kan føre et mere effektivt og målrettet tilsyn med, at også udenlandske virksomheder og deres ansatte, som midlertidigt arbejder og leverer tjenesteydelser i Danmark, overholder danske regler, fx arbejdsmiljølovgivningen og skatte- og afgiftslovgivningen. Derudover har RUT til formål at gøre visse oplysninger offentligt tilgængelige for blandt andet arbejdsmarkedets parter for dermed at tilgodese deres muligheder for at sikre de udstationerede lønmodtagere løn- og arbejdsvilkår svarende til niveauet i Danmark.

Efter udstationeringslovens § 7 a har udenlandske virksomheder – med og uden ansatte – pligt til at anmelde sig i RUT. Følgende oplysninger skal anmeldes til RUT:

- Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
- Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
- Sted for levering af tjenesteydelsen.
- Virksomhedens branchekode.

Udenlandske tjenesteydere, der udstationerer ansatte, skal herudover anmelde følgende:

- Identiteten af lønmodtagere, som virksomheden udstationerer, og udstationeringsperiodens varighed.
- Kontaktperson for virksomheden. Kontaktpersonen skal udpeges af virksomheden blandt de personer, der arbejder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelsen.

### *2.1.2. Lovforslaget*

For i højere grad at kunne kontrollere, hvorvidt virksomheder anmeldt i RUT reelt er etableret i hjemlandet, foreslås det, at udenlandske tjenesteydere fremover i forbindelse med registrering i RUT også skal anmelde oplysninger om momsnummeret i hjemlandet, idet momsregistrering i hjemlandet kan være ét af kriterierne for at være reelt etableret.

På skatte- og afgiftsområdet er der indenfor EU etableret et system med oplysninger om momsregistrering for virksomheder i EU. Systemet kaldes VIES og står for ”VAT Information Exchange System”. VIES systemet omfatter virksomheder med driftssted indenfor hele EU og anvendes til udveksling af oplysninger om momsregistrering for virksomheder i EU samt oplysninger om handel med momsfrie varer indenfor EU. Systemet kan anvendes af skatte- og afgiftsmyndigheder i EU.

De danske skattemyndigheder - SKAT - vil således efter forslaget blandt andet kunne anvende oplysninger om momsnummer, når der skal forberedes kontrolindsatser i forhold til udenlandske virksomheder. SKAT kan gennem VIES kontrollere, om en udenlandsk virksomhed har et momsnummer i hjemlandet. Hvis der er tvivl om, hvorvidt den udenlandske virksomhed udøver reel aktivitet i hjemlandet, kan SKAT kontakte den kompetente myndighed i hjemlandet med henblik på at få bekræftet, om virksomheden er reelt aktiv i hjemlandet og dermed reelt leverer tjenesteydelser over grænserne.

Det foreslås, at kravet om oplysning om momsnummer i hjemlandet skal gælde både for udenlandske virksomheder, som udstationerer lønmodtagere, og for selvstændige uden ansatte.

### *2.2. Kortere frist for at anmelde ændring af oplysninger i RUT*

### *2.2.1. Gældende ret*

Efter de gældende regler skal anmeldelse til RUT ske senest, når arbejdet påbegyndes i Danmark. Hvis der sker ændringer under arbejdet, fx nyt arbejdssted, skal ændringen anmeldes senest 8 dage efter ændringen. Da RUT i 2008 blev etableret, foregik anmeldelse manuelt og det var derfor nødvendigt, at der var en vis tidsmæssig fleksibilitet for den udenlandske tjenesteyder med hensyn til manuelt at kunne indsende oplysninger om ændringer til RUT.

### *2.2.2. Lovforslaget*

Det foreslås at forkorte fristen fra 8 til 3 dage med hensyn til, hvornår udenlandske tjenesteydere skal anmelde ændringer af oplysninger i RUT.

Anmeldelse til RUT foregår i dag online. De tekniske forbedringer af RUT, som skal gennemføres som opfølgning på finanslovsaftalen for 2013 i form af forbedret datakvalitet af oplysninger i RUT og hyppige opdateringer, har blandt andet til formål at sikre realtidsdata til brug for myndighedernes effektive kontrol. Det er derfor ikke hensigtsmæssigt, at der er en periode på 8 dage, hvor oplysningerne i RUT kan være forældede.

## *2.3. Offentlig adgang til flere oplysninger i RUT*

### *2.3.1. Gældende ret*

Efter de gældende regler kan der gives offentlig adgang til oplysninger i RUT om virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger, kontaktperson, virksomhedens branchekode og sted for levering af tjenesteydelsen (arbejdsstedet). Der er ikke efter de gældende regler offentlig adgang til oplysninger om dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.

### *2.3.2. Lovforslaget*

Det foreslås, at der fremover tillige kan gives offentlig adgang til oplysninger om den periode, som arbejdet varer. Dette indebærer – i fald tjenesteydelsen leveres på flere forskellige arbejdssteder - oplysninger om, hvornår arbejdet foregår på det enkelte arbejdssted. Det foreslås tillige, at der kan gives adgang til oplysning om virksomhedens momsnummer i hjemlandet. Offentlig adgang til yderligere oplysninger i RUT vil forbedre arbejdsmarkedets parter mulighed for sikre og overholde løn- og arbejdsvilkår, når udenlandske tjenesteydere midlertidigt leverer tjenesteydelser i Danmark.

## *2.4. Udstedelse af administrative bødeforlæg for overtrædelse af anmeldelsespligten til RUT*

### *2.4.1. Gældende ret*

Ved lov nr. 509 af 19. maj 2010 om ændring af udstationeringsloven fik Arbejdstilsynet ansvar for at håndhæve udenlandske tjenesteyderes anmeldelsespligt til RUT med virkning fra 1. juni 2010. Desuden blev bødeniveauet for overtrædelse af anmeldelsespligten til RUT skærpet. Det fremgår af lovbemærkningerne, at det forudsatte bødeniveau i normaltilfælde er 10.000 kr., at det tilkommer domstolene ud fra en samlet vurdering at fastsætte bøden i den enkelte sag, og at bøden kan fastsættes til et større eller mindre beløb end bødeniveauet i normaltilfælde afhængigt af sagens konkrete omstændigheder.

Arbejdstilsynet er den myndighed, som i første omgang har ansvaret for at undersøge eventuelle overtrædelser af udstationeringslovens bestemmelser om anmeldelsespligt.

Når Arbejdstilsynet i forbindelse med tilsyn konstaterer, at reglerne er overtrådt, foretager Arbejdstilsynet en juridisk vurdering af sagen. Dette indebærer blandt andet en stillingtagen til, om der foreligger en strafbar overtrædelse, og om der er den fornødne tilregnelser. Herudover vurderes, om overtrædelsen er tilstrækkeligt dokumenteret til, at der kan ske domfældelse. Såfremt Arbejdstilsynet efter en sådan undersøgelse finder, at der bør gås videre med sagen, anmeldes sagen til politiet med henblik på, at der rejses tiltale.

Arbejdstilsynet politianmelder udenlandske virksomheder for overtrædelse af udstationeringsloven, når Arbejdstilsynet konstaterer en overtrædelse af følgende af lovens bestemmelser:

- Undladelse af rettidigt at anmelde oplysninger eller afgivelse af urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1.
- Undladelse af rettidigt at anmelde oplysninger eller afgivelse af urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 2.
- Undladelse af at give dokumentation til hvervgiver efter § 7 d, stk. 1.

Kan Arbejdstilsynet ikke på baggrund af de oplysninger, der er fremskaffet i forbindelse med tilsyns- og kontrolarbejdet, vurdere, om der er tale om en strafbar overtrædelse, overgives sagen til politi og anklagemyndighed med henblik på efterforskning.

#### 2.4.2. Lovforslaget

Udenlandske virksomheder er ofte i Danmark i korte perioder, og når en virksomhed først har forladt landet, bliver håndhævelse af eventuelle lovovertrædelser vanskeligere.

Det foreslås derfor, at der skabes hjemmel i udstationeringsloven til, at beskæftigelsesministeren efter forhandling med justitsministeren kan give Arbejdstilsynet bemyndigelse til at afgøre åbenbare og ukomplicerede sager om overtrædelse af udstationeringsloven med administrative bødeforlæg.

Hensigten med den foreslåede lovændring er således at give Arbejdstilsynet mulighed for at udstede administrative bødeforelæg til udenlandske virksomheder, som ikke overholder anmeldelsespligten til RUT. Med den foreslåede lovændring får Arbejdstilsynet mulighed for at reagere hurtigt over for manglende eller urigtig anmeldelse i RUT. Målet er at sikre en hurtigere og mere effektiv sanktionering af lovovertrædelser og derved styrke håndhævelsen af krav til udenlandske virksomheder.

Arbejdstilsynet har siden 2002 haft hjemmel til at udstede administrative bødeforelæg for overtrædelse af arbejdsmiljøloven, jf. AML § 82 a. Arbejdstilsynets gode erfaringer med denne mulighed vurderes at kunne udstrækkes til RUT-området.

Adgangen til at udstede administrative bødeforelæg som foreslået, forudsætter, at der er tale om ensartede og ukomplicerede overtrædelser uden bevismæssige tvivlsspørgsmål. Der skal således være tale om klare og objektivt konstaterbare overtrædelser, hvor sagens afgørelse – herunder fastsættelse af bødens størrelse – kan ske uden skønmæssige elementer af betydning.

Endvidere skal bødeniveauet ligge fast, fx på baggrund af klar domstolspraksis på området.

Det er endvidere en forudsætning for, at en sag kan afsluttes med et administrativt bødeforelæg, at den pågældende virksomhed eller person erkender sig skyldig i overtrædelsen og erklærer sig indforstået med, at sagen afgøres administrativt (udenretligt) med betaling af en bøde. Er dette ikke tilfældet, må sagen overgives til anklagemyndigheden med henblik på, at sagen kan indbringes for domstolene.

Det er hensigten, at bemyndigelsen i første omgang anvendes i relation til overtrædelser af udstationeringslovens § 7 a, stk. 1 og 2, og § 7 d, stk. 1, jf. § 10 a, stk. 1, nr. 1-3, dvs. ved udenlandske virksomheders overtrædelse af anmeldelsespligten til RUT og pligt til at give hvervgiver dokumentation. Det foreslås, at udenlandske virksomheder som overtræder anmeldelsespligten straffes i de samme situationer og efter de samme betingelser, som efter den nugældende ordning. Desuden vil kravene til dokumentationen være de samme, som efter den nugældende ordning.

Arbejdstilsynet vil ikke efter lovforslaget kunne udstede bødeforelæg i sager, hvor politimæssige efterforskningsskridt er nødvendige. Endvidere kan der være sager, hvor de konkrete omstændigheder efter lovens forarbejder kan give anledning til overvejelser om forhøjelse eller nedsættelse af bøden, der i



normaltilfælde fastsættes til 10.000 kr. Sådanne sager skal overgives til anklagemyndigheden med henblik på indbringelse for domstolene.

Det foreslås, at bøder, der er vedtaget, men som ikke betales, tillægges udpantningsret. Det betyder, at bødekravet om nødvendigt kan inddrives ved fogedretten.

Den foreslåede lovændring vil medføre en hurtigere og mere konsekvent håndhævelsesmulighed. Såfremt en udenlandsk virksomhed ikke reagerer i anledning af et bødeforelæg fra Arbejdstilsynet, vil sagen skulle overgives til anklagemyndigheden med henblik på, at sagen kan indbringes for domstolene. Henset til, at udenlandske virksomheders arbejde i Danmark ofte har midlertidig karakter, kan dette have betydning for politiets mulighed for at forfølge sagen.

Retsplejelovens regler om krav til indhold af et anlageskrift, jf. § 834, stk. 1, nr. 2 og 3, og stk. 2, og princippet om, at den sigtede ikke har pligt til at udtale sig, finder tilsvarende anvendelse på administrative bødeforelæg ved overtrædelser af udstationeringsloven.

## *2.5. Præciseringer samt ny bemyndigelse til beskæftigelsesministeren*

### *2.5.1. Også anden lovgivning om arbejdsmiljø finder anvendelse ved udstationering*

I de gældende regler i udstationeringsloven er der en opremsning af de regler, som finder anvendelse i forhold til den udstationerede lønmodtager. Det fremgår bl.a. at lov om arbejdsmiljø finder anvendelse. I relation til arbejde indenfor offshoreområdet regulerer offshoresikkerhedsloven (lov nr. 1424 af 21. december 2005 om sikkerhed m.v. for offshoreanlæg til efterforskning, produktion og transport af kulbrinter) arbejdsmiljøforholdene på offshoreanlæggene. På samme måde finder lov om luftfart (lbk. nr. 959 af 12. september 2011) anvendelse for så vidt angår arbejdsmiljøforholdene under tjeneste på luftfartøjer.

Det foreslås, at det præciseres at også bestemmelser om et sikkert og sundt arbejdsmiljø i anden lovgivning end arbejdsmiljøloven finder anvendelse ved udstationering af lønmodtagere til Danmark.

### *2.5.3. Ny bemyndigelse til beskæftigelsesministeren*

Det foreslås, at beskæftigelsesministeren efter forhandling med vedkommende minister kan fastsætte, at tilsynet med anmeldelsespligten til RUT indenfor bestemte sektorer skal varetages af en anden myndighed end Arbejdstilsynet. En sådan bemyndigelse findes ikke i dag i loven.

### *2.5.2. "Erhvervs- og Selskabsstyrelsen" ændres til "Erhvervsstyrelsen"*

Efter regeringsskiftet i 2011 blev opgaver fra Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, Erhvervs- og Byggestyrelsen og It- og Telestyrelsen samlet i en ny "Erhvervsstyrelse". Erhvervsstyrelsen er i dag dataansvarlig for RUT, og det vurderes derfor at være hensigtsmæssigt at foretage en konsekvensrettelse af udstationeringsloven, således at dette nu fremgår direkte.

## *3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige*

[Lovforslagets bestemmelse om registrering af momsnummer nødvendiggør tekniske ændringer i RUT og vil dermed udgøre en øget udgift for Erhvervsstyrelsen på i alt 1 mio. kr. i perioden 2013-2016. Udgifterne fordeles således, at Erhvervsstyrelsen får tilført 0,4 mio. kr. i 2013; 0,2 mio. kr. i 2014; 0,2 mio. kr. i 2015 og 0,2 mio. kr. i 2016].

Et styrket register med flere og hurtigere oplysninger vil i øvrigt lette myndighedskontrollen.

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

Lovforslaget har ikke økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet, men vil på sigt forbedre kvaliteten af data i RUT.

Forslaget har været sendt til Erhvervsstyrelsens Team Effektiv Regulering med henblik på en vurdering af, om forslaget skal forelægges Erhvervs- og Vækstministeriets virksomhedspanel. Team Effektiv Regulering vurderer ikke, at forslaget indeholder administrative konsekvenser i et omfang, der berettiger, at lovforslaget bliver forelagt et virksomhedspanel.

#### 5. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ikke administrative konsekvenser for borgerne.

#### 6. Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

#### 7. Forholdet til EU-retten

Kommissionen har den 4. april 2006 udsendt en meddelelse om retningslinjerne for udstationering af lønmodtagere som led i udveksling af tjenesteydelser, jf. KOM(2006) 159 endelig. De foreslåede ændringer ligger indenfor disse retningslinjer.

#### 8. Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos KL, Danske Regioner, Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kristelig Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, FTF, Akademikernes Centralorganisation, Kristelig Fagbevægelse, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Advokatrådet, Datatilsynet og Erhvervsstyrelsen (Team Effektiv Regulering).

#### 9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter	Negative konsekvenser/merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Den tekniske ændring af RUT vedr. momsnummer medfører, at Erhvervsstyrelsen får 0,4 mio. kr. i 2013; 0,2 mio. kr. i 2014; 0,2 mio. kr. i 2015 og 0,2 mio. kr. i 2016, som opfølgning på FL 13.
Administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner	Et styrket register vil lette myndighedskontrollen.	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Kommissionen har den 4. april 2006 udsendt en meddelelse om retningslinjerne for udstationering af lønmodtagere som led i udveksling af tjenesteydelser, jf. KOM(2006) 159 endelig. De foreslåede ændringer ligger indenfor disse retningslinjer.	

## *Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser*

### *Til § 1*

#### *Til nr. 1*

Det foreslås, at det præciseres, at alle udstationerede er sikret samme beskyttelse som danske ansatte med hensyn til sikkerhed og sundhed. Derfor præciseres det i lovtæksten, at ikke blot lov om arbejdsmiljø finder anvendelse ved udstationering, men også de regler om sikkerhed og sundhed, der fremgår af anden lovgivning, fx offshoresikkerhedsloven og lov om luftfart.

#### *Til nr. 2*

Det foreslås, at loven konsekvensrettes, således at ”Erhvervs- og Selskabsstyrelsen” ændre til ”Erhvervsstyrelsen”.

#### *Til nr. 3*

Det foreslås at udvide oplysningspligten for udenlandske tjenesteydere, som udstationerer lønmodtagere, således at tjenesteydere også skal anmelde oplysning om tjenesteyderens momsnummer i hjemlandet. Oplysning om den udenlandske tjenesteyders momsnummer i hjemlandet vil give myndighederne og andre mulighed for at kontrollere, om tjenesteyderen reelt er etableret i hjemlandet, og dermed er omfattet af reglerne om fri bevægelighed for tjenesteydelser.

#### *Til nr. 4*

Det foreslås at udvide oplysningspligten for udenlandske selvstændige virksomheder, således, at tjenesteyderen også skal anmelde oplysning om tjenesteyderens momsnummer i hjemlandet. Oplysning om den udenlandske tjenesteyders momsnummer i hjemlandet vil give myndighederne og andre mulighed for at kontrollere, om tjenesteyderen reelt er etableret i hjemlandet, og dermed er omfattet af reglerne om fri bevægelighed for tjenesteydelser.

#### *Til nr. 5*

Det foreslås at forkorte fristen for fra 8 til 3 dage med hensyn til, hvornår udenlandske tjenesteydere skal anmelde ændringer af oplysningerne i RUT. En frist på 3 dage vil gøre det praktisk muligt for en udenlandsk virksomhed, som ikke umiddelbart har adgang til en computer, at anmelde ændringer af oplysningerne i RUT.

#### *Til nr. 6*

Bestemmelsen i den gældende lovs § 7 c om offentlig adgang til visse oplysninger i RUT foreslås udvidet til at omfatte oplysninger om den periode, som arbejdet varer, samt adgang til oplysning om virksomhedens momsnummer i hjemlandet. Oplysningerne skal kunne gives på samme måde, som der efter de gældende regler kan gives offentlig adgang til oplysninger om virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger, kontaktperson, virksomhedens branchekode og sted for levering af tjenesteydelsen (arbejdsstedet).

Forslaget vil bl.a. forbedre arbejdsmarkedets parter mulighed for sikre og overholde løn- og arbejdsvilkår, når udenlandske tjenesteydere midlertidigt leveret tjenesteydelser i Danmark.

Forslaget om offentlig adgang til oplysning om arbejdsperiodens længde og virksomhedens momsnummer omfatter både virksomheder, som udstationerer lønmodtagere, og selvstændige virksomheder, der ikke udstationerer lønmodtagere.

[Til nr. 7

Det foreslås, at beskæftigelsesministeren efter forhandling med vedkommende minister kan fastsætte, at tilsynet med anmeldelsespligten til RUT indenfor bestemte sektorer skal varetages af en anden myndighed end Arbejdstilsynet.]

Til nr. 7

Stk. 1

Efter forslaget får beskæftigelsesministeren bemyndigelse til efter forhandling med justitsministeren at fastsætte, at Arbejdstilsynet kan udstede administrative bødeforelæg ved åbenbare og ukomplicerede overtrædelser i medfør af § 10 a.

Bemyndigelsesbestemmelsen forventes i første omgang udnyttet til at udstede en bekendtgørelse om, at overtrædelser af § 7 a, stk. 1 og 2, og § 7 d, stk. 1, jf. § 10 a, stk. 1, nr. 1-3, kan afgøres med administrative bødeforelæg.

Bødestørrelsen i normaltilfælde forudsættes at blive fastsat til 10.000 kr. Sager, der giver anledning til bevismæssige tvivlsspørgsmål, kan ikke afgøres med et administrativt bødeforelæg. Sådanne sager skal overgives til anklagemyndigheden med henblik på indbringelse for domstolene. Det samme gælder, når der foreligger omstændigheder, der efter lovens forarbejder kan give anledning til overvejelser om en nedsættelse af normalbøden.

Udstedelse af et administrativt bødeforelæg for overtrædelse af udstationeringsloven kan indebære fremsendelse af et retsdokument på tværs af landegrænser. I henhold til artikel 3 (1) i EU's retshjælpskonvention (udarbejdet af Rådet i henhold til artikel 34 i traktaten om Den Europæiske Union om gensidig retshjælp i straffesager mellem Den Europæiske Unions medlemmer (2000/C 197/01)) kan der ydes gensidig retshjælp i straffesager, der kan afgøres af administrative myndigheder, hvis afgørelser kan indbringes for retten.

I henhold til artikel 5 i retshjælpskonventionen kan en EU-medlemsstat fremsende retsdokumenter direkte til en person i en anden medlemsstat, hvis medlemsstaten kender pågældendes adresse. Med andre ord er der inden for EU hjemmel til at sende et bødeforelæg direkte til den udenlandske virksomhed/virksomhedsejer. Dokumentet skal oversættes, hvis modtageren ikke forstår dansk.

I forhold til lande uden for EU gælder retshjælpskonventionen fra 1959 (eller principperne heri for så vidt angår stater, der ikke har tiltrådt konventionen), hvorefter anmodninger om forkyndelse af eksempelvis et bødeforelæg kan sendes direkte mellem de judicielle myndigheder, hvilket for Danmarks vedkommende er domstolene, Rigsadvokaten, statsadvokaterne, politidirektørerne og Justitsministeriet.

Stk. 2

Arbejdstilsynets udstedelse af administrative bødeforelæg i sager om overtrædelse af udstationeringsloven skal ske efter principperne i retsplejelovens § 832 om politiets bødeforelæg.

Efter retsplejelovens § 832 kan anklagemyndigheden i sager om lovovertrædelser, der ikke skønnes at ville medføre højere straf end bøde, i et bødeforelæg tilkendegive over for sigtede, at sagen kan afgøres uden retssag, hvis sigtede erklærer sig skyldig i overtrædelsen og erklærer sig rede til inden en nærmere angiven frist at betale en i bødeforelægget angivet bøde. Retsplejelovens regler om krav til indholdet af anklageskrift finder tilsvarende anvendelse i forhold til bødeforelæg, jf. § 832, stk. 2, dvs. krav om gerningsbeskrivelse og angivelse af den regel, der er overtrådt, samt straffehjemlen mv.

Da sager om administrative bødeforelæg er straffesager i Den Europæiske Menneskerettighedskonventions forstand, skal behandlingen af disse sager ske med respekt af forbuddet mod selvinkriminering, således som

Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol har udledt af artikel 6. Dette indebærer blandt andet, at den pågældende person ikke kan pålægges at udtale sig i anledning af myndighedernes konkrete mistanke, lige som personen skal gøres bekendt med retten til ikke at udtale sig, jf. retsplejelovens § 752, stk. 1, om politiets afhøring af en sigtet.

Stk. 3

Det følger af forslaget, at videre strafforfølgning bortfalder, hvis bøden vedtages.

Stk. 4

Efter forslaget tillægges bøder, der er vedtaget, udpantningsret. Det betyder, at bødekravet om nødvendigt kan inddrives ved fogedretten. Forslaget vil ikke ændre anklagemyndighedens kompetence til at rejse tiltale i sager om overtrædelse af udstationeringsloven. Politiet og anklagemyndigheden kan således fortsat i alle sager egenhændigt beslutte, at man vil rejse en tiltale med henblik på en straffesag. Det vil ligeledes fortsat være muligt for Arbejdstilsynet at anmelde overtrædelser af udstationeringsloven til politiet.

## *Til § 2*

Det foreslås, at loven træder i kraft 1. juli 2013. Det foreslås i stk. 2, at offentlig adgang til oplysninger om arbejdsperiodens længde og om virksomhedens momsnummer i hjemlandet først kan gives i forhold til de anmeldelser, der registreres efter lovens ikrafttræden den 1. juli 2013.

## Lovforslaget sammenholdt med gældende ret

Gældende formulering	Lovforslaget
<p><b>§ 5.</b> Når en virksomhed udstationerer en lønmodtager i Danmark, finder følgende regler anvendelse, uanset hvilket lands ret der i øvrigt regulerer ansættelsesforholdet:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Lov om arbejdsmiljø.</li> <li>2) Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., bortset fra de bestemmelser i denne lovs kapitel 3, der vedrører ret til fravær for andre end gravide kvinder eller kvinder, der lige har født.</li> <li>3) Lov om lige løn til mænd og kvinder.</li> <li>4) Funktionærlovens § 7, for så vidt den pågældende opfylder betingelserne i funktionærlovens § 1.</li> <li>5) Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.</li> <li>6) Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.</li> </ol>	<p><i>§ 5, nr.1, affattes således:</i>  ”1) Lov om arbejdsmiljø samt bestemmelser om et sikkert og sundt arbejdsmiljø i anden lovgivning.”</p>
<p><b>§ 7 a, stk. 1.</b> En udenlandsk virksomhed, der udstationerer lønmodtagere til Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser, skal anmelde følgende oplysninger til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.</li> <li>2) Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.</li> <li>3) Sted for levering af tjenesteydelsen.</li> <li>4) Kontaktperson for virksomheden. Kontaktpersonen skal udpeges af virksomheden blandt de personer, der arbejder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelsen.</li> <li>5) Virksomhedens branchekode.</li> <li>6) Identiteten af lønmodtagere, som virksomheden udstationerer, og udstationeringsperiodens varighed.</li> </ol>	<p>I § 7 a, stk. 1, 2 og 6, § 7 c, stk. 2, og § 7 d, stk. 2, ændres ”Erhvervs- og Selskabsstyrelsen” til ”Erhvervsstyrelsen”.</p> <p>I § 7 a, stk. 1, indsættes efter nr. 6:  ”7) Virksomhedens momsnummer i hjemlandet”.</p>
<p><b>§ 7 a, stk. 2.</b> En udenlandsk virksomhed, der ved udførelse af arbejde i Danmark leverer tjenesteydelser uden at udstationere lønmodtagere til Danmark, skal anmelde følgende oplysninger til registrering i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.</li> <li>2) Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.</li> </ol>	

<p>3) Sted for levering af tjenesteydelsen. 4) Virksomhedens branchekode.</p>	<p>I § 7 a, stk. 2 indsættes efter nr. 4: ”5) Virksomhedens momsnummer i hjemlandet.”</p>
<p><b>§ 7 a, stk. 5.</b> Oplysningerne efter stk. 1 og 2 skal anmeldes, senest samtidig med at leveringen af tjenesteydelsen i Danmark påbegyndes. Ændringer vedrørende oplysningerne skal anmeldes senest 8 dage efter ændringen.</p>	<p>7 a, stk. 5, 2. pkt., affattes således: ”Ændringer vedrørende oplysningerne skal anmeldes senest 3 dage efter ændringen”.</p>
<p><b>§ 7 c, stk. 1.</b> Der kan gives offentlig adgang til de oplysninger, der er nævnt i § 7 a, stk. 1, nr. 1, 3, 4 og 5, og stk. 2, nr. 1, 3 og 4. Der kan endvidere gives offentlig adgang til oplysninger om, hvorvidt virksomheden har igangværende aktiviteter i Danmark.</p>	<p>§ 7 c, stk. 1, affattes således: ”§ 7 c. Der kan gives offentlig adgang til de oplysninger, der er nævnt i § 7 a, stk. 1, nr. 1-5 og 7, og stk. 2, nr. 1-5.</p>
<p><b>§ 7 e.</b> Tilsynet med overholdelsen af anmeldelsespligten efter § 7 a varetages af Arbejdstilsynet. <i>Stk. 2.</i> Enhver tjenesteyder, der er pålagt anmeldelsespligt efter denne lov, og dennes kontaktperson, jf. § 7 a, stk. 1, 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. <i>Stk. 3.</i> 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.</p>	<p>§ 7 e indsættes efter stk. 3 som nyt stykke: ”<i>Stk. 4.</i> Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med vedkommende minister fastsætte, at tilsyn med anmeldelsespligten efter § 7 a indenfor bestemte sektorer skal varetages af den myndighed, der i øvrigt fører tilsyn med overholdelse af regler om arbejdsmiljø m.v. inden for den pågældende sektor.”.</p>
	<p>Efter § 10 c og før <i>kapitel 7</i> indsættes: »<b>§ 10 d.</b> Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med justitsministeren fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet i nærmere angivne sager om de overtrædelser, der er nævnt i § 10 a, kan tilkendegive i et bødeforelæg, at sagen kan afgøres uden retssag, hvis den, der har begået overtrædelser, erklærer sig skyldig i overtrædelser og erklærer sig rede til inden en nærmere angiven frist at betale en bøde som angivet i bødeforelægget. <i>Stk. 2.</i> Retsplejelovens regler om krav til indholdet af et anklageskrift og om, at en sigtet ikke er forpligtet til at udtale sig, finder tilsvarende anvendelse på bødeforelæg. <i>Stk. 3.</i> Vedtages bøden, bortfalder videre forfølgning. <i>Stk. 4.</i> Vedtagne bøder tillægges udpantningsret.«</p>

--	--