

## NOTAT



13-05-2014

### Notat til Folketingets Europaudvalg og Beskæftigelsesudvalg om afgivelse af indlæg i sag C-56/14, De Beuckeleer

Sagsnr. 2014 - 2461

CAL

Trine Hougaard

#### 1. Indledning og det præjudicielle spørgsmål

En ret i Belgien, Rechtbank van eerste aanlag te Turnhout, har anmodet EU-Domstolen om at besvare et præjudicielt spørgsmål om fortolkningen af reglerne om fri bevægelighed for tjenesteydere i TEUF art. 56 (tidligere artikel 49 i TEF).

Spørgsmålet går på, hvorvidt TEUF artikel 56 skal fortolkes således, at den er til hinder for en belgisk regel, hvorefter der er en forpligtelse til at afgive en forudgående Limosaerklæring for arbejdstagere fra udlandet, der udstationeres til Belgien.

Spørgsmålet relaterer sig til den belgiske lovgivning om den obligatoriske Limosaerklæring (Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van Migratieonderzoek bij de Sociale Administratie) for så vidt angår arbejdstagere, der udstationeres til Belgien.

Den forelæggende ret fremhæver, at spørgsmålet om den obligatoriske Limosaerklæring (for arbejdstagere) ikke var genstand for den sag ved Domstolen, der blev afsluttet med dom i sag C- 577/10, Kommissionen mod Belgien (Limosa-sagen), da denne alene vedrørte spørgsmålet om anmeldelsespligten for *selvstændige*, og spørgsmålet om hvorvidt anmeldelsespligten for selvstændige var proportional i forhold til de almene hensyn, der lå til grund for anmeldelsespligten. Det vurderes derfor nødvendigt at stille spørgsmål til EU-Domstolen vedr. anmeldelsespligten for arbejdstagere.

#### 2. Sagens faktiske omstændigheder og juridiske problemstilling

Efter den belgiske lovgivning skal en virksomhed, der leverer tjenesteydelser i Belgien, og som i den forbindelse udstationerer arbejdstagere, sende oplysninger til de belgiske myndigheder til brug for identifikation af de udstationerede arbejdstagere. Denne forhåndsanmeldelse, der skal sendes senest, når arbejdet påbegyndes, skal indeholde følgende information:

- 1) Oplysninger til identifikation af arbejdstageren
- 2) Arbejdstagerens nationale identifikationsnummer i hjemlandet, hvis et sådant findes
- 3) Begyndelsesdatoen for udstationeringen i Belgien
- 4) Den planlagte varighed af udstationeringen i Belgien
- 5) Hvilken art beskæftigelse der skal udøves under udstationeringen
- 6) Det sted i Belgien, hvor arbejdsydelsen skal leveres
- 7) Ugentlig arbejdstid
- 8) Arbejdsskema

- 9) Oplysninger til identifikation af arbejdsgiveren og dennes repræsentant, såfremt det er sidstnævnte, der foretager anmeldelsen om udstationeringen
- 10) Oplysninger til identifikation af den belgiske bruger

Når tjenesteyderen, har foretaget denne forhåndsanmeldelse, modtager tjenesteyderen straks et elektronisk modtagelsesbevis, den såkaldte LIMOSA 1-formular.

I det tilfælde at modtageren af tjenesteydelsen ikke fra tjenesteyderen har fået dokumentation for, at der er sket ovennævnte forhåndsanmeldelse i form af modtagelsesbeviset, skal modtageren af tjenesteydelsen indsende oplysninger om de udstationerede arbejdstageres identitet til de belgiske myndigheder.

I den foreliggende sag er en entreprenør og to underentreprenører tiltalt i en straffesag, fordi de enten har forsømt eller for sent har givet de belgiske myndigheder ovennævnte oplysninger til brug for identifikation af de udstationerede arbejdstagere eller praktikanter, der ikke kunne fremvise modtagelsesbeviset, hvilket blev konstateret ved de belgiske myndigheders kontrolbesøg.

Det fremgår bl.a. af sagens faktiske omstændigheder, at et selskab, Staalbeton NV, SA, har gjort brug af en underentreprenør, der har gjort brug af 2 udstationerede udenlandske arbejdstagere til at udføre arbejde på en byggeplads. Det fremgår endvidere, at disse 2 arbejdstagere blev anmeldt til Limosa for sent. Det fremgår endvidere af de faktiske omstændigheder, at der i en række andre tilfælde enten ikke er foretaget anmeldelse til Limosa, eller at anmeldelsen er ukorrekt, idet den vedrører andre arbejdssteder end de anførte.

### **3. EU-retten**

EU-Domstolen har ved flere lejligheder forudsat, at medlemsstaterne - for at kontrollere overholdelse af regler vedrørende udstationerede arbejdstagere - har mulighed for at kræve forhåndsanmeldelse fra udenlandske tjenesteydere om deres udstationerede arbejdstagere, så længe dette ikke har karakter af en administrativ tilladelsesprocedure jf. eksempelvis sag **C-515/08, Santos Palhota**.

EU-Domstolen har også taget stilling til muligheden for at pålægge modtageren af tjenesteydelsen pligter for at sikre håndhævelsen af regler for udstationerede arbejdstagere. I sag **C-60/03, Wolff & Müller**, fastslog EU-Domstolen således, at EU-retten i princippet ikke var til hinder for en national ordning, hvorefter en entreprenør pålagdes at hæfte solidarisk for en underentreprenørs eller et af en underentreprenør antaget vikarbureaus forpligtelse til at betale mindsteløn til en arbejdstager.

Denne fortolkning understøttes af direktiv om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked («IMI-forordningen»). Direktivet blev vedtaget d. 13. maj 2014.

Efter direktivets artikel 9, der omhandler medlemsstaternes mulighed for at indføre ”administrative krav og kontrolforanstaltninger”, kan medlemsstaterne således, jf. stk. 1, litra a), indføre

*”en forpligtelse for en tjenesteyder, der er etableret i en anden medlemsstat, til at afgive en simpel erklæring til de ansvarlige nationale kompetente myndigheder senest ved påbegyndelsen af udførelsen af tjenesteydelsen på det (eller et af de) officielle sprog i værtsmedlemsstaten eller et andet (eller andre) sprog, der accepteres af værtsmedlemsstaten, med de relevante oplysninger, der er nødvendige for at kontrollere de faktiske forhold på arbejdspladsen, herunder:*

- i) tjenesteyderens identitet*
- ii) det forventede antal tydeligt identificerbare udstationerede arbejdstagere*
- iii) de personer, der er nævnt i litra e) og f)[kontaktpersoner m.v]*
- iv) udstationeringens forventede varighed og planlagte begyndelses- og slutdato*
- v) arbejdspladsens adresse(r), samt*
- vi) arten af de tjenesteydelser, der begrundes udstationeringen”*

I direktivets artikel 12 er der fastsat regler om kontrahenters ansvar for underkontrahenter (”solidarisk ansvar”) i visse situationer og for krav om løn i henhold til udstationeringsdirektivet. Det følger af artikel 12, stk. 5, at

*”Medlemsstaterne kan (...) fastsætte, at en kontrahent, der har opfyldt kravene om rettidig omhu (”due diligence”) som defineret i den nationale lovgivning, ikke kan holdes ansvarlig”*

Af direktivets præambelbetragtning 37 fremgår (fremhævet her):

*”Medlemsstater, som har indført foranstaltninger til at sikre overholdelse af gældende regler i underkontrahentkæder, bør have mulighed for at fastsætte, at en (under)kontrahent under bestemte omstændigheder ikke bør kunne holdes ansvarlig, eller at ansvaret kan begrænses i tilfælde, **hvor den pågældende (under)kontrahent har opfyldt kravene om rettidig omhu (”due diligence”).** Disse foranstaltninger bør fastsættes i national lovgivning under hensyn til de specifikke forhold i den berørte medlemsstat, og de kan bl.a. omfatte foranstaltninger, som kontrahenten træffer med hensyn til dokumentation af overholdelse af **administrative krav, og kontrolforanstaltninger** med henblik på at sikre effektivt tilsyn med overholdelse af de gældende regler om udstationering af arbejdstagere”*

De i præambelbetragtning 37 omtalte ”administrative krav og kontrolforanstaltninger” relaterer sig til artikel 9, der – som fremhævet – bl.a. omfatter muligheden for at kræve en erklæring fra tjenesteyderen. Det fremgår således af artikel 9, artikel 12 og betragtning 37 læst i sammenhæng, at en modtager af en tjenesteydelse kan friholdes for solidarisk ansvar efter artikel 12, hvis vedkommende har sikret sig dokumentation for, at tjenesteyderen har sendt en påkrævet erklæring om udstationeringen til myndighederne.

#### 4. Regeringens interesse i sagen

Danmark har regler, der på mange måder minder om de belgiske. Efter udstationeringsloven skal en tjenesteyder sende forhånds anmeldelse til de danske myndigheder (Erhvervsstyrelsen) i form af en online-anmeldelse til Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT-registret). Anmeldelsen skal foretages senest, når arbejdet påbegyndes. For tjenesteydere, der skal udstationere arbejdstagere, skal anmeldelsen indeholde følgende oplysninger:

- 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) Virksomhedens branchekode.
- 6) Identiteten af lønmodtagere, som virksomheden udstationerer, og udstationeringsperiodens varighed.
- 7) Oplysning om eventuelt momsnummer i hjemlandet

Tjenesteyderen får en kvittering for anmeldelsen, og denne skal sendes til modtageren af tjenesteydelsen (benævnt hvervgiveren), hvis tjenesteydelsen angår bygge- og anlægsvirksomhed eller landbrug, skovbrug og gartneri, eller rengøringsbranchen. Såfremt hvervgiveren ikke får en sådan kvittering senest 3 dage efter påbegyndelsen af arbejdet, skal vedkommende orientere Arbejdstilsynet, der er ansvarlig for at håndhæve reglerne om RUT-registeret. Det samme gælder, hvis hvervgiveren har modtaget dokumentation for anmeldelsen, men hvis oplysninger om sted for levering af tjenesteydelsen eller dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen er mangelfulde eller forkerte.

Der gælder således i Danmark det samme princip om en handlepligt for hvervgiveren, *hvis* der ikke er modtaget dokumentation for forhånds anmeldelse. I Danmark er kravet imidlertid mindre byrdefyldt end i Belgien, idet hvervgiveren ikke selv skal skaffe oplysninger om de udstationerede arbejdstagere, men blot skal reagere, hvis vedkommende ikke har modtaget dokumentation, eller hvis de oplysninger om arbejdssted og tidspunkt for levering af tjenesteydelsen, som hvervgiveren på forhånd selv må formodes at kende, er forkerte eller mangelfulde.

Efter Regeringens vurdering bør der i lyset af det ovenfor anførte afgives indlæg i sagen, hvori der navnlig argumenteres for:

- at EU-Domstolen har anerkendt, at medlemsstaterne af kontrollensyn kan kræve forhånds anmeldelse fra udenlandske tjenesteydere om deres udstationerede arbejdstagere,
- at EU-Domstolen har anerkendt, at medlemsstaterne af kontrollensyn kan pålægge modtageren af tjenesteydelsen (hvervgiveren) pligter for at sikre håndhævelsen af regler for de udstationerede arbejdstagere,

- at denne domspraksis er inkorporeret i direktivet om bedre håndhævelse af direktiv 96/71 om udstationering af arbejdstagere,
- at TEUF artikel 56 derfor ikke er til hinder for en ordning som den i hovedsagen omhandlede.