

UDKAST

Forslag

til

Lov om ændring af lov om

udstationering af lønmodtagere m.v., lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter og lov om

Arbejdsmarkedets Tillægspension¹

(Implementering af håndhævelsesdirektivet)

§ 1

I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 342 af 4. april 2014 som ændret ved lov nr. 175 af 24. februar 2015, foretages følgende ændringer:

1. Fodnoten til loven affattes således:

”Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, EF-Tidende 1997, nr. L 18, side 1, og dele af 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 og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for indre marked (”IMI-forordningen”), EU-Tidende 2014, nr. L 159 side 11.”

2. § 4, stk. 2, affattes således:

”Stk. 2. Det er en betingelse for, at en udstationering er omfattet af stk. 1, at der består et ansættelsesforhold mellem lønmodtageren og den udstationerende virksomhed eller en anden virksomhed, der har stillet lønmodtageren til rådighed for den udstationerende virksomhed. Det er

¹ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af 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 og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for indre marked (”IMI-forordningen”), EU-Tidende 2014, nr. L 159, side 11.

ligeledes en betingelse, at den pågældende udstationerende virksomhed er reelt etableret i etableringslandet og har andre væsentlige aktiviteter i etableringslandet end udelukkende intern forvaltning og/eller administrative aktiviteter.”

3. Efter § 4 indsættes:

§ 4 a. Med henblik på at fastslå, om der er tale om en reel udstationeringssituation, jf. § 4, kan Arbejdstilsynet indhente oplysninger om en udstationerende virksomhed og dennes aktiviteter i etableringslandet. Der kan i denne forbindelse indhentes oplysninger, som kan belyse en udstationeringssituations midlertidige karakter.

Stk. 2. En faglig organisation, der har indgået kollektiv overenskomst med en udenlandsk virksomhed, og hvor der indledes en fagretlig sag om fortolkningen af eller brud på overenskomsten, kan til brug for den fagretlige sag anmode Arbejdstilsynet om at indhente oplysninger om den udenlandske virksomhed og dennes aktiviteter i etableringslandet. Der kan i denne forbindelse indhentes oplysninger, som kan belyse en udstationeringssituations midlertidige karakter, jf. stk. 1.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere bestemmelser om Arbejdstilsynets adgang til at indhente oplysninger og om anvendelsen af Informationssystemet for Indre Marked.

§ 4 b

Hvis Arbejdstilsynet på baggrund af de indhentede oplysninger, jf. § 4 a, ud fra en samlet vurdering af de faktuelle elementer, der kendetegner virksomhedens aktiviteter, fastslår, at den udstationerende virksomhed ikke udøver reelle og væsentlige aktiviteter i etableringslandet, jf. § 4, stk. 2, eller at der i øvrigt ikke er tale om en reel udstationeringssituation, berigtiger Arbejdstilsynet virksomhedens anmeldelse i Registret for Udenlandske Tjenesteydere, jf. § 7 a. Arbejdstilsynet underretter i disse tilfælde etableringslandets kompetente myndighed og de relevante danske myndigheder om berigtigelsen.

Stk. 2. Berigtiges en anmeldelse til Registret for Udenlandske Tjenesteydere på baggrund af en forespørgsel fra en faglig organisation, jf. § 4 a, stk. 2, oplyser Arbejdstilsynet den pågældende faglige organisation om berigtigelsen.”

4. I § 5 indsættes efter nr. 6:

”7) Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.”

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

”8) Oplysninger om socialsikringsforhold for de lønmodtagere, der er anmeldt efter nr. 6.

9) Oplysning om hvervgiver/hvervgivere i forbindelse med tjenesteydelsen, hvor denne ikke er en privatperson.”

6. I § 7a, stk. 2, indsættes efter ”uden at”: ” beskæftige lønmodtagere eller uden at” og efter nr. 5 indsættes:

”6) Oplysninger om socialsikringsforhold i hjemlandet.

7) Oplysning om hvervgiver/hvervgivere i forbindelse med tjenesteydelsen, hvor denne ikke er en privatperson.”

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

”Stk. 3. En udenlandsk virksomhed, der ved udførelse af arbejde i Danmark leverer tjenesteydelser uden at betingelserne for udstationering er opfyldt, jf. § 4, stk. 2, skal anmelde følgende oplysninger til Erhvervsstyrelsen:

- 1) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
- 2) Data 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) Identitet af de lønmodtagere, der udfører den pågældende tjenesteydelse samt varigheden af beskæftigelsen.
- 7) Oplysninger om evt. momsregistrering i hjemlandet.
- 8) Oplysninger om socialsikringsforhold i hjemlandet.
- 9) Oplysning om hvervgiver/hvervgivere i forbindelse med tjenesteydelsen, hvor denne ikke er en privatperson."

Stk. 3-6 bliver herefter stk. 4-7."

8. I § 7 a, stk. 4, der bliver stk. 5, ændres "stk. 1 og 2" til "stk. 1-3".

9. I § 7 a, stk. 4, nr. 1, der bliver stk. 5, nr. 1, udgår "og", og efter nr. 1 indsættes som nye numre :

- "2) danske myndigheders kontrol af overholdelse af betingelserne for at udstationere til Danmark,
- 3) sagsbehandling i fonden til sikring af udstationerede lønmodtageres krav og"

Nr. 2 bliver herefter nr. 4.

10. I § 7 c, stk. 1, ændres: " og stk. 2, nr. 1-5" til: "stk. 2, nr. 1-5, og stk. 3, nr. 1-5 og 7", og efter stk. 1 indsættes som nye stykker:

"Stk. 2. En faglig organisation, der har indgået kollektiv overenskomst med en udenlandsk virksomhed, og hvor der indledes en fagretlig sag om fortolkningen af eller brud på overenskomsten, kan til brug for den fagretlige sag få adgang til de oplysninger, der er anmeldt efter § 7 a, stk. 1, nr. 6 og 9, samt efter § 7 a, stk. 3, nr. 6 og 9. Den faglige organisation kan i denne situation ligeledes få adgang til oplysninger om, hvor mange af de anmeldte lønmodtagere, der er anmeldt som socialsikret i hjemlandet, jf. § 7 a, stk. 1, nr. 8. Hvis en arbejdsgiverorganisation er part i overenskomsten, har organisationen ligeledes adgang til oplysningerne i § 7 a, stk. 1, nr. 6 og 9, og § 7 a, stk. 3 nr. 6 og 9, samt oplysning om, hvor mange af de anmeldte lønmodtagere, der er socialsikret i hjemlandet.

Stk. 3. Erhvervsstyrelsen kan fastsætte regler for faglige organisationers og arbejdsgiverorganisationers adgang til oplysninger, jf. stk. 2.

Stk. 2 bliver herefter stk. 4.

11. I § 7d, stk. 1, ændres ”§ 7 a, stk. 1 og 2” til: ”§ 7 a, stk. 1-3”.

12. I § 7 e, stk. 2, indsættes efter ”§ 7 a, stk. 1, nr. 4”: ”og § 7 a, stk. 3, nr. 4,” og ”§ 7 a, stk. 1 og 2” ændres til: ”§ 7a, stk. 1-3”.

13. I § 7e, stk. 3, ændres ”§ 7a, stk. 1” til ”§ 7a, stk. 1 og 3”.

14. Overskriften til kapitel 4 affattes således:

”Kapitel 4
Information og administrativt samarbejde”

15. Efter § 8:

”§ 8 a. Ved kompetent myndighed forstås enhver myndighed, der er blevet udpeget til eller tillagt kompetence til at varetage opgaver i medfør af direktiv 96/71 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og direktiv 2014/67/EU om håndhævelse af direktiv 96/71 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked (”IMI-forordningen”).

§ 8 b. De kompetente myndigheder i Danmark sender på forespørgsel fra kompetente myndigheder i de øvrige medlemslande gennem IMI oplysninger i medfør af håndhævelsesdirektivets kapitel III om administrativt samarbejde.

Stk. 2. De kompetente myndigheder i Danmark indhenter på samme måde, jf. stk. 1, oplysninger fra de kompetente myndigheder i de andre medlemslande. Oplysninger kan tillige indhentes i forbindelse med bilateralt administrativt samarbejde og gensidig bistand.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om det administrative samarbejde efter stk. 1-2.

16. Overskriften til kapitel 5 affattes således:

"Kapitel 5

Værneting, forsvar af rettigheder og beskyttelse mod viktimisering"

17. § 9 affattes således:

"§ 9. En lønmodtager, som er eller har været udstationeret til Danmark, kan anlægge sag her i landet vedrørende de i § 5 nævnte love og vedrørende § 6. Sådanne lønmodtagere kan endvidere anlægge sag her i landet vedrørende rettigheder, der tilkommer den pågældende udstationerede lønmodtager som følge af kontraktforholdet mellem arbejdsgiveren og den udstationerede lønmodtager, efter de samme regler, som gælder for andre lønmodtagere, der udfører arbejde i Danmark.

Stk. 2. Sagen kan anlægges ved den ret eller ved en af de retter, i hvis kreds lønmodtageren har udført det pågældende arbejde. En sag kan endvidere behandles fagretligt i overensstemmelse med de gældende regler herfor, hvis den udstationerede lønmodtagers ansættelsesforhold er omfattet af en kollektiv overenskomst."

18. Efter § 9 indsættes i kapitel 5:

"§ 9 a. Lønmodtagere, der under eller efter en udstationering afskediges eller udsættes for anden ugunstig behandling, fordi de har rejst en sag om løn- og arbejdsvilkår, jf. §§ 5-6, eller som de i medfør af relevant lovgivning eller kollektive overenskomster, har været berettiget til under udstationeringen i det land, hvortil de er eller har været udstationeret, kan tilkendes en godtgørelse."

19. § 10 a, stk. 1 og 2, affattes således:

"§ 10 a. Med bøde straffes den, der overtræder lovens bestemmelser ved at:

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

Stk. 2. Overtrædelse efter stk. 1, nr. 2 og 3 straffes dog ikke, såfremt der er sket korrekt anmeldelse efter § 7 a.”

§ 2

I lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, jf. lov nr. 106 af 26. februar 2008 som ændret ved lov nr. 343 af 17. april 2012, § 3 i lov nr. 472 af 13. maj 2013 og af § 2 i lov nr. 1369 af 16. december 2014, foretages følgende ændring:

Efter § 34:

”§ 34 a. Arbejdsretten kan pålægge afgørelser truffet af de faglige voldgiftsretter, herunder afskedigelsesnævn, samt ved mæglings-, organisations- og fællesmøder, jf. § 34, som officielt bekræftede dokumenter. Tilsvarende gælder for forlig indgået ved de nævnte fagretlige instanser.”

§ 3

I lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. lovbekendtgørelse nr. 1110 af 10. oktober 2014 som ændret ved lov nr. 1490 af 23. december 2014 og lov nr. 1569 af 15. december 2015, foretages følgende ændring:

Efter § 28 indsættes:

”§ 28 a. Ankenævnet kan pålægge afgørelser om påligning af ekstraordinært bidrag, jf. lov om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede § 5, stk. 1.”

§ 4

Loven træder i kraft den 18. juni 2016, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter tidspunktet for ikrafttrædelse af § 1 nr. 3, 5-13 og 19.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning og baggrund
 - 1.1 Håndhævelsesdirektivet
 - 1.2 IMI-forordningen og anvendelsen af IMI på udstationeringsområdet
2. Gældende ret
 - 2.1 Udstationeringsdirektivet og den danske lovimplementering
 - 2.2 Tilsynet med overholdelse af udstationeringsreglerne
 - 2.2.1 Myndighedernes tilsyn og Arbejdstilsynets rolle
 - 2.2.2 Håndhævelse af løn og arbejdsvilkår i det fagretlige system
 - 2.2.3 Håndhævelse af løn og arbejdsvilkår på det ikke overenskomstdækkede område.
 - 2.3 Arbejdstilsynets rolle som forbindelseskantor efter udstationeringsloven og IMI koordinator.
 - 2.3.1 Beskrivelse af RUT registret
 - 2.4 Lovgivning om beskyttelse mod viktimisering
3. Lovforslaget
 - 3.1 Udstationering til Danmark og reelle aktiviteter i etableringslandet.
 - 3.2 Yderligere oplysningskrav i RUT-registret og ændringer til udstationeringsloven som følge af oprettelse af fond til sikring af udstationerede lønmodtageres krav.
Arbejdsmarkedets parters adgang til yderligere oplysninger
 - 3.3 Håndhævelse af rettigheder i forbindelse med udstationering
 - 3.4 Udpegning af kompetente myndigheder
 - 3.5 Administrativt samarbejde
 - 3.6 Fuldblyrdelse af økonomiske administrative sanktioner og/eller bøder
 - 3.7 Indsættelse af reference til vikarloven.
4. De økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige
5. De økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.
6. De administrative konsekvenser for borgerne
7. De miljømæssige konsekvenser

8. Forholdet til EU-retten
9. Hørte myndigheder og organisationer mv.
10. Sammenfattende skema

1. Indledning

Direktiv 2014/67/EU og håndhævelse af direktiv 96/71 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") (herefter håndhævelsesdirektivet) blev vedtaget den 15. maj 2014.

Håndhævelsesdirektivet skal være gennemført i dansk ret senest den 18. juni 2016.

Lovforslaget gennemfører dele af håndhævelsesdirektivet, der kræver lovgivning. Lovforslaget fremsættes samtidig med lovforslag om oprettelse af Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede, der implementerer direktivets artikel 12.

1.1. Håndhævelsesdirektivet

Formålet med håndhævelsesdirektivet er at sikre en bedre og mere ensartet gennemførelse, anvendelse og håndhævelse af udstationeringsdirektivet i form af en fælles ramme for bl.a. foranstaltninger og kontrolmekanismer. Det fremgår af direktivet, at det ikke berører anvendelsesområdet for udstationeringsdirektivet. Håndhævelsesdirektivet giver ikke nye materielle rettigheder under udstationering.

Håndhævelsesdirektivet er optrykt som bilag 2 til dette lovforslag.

Håndhævelsesdirektivet indeholder bestemmelser, som fastsætter rammer for myndighedernes håndhævelse og kontrol med udstationering. Derudover indeholder direktivet bestemmelser om bedre myndighedssamarbejde på tværs af grænserne og om øget informationsudveksling.

Således indeholder direktivet bestemmelser om hindring af misbrug af udstationeringsreglerne, så myndighederne bl.a. får bedre muligheder for at fastslå, hvornår der er tale om en udstationeringssituation omfattet af udstationeringsreglerne, og beskyttelsesreglerne i udstationeringsdirektivet dermed er

gældende. Direktivet angiver i artikel 4 en række elementer, der kan indgå i vurderingen heraf både i relation til virksomhedernes status og reelle aktivitet i etableringslandet og i forhold til lønmodtagernes status, herunder det forhold, at arbejdet udføres i en begrænset periode i en anden medlemsstat. Formålet hermed er bl.a. at give medlemsstaterne bedre muligheder for at bekæmpe proforma-selvstændig beskæftigelse og virksomheder, der uretmæssigt eller svigagtigt drager fordel af den fri udveksling af tjenesteydelser.

Medlemsstaterne forpligtes med direktivet til at træffe foranstaltninger for at sikre, at oplysninger om krav, der stilles i national ret, efter udstationeringsdirektivets artikel 3 gøres almindeligt tilgængelige uden betaling og ad elektronisk vej på et centralt officielt nationalt websted. Dette følger af direktivets artikel 5. Oplysningerne skal stilles til rådighed uden betaling på værtsarbejdslandets sprog samt de mest relevante sprog i forhold til efterspørgslen på dens arbejdsmarked efter værtsarbejdslandets eget valg. Om muligt stilles oplysningerne til rådighed i form af brochuremateriale, som også skal orientere om klagemuligheder. Efter artikel 5, stk. 4, påser medlemsstaterne, at oplysninger om løn og arbejdsvilkår, der er fastsat i kollektive aftaler stilles til rådighed for udenlandske tjenesteydere og udstationerede arbejdstagere på en lettilgængelig måde. I en dansk sammenhæng betyder det at arbejdsmarkedets parter skal bidrage til at informere om indholdet af kollektive overenskomster og indgå i et samarbejde med Arbejdstilsynet/den ansvarlige myndighed herom.

Med henblik på varetagelse af de opgaver, der følger af håndhævelsesdirektivet, skal der udpeges kompetente myndigheder.

Derudover fastsætter direktivet rammerne for myndighedssamarbejdet og præciserer, at den gensidige bistand mellem medlemslandene kan bestå i at besvare begrundede anmodninger om oplysninger fra andre landes kompetente myndigheder og udføre kontroller. Samarbejdet skal foregå i regi af Informationssystemet for det indre marked (herefter IMI). Direktivet fastsætter frister for, hvornår en medlemsstat senest skal viderebringe de ønskede oplysninger til en anden medlemsstat.

Håndhævelsesdirektivet skal bidrage til at forbedre det administrative samarbejde mellem medlemsstaternes kompetente myndigheder for at lette gennemførelsen, anvendelsen og håndhævelsen af håndhævelsesdirektivet og udstationeringsdirektivet i praksis. Udover en forpligtelse til informationsudveksling og til at udføre kontroller, tilsyn og undersøgelser af udstationeringssituationer,

specificerer direktivet, hvori det administrative samarbejde består og fastsætter frister for, hvornår en begrundet anmodning om oplysninger senest skal besvares.

Medlemsstaternes rolle fremgår af direktivets artikel 6 og 7. Det fremgår heraf, at ansvaret for at føre tilsyn med overholdelsen af de arbejds- og ansættelsesvilkår, der skal overholdes efter udstationeringsdirektivet påhviler myndighederne i værtsarbejdslandet. Det administrative samarbejde og den gensidige bistand mellem de kompetente myndigheder i medlemsstaterne i medfør af direktivet foregår gennem IMI, der er oprettet ved forordning 1024/2012.

Direktivet definerer, hvilke administrative krav og kontrolforanstaltninger medlemsstaterne må gennemføre for at sikre en effektiv overholdelse af direktivet og udstationeringsdirektivet. Kontrolforanstaltninger skal være nødvendige for at sikre overholdelsen af direktiverne og være berettigede og forholdsmæssige i forhold til EU-retten (sædvanligt proportionalitetsprincip). Direktivets artikel 9 afspejler i vist omfang de kontrolforanstaltninger i form af oplysningskrav, der i dag stilles i dansk ret i forbindelse med en udenlandsk tjenesteyders anmeldelse til Registret for Udenlandske Tjenesteydere (herefter RUT-registret), jf. udstationeringslovens § 7 a, og som er nødvendige for, at de danske myndigheder kan håndhæve reglerne for udstationering.

En medlemsstat vil efter artikel 9 kunne indføre bl.a. følgende foranstaltninger:

- krav om at tjenesteyderen afgiver en simpel erklæring senest ved påbegyndelsen af udførelsen af tjenesteydelsen og som kan indeholde de relevante oplysninger, der er nødvendige for at kontrollere de faktiske forhold på arbejdspladsen,
- en pligt til fx at opbevare eller have ansættelsesbeviser eller kontrakter tilgængelige samt en pligt til indenfor en "rimelig frist" at forelægge dette dokument for værtslandets myndigheder samt oversat til et sprog, der accepteres af værtslandets myndigheder,
- en forpligtelse til at udpege en person, der kan holde forbindelse til værtslandets kompetente myndigheder samt pligt til at udpege en kontaktperson, som kan være repræsentant for tjenesteyderen i forhold til relevante parter på arbejdsmarkedet med henblik på at indlede kollektive forhandlinger i værtsarbejdslandet.

Håndhævelsesdirektivets artikel 10 fastslår, at medlemsstaterne skal sikre passende og effektive kontrol- og overvågningsmekanismer og foretage et effektivt og tilstrækkeligt tilsyn for at kontrollere overholdelsen af

udstationeringsdirektivet. Det fastslås i artikel 10, at uanset muligheden for stikprøvekontroller baseres tilsynet først og fremmest på en risikovurdering fra de kompetente myndigheder, samt at risikovurderingen bl.a. kan identificere de erhvervssektorer, hvor der anvendes flest udstationerede lønmodtagere på værtsarbejdslandets område.

Det følger af artikel 10, at hvor fastsættelsen af arbejds- og ansættelsesvilkår for udstationerede arbejdstagere i overensstemmelse med national praksis er overladt til arbejdsmarkedets parter, kan disse parter på passende niveau og på de betingelser, der er fastsat af medlemsstaten, også overvåge anvendelsen af relevante arbejds- og ansættelsesvilkår for udstationerede arbejdstagere forudsat at beskyttelsen i henholdsvis udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet garanteres. I artikel 10, stk. 5, anerkendes det, at medlemsstater, hvor arbejdstilsynene ikke har kompetence til at påse overholdelsen af arbejds- og ansættelsesvilkår, kan opretholde eksisterende ordninger. Arbejdsmarkedets parter indgår i Danmark aftaler om løn- og ansættelsesvilkår for udstationerede lønmodtagere. Med artikel 10, stk. 4 og 5, anerkendes arbejdsmarkedets parters adgang til at opretholde og indgå aftaler og bestemmelser om håndhævelse i relation til udstationeret arbejdskraft. Arbejdsmarkedets parter har dermed i en dansk sammenhæng i relation til udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet en rolle i forbindelse med indgåelsen og håndhævelsen af overenskomster om løn- og arbejdsvilkår, som anses for omfattet af håndhævelsesdirektivets artikel 10, stk. 4 og 5.

Direktivet indeholder ligeledes i artikel 11 en bestemmelse om, at der skal være effektive klagemekanismer for udstationerede arbejdstagere. Medlemsstaterne skal sikre, at faglige organisationer kan indtræde som part i klagen, dvs. at kunne føre sagen for arbejdstagerne. Direktivet berører ikke arbejdsmarkedets parters beføjelser og kollektive rettigheder. Udstationerede arbejdstagere, der indleder sager mod deres arbejdsgiver skal endvidere beskyttes mod repressalier. Artiklen indebærer en pligt for medlemsstaterne til at sikre, at den udstationerede arbejdstagers arbejdsgiver er ansvarlig for eventuelle rettigheder, der følger af ansættelsesforholdet. Det er uden betydning, at den udstationerede lønmodtager er vendt tilbage til hjemlandet.

Efter direktivet kan medlemsstaterne vælge at indføre et generelt hæftelsesansvar hvorefter en ordregiver, som arbejdsgiveren er direkte underkontrahent til, kan holdes ansvarlig af den udstationerede arbejdstager for så vidt angår nettoløn til godehavender svarende til mindstelønnen og/eller bidrag til fælles fonde eller arbejdsmarkedsinstitutioner, i det omfang de er omfattet af artikel 3 i direktiv 96/71/EF.

Håndhævelsesdirektivet fastsætter, at medlemsstaterne skal indføre et sådant hæftelsesansvar i de

sektorer, der er omhandlet i bilaget til direktiv 96/71/EF (byggeriet), som gør, at hovedentreprenøren kan komme til at hæfte for udestående nettoløntilgodehavender svarende til mindstelønnen og/eller bidrag til fælles fonde eller arbejdsmarkedsinstitutioner, i det omfang de er omfattet af artikel 3 i direktiv 96/71/EF, som ikke betales af den direkte medkontrahent. Imidlertid indeholder direktivet også mulighed for at medlemslandene, som alternativ til pligten om indførelse af ansvar for underkontrahenter, kan vælge at indføre, at hovedentreprenøren i tilfælde af misbrug og svig kan få en anden form for sanktion end efterbetaling.

1.2. IMI-forordningen og anvendelsen af IMI på udstationeringsområdet

IMI er et internetbaseret IT-værktøj udviklet af Europa-Kommissionen i samarbejde med medlemsstaterne, der skal understøtte det administrative samarbejde mellem EU/EØS-landenes myndigheder om reglerne for EU's indre marked. IMI er beskrevet i forordning 2012/1024/EU (IMI-forordningen). Forordningen fastsætter brugerroller og de generelle rammer for anvendelsen af systemet. Forordningen blev vedtaget i juni 2012 og trådte i kraft den 25. oktober 2012. Erhvervsstyrelsen er national IMI-kordinator. Derudover findes der en række lovgivningsmæssige IMI-kordinatorer for hvert ressortområde, hvor IMI anvendes.

IMI-forordningen udgør en overordnet systembeskrivelse, mens de nærmere detaljer for administrativt samarbejde mellem myndigheder i EU/EØS-lande fastsættes i sektorlovgivningen. Når en EU-retsakt medfører samarbejde via IMI, lægges retsakten ind som bilag til IMI-forordningen.

Udstationeringsdirektivets artikel 4 og håndhævelsesdirektivet er med artikel 22 i direktiv 2014/67/EU blevet et bilag til IMI-forordningen.

IMI hjælper medlemsstaterne med i praksis at opfylde de informationsudvekslingskrav, som fremgår af diverse EU-regler. IMI hjælper bl.a. de kompetente myndigheder med at identificere deres modstykke i en anden medlemsstat, at forvalte informationsudvekslingen på basis af simple og ensartede procedurer samt at overvinde evt. sprogbarrierer ved hjælp af på forhånd definerede og oversatte arbejdsgange. Gennem helt centrale funktioner gør IMI det lettere og mere effektivt for myndighederne at kommunikere med hinanden:

- Prædefinerede spørgsmål og svar indenfor de respektive ressortområder.
- Automatisk oversættelse af fritekst og i visse tilfælde af vedhæftede filer.
- Søgefunktion, som den enkelte myndighed kan benytte til at fremsøge en anden medlemsstats myndighed med ansvar for et givent ressort eller erhverv, herunder kontaktoplysninger.
- Katalog over offentlige registre, herunder virksomhedsregistre og sektorregistre i andre medlemsstater, hvorved en myndighed bl.a. kan undersøge etableringsforhold.

- Kommunikation 1:1 eller 1:flere, dvs. myndigheder kan forespørge én udenlandsk myndighed eller kommunikere med flere på samme tid, såfremt forespørgslen er af mere generel karakter.

IMI er blevet udviklet under hensyntagen til kravene i databeskyttelseslovgivningen, og systemet er derfor særligt databeskyttelsesvenligt, især i kraft af de begrænsninger i adgangen til personoplysninger, som udveksles via IMI. Personoplysninger, der udveksles via IMI bør kun indsamles, behandles og anvendes til formål i overensstemmelse med de formål, som oplysningerne oprindeligt blev indsamlet til.

2. Gældende ret

2.1. Udstationeringsdirektivet og den danske lovimplementering

Udstationeringsdirektivet (Direktiv 96/71/EF af 16. december 1996) finder anvendelse, når en virksomhed leverer en midlertidig tjenesteydelse til Danmark og i den forbindelse udstationerer lønmodtagere.

Udstationeringsdirektivet er implementeret i dansk ret i udstationeringsloven, jf. lovbekendtgørelse 342 af 3. april 2014 med senere ændring. Udstationeringsdirektivet tager stilling til, hvilke regler der gælder med hensyn til løn- og arbejdsvilkår, når en virksomhed midlertidigt udstationerer en ansat til et andet land. Efter udstationeringsdirektivet skal den udenlandske tjenesteyder i forbindelse med udstationering af lønmodtagere overholde en kerne af minimumsrettigheder i værtsarbejdslandet.

Kernen af klart beskyttede regler er:

- Maksimal arbejdstid og minimal hviletid
- Mindste antal betalte feriedage pr. år
- Mindsteløn, herunder overtidsbetaling
- Betingelser for at stille arbejdstagere til rådighed, herunder via vikarbureauer
- Sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen
- Beskyttelsesforanstaltninger for gravide og børn og unge
- Ligebehandling samt andre regler om ikke-diskrimination

Bortset fra tilrådighedsstilling af arbejdstagere og løn er de øvrige kerneområder, der er opregnet i direktivet reguleret i arbejdsmiljølovgivningen, lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, ferieloven, ligebehandlingsloven, ligelønsloven, forskelsbehandlingsloven og funktionærloven.

Derimod er løn i Danmark reguleret via de kollektive overenskomster. I Danmark gælder overenskomsterne kun for de parter, som har indgået dem, eller som har tiltrådt dem. I forhold til løn og arbejdsvilkår i forbindelse med udstationeret arbejdskraft er udstationeringsdirektivets mindstelønsbestemmelse ikke

udnyttet i forbindelse med implementeringen af udstationeringsdirektivet. Udstationeringslovens § 6 a, fastsætter rammerne for anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for indgåelse af kollektive overenskomster med udenlandske tjenesteydere, der udstationerer lønmodtagere til Danmark.

Der er som udgangspunkt ikke nogen fast øvre grænse for, hvor længe en virksomhed kan være udstationerende virksomhed i forhold til udstationeringsdirektivet, forudsat at den er etableret i et andet land. Det afgørende er, at virksomhedens aktivitet i værtsarbejdslandet foregår på midlertidig basis. En virksomhed kan dog i visse situationer godt være lang tid i værtsarbejdslandet og bevare sin status som udenlandsk tjenesteyder, fx hvis der er tale om et stort anlægsprojekt.

EU-Domstolen ikke nærmere taget stilling til hvilke krav, der kan stilles til omfanget af en virksomheds aktiviteter i hjemlandet, for at denne kan anvende udstationeringsreglerne, har . Dette er nu konkretiseret nærmere i håndhævelsesdirektivets artikel 4.

2.2. Tilsynet med overholdelse af udstationeringsreglerne

Ifølge udstationeringsdirektivet skal værtsarbejdslandet påse, at virksomheder, som udstationerer ansatte, sikrer de ansatte en række minimumsarbejdsvilkår i henhold til værtsarbejdslandets regler. Bestemmelsen er gennemført i udstationeringslovens § 5.

I Danmark ligger muligheden for at føre tilsyn med, om udstationeringslovens bestemmelser overholdes, indenfor rammerne af de forskellige bestemmelser og love, som udstationeringsloven henviser til. Udenlandske lønmodtagere sikres således de samme rettigheder som danske lønmodtagere på disse loves områder. Tilsvarende påhviler der udenlandske arbejdsgivere de samme forpligtelser som danske arbejdsgivere.

Det generelle tilsyn med og håndhævelse af henholdsvis arbejdsmiljøregler, ansættelsesretlige regler og de kollektive overenskomster er i dansk ret delt mellem myndighederne og arbejdsmarkedets parter. Det følger af den danske arbejdsmarkedetsmodel, at arbejdsmarkedets parter varetager en håndhævelsesopgave i relation til løn- og arbejdsvilkår, herunder også i forhold til udstationeringsdirektivet. Reguleringen af løn- og arbejdsvilkår er overladt til arbejdsmarkedets parter i form af eventuel overenskomstindgåelse. I forhold til udstationeringsområdet fastsætter udstationeringslovens § 6 a rammerne for anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for indgåelse af overenskomst. Håndhævelse er således ikke udelukkende en myndighedsopgave i Danmark.

2.2.1. Myndighedernes tilsyn og Arbejdstilsynets rolle

I relation til forholdene på arbejdsmarkedet er det eneste område, hvor Danmark har arbejdsinspektører, på arbejdsmiljøområdet, hvor Arbejdstilsynet kontrollerer, at arbejdsmiljølovgivningen overholdes. Overtrædelse af arbejdsmiljøloven er strafsanktioneret. Arbejdstilsynet har ligeledes kompetence til at føre tilsyn med, om udenlandske tjenesteydere har anmeldt oplysninger til RUT-registret i forbindelse med levering af tjenesteydelser til Danmark. Arbejdstilsynet fik denne kompetence i 2010.

Arbejdsmiljøloven gælder i medfør af udstationeringslovens § 5 også for udenlandske tjenesteydere, således at udstationerede arbejdstagere er sikret samme beskyttelse som danske arbejdstagere. Udenlandske tjenesteydere kan således også pålægges de sanktioner, der findes i arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet har i medfør af arbejdsmiljølovens adgang til arbejdssteder med henblik på at udføre tilsyn med arbejdsmiljøreglerne.

2.2.2. Håndhævelse af løn og arbejdsvilkår i det fagretlige system

Hvis en arbejdsgiver har indgået en kollektiv overenskomst, har den faglige organisation, der er overenskomstpart en retlig interesse i at sikre, at overenskomsten bliver overholdt. Er der indgået en kollektiv overenskomst, er det den overenskomstbærende organisation, der håndhæver og fører tilsyn med overholdelsen af de heri aftalte vilkår. En udenlandsk virksomhed kan ligeledes være medlem af dansk arbejdsgiverforening og derved være omfattet af en kollektiv overenskomst.

Ved en arbejdsgivers manglende overholdelse af overenskomsten, kan hovedorganisationerne på lønmodtagerside indbringe arbejdsgiveren for Arbejdsretten med påstand om overenskomstbrud, herunder om krav om efterbetaling og evt. pålæg af bod. Søgsmålskompetencen i sager om overholdelse af og fortolkning af kollektive overenskomster tilkommer den faglige organisation, der er aftalepart. Det er således overenskomstens parter, der håndhæver den kollektive overenskomst både i forhold til dens overholdelse og fortolkning. Den faglige organisation kan håndhæve overenskomsten i forhold til alle arbejdstagere under overenskomstens faglige område idet den faglige organisation som overenskomstpart har en påtaleret i alle forhold vedrørende overenskomsten. Den faglige organisation er endvidere procespart på vegne af deres medlemmer i en arbejdsretlig sag.

I kraft af medlemskabet af den faglige organisation handler denne på medlemmets vegne.

Håndhævelsesdirektivets artikel 9, stk. 1 litra b, fastslår, at en kontrolforanstaltning i form af pligt for tjenesteyderen til at have eller tilgængeliggøre ansættelseskontrakter eller tilsvarende dokument, som omhandlet i direktiv 91/533/EF (direktivet om ansættelsesbeviser), herunder hvor det er hensigtsmæssigt eller relevant, de supplerende oplysninger, der er nævnt i artikel 4 i det direktivet om ansættelsesbeviser, lønsedler, arbejdstidssedler samt bevis for betaling af lønninger mv., er en lovlig foranstaltning.

I relation hertil bemærkes, at følgende fremgår af lovbemærkninger til ændring af udstationeringsloven, jf. lov nr. 1394 af 27. december 2008, som bl.a. gennemførte anbefalingen fra udredningsarbejdet om Lavalafgørelsen i EU-domstolens afgørelse i C-341/05 af 18. december 2010:

”Mulighederne for at kontrollere udenlandske tjenesteyderes overholdelse af kollektive overenskomster, som de måtte have indgået eller indgår, berøres heller ikke af nærværende lovforslag. Overenskomsterne indgået mellem de mest repræsentative parter indeholder f. eks. fagretlige regler, kontrolbestemmelser, regler om forsinket udbetaling efter ordninger, der er statsanerkendte, samt regler for anvendelse af vikarer eller underentreprenører, øvrige normative regler og regler, der skal modvirke omgåelse af overenskomsten.”

2.2.3. Håndhævelse af løn- og arbejdsvilkår på det ikke overenskomstdækkede område.

Håndhævelsen af løn og arbejdsvilkår på det ikke overenskomstdækkede område er overladt til individet og dennes eventuelle faglige organisation, som kan agere på vegne af et medlem, i de retslige instanser, der behandler sådanne sager, jf. fx de almindelige domstole og Ligebehandlingsnævnet for så vidt angår ligebehandlingsloven, ligelønsloven og forskelsbehandlingsloven. Dette gælder både for så vidt angår håndhævelsen af regler om løn og arbejdsvilkår for danske arbejdstagere og for udstationerede lønmodtagere.

Får en lønmodtager således ikke de løn- og arbejdsvilkår, som er aftalt, er det op til den ansatte – evt. via sin faglige organisation – at rejse sagen over for arbejdsgiveren evt. ved at anlægge sag ved de almindelige domstole eller rejse sagen ved Ligebehandlingsnævnet. Dette gælder også med hensyn til håndhævelsen af kernen af mindsterettigheder for udstationerede lønmodtagere, hvis der sker overtrædelse af ferieloven, ligebehandlingsloven mv., og hvor dette ikke følger af en kollektiv overenskomst som den udstationerede lønmodtager måtte være omfattet af.

Hvis den ansatte får en lavere løn, end det aftalte i det individuelle ansættelsesforhold, er håndhævelsen af denne aftale overladt til lønmodtageren eller dennes faglige organisation. Sådanne sager kan anlægges ved

de almindelige domstole. Hvis der er indgået en kollektiv overenskomst er det overenskomstens parter, der påser overholdelsen heraf, jf. ovenfor.

2.3. Arbejdstilsynets rolle som forbindelseskantor efter udstationeringsloven og IMI koordinator.

Der skal i henhold til udstationeringsdirektivet være udpeget et forbindelseskantor, der skal samarbejde med andre landes forbindelseskantorer om problemstillinger, der kan opstå i forbindelse med udstationeringer mellem landene. Forbindelseskantoret vejleder udenlandske arbejdsgivere og lønmodtagere om reglerne i Danmark.

I medfør af udstationeringslovens § 8 er Arbejdstilsynet dansk forbindelseskantor i overensstemmelse med pligterne i udstationeringsdirektivets artikel 4. Det fremgår af forarbejderne til § 8, at opgaven hænger naturligt sammen med Arbejdstilsynets øvrige opgaver i forhold til udenlandske tjenesteydere med hensyn til overholdelse af arbejdsmiljøreglerne og tilsynet med anmeldelsespligten til RUT-registret. Rollen som forbindelseskantor medfører som følge af udstationeringslovens § 8, stk. 2, at Arbejdstilsynet skal koordinere arbejdet med at informere udenlandske arbejdstagere og lønmodtagere m.fl. vedrørende de regler, der finder anvendelse under udstationering til Danmark.

Arbejdstilsynet skal i den forbindelse samarbejde med andre landes forbindelseskantorer om eventuelle problemer, der måtte opstå i forbindelse med udstationering til og fra Danmark.

Siden 2011 har Informationssystemet for det indre marked (IMI) været anvendt på udstationeringsområdet som et pilotprojekt. Adgang til IMI's modul på udstationeringsområdet forudsætter udpegning som kompetent myndighed i relation til udstationeringsdirektivet og/eller håndhævelsesdirektivet. Arbejdstilsynet er national IMI-koordinator i relation til pilotprojektet for udstationeringsområdet. I dag foregår samarbejdet således, at Arbejdstilsynet via IMI kan sende og besvare spørgsmål under udstationeringsdirektivet.

Til det IMI-modul, der er etableret på udstationeringsområdet, er der udarbejdet tre "spørgsmål og svar"-sæt.

De tre sæt omhandler dels forhold om den udenlandske tjenesteyder (virksomheden), den udstationerede arbejdstager (én) og de udstationerede arbejdstagere (flere), og indeholder hver 118 spørgsmål, hvoraf flere spørgsmål er sammenfaldende mellem de tre sæt.

Spørgsmål og svar-sættene indeholder henholdsvis en række generelle spørgsmål om gældende regler i forbindelse med udstationering og om udmøntningen af udstationeringsdirektivets og de heraf følgende rettigheder i den nationale ret. Derudover indeholder svar-sættene en række specifikke spørgsmål angående den pågældende tjenesteyder, dennes etablering i hjemlandet og om ansættelsesforholdets karakter og ansættelsesbetingelserne for den/de pågældende udstationerede lønmodtagere

2.3.1 Beskrivelse af RUT-registret

Udenlandske tjenesteydere, der leverer tjenesteydelser til Danmark, og som udstationerer lønmodtagere i den forbindelse, har siden den 1. maj 2008 skulle anmelde en række oplysninger til RUT-registret.

I 2010 blev anmeldelsespligten til RUT-registret skærpet på en række områder. Arbejdstilsynet fik ansvaret for at håndhæve og føre tilsyn med udenlandske tjenesteyderes anmeldelsespligt til RUT-registret og bødeniveauet for overtrædelse af anmeldelsespligten blev fordoblet. Desuden fik udenlandske virksomheder uden ansatte (selvstændige) pligt til at anmelde oplysninger til RUT-registret og hvervgivere fik pligt til at sikre sig, at den udenlandske tjenesteyder har anmeldt oplysninger til RUT-registret i forbindelse med ydelser indenfor bygge- og anlæg, landbrug, skovbrug og gartneri. Hvervgiverpligten blev i 2013 udvidet til at omfatte rengøringsområdet, jf. bekendtgørelse nr. 799 af 20. juni 2013.

Pligten for virksomheder uden ansatte (selvstændige) og hvervgivere trådte i kraft den 1. januar 2011 samtidig med, at det blev muligt at anmelde oplysninger elektronisk i RUT-registret via et nyt online system. Formålet med anmeldelsespligten og etableringen af RUT-registret 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-registret 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-registret. Følgende oplysninger skal anmeldes til RUT-registret:

- Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.

- Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
- Sted for levering af tjenesteydelsen.
- Virksomhedens branchekode, og evt. momsnummer og registreringsnummer.

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.

Den udenlandske virksomheds forhold i hjemlandet efterprøves ikke i dag i forbindelse med Arbejdstilsynets håndhævelse af RUT-anmeldelsespligten. SKAT har dog via VAT Information Exchange System (herefter VIES) adgang til at kontrollere det oplyste momsnummer i RUT-registret. Med lov nr. 611 af 12. juni 2013 blev det muligt at oplyse om eventuelt momsnummer i RUT-registret. Samtidig hermed blev myndighedsmodul, der er tilknyttet til RUT-registret udvidet med en funktionalitet, der gjorde det muligt for myndigheden at angive om virksomheden er reel.

2.4. Lovgivning om beskyttelse mod viktimering.

Det bemærkes, at der i den øvrige danske ansættelsesretlige lovgivning er indført viktimeringsbestemmelser i ligebehandlingslovens § 15, stk. 1 og i forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 2.

Disse bestemmelser implementerer direktivbestemmelser fra henholdsvis det omarbejdede direktiv om ligebehandling og lige muligheder i beskæftigelse og erhverv (2006/54/EU), direktivet om ligebehandling uanset race og etnisk oprindelse (2000/43/EU) og direktivet om generelle rammebestemmelser om ligebehandling (2000/78/EU).

Der findes derudover kortfattede viktimeringsbestemmelser i andre ansættelsesretlige love, fx lov nr. 395 af 1. juni 2005 om arbejdstid for mobile lønmodtagere inden for vejtransportsektoren, lovbekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet samt lovbekendtgørelse nr. 907 af 11. september 2008 om tidsbegrænset ansættelse. Disse viktimeringsbestemmelser har ikke noget modstykke i de pågældende underliggende direktiver, men er en nationalt besluttet foranstaltning.

3. Lovforslaget

Formålet med lovforslaget er at gennemføre de krav om øget håndhævelse og sikring af udstationerede lønmodtageres rettigheder, der følger af håndhævelsesdirektivet, samt at udnytte de muligheder, direktivet giver for at indhente oplysninger om en udstationerende virksomheds reelle aktiviteter. Håndhævelsesdirektivet indeholder ikke nye materielle rettigheder for udstationerede lønmodtagere, men skal sikre en bedre håndhævelse af de rettigheder, der følger af udstationeringsdirektivet. Gennemførelsen af direktivet giver således ikke anledning til ændringer af udstationeringslovens regler i øvrigt.

I tråd med sædvanlig praksis på det arbejdsretlige område er implementeringen af håndhævelsesdirektivet baseret på en minimumstilgang. Det bemærkes, at da der er tale om et direktiv, der fastsætter rammerne for håndhævelse af allerede eksisterende rettigheder, er der tale om at fastsætte et hensigtsmæssigt håndhævelsesniveau i forbindelse med implementeringen af direktivet. I forbindelse med overvejelserne om implementering af direktivet og for at kunne styrke håndhævelsen af udstationeringsreglerne som forudsat i direktivet, er der imidlertid identificeret et behov for i højere grad at kunne verificere, om der i tvivlstilfælde er tale om udstationering i overensstemmelse med udstationeringsreglerne.

Implementeringen af håndhævelsesdirektivets artikel 3, 4, 6-7 og 11 kræver ændring af udstationeringsloven. Håndhævelsesdirektivets artikel 12 om ansvar for underkontrahenter foreslås implementeret ved ny lovgivning. Lovforslag herom fremsættes samtidig med nærværende forslag. De øvrige artikler i direktivet kræver ikke lovændringer i dansk ret, men vil skulle iagttages i det omfang der på et senere tidspunkt ønskes indført ændringer i forhold til håndhævelse og kontrol på udstationeringsområdet.

Dette gør sig særligt gældende i forhold til direktivets artikel 9 om administrative krav og tilsyn, som efter direktivet først og fremmest skal basere sig på risikovurderinger. Det gør sig ligeledes gældende med hensyn til direktivets artikel 10, som fastsætter rammerne for det tilsyn, myndighederne udfører med udstationeringsområdet. Det bemærkes i relation til artikel 10, stk. 4 og 5, at arbejdsmarkedets parter rolle i forbindelse med indgåelse og håndhævelse af overenskomster med henblik på at fastlægge løn og arbejdsvilkår anerkendes i direktivets artikel 10, stk. 4 og 5, og for at sikre overholdelsen af de overenskomstfastsatte løn- og arbejdsvilkår. Dette følger af de respektive roller for henholdsvis myndigheder og arbejdsmarkedets parter, idet Arbejdstilsynet i Danmark ikke har nogen kompetence, når det gælder kontrol med overholdelse af overenskomster. En følge af direktivets artikel 10, stk. 4 og 5, der således respekterer det danske system, er, at administrative krav efter artikel 9 kan bringes i anvendelse i

overensstemmelse med den danske model for så vidt angår sikring af overholdelse af kollektive overenskomster.

Implementeringen af håndhævelsesdirektivet har i lighed med sædvanlig praksis på det arbejdsretlige område været drøftet i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg. En arbejdsgruppe under implementeringsudvalget har drøftet den nærmere udmøntning af lovforslaget. Implementeringsudvalget har behandlet lovudkastet sammen med en modelbeskrivelse for oprettelse af fonden til sikring af udstationerede lønmodtageres lønkrav. Et stort flertal af implementeringsudvalgets medlemmer er enige i at nærværende lovforslag sammen med lovforslaget om oprettelsen af fond for udstationerede lønmodtageres lønkrav, udgør en samlet og fyldestgørende implementering af de pligter, der følger af håndhævelsesdirektivet.

3.1. Udstationering til Danmark og reelle aktiviteter i etableringslandet.

Det foreslås, at der indsættes bestemmelser i udstationeringsloven, hvorefter myndighederne kan sikre sig, at reglerne om den fri bevægelighed udnyttes i overensstemmelse med forudsætningerne for udstationering af lønmodtagere. Med forslaget indføres der en mulighed for, at myndighederne kan iværksætte en afdækning af en virksomheds aktiviteter i etableringslandet. Samtidig præciseres det, at en virksomhed, der udstationerer lønmodtagere, skal have reelle væsentlige aktiviteter i etableringslandet, og at forudsætningen om en reel forbindelse mellem arbejdsgiveren og den medlemsstat, hvorfra udstationeringen finder sted, er til stede. Dette vil bl.a. kunne bidrage til at afdække, om der i et konkret tilfælde er tale om en postkassevirksomhed, dvs. en virksomhed, som er formelt etableret i en medlemsstat, men som ikke har væsentlige aktiviteter i denne medlemsstat. Myndighederne vil i denne sammenhæng skulle foretage en samlet bedømmelse af en række faktuelle elementer, der karakteriserer udstationeringens midlertidige karakter, og betingelsen om at arbejdsgiveren reelt er etableret i den medlemsstat, hvorfra udstationering finder sted, med henblik på at fastslå, om der er tale om en udstationeringssituation omfattet af udstationeringsreglerne. Dermed implementeres muligheden i håndhævelsesdirektivets artikel 4 om "identifikation af ægte udstationering og hindring af misbrug og omgåelse af udstationeringsreglerne", jf. herfor bl.a. også præambelbetragtning nr. 8.

Det bemærkes, at formålet med artikel 4 i håndhævelsesdirektivet er at hindre misbrug af udstationeringsreglerne, og at give myndighederne bedre muligheder for at fastslå, hvornår der er tale om en udstationeringssituation, der er omfattet af udstationeringsreglerne. Artikel 4 er bl.a. indsat i direktivet

med henblik på at give medlemsstaterne bedre muligheder for at identificere arbejdstagere, der på urigtigt grundlag har erklæret at være selvstændige og bekæmpe misbrug og omgåelse af gældende regler blandt virksomheder, der uretmæssigt drager fordel af den fri udveksling af tjenesteydelser, jf. præambelbetragtning nr. 7 og 10.

Det fremgår af Kommissionens forslag til håndhævelsesdirektiv, jf. KOM (2012) 131, at udstationeringsdirektivet ikke indeholder yderligere angivelser af, hvordan det skal fastslås, om arbejdsgiveren er etableret i en medlemsstat, og at direktivforslaget derfor indeholdt vejledende kvalitative kriterier, der skal kendetegne den *"iboende midlertidige karakter af begrebet udstationering i forbindelse med levering af tjenesteydelser såvel som eksistensen af en reel forbindelse mellem arbejdsgiveren og den medlemsstat, hvorfra udstationeringen finder sted"*(s. 14-15).

Med forslaget får myndighederne øget mulighed for at validere, at de virksomheder, der har anmeldt sig i RUT-registret, også efter udstationeringsreglerne kan udstationere lønmodtagere til Danmark. Adgangen til at undersøge, om der er tale om en udstationeringssituation omfattet af udstationeringsreglerne, gælder også, hvor en udenlandsk virksomhed, som ikke har foretaget anmeldelse til RUT-registret, antræffes i forbindelse med et kontrolbesøg.

Med lovforslaget foreslås det, at Arbejdstilsynets tilsyn med udenlandske tjenesteydere udvides med adgang til at indhente oplysninger om udenlandske tjenesteyderes reelle aktiviteter og etablering i hjemlandet med henblik på at kunne fastslå, om der i den konkrete situation er tale om udstationering, der er omfattet af udstationeringsreglerne. Oplysningerne indhentes via IMI i overensstemmelse med håndhævelsesdirektivets artikel 6 og 7, som fastsætter rammerne for det administrative samarbejde mellem de respektive medlemslandes kompetente myndigheder. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1 nr. 3, for så vidt angår de situationer, hvor der kan indhentes oplysninger om reelle aktiviteter, og for så vidt angår de faktuelle elementer, der vil kunne indgå i forbindelse med en stillingtagen til, om der i en konkret situation er tale om en udstationeringssituation omfattet af udstationeringsreglerne. Der kan i den forbindelse også inddrages oplysninger om faktuelle forhold om en udenlandsk tjenesteyder, der måtte tilgå Arbejdstilsynet fra anden side.

Hvis der ikke er tale om en udstationering omfattet af udstationeringsreglerne, fx fordi virksomheden ikke har reelle aktiviteter i etableringsmedlemsstaten, foreslås det, at Arbejdstilsynet berigtiger dette i RUT-registret. I samme forbindelse foreslås det, at der oprettes en ny kategori i RUT-registret, hvor udenlandske

tjenesteydere, der ikke opfylder betingelserne for at udstationere lønmodtagere, men som leverer tjenesteydelser til Danmark og beskæftiger lønmodtagere, kan registrere sig. Samtidig vil Arbejdstilsynet i forbindelse med en berigtigelse kunne anvende denne kategori.

Det bemærkes, at det er strafbart at anmelde ukorrekte og mangelfulde oplysninger til RUT-registret. En straffesag for ukorrekt eller mangelfuld anmeldelse vil sædvanligvis alene ske i de tilfælde, hvor den ukorrekte eller mangelfulde oplysning har en sådan karakter, at den mangelfulde eller ukorrekte oplysning er til hinder for myndighedernes kontrol med virksomheden. Såfremt Arbejdstilsynet foretager en kontrol af, om en virksomhed reelt er etableret i hjemlandet, hos en virksomhed, der ikke er anmeldt i RUT-registret – fx efter anmodning fra en faglig organisation – vil den udenlandske tjenesteyder i denne situation kunne idømmes en bøde for manglende anmeldelse til RUT-registret. Udstationeringslovens straffebestemmelse for manglende overholdelse af anmeldelsespligten til RUT-registret foreslås derfor tilpasset således, at manglende anmeldelse som virksomhed, der ikke udstationerer lønmodtagere, men som leverer tjenesteydelser til Danmark og i den forbindelse beskæftiger lønmodtagere, også er pålagt bødestraf.

Der er tale om en udvidelse af Arbejdstilsynets kompetence, der går udover Arbejdstilsynets sædvanlige tilsynsbeføjelser i forhold til tilsyn med overholdelsen af arbejdsmiljølovgivningen. Det foreslås, at de nærmere betingelser for, hvornår ovennævnte oplysninger kan indhentes, fastsættes ved bekendtgørelse. Lovforslaget indeholder derfor en bemyndigelsesbestemmelse herom, jf. forslaget til § 8 b, stk. 3, som affattet ved § 1, nr. 15.

Tilsynet med overholdelse af løn og øvrige arbejdsvilkår er som nævnt ovenfor under pkt. 2.2.2. overladt til arbejdsmarkedets parter på det danske arbejdsmarked. Tilsvarende er det arbejdsmarkedets parter, der indgår kollektive overenskomster med henblik på at sikre lønmodtagernes vilkår, herunder udstationerede lønmodtageres vilkår.

Med henblik på at understøtte håndhævelsen af indgåede overenskomster med udenlandske tjenesteydere, vurderes det, at der er behov for, at fagbevægelsen også får mulighed for at få kendskab til, om de udenlandske tjenesteydere, de har indgået overenskomst med, er reelt udstationerende virksomheder og kan udstationere lønmodtagere. Det foreslås derfor, at faglige organisationer i konkrete situationer i forbindelse med en fagretlig sag, hvor der er tvivl om en tjenesteyderes reelle aktiviteter i hjemlandet, kan bede Arbejdstilsynet om at afdække, om en konkret udenlandsk virksomhed opfylder

betingelserne for at kunne udstationere lønmodtagere til Danmark, og om der er tale om en udstationeringssituation omfattet af udstationeringsreglerne.

Lovforslaget indeholder i øvrigt konsekvensændringer som følge af muligheden for at kunne berigtige en anmeldelse til RUT-registret, jf. lovforslaget § 1, nr. 8-9 og 11-13.

3.2. Yderligere oplysningskrav i RUT-registret og ændringer til udstationeringsloven som følge af oprettelse af fond til sikring af udstationerede lønmodtageres krav.

Med lovforslaget udvides oplysningskravene for udenlandske tjenesteydere til også at skulle anmelde oplysninger i RUT-registret om socialsikringsforholdene for de udstationerede lønmodtagere, samt oplysning om modtageren af tjenesteydelsen, hvor denne ikke er en privatperson. Oplysningskravene foreslås også udvidet i forhold til selvstændige uden ansatte. Oplysninger om de udstationerede lønmodtageres sociale sikringsforhold i hjemlandet kan være med til at afklare, om der reelt er tale om en udstationering af en lønmodtager, idet opnåelse af socialsikring kræver at en lønmodtager eller en person sædvanligvis udfører sit arbejde i den medlemsstat, der også er socialsikringsland. Tilsvarende gælder det i forhold til selvstændige uden ansatte, at socialsikringslandet er det land, hvor den selvstændige normalt udøver sin virksomhed. Ifølge forordning nr. 987/2009 af 16. april 2009 om de nærmere regler til gennemførelse af forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger forudsætter social sikring i hjemlandet fx et omsætningskrav på 25 pct. i etableringslandet.

Det foreslås endvidere, at der indføres en pligt for den udenlandske tjenesteyder til at oplyse til RUT-registret, hvem der er den første dansk-etablerede hvervgiver (modtager af tjenesteydelsen). Formålet hermed er, at fonden til for udstationerede lønmodtageres lønkrav, kan orientere den danske hvervgiver om, at fonden har overtaget et krav mod en udenlandske virksomhed, som hvervgiveren er eller har været i et kontrahentforhold med (evt. gennem en anden udenlandsk virksomhed). Er der tale om et underkontrahentforhold med en anden udenlandsk virksomhed som direkte hvervgiver, foreslås det ligeledes, at tjenesteyderen skal oplyse denne virksomhed. Foreligger RUT-nummeret ikke på anmeldelsestidspunktet, kan der opgives navn på virksomheden i stedet for. Det bemærkes, at navn på hvervgiveren hentes fra autoritative registre (Det Centrale Virksomhedsregister, (CVR), Stamregistret for Erhvervsdrivende (SE). og RUT-registret, ved oplysning af registreringsnummer. Med forslaget sikres det, at fonden har oplysninger om første dansk-etablerede hvervgiver i tilfælde af, at denne pålignes et

ekstraordinært bidrag til fonden. Der henvises det samtidigt fremsatte forslag til lov om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede.

Tilsvarende foreslås det, at fonden får myndighedsadgang til alle oplysninger i RUT-registret med henblik på at kunne opkræve og inddrive bidrag og ekstraordinære bidrag hos udenlandske virksomheder, der udstationerer ansatte til Danmark.

Arbejdsmarkedets parters adgang til yderligere oplysninger

I forbindelse med gennemførelsen af håndhævelsesdirektivet og for at opfylde formålet med at opnå en bedre sikring af udstationerede lønmodtageres lønkrav, er der behov for, at de faglige organisationer, som har indgået overenskomst med en udenlandsk virksomhed, får en øget adgang til de oplysninger i RUT-registret, som efter de gældende regler skal anmeldes af den udenlandske virksomhed efter lovens § 7 a, stk. 1, nr. 6, eller efter § 7 a, stk. 3, nr. 6, i de tilfælde, hvor den udenlandske virksomhed ikke anses for udstationerende. Oplysningerne omfatter identiteten af de udstationerede lønmodtagere og den periode, som de udstationeres for. Oplysninger om identiteten (navn) af de udstationerede lønmodtagere og den periode, de er udstationeret for, er nødvendige for, at en faglig organisation kan varetage opgaven med at sikre udstationerede lønmodtageres lønkrav. Når en faglig organisation skal føre en sag om overtrædelse af overenskomsten, skal den kunne godtgøre, hvilke lønmodtagere, der har været udstationeret og omfattet af overenskomsten, og dermed kunne opgøre og rejse efterbetalingskrav på vegne af de enkelte lønmodtagere, som har været udstationeret og som ikke har fået deres løntilgodehavende i henhold til en indgået overenskomst. Den faglige organisation vil ligeledes i disse situationer kunne få oplysning om antal ansatte, der er anmeldt som socialsikret i hjemlandet, med henblik på at afklare udstationeringsforholdene i den konkrete sag.

Med lovforslaget udvides oplysningskravene for den udenlandske tjenesteyder til også at skulle anmelde oplysninger i RUT-registret om, hvem der er hvervgiver, når denne ikke er en privatperson.

Oplysning om, hvem der er hvervgiver, er nødvendig i den situation, hvor der forgæves er søgt inddrevet løntilgodehavende for den udenlandske tjenesteyder, og der i stedet skal inddrives et ekstraordinært bidrag fra den danske hvervgiver efter de foreslåede bestemmelser i det samtidigt fremsatte forslag til lov om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede. Det foreslås derfor, at de faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer, som har en retlig interesse i oplysningerne, kan få adgang til oplysninger om

navn på de udstationerede lønmodtagere og den periode, som de udstationeres for, samt oplysning om hvem der er hvervgiver, når denne ikke er en privatperson.

For at kunne få adgang til oplysningerne, skal de faglige organisationer og arbejdsgiverforeninger kunne godtgøre, at der er indledt en fagretlig sag om en indgået kollektiv overenskomst overfor en udenlandsk virksomhed, som er registreret i RUT-registret, og som er omfattet af en overenskomst, som den faglige organisation eller arbejdsgiverorganisation er part i.

Det foreslås, at Erhvervsstyrelsen fastsætter de nærmere regler for, hvordan der gives adgang til oplysningerne. Der henvises til § 7 c, stk. 3 som affattet ved lovforslagets § 1, nr. 10.

3.3 Håndhævelse af rettigheder i forbindelse med udstationering

Lovforslaget indeholder bestemmelser, der skal sikre implementeringen af håndhævelsesdirektivets artikel 11. Formålet med håndhævelsesdirektivets artikel 11 er at sikre effektiv anvendelse af udstationeringsdirektivet, jf. præambelbetragtning 34. Det fremgår heraf, at der skal være effektive klageordninger, hvor udstationerede arbejdstagere skal kunne indgive direkte klager over deres arbejdsgivere, herunder adgang til at indlede retslige eller administrative procedurer i den medlemsstat, hvortil arbejdstageren er eller har været udstationeret.

Artikel 11, stk. 1-4, indeholder regler om processuelle krav og rammer, mens stk. 5-6 beskriver typen af krav i form af efterbetalinger og arbejdstagerbeskyttelse i den sammenhæng. Artikel 11 hænger sammen med artikel 6 i udstationeringsdirektivet, der fastsætter, at en udstationeret arbejdstager kan anlægge retssag i værtslandet for at gøre rettighederne, der følger af udstationeringsdirektivets artikel 3, gældende.

Hvor udstationeringsdirektivets artikel 6 er en værnetingsregel, er håndhævelsesdirektivets artikel 11 en regel, der stiller krav om, at der skal findes effektive klagemekanismer for udstationerede arbejdstagere, som vil klage over deres arbejdsgivere, og at udstationerede arbejdstagere skal have ret til at indlede enten retslige eller administrative procedurer.

Lovforslaget indeholder således forslag til en ændring af den nugældende § 9, som skal sikre implementeringen af håndhævelsesdirektivets artikel 11, stk. 1-4 og 6. Med forslaget sikres der klarhed over udstationerede lønmodtageres adgang til at indlede retslige eller administrative procedurer i Danmark.

Det fremgår af artikel 11, stk. 3, at medlemsstaterne skal sikre, at faglige organisationer og andre tredjeparter, der har en legitim interesse i at sikre, at udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet overholdes, er berettigede til "på vegne af eller til støtte for den udstationerede eller dennes arbejdsgiver og med deres godkendelse at indtræde som part i klagen". Det fastslås herudover bl.a. i stk. 4, at bestemmelsen ikke berører arbejdsmarkedets parter beføjelser og kollektive rettigheder i henhold til national lovgivning.

Lignende bestemmelser er indeholdt i direktiverne om henholdsvis ligebehandling uanset race eller etnisk oprindelse (2000/43/EU) og om rammebestemmelser for ligebehandling i beskæftigelse og erhverv (2000/78/EU). Det bemærkes, at det følger af retsplejeloven, at enhver, der har den fornødne retlige interesse, vil kunne få prøvet spørgsmål om overholdelse af lovgivningen, der regulerer deres ansættelsesforhold, ved de almindelige domstole. Sager der vedrører kollektive overenskomster kan behandles fagretligt. Om foreningers adgang til at føre sager på vegne af deres medlemmer følger det af retsplejeloven, at bl.a. faglige organisationer kan optræde som mandatarer for deres medlemmer i sager vedrørende medlemmernes ansættelses- og arbejdsvilkår m.m. Hvis der er tale om en udstationeret lønmodtager, der ikke medlem af en overenskomstbærende organisation, kan en sådan lønmodtager få behandlet en sag ved de almindelige domstole baseret på den individuelle aftale, når denne henviser til den kollektive overenskomst som en del af ansættelsesgrundlaget.

Håndhævelsesdirektivets artikel 11, stk. 5, forpligter medlemsstaterne til at indføre en såkaldt viktimiseringsbestemmelse, hvorefter udstationerede arbejdstagere, som indleder retslige eller administrative skridt, skal være beskyttet mod ugunstig behandling fra deres arbejdsgivers side.

Der findes ikke i den danske lovgivning i dag regler, der beskytter udstationerede arbejdstagere, mod ugunstig behandling fra deres arbejdsgivers side, når de har rejst en sag om krænkelse af deres rettigheder med hensyn til løn- og arbejdsvilkår under udstationeringen. Det er derfor nødvendigt i forbindelse med implementeringen af håndhævelsesdirektivet at gennemføre en sådan viktimiseringsbestemmelse, og lovforslaget indeholder derfor en sådan lovbestemmelse. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 18.

Beskyttelsen mod viktimisering skal indføres både for lønmodtagere, der udstationeres til Danmark, og for lønmodtagere, der udstationeres fra Danmark til andre lande.

3.4. Udpegning af kompetente myndigheder

Det foreslås, at der i § 8 a fastsættes en definition af, hvornår der er tale om 'kompetent myndighed' på udstationeringsområdet. Som kompetent myndighed anses de myndigheder, der er udpeget til eller som har fået tillagt kompetence til at varetage opgaver i medfør af udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet.

Arbejdstilsynet vil fortsat varetage den overordnede koordinering af bistanden til og fra kompetente myndigheder i andre medlemsstater. Arbejdstilsynet vil således fortsat være forbindelseskantor i henhold til udstationeringsdirektivet og som udgangspunkt kompetent myndighed i forhold til besvarelse af anmodninger fra andre landes kompetente myndigheder. Men alt efter hvilke oplysninger, der anmodes om, kan også andre myndigheder være kompetent myndighed. Fx vil SKAT være kompetent myndighed ved anmodning om skatteoplysninger, og Erhvervsstyrelsen ved anmodning om oplysninger om virksomhedsregistreringer.

Som led i det administrative samarbejde er der tale om, at kompetente myndigheder udfører følgende opgaver:

- Undersøgelse af ægte udstationering, herunder anmodning om oplysninger, der kan påvise, om en udenlandsk virksomhed reelt udøver andre væsentlige aktiviteter end udelukkende intern forvaltning i etableringslandet (artikel 4).
- Besvarelse af anmodninger om oplysninger med henblik på anvendelsen og håndhævelsen af direktivet og udstationeringsdirektivet (artikel 6 og 7).
- Modtagelse af anmeldelse ved levering af tjenesteydelser, såfremt der er pligt hertil (artikel 9).
- Tilsyn med, at bestemmelserne i udstationeringsdirektivet overholdes (artikel 10).
- Inddrivelse og forkyndelse af administrative sanktioner (artikel 15).

3.5. Administrativt samarbejde

Den foreslåede bestemmelse i § 8 b som affattet ved § 1, nr. 15, gennemfører håndhævelsesdirektivets kapitel III om administrativt samarbejde mellem medlemslandene og danner ligeledes grundlag for øvrigt bilateralt administrativt samarbejde om udstationering.

Forslaget til affattelse af § 8 b, stk. 1, vedrører danske kompetente myndigheders mulighed for via IMI at sende oplysninger om virksomheder etableret i Danmark eller om virksomheder, der leverer tjenesteydelser i Danmark. Det følger af den foreslåede bestemmelse, at de kompetente myndigheder i

Danmark i overensstemmelse med udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet kan sende relevante oplysninger til kompetente myndigheder i andre medlemsstater med henblik på deres håndhævelse af udstationeringsreglerne.

Den foreslåede § 8 b, stk. 2, vedrører danske kompetente myndigheders mulighed for via IMI at forespørge og modtage oplysninger fra en kompetent myndighed i en anden medlemsstat om en virksomhed, der leverer eller har leveret en tjenesteydelse i Danmark til brug for håndhævelse af udstationeringsreglerne. Der kan være tale om oplysninger til brug for Arbejdstilsynets vurdering af, om der er tale om en reel udstationeringssituation omfattet af udstationeringsreglerne, jf. den foreslåede § 4 a som affattet ved lovforslagets § 1, nr. 3.

Det foreslås i § 8 b, stk. 3, at beskæftigelsesministeren gives bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om det administrative samarbejde med kompetente myndigheder i andre medlemsstater.

3.6. Fuldbordelse af økonomiske administrative sanktioner og/eller bøder

Direktivets kapitel VI vedrører fuldbordelse af såkaldte økonomiske administrative sanktioner/bøder på tværs af grænser.

Økonomiske administrative sanktioner/bøder er en type sanktioner, som ikke kendes i dansk ret. Sanktionerne er en type offentligretlige/administrative krav, som kan ankes til andre domstole end straffedomstole og er kendetegnet ved hverken at være omfattet af bøderammeafgørelsen (Rådets rammeafgørelse 2005/214/RIA af 24. februar 2005 om anvendelse af princippet om gensidig anerkendelse på bødestrafte) eller Bruxelles I-forordningen (forordning 44/2001) om civile retlige krav som omarbejdet ved forordning 1215/2012.

I forhold til håndhævelse af udstationeringsdirektivets artikel 3, hvorefter medlemsstaterne påser overholdelsen af lovgivningen, der finder anvendelse for udstationerede lønmodtagere bemærkes, at overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne og RUT-registret anmeldelsespligten straffes med bødestraf og således er omfattet af bøderammeafgørelsen.

Overtrædelse af den ansættelsesretlige lovgivning eller kollektive overenskomster behandles i Danmark civile retligt enten ved de almindelige domstole eller ved Arbejdsretten, herunder faglig voldgift og er omfattet af reglerne i Bruxelles I-forordningen.

Kapitlets betydning i en dansk sammenhæng vurderes derfor at være begrænset, og det primære sigte i forbindelse med implementeringen er at tilvejebringe rammerne for, at Danmark kan varetage opgaverne som bistandsøgt medlemsstat, og således forestå fuldbyrdelse af en økonomisk administrativ sanktion på vegne af en anden medlemsstat.

Idet SKAT allerede varetager en række opgaver i relation til inddrivelse af offentlig gæld, herunder gæld til andre stater, er det nærliggende, at opgaven med at meddele og inddrive administrative økonomiske sanktioner og/eller bøder tillægges SKAT.

Inddrivelse kan ske med hjemmel i § 1, stk. 2, i lov om inddrivelse af gæld til det offentlige, jf. lovbekendtgørelse nr. 29 af 12. januar 2015 og inddrivelsesbekendtgørelsen, jf. bekendtgørelse nr. 1513 af 13. december 2013 om inddrivelse af gæld til det offentlige.

Meddelelse og inddrivelse skal i øvrigt ske inden for håndhævelsesdirektivets bestemmelser om administrativt samarbejde, jf. håndhævelsesdirektivets artikel 6 og 7.

3.7. Indsættelse af reference til vikarloven.

Med lovforslaget indsættes vikarloven som en af de love, der efter udstationeringsloven skal overholdes i forbindelse med udstationering til Danmark. Der er tale om en udnyttelse af udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra d) samt artikel 3, stk. 9, hvorefter medlemsstaterne kan bestemme, at udstationerede vikarer skal sikres samme vilkår, som dem der gælder for vikarer i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres.

3.8. Ændring af Arbejdsretsloven og lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension

Med virkning fra den 10. januar 2015 blev Bruxelles I-forordningen erstattet af Europa-Parlamentets og Rådets forordning nr. 1215/2012 af 12. december 2012 om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område (den omarbejdede Bruxelles I-forordning). Bruxelles I-forordningen er oprindeligt vedtaget med hjemmel i EF-traktatens afsnit IV, og er således ikke umiddelbart gældende for Danmark i kraft af det danske forbehold vedrørende retlige og indre anliggender, jf. artikel 2 i Protokollen om Danmarks stilling. Forordningens regler er dog gjort anvendelige for Danmark ved parallelaftale af 19. oktober 2005 mellem Danmark og Det Europæiske Fællesskab.

Parallelaftalen er gennemført i dansk ret ved lov nr. 1563 af 20. december 2006, som trådte i kraft den 1. juli 2007, og som blev ændret ved lov nr. 518 af 28. maj 2013, med henblik på, at den omarbejdede Bruxelles I-forordning kunne erstatte Bruxelles I-forordningen.

Bruxelles I-forordningen (omarbejdet med Europa-Parlamentets og Rådets forordning nr. 1215/2012 af 12. december 2012 om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område) indeholder en pligt for medlemsstaterne til umiddelbart at anerkende og fuldbyrde attesterede retsafgørelser, samt attesterede retsforlig og officielt bekræftede dokumenter fra andre medlemsstater jf. artikel 36, 39, 58 og 59.

Det fremgår af den omarbejdede Bruxelles I-forordnings artikel 36, at retsafgørelser, der er truffet i en medlemsstat, anerkendes i de øvrige medlemsstater, uden at der stilles krav om anvendelse af en særlig procedure.

Artikel 52 fastslår, at retsafgørelser truffet i en medlemsstat i intet tilfælde kan efterprøves med hensyn til sagens realitet i den medlemsstat, som anmodningen rettes til. Domme og (rets)forlig fra Arbejdsretten skal efter Bruxelles I-forordningen anerkendes i de øvrige medlemsstater og fuldbyrdes uden krav om erklæring om eksigibilitet i øvrige medlemsstater, jf. Bruxelles I-forordningens artikel 36 og 39. Efter artikel 53 udsteder Arbejdsretten efter begæring fra enhver berettiget part en attest om retsafgørelsen (forordningens bilag I). For retsforlig anvendes attesten i forordningens bilag II.

Bruxelles I-forordningen definerer i artikel 2, litra c, "officielt bekræftede dokumenter" som:

"et dokument, der er udstedt eller registreret som et officielt bekræftet dokument i domsstaten, og hvor den officielle bekræftelse:

- i) Vedrører underskriften og dokumentets indhold
- ii) Er foretaget af en offentlig myndighed eller et andet organ, som er bemyndiget hertil."

Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Afgørelser og forlig truffet ved faglig voldgift, mæglings-, organisations- og fællesmøder anses ikke for at være retsafgørelser i Bruxelles I-forordningens forstand. Derfor er der ikke krav om efter forordningen, at disse skal anerkendes og dermed kunne danne grundlag for tvangsfuldbyrdelse i andre EU-lande uden yderligere prøvelse. Dette kan give udfordringer i forbindelse med inddrivelse af denne type krav i udlandet, uanset at afgørelser og forlig fra disse fora kan tvangsfuldbyrdes i Danmark efter reglerne i retsplejeloven, jf. Arbejdsretslovens § 34.

Med en påtegning fra en offentlig myndighed eller et organ, der er bemyndiget hertil, vil sådanne afgørelser og forlig blive anerkendt som officielt bekræftede dokumenter efter Bruxelles I-forordningen, og kunne tvangsfuldbyrdes efter forordningen. Dette forudsætter imidlertid, at en sådan påtegningskompetence fremgår direkte af lovgivningen.

En sådan påtegningsadgang findes mest hensigtsmæssigt overladt til Arbejdsretten, der er domsmyndighed i tvister på det kollektiv arbejdsretlige område.

Med henblik på at sikre, at afgørelser og forlig, der er eksigible i Danmark efter Arbejdsretslovens § 34, også anerkendes i forbindelse med inddrivelse i udlandet, foreslås det, at der indføres en hjemmel til, at Arbejdsretten kan påtegne de pågældende afgørelser og forlig som officielt bekræftede dokumenter. Med denne kompetence vil Arbejdsretten også kunne udstede attester om den eksigible forpligtelse i det officielt bekræftede dokument efter Bruxelles I forordningens artikel 60 og bilag II. Attesten udstedes efter anmodning fra den berettigede part.

Forslaget skal bidrage til at sikre, at krav baseret på afgørelser truffet i det fagretlige system kan anerkendes og fuldbyrdes i andre EU/EØS-lande efter reglerne i Bruxelles I-forordningen. Forslaget vil bl.a. betyde, at Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede, der oprettes ved samtidig fremsat lovforslag, ikke vil blive mødt med indsigelser om kravets eksigibilitet i forbindelse med fondens inddrivelse i udlandet.

Forslaget skal endvidere bidrage til at sikre, at Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede kan inddrive et pålagt ekstraordinært bidrag i EU/EØS-lande, idet det ekstraordinære bidrag ikke er en del af afgørelsen fra Arbejdsretten eller det fagretlige system.

Det foreslås, at der indføres en hjemmel til, at Ankenævnet for ATP m.m. får kompetence til at påtegne en afgørelse fra Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede som officielt bekræftet dokument efter Bruxelles I-forordningens artikel 58.

Det vurderes nærliggende, at Ankenævnet for ATP m.m. tillægges denne kompetence, idet Ankenævnet behandler andre klagesager over afgørelser truffet af andre ordninger, der administreres af ATP. Med den foreslåede ordning sikres et inddrivelsesgrundlag i overensstemmelse reglerne i Bruxelles I-forordningen.

4. De økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslagets bestemmelser om Arbejdstilsynets mulighed for at indhente oplysninger om virksomheders reelle aktiviteter i etableringslandet vil have administrative konsekvenser for Arbejdstilsynet. Kontrollen finder sted i de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet fx på baggrund af et tilsyn eller henvendelse fra en faglig organisation får grund til at tro, at betingelserne for, at der er tale om en reel udstationeringssituation, ikke er til stede. Derudover vil der som udgangspunkt blive foretaget stikprøvekontrol i forhold til ca. 5 pct. af de virksomheder, der anmelder sig i RUT-registret som udstationerende. Der er med finansloven for 2016 afsat 4,7 mio. kr. i 2016 og 4 mio. kr. årligt i 2017-2020 til Arbejdstilsynets kontrol. Finansiering efter 2020 afklares som led i udarbejdelsen af fremtidige forslag til finansloven.

Desuden vil oprettelsen af en ny kategori i RUT-registret og kravet om yderligere oplysninger i RUT-registret nødvendiggøre tekniske justeringer af det allerede eksisterende register. Der er med finansloven for 2016 afsat i alt 37 mio. kr. i perioden 2016-2020, til tekniske tilpasninger af RUT-registret, herunder tilpasninger, der ikke er omfattet af lovforslaget.

Lovforslaget vil i øvrigt medføre mindre administrative konsekvenser for de kompetente myndigheder, der i forbindelse med det administrative samarbejde skal besvare anmodninger om oplysninger fra kompetente myndigheder i andre medlemsstater. Lovforslaget skønnes således blandt andet at medføre merudgifter for Erhvervsstyrelsen i takt med udvidelsen af IMI, da der vil være opgaver forbundet med Erhvervsstyrelsens nationale IMI-koordinatorfunktion. Særligt i forbindelse med koordineringen af det administrative samarbejde gennem IMI, og understøttelsen af IMI-brugere i nye funktioner.

5. De økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.

Det vurderes, at forslaget ikke medfører væsentlige administrative byrder for erhvervslivet, men at lovforslaget dog medfører mindre administrative byrder for de udenlandske virksomheder, der har pligt til at registrere sig i RUT-registret. Lovforslaget har ikke økonomiske konsekvenser for erhvervslivet.

6. De administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ikke administrative konsekvenser for borgerne.

7. De miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2015 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").

9. Hørte myndigheder og organisationer mv.

Et udkast til lovforslag vil blive sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer mv.:

Advokatrådet, Akademikerne (AC), Arbejdsretten, Ankenævnet for ATP m.m. ATP, Beskæftigelsesrådet (BER), Business Danmark, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Danske Advokater, Danske Regioner, Datatilsynet, Den Danske Dommerforening, Det Faglige Hus, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Finansforbundet, Frie Funktionærer, Foreningen Danske Revisorer, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF), Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), KL, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Kooperationen, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Landsorganisationen i Danmark (LO) og Lederne.

10. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser / mindredgifter	Negative konsekvenser / merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Lovforslagets bestemmelser om Arbejdstilsynets mulighed for at indhente oplysninger om virksomheders reelle aktiviteter i etableringslandet vil have administrative konsekvenser for Arbejdstilsynet. Kontrollen finder

		<p>sted i de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet fx på baggrund af et tilsyn eller henvendelse fra en faglig organisation får grund til at tro, at betingelserne for, at der er tale om en reel udstationeringssituation, ikke er til stede. Derudover vil der som udgangspunkt blive foretaget stikprøvekontrol i forhold til ca. 5 pct. af de virksomheder, der anmelder sig i RUT-registret som udstationerende. Der er med finansloven for 2016 afsat 4,7 mio. kr. i 2016 og 4 mio. kr. årligt i 2017-2020 til Arbejdstilsynets kontrol. Finansiering efter 2020 afklares som led i udarbejdelsen af fremtidige forslag til finansloven.</p> <p>Desuden vil oprettelsen af en ny kategori i RUT-registret og kravet om yderligere oplysninger i RUT-registret nødvendiggøre tekniske justeringer af det allerede eksisterende register. Der er med finansloven for 2016 afsat i alt 37 mio. kr. i perioden 2016-2020, til tekniske tilpasninger af RUT-registret, herunder tilpasninger, der ikke er omfattet af lovforslaget.</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner		Lovforslaget vil i øvrigt medføre mindre administrative konsekvenser for de kompetente myndigheder, der i forbindelse med det administrative samarbejde skal besvare anmodninger om oplysninger fra kompetente myndigheder i andre medlemsstater.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Det vurderes, at forslaget ikke medfører væsentlige administrative byrder for erhvervslivet, men at lovforslaget dog medfører mindre administrative byrder for de udenlandske virksomheder, der har pligt til at registrere sig i RUT-registret.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget implementerer dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2015 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").
--	-----------------------------------------------------------------

UDKAST

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til nr. 1.

Fodnoten til loven ændres, således at det fremgår, at udstationeringsloven både gennemfører udstationeringsdirektivet og dele af håndhævelsesdirektivet.

Til nr. 2.

Det fremgår af den gældende § 4, stk. 2, at det er en betingelse for, at en udstationering er omfattet af § 4, stk. 1, at der består et ansættelsesforhold mellem lønmodtageren og den udstationerende virksomhed eller en anden virksomhed, der har stillet lønmodtageren til rådighed for den udstationerende virksomhed.

Den foreslåede bestemmelses 1. pkt. svarer til den nugældende § 4, stk. 2. Den foreslåede bestemmelses 2. pkt. er nyt og indsættes med henblik på en præcisering af udstationeringsbegrebet, og hvornår en udenlandsk virksomhed kan udstationere lønmodtagere til Danmark i forbindelse med leveringen af en tjenesteydelse. Tilføjelsen er en følge af implementeringen af håndhævelsesdirektivets artikel 4 om "identifikation af en ægte udstationering og hindring af misbrug og omgåelse". Det præciseres således, at udstationeringsreglerne finder anvendelse, når forudsætningen om udstationeringens midlertidige karakter og betingelsen om, at arbejdsgiveren er reelt etableret i den medlemsstat, hvorfra udstationeringen finder sted, er opfyldt, jf. håndhævelsesdirektivets artikel 4, stk. 2, om udøvelse af andre væsentlige aktiviteter end udelukkende intern forvaltning, samt at aktiviteterne udføres over en længere periode i etableringsmedlemsstaten. Vurderingen af en virksomheds reelle etablering sker ud fra en samlet vurdering af oplysninger om en virksomheds aktiviteter i etableringslandet. Forslaget indebærer ikke en ændring af, hvornår der er tale om en udstationeringssituation, men præciserer denne. Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger pkt. 1.1. og pkt. 3.1. Der henvises endvidere til bemærkningerne §§ 4 a-4 b, som affattet ved lovforslagets nr. 3.

Til nr. 3.

Der er tale om en ny bestemmelse.

Med forslaget implementeres den mulighed som følger af håndhævelsesdirektivets artikel 4 i forhold til at kontrollere, om der i en konkret situation er tale om udstationering omfattet af udstationeringsreglerne.

Formålet med forslaget til ny § 4 a er at sikre, at reglerne om den fri bevægelighed udnyttes i overensstemmelse med forudsætningerne for at kunne udstationere lønmodtagere. Forslaget om afdækning af en virksomheds reelle aktiviteter i etableringslandet, vil bl.a. kunne bidrage til at afdække, om der i et konkret tilfælde er tale om en postkassevirksomhed.

Det foreslås i stk. 1, at Arbejdstilsynets kompetence og herunder tilsyn med udenlandske tjenesteydere udvides med adgang til at indhente oplysninger om udenlandske tjenesteyderes reelle aktiviteter og etablering i hjemlandet, og at Arbejdstilsynet også i denne forbindelse kan indhente oplysninger om udstationeringens midlertidige karakter.

Adgangen til at indhente oplysninger baseres i lighed med Arbejdstilsynets øvrige tilsynsvirksomhed på en risikovurdering, jf. princippet i arbejdsmiljølovens § 72 a, stk. 1. Det bemærkes også, at en risikovurdering kan identificere de erhvervssektorer, hvor der anvendes flest udstationerede arbejdstagere, jf. håndhævelsesdirektivets artikel 10, stk. 1.

Adgangen til at indhente oplysninger vil også kunne udnyttes i de situationer, hvor Arbejdstilsynet i forbindelse med tilsynet med anmeldelsespligten i RUT-registret støder på forhold, der kan rejse tvivl om, hvorvidt der er tale om en udstationeringssituation.

Elementer, der vil kunne indgå i vurderingen af, om der bør rettes henvendelse til etableringslandets myndigheder kan fx være, hvis Arbejdstilsynet ikke kan komme i kontakt med den angivne kontaktperson, jf. lovens § 7 a, stk. 1, nr. 4, hvis der enten ikke er oplyst momsnummer i RUT-registret eller den pågældende virksomheds momsnummer ikke kan verificeres via VIES systemet, eller omstændighederne i øvrigt giver anledning til at betvivle, at der er tale om udstationering omfattet af udstationeringsreglerne.

Med bestemmelsen fastslås det i udstationeringsloven, at Arbejdstilsynet kan indhente oplysninger om virksomhedernes aktiviteter i etableringslandet, herunder om der udøves andre væsentlige aktiviteter end fx udelukkende intern forvaltning via IMI-systemet. Efter håndhævelsesdirektivets artikel 4, stk. 2, indgår en række faktuelle elementer i en samlet vurdering af, om en virksomhed udøver væsentlige aktiviteter i hjemlandet. Disse faktuelle elementer kan blandt andet være oplysninger om:

- virksomhedens hjemsted og

- placering af virksomhedens administration, herunder hvor den beskæftiger administrativt personale,
- ansættelsessted for de udsendte medarbejdere og
- størrelsen af omsætningen i etableringsmedlemsstaten.

De faktuelle elementer, der bl.a. indgår som led i at anskueliggøre virksomhedens aktiviteter i etableringslandet vil indgå i den bekendtgørelse, der vil blive udstedt med hjemmel i loven.

Det bemærkes, at tilsyn generelt skal være baseret på en risikovurdering, men at dette ikke udelukker muligheden for stikprøvekontroller, jf. princippet i håndhævelsesdirektivets artikel 10, stk. 1, hvorefter tilsyn først og fremmest skal være risikobaseret, men som også fastslår muligheden for stikprøvekontroller.

Når der udstationeres lønmodtagere til Danmark, skal den udenlandske tjenesteyder anmelde udstationerede lønmodtagere og i øvrigt anmelde en række oplysninger om leveringen af tjenesteydelsen i RUT-registret. Der er i RUT-registret tale om oplysninger om udenlandske tjenesteydere, der midlertidigt leverer ydelser i Danmark. Der vil i blandt disse være virksomheder, der benytter sig af udstationeringsreglerne uden at opfylde betingelserne herfor. Med håndhævelsesdirektivets artikel 4 er det muliggjort indenfor EU-retten at prøve, hvorvidt virksomheder kan foretage udstationering af lønmodtagere. Det har hidtil været lagt til grund, at udenlandske tjenesteydere i Danmark har opfyldt betingelserne herfor. Det har derfor i forbindelse med myndighedernes forvaltning af reglerne været lagt til grund, at der med en anmeldelse til RUT-registret er tale om en udstationering omfattet af udstationeringsreglerne.

Der er med forslaget tale om en styrkelse af den kontrolmulighed, efter der blev indført med lov nr. 611 af 12. juni 2013, hvor der blev indført krav om, at udenlandske tjenesteydere skal oplyse deres evt. momsnummer i hjemlandet i RUT-registret. Kravet fremgår af § 7a, stk. 1, nr. 7 og § 7 a, stk. 2, nr. 5. Lovændringen gav mulighed for, at SKAT via VIES kunne kontrollere en virksomheds etablering i hjemlandet via oplysningerne om momsnummer i RUT-registret. Arbejdstilsynet har ligeledes mulighed for at slå oplysninger op i VIES.

I det omfang der således ikke er oplyst om momsnummer i RUT-registret, kan dette være egnet til at rejse tvivl om virksomhedens forhold i hjemlandet. I sådanne situationer vil Arbejdstilsynet i medfør af den foreslåede bestemmelse kunne indhente oplysninger, der kan belyse om virksomheden reelt udøver væsentlige aktiviteter i etableringslandet, og dermed omfattes af udstationeringsreglerne. Det skal i

forbindelse med den faktiske udøvelse af kontrollen sikres, at Arbejdstilsynet får oplysninger fra SKAT, hvis SKAT i en konkret sag har verificeret en udenlandsk virksomheds momsnummer. Det bemærkes dog, at nationale regler for hvornår der skal søges om momsnummer varierer fra land til land, hvorfor fraværet af momsnummer ikke alene giver grundlag for at fastslå, at der ikke er tale om en reelt etableret virksomhed.

Tilsvarende bemærkes, at en udenlandsk virksomhed i forbindelse med anmeldelse til RUT-registret i dag har mulighed for at up-loade en A1-attest i RUT-registret for de ansatte, der udstationeres til Danmark. Tilstedeværelsen af en A1-attest for de ansatte vil tilsi, at den socialsikrings kompetente myndighed i etableringslandet har taget stilling til, at arbejdsgiveren har en væsentlig del af sin aktivitet i etableringslandet, hvor vedkommende har hjemsted, jf. nærmere herom i præambelbetragtning 12, hvoraf det fremgår, at manglen på en attest vedrørende gældende bestemmelser om social sikring som omhandlet i forordning 883/04 kan være en indikation af, at en situation ikke bør karakteriseres som en midlertidig udstationering til en anden medlemsstat end den, hvor arbejdstageren normalt arbejder, som led i udveksling af tjenesteydelser. I det omfang der er up-loaded A1-attester for de ansatte, vil dette tale for, at virksomheden har reelle aktiviteter i etableringslandet. De EU-retlige regler om hvilket lands lovgivning om social sikring, der finder anvendelse, findes i forordning nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger og forordning nr. 987/2009 om de nærmere regler til gennemførelse af forordningen om koordinering af de sociale sikringsordninger i EU-/EØS-landene.

Det bemærkes, at det ikke er en betingelse for fortsat at være socialt sikret i udsenderlandet, at man har anmodet den kompetente myndighed om at afgøre spørgsmålet om social sikring. Hvis en person og dennes arbejdsgiver eller egen virksomhed opfylder betingelserne for midlertidig udsendelse til et andet medlemsland, er personen derfor fortsat omfattet af reglerne om social sikring i udsenderlandet, uanset om der er truffet en afgørelse herom, og om der udstedt en A1-attest. Selvstændigt erhvervsdrivende kan ligeledes få udstedt en A1-attest. Attesten kan alene udstedes, når den selvstændige erhvervsdrivende, arbejdsgiveren eller den ansatte beder om det, jf. artikel 19 i forordning 987/2009. Det er således ikke muligt at stille et generelt krav til de andre landes myndigheder om, at de automatisk skal udstede en A1-attest for alle ansatte fra deres land, som udstationeres til at arbejde i et andet medlemsland. Det er myndigheden i udsenderlandet, som afgør, om betingelserne for at være omfattet af udsenderlandets lovgivning om social sikring er opfyldt.

Det følger af de nævnte forordninger om social sikring, at en ansat, der midlertidigt udsendes fra en virksomhed i ét EU land til arbejde i et andet EU-land, fortsat er omfattet af lovgivningen om social sikring i

det medlemsland, den pågældende udsendes fra, forudsat at en række betingelser er opfyldt. Disse betingelser er bl.a., at:

- den forventede udsendelsesperiode i udstationeringslandet ikke må overstige 24 måneder,
- arbejdet i udstationeringslandet skal udføres for den udsendende arbejdsgivers regning, og at der skal være et over-/underordningsforhold mellem arbejdsgiveren og den ansatte under udsendelsen,
- den udsendte ansatte umiddelbart inden starten af sin udsendelse skal være omfattet af udsenderlandets lovgivning om social sikring,
- arbejdsgiveren har en væsentlig del af sin aktivitet i udsenderlandet, hvor vedkommende har hjemsted.

Forslaget har alene til formål at give myndighederne mulighed for at fastslå, at der i konkrete situationer, hvor der er tvivl om karakteren af udstationeringen, er tale om udstationering omfattet af udstationeringsreglerne, og at der ikke sker misbrug af reglerne om udstationering. Artikel 4 angiver bl.a., at følgende elementer kan indgå i den kompetente myndigheds overordnede vurdering af om en situation er omfattet af udstationeringsreglerne, og med henblik på at fastslå hvorvidt en virksomhed reelt udøver andre væsentlige aktiviteter end intern forvaltning og/eller administrative aktiviteter:

- Det sted, hvor virksomheden har hjemsted, og dennes administration er placeret, hvor den benytter kontorer, betaler skat og socialsikringsbidrag, og hvor dette er relevant, i overensstemmelse med national lovgivning har tilladelse til at udøve et erhverv eller er optaget i handelskamre eller faglige organisationer,
- Det sted, hvor de ansatte hveres, og hvorfra de udstationeres,
- Den lovgivning, der finder anvendelse på de kontrakter som virksomheden indgår dels med sine arbejdstagere, dels med sine kunder
- Det sted, hvor virksomheden udøver sine vigtigste forretningsaktiviteter, og hvor den beskæftiger administrativt personale
- Antallet af udførte kontrakter og/eller størrelsen af omsætningen i etableringsmedlemsstaten inder hensyntagen til den specifikke situation for bl.a. nyetablerede virksomheder og SMV'er.

Det bemærkes, at der i forbindelse med anvendelsen af IMI-systemet på udstationeringsområdet allerede i dag er en række prædefinerede spørgsmål om den udstationerende virksomhed. Herunder er det muligt at spørge til, om en virksomhed normalt udfører aktiviteter i et medlemsland. Listen af prædefinerede

spørgsmål ventes at blive udvidet med yderligere prædefinerede spørgsmål, så den afspejler håndhævelsesdirektivet.

Det foreslås i *stk. 2*, at faglige organisationer, der har indgået overenskomst med en udenlandsk virksomhed, og hvor der er indledt en fagretlig sag om fortolkningen af overenskomsten eller om brud på overenskomster, kan anmode Arbejdstilsynet om at indhente oplysninger om en virksomheds aktiviteter i hjemlandet, samt i denne forbindelse om udstationeringens midlertidige karakter med henblik på at fastslå, om der er tale om en udstationering omfattet af udstationeringsreglerne, jf. ovenfor til bestemmelsens stk. 1 om de faktuelle elementer, der kan lægges vægt på. Det bemærkes, at der skal være tale om en formodning og/eller tvivl om virksomhedens reelle status. Formålet med forslaget er at sikre, at arbejdsmarkedets parter i højere grad end i dag vil kunne varetage deres rolle med at føre tilsyn med overholdelsen af løn- og arbejdsvilkår i det omfang, der er indgået en kollektiv overenskomst. Baggrunden for forslaget er, at arbejdsmarkedets parter indgår aftaler, der omhandler løn og arbejdsvilkår for udstationerede lønmodtagere og dermed også forestår håndhævelsen af løn- og andre ansættelsesvilkår, der ligger inden for rammerne af udstationeringsdirektivet. Det bemærkes, at en del udenlandske virksomheder er medlemmer af en dansk arbejdsgiverforening og derved omfattet af en kollektiv overenskomst.

Det bemærkes, at håndhævelsesdirektivets artikel 10, stk. 4 og 5, anerkender arbejdsmarkedets parter rolle i forbindelse med tilsynet med løn- og arbejdsvilkår, hvor arbejdstilsynene ikke har nogen kompetence i forbindelse med overholdelse af vilkår om bl.a. løn og arbejdstid. Der henvises til de almindelige bemærkninger afsnit 2.2. for en beskrivelse af henholdsvis Arbejdstilsynets og arbejdsmarkedets parter tilsynsroller på det danske arbejdsmarked.

Det foreslås i *stk. 3*, at de nærmere regler for Arbejdstilsynets indhentelse af oplysninger efter stk. 1 og 2 fastsættes ved bekendtgørelse. Beskæftigelsesministeren bemyndiges til at udstede nærmere regler om indhentelse af oplysninger i overensstemmelse med de angivne betingelser i håndhævelsesdirektivets artikel 4. Bekendtgørelsen vil bl.a. indeholde de faktuelle elementer, der bl.a. indgår som led i at anskueliggøre virksomhedens aktiviteter i etableringslandet.

Til § 4b:

Det foreslås, at Arbejdstilsynet tillægges opgaven med at berigtige anmeldelser i RUT-registret i de situationer, hvor det på baggrund af de indhentede oplysninger om en udenlandsk tjenesteyder må

fastslås, at der ikke er tale om en udstationering omfattet af udstationeringsreglerne, fordi den pågældende tjenesteyder ikke har væsentlige aktiviteter i hjemlandet eller af andre årsager ikke kan anses for omfattet af udstationeringsreglerne. Arbejdstilsynet vil i denne sammenhæng skulle foretage en samlet bedømmelse af en række af faktuelle elementer, der karakteriserer udstationeringens midlertidige karakter, og betingelsen om at arbejdsgiveren reelt er etableret i den medlemsstat, hvorfra udstationering finder sted, med henblik på at fastslå, om der er tale om en udstationeringssituation omfattet af udstationeringsreglerne. Der henvises til bemærkningerne til den foreslåede § 4 a, stk. 1 ovenfor.

Når Arbejdstilsynet har vurderet de indhentede oplysninger, kan Arbejdstilsynet foretage en berigtigelse af virksomhedens anmeldelse til RUT-registret, såfremt Arbejdstilsynet finder, at anmeldelsen er ukorrekt.

Såfremt Arbejdstilsynet foretager en kontrol af, om en virksomhed reelt er etableret i hjemlandet, i forhold til en virksomhed, der ikke er anmeldt i RUT-registret – fx efter anmodning fra en fagforening vil en sådan udenlandsk tjenesteyder kunne idømmes en bøde for manglende anmeldelse til RUT-registret.

En sådan berigtigelse betyder som udgangspunkt, at tjenesteyderen skal overholde de sædvanlige danske regler i forhold til de ansatte lønmodtagere, dvs. at bestemmelser i dansk lovgivning, der går ud over den kerne af løn- og arbejdsvilkår, der følger af udstationeringsdirektivets artikel 3, jf. udstationeringslovens §§ 5-6 også skal overholdes. Det bemærkes, at der i den forbindelse bør tages behørigt højde for bestemmelserne i Rom-konventionen af 19. juni 1980 om hvilken lov, der skal finde anvendelse på kontraktretlige forpligtelser åbnet for undertegnelse i Rom (80/934/EØF) (herefter Rom-konventionen) om hvilken lov, der skal anvendes på kontraktretlige forpligtelser, jf. præambelbetragtning 11 i direktivet, jf. nedenfor. Ligeledes vil en sådan berigtigelse kunne få betydning i forhold til det grundlag, som en fagforening kan indlede en konflikt på med henblik på at indgå en overenskomst med tjenesteyderen.

Det bemærkes, at det fortsat er Arbejdsretten, der tager stilling til konfliktret i enhver henseende i overensstemmelse med Arbejdsretslovens § 9 og den tilgrundliggende retspraksis om konfliktret.

I forhold til de udstationerede lønmodtagere kan en berigtigelse af anmeldelsen i RUT-registret om, at der i relation til den udenlandske tjenesteyder (dvs. deres arbejdsgiver) ikke er tale om en udstationeringssituation omfattet af udstationeringsreglerne betyde, at disse lønmodtagere overfor deres arbejdsgiver som udgangspunkt vil kunne støtte ret på dansk ansættelsesretlig lovgivning i fuldt omfang.

Der vil i visse tilfælde kunne opstå lovkonflikt i forhold til hvilke regler, der skal finde anvendelse på ansættelsesforholdet. Dette spørgsmål vil skulle afklares efter Rom-konventionen, der fastsætter, at det i mangel af lovvalg, er udgangspunktet, at det er loven i det land, hvor en arbejdstager sædvanligvis udfører sit arbejde, der finder anvendelse. Rom-konventionen har til formål at sikre, at lønmodtagere ikke berøves beskyttelse i medfør af bestemmelser, der ikke kan fraviges ved aftale, eller som kun kan fraviges til lønmodtagerens fordel.

I forhold til de ansattes sociale sikring bemærkes, at det forhold, at en situation ikke anses for udstationering omfattet af udstationeringsreglerne, ikke nødvendigvis vil ændre vurderingen efter forordning 883/04 om koordinering af de sociale sikringsordninger. Det er myndigheden i hjemlandet, som i første omgang afgør, om reglerne for at bevare social sikring under udsendelse til et andet land er opfyldt, jf. herom også under de almindelige bemærkninger og forslagens punkt 5-7.

-

Afdækkes det ved en kontrol, at en virksomhed ikke har væsentlige aktiviteter i hjemlandet, antages det at det er en følge af håndhævelsesdirektivets artikel 7, stk. 4, at værtsarbejdslandets myndigheder vil skulle meddele dette til det angivne etableringsland. I forbindelse med udmøntningen af det administrative samarbejde er der givet hjemmel til at fastsætte regler herom ved bekendtgørelse. Arbejdstilsynet vil efter en berigtigelse kunne underrette etableringslandets myndigheder. Efter forslaget vil relevante danske myndigheder blive underrettet, hvis en RUT-registrering berigtiges. Det vil være særlig relevant for skattemyndighederne i forhold til skattelovgivningen. Det bemærkes, at bevidst afgivelse af urigtige oplysninger i RUT-registret vil være en skærpende omstændighed ved udmåling af straf efter udstationeringslovens § 10. Det eksisterende myndighedsmodul, der er knyttet til RUT registret, vil ligeledes kunne anvendes i denne sammenhæng. Er oplysninger indhentet på foranledning af en faglig organisation, oplyser Arbejdstilsynet den pågældende faglige organisation om berigtigelsen.

Til nr. 4.

Det foreslås, at lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. indsættes i udstationeringsloven i opregningen af de love, der skal overholdes ved udstationering til Danmark. Lov nr. 595 af 12. juni 2013 om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. (vikarloven) gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF om vikararbejde.

Forslaget om at tilføje vikarloven til opstillingen i § 5 er begrundet i, at det følger af vikarlovens § 1, stk. 1, at loven også finder anvendelse i forhold til vikarer, der udstationeres til Danmark af et udenlandsk vikarbureau. Det er vikarloven i sin helhed, der gælder i forhold til sådanne vikarer, jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 9, der er henvist til i noten til vikarlovens titel.

Tilføjjelsen af vikarloven til opstillingen i § 5 har således i høj grad ordensmæssig karakter, men det vil med tilføjjelsen stå klart, at der også for udstationerede vikarer vil være værneting i Danmark, jf. § 9, stk. 1, for fx krav om efterbetaling af løn, som en udstationeret vikar i medfør af vikarlovens ligebehandlingsprincip kan gøre gældende. Efter omstændighederne vil en sådan sag tillige kunne rejses ved Arbejdsretten, jf. vikarlovens § 3, stk. 6, og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 9, stk. 5.

Sager om overholdelse af vikarlovens ligebehandlingsprincip, herunder om efterbetaling af løn, vil ofte udspringe af en kollektiv overenskomst, der er gældende på den brugervirksomhed, hvortil vikaren er udsendt. Det er derfor helt naturligt, at der er mulighed for at rejse en sag herom ved en dansk domstol, herunder ved Arbejdsretten, frem for at vikaren skulle være henvist til at rejse sag ved en domstol i oprindelseslandet, hvor forudsætningerne for at tage stilling til bestemmelser i en dansk overenskomst ikke nødvendigvis er på højde med danske domstoles forudsætninger herfor.

Til nr. 5.

Det følger af den gældende § 7 a, stk. 1, at en udenlandsk virksomhed, der udstationerer lønmodtagere til Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser, skal anmelde følgende oplysninger til Erhvervsstyrelsen:

- 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) Oplysninger om eventuel momsregistrering i hjemlandet.

Med forslaget udvides oplysningskravene i RUT-registret til at opfatte oplysninger om sociale sikringsforhold i hjemlandet. Oplysninger om de sociale sikringsforhold i hjemlandet kan være med til at

afklare, om en virksomhed reelt er etableret i hjemlandet og dermed er omfattet af reglerne om midlertidig levering af tjenesteydelser. Den udenlandske virksomhed skal efter forslaget oplyse om de udstationerede lønmodtageres sociale sikringsforhold. Det kan være oplysninger om, der er udstedt en A1-attest eller oplysninger om, hvorvidt der er søgt om en A1-attest i etableringslandet. Forslaget skal ses i sammenhæng med, at det allerede i dag er muligt at up-load en A1-attest i RUT-registret og med forslaget til ny §§ 4 a og 4 b, som affattet ved lovforslagets § 1, nr. 3.

Det foreslås, at endvidere, at der indføres en pligt for den udenlandske tjenesteyder til at oplyse til RUT-registret, hvem der er hvervgiver eller hvervgivere (modtagere af tjenesteydelsen). Hvis den umiddelbare hvervgiver (den direkte kontrahent) er en anden udenlandsk virksomhed, der leverer tjenesteydelser i Danmark, og hvortil tjenesteyderen er underleverandør, vil tjenesteyderen skulle oplyse både CVR-nummer på den første dansketablerede hvervgiver og RUT-nummer på den umiddelbare hvervgiver. Er modtageren registreret med SE-nummer, vil dette skulle oplyses. Ved oplysning om CVR-nummer, SE-nummer og eller RUT-nummer vil navn på virksomheden automatisk blive hentet i det autoritative register. Det er således alene rent undtagelsesvist, hvor disse numre ikke foreligger, at der skal oplyses navn på hvervgiveren. Tjenesteyderen henvises således til at indhente oplysning om dansketableret hvervgiver hos dennes direkte kontrahent. Det foreslås, at der skal oplyses CVR nummer på hvervgiveren, hvor denne er en dansk virksomhed, og RUT-nummer, hvor der er tale om en udenlandsk virksomhed. Foreligger der SE-nummer på virksomheden, vil dette skulle oplyses.

Til nr. 6.

Det følger af den gældende § 7 a, stk. 2, at 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 Erhvervsstyrelsen:

- 1) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
- 2) Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
- 3) Sted for levering af tjenesteydelsen.
- 4) Virksomhedens branchekode.
- 5) Oplysninger om eventuel momsregistrering i hjemlandet.

Det foreslås, at der foretages en sproglig præcisering af anvendelsesområdet for bestemmelsen vedrørende virksomheder uden ansatte som en konsekvens af, at der foreslås en ny kategori i RUT-registret, som skal omfatte virksomheder, som beskæftiger ansatte men uden at der er tale om udstationering, jf.

lovforslagets § 1, nr. 7. Da bestemmelsen blev indført i loven, tog den sigte på virksomheder uden ansatte (selvstændige). Med ændringen forstås det præciseret, at anmeldelsespligten efter § 7 a, stk. 2 gælder for virksomheder, der ikke beskæftiger eller udstationerer lønmodtagere, men som er selvstændige uden ansatte. Systemteknisk vil anmeldelsesflowet for selvstændige uden ansatte blive optimeret i forbindelse med oprettelsen af den nye kategori i RUT-registret, jf. lovforslagets § 1 nr. 7. Dette vil bidrage til mere klarhed over den enkelte udenlandske virksomheds status, herunder status som selvstændig uden ansatte.

Endvidere udvides oplysningskravene i RUT-registret til at opfatte oplysninger om sociale sikringsforhold i hjemlandet. Oplysninger om de sociale sikringsforhold i hjemlandet kan være med til at afklare, om en virksomhed reelt er etableret i hjemlandet og dermed er omfattet af reglerne om midlertidig levering af tjenesteydelser. Den udenlandske enkeltmandsvirksomhed uden ansatte skal efter forslaget oplyse om sociale sikringsforhold. Det kan fx være oplysninger om, at der er udstedt en A1-attest eller oplysninger om, hvorvidt der er søgt om en A1-attest i etableringslandet. Forslaget skal ses i sammenhæng med at det allerede i dag er muligt at up-loadede en A1-attest i RUT-registret og med forslaget til ny §§ 4 a og 4 b.

Det foreslås, at endvidere, at der indføres en pligt for den udenlandske tjenesteyder til at oplyse, hvem der er hvervgiver eller hvervgivere (modtagere af tjenesteydelsen). Hvis den umiddelbare hvervgiver (den direkte kontrahent) er en anden udenlandsk virksomhed, der leverer tjenesteydelser i Danmark, og hvortil tjenesteyderen er underleverandør, vil tjenesteyderen skulle oplyse både CVR-nummer på den danske hvervgiver og RUT-nummer på den umiddelbare hvervgiver. Er modtageren registreret med SE-nummer, vil dette skulle oplyses. Ved oplysning om CVR-nummer, SE.-nummer og eller RUT-nummer vil navn på virksomheden automatisk blive hentet i det autoritative register. Det er således alene rent undtagelsesvist, hvor disse numre ikke foreligger, at der skal oplyses navn på hvervgiveren. Tjenesteyderen henvises således til at indhente oplysning om den danske hvervgiver hos sin direkte kontrahent. Det foreslås, at der skal oplyses CVR-nummer på hvervgiver, hvor denne er en dansk etableret og RUT nummer, hvor der er tale om en udenlandsk virksomhed. Foreligger der SE-nummer på virksomheden, vil dette skulle oplyses.

Til nr. 7.

Der er tale om en ny bestemmelse.

Der foreslås indsat en ny kategori i RUT-registret, der skal tage højde for de virksomheder, der leverer tjenesteydelser i Danmark, uden at de fx har reelle aktiviteter i etableringslandet og dermed ikke efter udstationeringsreglerne kan udstationere lønmodtagere. Sådanne virksomheder vil efter reglerne om fri

etableringsret kunne vælge at etablere sig i Danmark som dansk registreret virksomhed med fast driftssted, men de kan ikke pålægges at anmelde sig til danske registre, med mindre der er grundlag herfor i skatte- og momslovgivningen. Udenlandske virksomheder, der vælger at etablere sig med fast driftssted i Danmark, skal registrere sig efter skatte- og afgiftslovgivningen på lige fod med danske virksomheder.

Udenlandske virksomheder, der vælger ikke at etablere sig med fast driftssted i Danmark, men som har momspligtige aktiviteter i Danmark, skal som udgangspunkt på lige fod med danske virksomheder momsregistreres i CVR. En udenlandsk virksomhed skal momsregistreres med CVR-nummer, når virksomheden:

- sælger varer her i landet
- får leveret varer her i landet
- leverer ydelser til ikke afgiftspligtige personer (private).

Udenlandske virksomheder skal lade sig momsregistrere fra første momspligtige leverance. I modsætning hertil skal danske virksomheder først momsregistreres når de samlede momspligtige leverancer indenfor en 12-måneders grænse overstiger 50.000 kr. Ved ophør af momspligtige aktiviteter i Danmark har såvel danske som udenlandske virksomheder pligt til at afmelde sig fra registrering.

Hertil kommer reglerne om omvendt betalingspligt for moms. Siden 1. januar 2009 har udenlandske virksomheder, der leverer ydelser i Danmark, været omfattet af en omvendt betalingspligt for moms. Omvendt betalingspligt indebærer, at den udenlandske virksomhed, som sælger ydelser til danske virksomheder, ikke skal beregne og afregne moms. I stedet er det den danske virksomhed (modtageren), der på grundlag af den faktura, der modtages fra den udenlandske virksomhed, skal beregne og afregne moms i Danmark. Udenlandske virksomheder er ikke omfattet af registreringspligten i det omfang aftageren er gjort betalingspligtig. Der er tale om en generel ordning, som gælder for alle EU-lande.

Som følge heraf er det derfor hensigtsmæssigt at oprette en supplerende kategori i RUT-registret for denne type udenlandske tjenesteydere, der ikke kan anses for at være udstationerende virksomheder i udstationeringsdirektivets forstand.

Den nye kategori i RUT-registret tager således sigte 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. Mulighederne for at indføre

kontrolforanstaltninger i denne henseende er fastslået af EU-Domstolen i en række domme som omhandler medlemslandenes adgang til at indføre kontrolforanstaltninger med henblik på at sikre overholdelsen af nationale regler.

Der kan bl.a. henvises til EU-Domstolens afgørelse i sag C-315/13 De Clercq, hvoraf følgende fremgår af præmis 46-47:

”(46) I den foreliggende sag fremgår det af de af den forelæggende ret fremlagte oplysninger, at den omstvede nationale lovgivning ikke direkte omhandler de arbejds- og ansættelsesvilkår, som nævnte bestemmelser tager sigte på, men at der dermed skal opnås en garanti for, at de belgiske myndigheder kan udføre effektive kontroller for at garantere overholdelse af de nævnte arbejds- og ansættelsesvilkår.

(47) Domstolen har allerede fastslået, at sådanne kontrolforanstaltninger ikke hidrører under direktiv 96/71's anvendelsesområde og heller ikke er harmoniseret på EU-plan, da direktiv 96/71 tilsigter en koordinering af de nationale materielle retsregler, der vedrører arbejds- og ansættelsesvilkår for udstationerede arbejdstagere, uafhængigt af supplerende administrative regler, der har til formål at muliggøre kontrollen med overholdelsen af nævnte betingelser. Disse foranstaltninger kan således frit fastlægges af medlemsstaterne under overholdelse af traktaten og de almindelige EU-retlige principper (jf. i denne retning dom dos Santos Palhota m.fl., C-515/08, EU:C:2010:589, præmis 25-27).”

Oplysningsforpligtelserne for denne gruppe virksomheder svarer til dem, der er gældende for virksomheder der udstationerer lønmodtagere i forbindelse med levering af tjenesteydelser, jf. § 7 a, stk. 1, som affattet ved lovforslagets § 1, nr. 5, og bemærkningerne hertil.

Til nr. 8.

Der er tale om en konsekvensændring som følge af lovforslagets § 1, nr. 7.

Til nr. 9.

Forslaget er en konsekvens af lovforslagets § 1, nr. 2-3 og 7, som skal hindre misbrug af reglerne om at udstationere til Danmark. Med forslaget gives der således hjemmel til at myndighederne også kan anvende oplysningerne i RUT-registret til at kontrollere, at betingelserne for at udstationere til Danmark er opfyldt.

Fonden til sikring af udstationerede lønmodtageres krav, der oprettes ved samtidig fremsat lovforslag, vil til brug for sagsbehandlingen have behov for adgang til oplysninger der er anmeldt til RUT-registret. På den

baggrund foreslås, det at oplysninger, anmeldt til RUT-registret også kan anvendes til fondens sagsbehandling.

Til nr. 10.

Det fremgår af den gældende § 7 c, stk. 1, at 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. Der kan endvidere gives offentlig adgang til oplysninger om, hvor mange udstationerede lønmodtagere der er på et arbejdssted.

Den første del af ændringen er en konsekvensændring som følge af lovforslagets § 1, nr. 7. Derudover foreslås det i andet led, at de faglige organisationer og arbejdsgiverforeninger i de situationer, hvor der er indgået en kollektiv overenskomst med en udenlandsk virksomhed, som udstationerer lønmodtagere, og hvor der er indledt en fagretlig sag om fortolkning af eller brud på overenskomsten, kan få adgang til en række yderligere oplysninger, som den udenlandske tjenesteydere har anmeldt i RUT-registret. De oplysninger, der foreslås givet adgang til vedrører oplysninger om navn på de udstationerede lønmodtagere og den periode, som de udstationeres for, samt oplysning om hvem der er hvervgiver eller hvervgivere, når denne ikke er en privatperson. Derudover kan den faglige organisation få oplysninger om, hvor mange af de ansatte arbejdsgiveren har oplyst er socialsikrede i hjemlandet.

Oplysningerne kan fx anvendes i de situationer, hvor en faglig organisation skal opføre og rejse krav på vegne af de enkelte lønmodtagere, som ikke har fået deres løntilgodehavende i henhold til en indgået overenskomst. Fagretlig sag anses for indledt, når en overenskomstbærende faglig organisation eller arbejdsgiver har indkaldt til mæglingsmøde eller fællesmøde m.v. om overenskomstmæssige lønkrav mv. eller har indledt en sag ved Arbejdsretten.

En arbejdsgiverorganisation, der er part i den overenskomst, der er genstand for den fagretlige sag kan ligeledes få adgang til de nævnte oplysninger.

Den udvidede adgang til oplysninger i RUT-registret i forbindelse med en fagretlig sag skal ses i lyset af den opgavefordeling der er mellem myndigheder og parter i forbindelse med håndhævelse af løn og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked, jf. beskrivelsen heraf i de almindelige bemærkninger afsnit 2.2.

Til nr. 11.

Det fremgår af den gældende § 7 d, stk. 1, at 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.

Den foreslåede ændring er en konsekvensrettelse som følge af den nye kategori i RUT-registret, jf. lovforslagets § 1, nr. 7. Konsekvensrettelsen medfører, at pligten til at dokumentere overfor hvervgiver, at der er foretaget korrekt anmeldelse til RUT-registret, også gælder for udenlandske tjenesteydere, der omfattes af den nye kategori i RUT-registret og som ikke er udstationerede efter lovens § 7 a, stk. 3. Som følge af ændringen gælder pligten for hvervgivere i lovens § 7 d, stk. 2 til at rette henvendelse til Arbejdstilsynet ved manglende dokumentation for anmeldelse til RUT-registret ligeledes, hvor tjenesteyderen ikke anses for at udstationere lønmodtagere, og er omfattet af den foreslåede § 7 a, stk. 3, som affattet ved lovforslagets § 1, nr. 7.

Til nr. 12.

Det fremgår af den gældende § 7 e, stk. 2, at 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.

Den foreslåede ændring er en konsekvensrettelse som følge af den nye kategori i RUT-registret, jf. lovforslagets § 1, nr. 7.

Til nr. 13.

Det fremgår af den gældende § 7 e, stk. 3, at 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.

Den foreslåede ændring er en konsekvensrettelse som følge af den nye kategori i RUT-registret jf. lovforslagets § 1, nr. 7. Forslaget medfører at pligten til at oplyse eget navn og navn på den virksomhed, den pågældende udfører arbejde for også vil gælde for lønmodtagere, der er ansat hos en udenlandsk tjenesteyder, der ikke er omfattet af udstationeringsreglerne.

Til nr. 14.

Den nuværende overskrift til udstationeringslovens kapitel 4 er: "Information".

Det foreslås, at titlen på kapitel 4 ændres i form af en tilføjelse af administrativt samarbejde. Tilføjelsen skal tage højde for forslaget til ny bestemmelse om udmøntningen af håndhævelsesdirektivets bestemmelser om administrativt samarbejde.

Til nr. 15.

§ 8a.

Der er tale om en ny bestemmelse.

Håndhævelsesdirektivets artikel 3 fastsætter, at medlemsstaterne udpeger kompetente myndigheder i medfør af direktivet og artikel 2 definerer en kompetent myndighed som en myndighed eller et organ, hvilket kan omfatte det eller de i artikel 4 i direktiv 96/71/EF (udstationeringsdirektivet) omhandlede forbindelseskontorer, som en medlemsstat har udpeget til at udføre opgaver som fastsat i udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet.

Det foreslås, at der i lovens § 8a fastsættes en definition af, hvornår der er tale om en 'kompetent myndighed' på udstationeringsområdet. En kompetent myndighed er således enhver myndighed, der varetager opgaver i medfør af udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet. Arbejdstilsynet varetager fortsat den overordnede koordinering af bistanden til og fra kompetente myndigheder i andre medlemsstater. Arbejdstilsynet vil således fortsat være forbindelseskontor i henhold til udstationeringsdirektivet og som udgangspunkt kompetent myndighed i forhold til besvarelse af anmodninger fra andre landes kompetente myndigheder. Alt efter hvilke oplysninger, der anmodes om, kan også andre myndigheder være kompetent myndighed. Fx vil SKAT være kompetent myndighed ved anmodninger om skatteoplysninger, og Erhvervsstyrelsen ved anmodning om oplysninger om virksomhedsregistreringer.

Arbejdstilsynet vil desuden med forslaget til ny § 4 a, som affattet ved lovforslagets § 1, nr. 3, være kompetent myndighed i forhold til kontrol med om der er tale om reel udstationering (direktivets artikel 4), i forhold til modtagelse af anmeldelse i RUT-registret ved levering af tjenesteydelser (direktivets artikel 9) og i forhold til tilsynet med overholdelse af arbejdsmiljøreglerne (direktivets artikel 10).

SKAT vil være kompetent myndighed i forhold til inddrivelse af økonomiske administrative sanktioner og/eller bøder her i landet inden for rammerne af direktivets kapitel VI. Opgaven vedrører inddrivelse hos danske arbejdsgivere, på vegne af myndigheder i andre medlemsstater. Den lovgivningsmæssige ramme for inddrivelsen vil følge af lov om inddrivelse af gæld til det offentlige, jf. lovbekendtgørelse nr. 29 af 12. januar 2015 og inddrivelsesbekendtgørelsen, jf. bekendtgørelse nr. 1513 af 13. december 2013. Der henvises til de almindelige bemærkninger, afsnit 3.6.

§ 8 b

Der er tale om en ny bestemmelse.

Danske myndigheders udveksling af oplysninger med myndigheder i andre lande kan allerede ske i medfør af gældende ret, jf. de almindelige forvaltningsretlige regler. Udveksling af oplysninger om virksomheder vil som udgangspunkt ikke være udveksling af personoplysninger, men det kan ikke udelukkes, at der i visse tilfælde vil være tale om personoplysninger, fx når der er tale om enkeltmandsejede virksomheder. I disse situationer vil også persondatalovens regler skulle iagttages.

Idet håndhævelsesdirektivets kapitel III om administrativt samarbejde ikke blot omhandler muligheden for at udveksle oplysninger, men fastsætter en pligt for danske myndigheder til at udveksle oplysninger med kompetente myndigheder i andre medlemsstater om virksomheder etableret i Danmark, der leverer tjenesteydelser i andre medlemsstater, foreslås det, at der i *stk. 1* fastsættes en bestemmelse, der fastslår denne pligt.

De kompetente myndigheder i Danmark vil således på forespørgsel fra kompetente myndigheder i andre medlemsstater kunne sende oplysninger om forhold, der er relevante og ligger inden for rammerne af udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet. Der kan fx sendes oplysninger om, at en virksomhed er formelt etableret i Danmark, om virksomhedens aktiviteter, evt. ansatte og lønudbetalinger, omsætning m.v.

Der vil ligeledes være adgang til at sende oplysninger af egen drift om udenlandske virksomheder, der leverer tjenesteydelser i Danmark, i situationer, hvor den danske kompetente myndighed finder anledning til at underrette et etableringslands kompetente myndigheder fx om uregelmæssigheder.

Direktivets artikel 7, stk. 5, giver mulighed for, at en værtsmedlemsstat kan anmode etableringsmedlemsstaten om oplysninger, der kan påvise, at tjenesteyderen er lovligt etableret, at tjenesteyderens adfærd er redelig, og at gældende regler ikke er overtrådt. I en dansk sammenhæng betyder det, at danske myndigheder kan blive anmodet om at svare på, hvorvidt en dansk etableret virksomhed fx har fået påbud fra Arbejdstilsynet på grund af overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne.

Det foreslås i *stk. 2*, at kompetente myndigheder i Danmark på samme måde via IMI kan forespørge og modtage oplysninger fra en anden medlemsstats kompetente myndighed om en udenlandsk virksomhed, der leverer en tjenesteydelse i Danmark. Der skal på samme måde være tale om forespørgsler vedrørende forhold, der ligger inden for rammerne af udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet. Artikel 21 fastsætter at medlemsstaterne kan anvende bilaterale aftaler eller ordninger for administrativt samarbejde og gensidig bistand mellem de kompetente myndigheder for så vidt angår anvendelse og overvågning af de arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere, jf. artikel 3 i direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, hvis disse aftaler ikke forringer de berørte arbejdstageres og virksomheders rettigheder og forpligtelser. Tilsvarende fremgår det af præambelbetragtning 22, at IMI-systemet bør anvendes så meget som muligt i forbindelse med det administrative samarbejde, men at dette ikke bør være til hinder for anvendelsen af eksisterende og fremtidige bilaterale aftaler eller ordninger vedrørende administrativt samarbejde og gensidig bistand.

Det foreslås i *stk. 3*, at beskæftigelsesministeren gives bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om det administrative samarbejde med kompetente myndigheder i andre medlemsstater. Bekendtgørelsen vil bl.a. skulle indeholde bestemmelser om hvordan og hvornår andre medlemsstaters kompetente myndigheder kan anmodes om oplysninger. Der kan være tale om oplysninger til brug for Arbejdstilsynets vurdering af, om der er tale om en reel udstationeringssituation omfattet af udstationeringsreglerne, jf. den foreslåede § 4 a som affattet ved lovforslagets § 1, nr. 3. Oplysninger kan fx vedrøre, om den udstationerende virksomhed har betalt socialsikringsbidrag regelmæssigt i etableringslandet, og om virksomhedens normalt udøver økonomiske aktiviteter i etableringslandet mv. Der forventes endvidere fastsat regler om, at kompetente danske myndigheder kan rette forespørgsel om oplysninger baseret på bilateralt administrativt samarbejde og gensidig bistand, jf., håndhævelsesdirektivets artikel 21.

Desuden vil bestemmelserne i håndhævelsesdirektivets artikel 6, stk. 5-6 og 8 og artikel 7, stk. 4-5, der fastsætter de nærmere regler om det administrative samarbejde, blive gennemført ved bekendtgørelse,

herunder regler om, hvordan danske kompetente myndigheder skal forholde sig, hvis andre medlemsstaters kompetente myndigheder anmoder om oplysninger om virksomheder etableret i Danmark, frister for besvarelsen m.v.

Videregivelse af oplysninger efter anmodning herom vil skulle ske i overensstemmelse med forvaltningslovens regler om videregivelse. Er der tale om personoplysninger, vil persondatalovens regler ligeledes skulle iagttages. Det vil således skulle vurderes konkret, om betingelserne for videregivelse er til stede.

Til nr. 16

Den nuværende overskrift til udstationeringslovens kapitel 5 er: "Værneting".

Det foreslås, at titlen på kapitel 5 ændres. Ændringen er en konsekvens af lovforslagets § 1, nr. 17 og 18, hvormed der lovens § 9 nyaffattes, og hvormed der indsættes en viktimiseringsbestemmelse i udstationeringsloven.

Til nr. 17.

Det fremgår af den gældende § 9, at en lønmodtager, som er eller har været udstationeret til Danmark, kan anlægge sag her i landet vedrørende de i § 5 nævnte love og vedrørende § 6. Sagen kan anlægges ved den ret eller ved en af de retter, i hvis kreds lønmodtageren har udført det pågældende arbejde.

Det følger af artikel 11 i håndhævelsesdirektivet, at medlemslandene skal sikre den effektive anvendelse af udstationeringsdirektivet og at der skal være effektive klageordninger, hvor en udstationeret arbejdstager skal kunne indgive klager eller anlægge søgsmål. Der skal ligeledes være adgang til at indlede retslige eller administrative procedurer i den medlemsstat, som arbejdstageren er eller har været udstationeret til.

Efter artikel 11 skal medlemsstaterne ligeledes sørge for, at den udstationerende arbejdsgiver er ansvarlig for eventuelle rettigheder, der tilkommer den udstationerede lønmodtager som følge af kontraktforholdet.

Med den foreslåede ændring af § 9 implementeres håndhævelsesdirektivets artikel 11, stk. 1-4 samt stk. 6. Den udstationerede lønmodtager har mulighed for at rejse sag som hidtil efter den gældende § 9, men herudover fremgår det af den foreslåede bestemmelse, at udstationerede lønmodtagere er sidestillede

med andre lønmodtagere, som udfører arbejde i Danmark, i forhold til at kunne gøre krav mod arbejdsgiveren gældende og i forhold til mulighederne for fagretlig behandling.

Det foreslås, at *stk. 1* ændres, således at det tilføjes, at lønmodtagere, der er eller har været udstationerede til Danmark, ud over at have mulighed for at anlægge sag i Danmark om overholdelse af den lovgivning, der er nævnt i §§ 5 og 6, også kan anlægge sag i Danmark om rettigheder, som følger af kontraktforholdet mellem arbejdsgiveren og den udstationerede lønmodtager. I artikel 11, stk. 6, er der nævnt eksempler på, hvilke krav der eventuelt vil kunne rejses sag om på baggrund af sådanne rettigheder.

Med den foreslåede tilføjelse til § 9, stk. 1, fremgår det af udstationeringsloven, at også sager vedrørende rettigheder, der tilkommer den pågældende udstationerede lønmodtager som følge af kontraktforholdet mellem arbejdsgiveren og den udstationerede lønmodtager kan anlægges i Danmark af lønmodtagere, der er eller har været udstationeret til Danmark, og at dette kan ske efter de samme regler, som i øvrigt er gældende for lønmodtagere, der udfører arbejde i Danmark.

Med hensyn til behandling af sager om rettigheder, der tilkommer den pågældende udstationerede lønmodtager som følge af kontraktforholdet mellem arbejdsgiveren og den udstationerede lønmodtager er der med den foreslåede ændring af bestemmelsen adgang til at rejse sag herom i Danmark. Det kan dels være krav, som følger af relevant lovgivning, jf. lovens §§ 5 og 6, men det kan også være krav, der udspringer af en kollektiv overenskomst eller en individuel ansættelsesaftale. Udstationeringen i sig selv indebærer ikke, at en lønmodtager, som via udstationering udfører arbejde i Danmark, er afskåret fra at rejse sag her i landet, og i relation til krav, der opstår under udstationeringen, er en sådan lønmodtager stillet på lige fod med andre lønmodtagere, som udfører arbejde på dansk territorium.

Har en udstationeret lønmodtager eksempelvis indgået en aftale med arbejdsgiveren om aflønning under udstationeringen til Danmark, vil der kunne rejses sag ved en dansk domstol om manglende overholdelse af aftalen.

Muligheden for at anlægge sag her i landet vedrørende efterbetaling af lønkrav og andre tilgodehavender betyder blandt andet, at en udstationeret lønmodtager i visse tilfælde ikke behøver rejse sag ved en domstol i såvel værtslandet som oprindelseslandet, men at forskellige krav kan behandles i én og samme sag.

Muligheden for at rejse sag her i landet, herunder adgangen til fagretlig behandling, består også efter at udstationeringen er afsluttet. Den udstationerede lønmodtager vil i en del tilfælde først kunne opgøre et eventuelt lønkrav, når udstationeringen er afsluttet, og derfor skal der også være mulighed for at rejse sag på dette tidspunkt. Det bemærkes, at de sager, der efter den foreslåede bestemmelse skal kunne anlægges her i landet, skal angå forhold, der knytter sig til udstationering til Danmark, og den foreslåede bestemmelse skal altså ikke ses som en adgang til at føre sag i Danmark, som ikke vedrører arbejde udført på dansk grund.

Det foreslås angivet i *stk. 2*, hvor sådanne sager kan behandles. Den foreslåede bestemmelse udgør en udbygning af den gældende § 9, som er identisk med det foreslåede *stk. 1, 1. pkt.*, og det foreslåede *stk. 2, 1. pkt.*

Den foreslåede tilføjelse til *stk. 2* fastsætter således, at sager kan behandles fagretligt efter de regler, der gælder for fagretlig behandling, hvis den udstationerede lønmodtagers ansættelsesforhold er omfattet af en kollektiv overenskomst.

For så vidt angår fagretlig behandling vil det allerede følge af den indgåede overenskomst, hvorledes en sag om manglende overholdelse af overenskomsten eller om fortolkning af overenskomsten skal håndteres. Den foreslåede ændring af § 9 ændrer ikke herpå. Med den foreslåede ændring af § 9 vil det fremgå direkte af udstationeringsloven, at sager om udstationeredes overenskomstmæssige rettigheder kan behandles i det fagretlige system. Forslaget om en ændret affattelse af § 9, *stk. 2*, udgør således ikke en materiel ændring af adgangen til at få sager behandlet fagretligt, men har primært informativ og ordensmæssig karakter.

Til nr. 18.

Der er tale om en ny bestemmelse. Lignende bestemmelser findes i anden ansættelsesretlig lovgivning, jf. de almindelige bemærkninger *pkt. 2.4*. Bestemmelsen gennemfører håndhævelsesdirektivets artikel 11, *stk. 5*.

Det foreslås, at lønmodtagere, der er eller har været udstationerede, skal beskyttes mod afskedigelse eller andre repressalier fra deres arbejdsgivers side som følge af, at de har taget retlige eller administrative skridt for at gøre de rettigheder gældende, som de i henhold til værtsstatens regulering af udstationerede lønmodtageres vilkår er eller har været berettigede til under udstationeringen. De vilkår, som for

udstationerede lønmodtageres vedkommende kan reguleres af værtsarbejdslandet, fremgår af udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1. Beskyttelsen mod viktimisering gælder således for de vilkår, der fremgår af udstationeringslovens §§ 5 og 6 i forhold til lønmodtagere, der udstationeres til Danmark.

Beskyttelsen mod ugunstig behandling gælder såvel under en udstationering som efter en udstationering. Den foreslåede bestemmelse dækker dermed både lønmodtagere, der udstationeres til Danmark, og lønmodtagere, der efter udstationeringen udsættes for ugunstig behandling efter at være vendt tilbage til Danmark. Bestemmelsen udgør således en udbygning af den ansættelsesretlige beskyttelse af udstationerede lønmodtagere, uanset om der er tale om udstationering til eller fra Danmark.

Det afgørende for, om den foreslåede bestemmelse finder anvendelse, er således, om den ugunstige behandling finder sted i Danmark, mens det ikke har betydning, hvor den sag, der har medført ugunstig behandling, er rejst. En sag om godtgørelse efter bestemmelsen vil skulle behandles ved en dansk domstol. Finder den ugunstige behandling sted udenfor Danmark, vil det være en tilsvarende bestemmelse i det pågældende land, som eventuelt vil kunne påberåbes af en udstationeret lønmodtager.

Anden forringelse af lønmodtagernes forhold end afskedigelse kan fx have form af chikane, forbigåelse i forbindelse med forfremmelse eller tildeling af løntillæg, men lader sig i øvrigt ikke angive udtømmende. Ugunstig behandling kan også være i forbindelse med forhold, der direkte relaterer sig til udstationeringen, fx netop i relation til indkvartering. Hjemsendelse i utide fra en udstationering eller udelukkelse fra muligheden for igen at blive udstationeret vil efter omstændighederne også kunne være ugunstig behandling, som vil kunne udløse en godtgørelse til lønmodtageren, der har rejst en sag.

Beskyttelsen indtræder, når der er rejst en sag. Dette indebærer, at der fra lønmodtagerside skal være taget retslige eller administrative skridt. Dette er ikke tilfældet, hvis en myndighed ex officio, eksempelvis som led i almindelig kontrol- eller tilsynsvirksomhed, rejser en sag mod en udstationeret lønmodtagers arbejdsgiver. En intern klage i virksomheden vil som udgangspunkt heller ikke være tilstrækkeligt til, at beskyttelsen mod ugunstig behandling indtræder, men hvad der konkret skal være gjort fra lønmodtagerside for at beskyttelsen indtræder, kan afhænge af de muligheder for at gøre krav gældende, der findes i det pågældende værtsarbejdsland.

I Danmark vil der ofte være tale om, at en sag rejses fagretligt, fx vedrørende et lønkrav, og hvis en sådan sag er eller har været under fagretlig behandling, jf. gældende fagretlig praksis, vil den pågældende

lønmotager være beskyttet mod repressalier fra arbejdsgiverside i anledning heraf. Det afgørende for, om beskyttelsen mod ugunstig behandling indtræder, er således, om den enkelte lønmotager selv eller dennes fagforening har foranlediget, at en sag behandles administrativt eller retligt i henhold til gældende praksis i den stat, hvor sagen rejses.

Der fastlægges ikke noget godtgørelsesniveau i bestemmelsen. Det foreslås overladt til domstolene at fastsætte godtgørelsens størrelse på baggrund af de konkrete omstændigheder, herunder karakteren af den ugunstige behandling fra arbejdsgiverens side, i den enkelte sag. I den forbindelse bemærkes, at der kan være tilfælde, hvor en lønmotager, som er eller har været udstationeret, kan være beskyttet af bestemmelser om usaglig afskedigelse. Det er nærliggende, at en domstol, der behandler en sag om en afskedigelse efter den foreslåede viktimiseringsbestemmelser, ved udmålingen af en eventuel godtgørelse tager højde for, om den pågældende lønmotager allerede, fx i Afskedigelsesnævnet, er blevet tilkendt en godtgørelse for at være blevet afskediget uden at der var grundlag herfor.

Til nr. 19

Det fremgår af den gældende § 10 a, stk. 1 og 2, at den, der på følgende måder overtræder lovens bestemmelser kan straffes med bøde:

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

Stk. 2. Overtrædelser efter stk. 1, nr. 3 og 4, straffes dog ikke, såfremt der er sket korrekt anmeldelse efter § 7 a.

Af den foreslåede bestemmelse fremgår, at overtrædelse af anmeldepligten til RUT-registret, jf. § 7 a, stk. 1-3, straffes med bøde. Udenlandske tjenesteydere, der leverer en tjenesteydelse i Danmark, kan herefter straffes, hvis virksomheden undlader at anmelde oplysninger til RUT-registret, eller hvis de anmeldte oplysninger er urigtige eller mangelfulde. Dette gør sig også gældende i forhold til de nye oplysningspligter, der følger af lovforslagets nr. 5 og nr. 6, og hvorefter der fremover vil skulle anmeldes oplysninger om socialsikringsforhold og om hvervgiver/hvervgivere.

I forhold til oplysninger om de udstationerede lønmodtageres socialsikringsforhold i hjemlandet, vil der for at opfylde oplysningspligten kunne oplyses om, at der er søgt om en A1-attest i hjemlandet eller at der er udstedt en A1-attest for den eller de pågældende lønmodtagere. Tilsvarende gælder for selvstændige uden ansatte. Pligten til at oplyse om første dansketablerede hvervgiver og den direkte kontrahent, hvor denne også er en udenlandsk tjenesteyder vil kunne opfyldes ved at oplyse henholdsvis CVR-nummer og/eller RUT-nummer på de pågældende. Har hvervgiveren et SE-nummer, vil oplysningspligten også kunne opfyldes ved at oplyse dette. I de tilfælde hvor der ikke foreligger CVR-nummer, RUT-nummer, eller SE-nummer, vil oplysningspligten undtagelsesvist kunne opfyldes ved at oplyse navn på hvervgivere.

Straffebestemmelsen foreslås at omfatte enhver udenlandsk virksomhed, der har pligt til at anmelde sig til RUT-registret, uanset om virksomheden er omfattet af § 7 a, stk. 1, 2, eller 3. Formålet er at sikre effektiv håndhævelse af manglende overholdelse af anmeldepligten til RUT-registret. Forslaget sikrer, at også udenlandske tjenesteydere, der beskæftiger lønmodtagere i forbindelse med en levering af en tjenesteydelse til Danmark, men som ikke omfattes af udstationeringsreglerne, jf. lovforslagets § 1, nr.7, vil kunne idømmes en bøde for manglende overholdelse af anmeldelsespligten til RUT-registret.

Forslaget til § 10 a, stk. 1, nr. 2-3, er en videreførelse af den gældende § 10 a, stk. 1, nr. 3 og 4. Der tilsigtes ingen ændringer i reglerne for en udenlandske tjenesteyders dokumentation for foretaget anmeldelse til RUT-registret til hvervgiveren, eller en hvergivers, manglende overholdelse af pligten til at rette henvendelse til Arbejdstilsynet, i tilfælde af manglende dokumentation eller mangelfuld eller fejlagtig dokumentation.

Til § 2

Der er tale om en ny bestemmelse.

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse i Arbejdsretsloven, hvorefter Arbejdsretten bemyndiges til at påtage afgørelser fra en faglig voldgiftsret, herunder afskedigelsesnævn, samt fra mæglings-, organisations- og fællesmøde, som officielt bekræftet dokument efter Bruxelles I-forordningens artikel 58. Herved tilvejebringes et hjemmelsgrundlag for at påtage afgørelser og forlig fra det fagretlige system, hvorved disse afgørelser vil kunne tvangsinddrives i andre EU/EØS-lande efter Bruxelles I-forordningen. Påtegningen angår afgørelsen, jf. definitionen i Bruxelles I-forordningens artikel 2, litra c, hvori et officielt bekræftet dokument defineres som "et dokument, der er udstedt eller som officielt bekræftet dokument i

domsstaten, og hvor den officielle bekræftelse: i) vedrører underskriften og dokumentets indhold, og ii) er foretaget af en offentlig myndighed eller et andet organ, som er bemyndiget hertil”.

Dette vil bl.a. have betydning for Arbejdsmarkedets Fond for Udstationeredes inddrivelse af krav i andre EU-lande, når fonden har dækket en udstationeret lønmodtagers krav.

Arbejdsretten vil herefter ligeledes kunne udstede attester efter Bruxelles I-forordningens bilag II, jf. forordningens artikel 60 om det officielt bekræftede dokument. Adgangen til at udstede attester om det officielt bekræftede dokument vil herefter følge af § 1, stk. 3, i Justitsministeriets bekendtgørelse nr. 424 af 8. maj 2007 om visse spørgsmål vedrørende gennemførelse af parallelaftale om Bruxelles I-forordningen.

De afgørelser og forlig fra de fagretlige instanser, som efterfølgende ønskes attesteret, skal indeholde de nødvendige oplysninger med henblik på, at Arbejdsretten på anmodning vil kunne udstede en attest efter Bruxelles I-forordningens artikel 60. Artikel 60 henviser til forordningens bilag II, der indeholder en række punkter, der skal oplyses om, herunder sagens parter, kravets størrelse, betalingsfrister, rentekrav, mv.

Det følger af Arbejdsretsloven, at de faglige voldgiftsretter behandler sager om fortolkning og forståelse af kollektive overenskomster. Parterne i sager for faglig voldgift er de overenskomstbærende organisationer eller overenskomstbærende organisationer og enkeltvirksomheder. En faglig voldgiftsret består af en opmand, der udpeges af Arbejdsrettens formand samt af 4 andre medlemmer. Heraf udpeges 2 medlemmer af lønmodtagerparten og 2 medlemmer af arbejdsgiverparten. Opmanden fungerer som rettens formand. Det bemærkes, at lovens bestemmelser om faglig voldgift finder anvendelse, medmindre parterne i et overenskomstforhold har vedtaget betryggende bestemmelser om faglig voldgiftsretsbehandling.

LO og DA har udformet en vejledning til brug for udformning af afgørelser fra mæglingsmøder, fællesmøder og organisationsmøder, der skal sikre at de nødvendige oplysninger tilgår Arbejdsretten i forbindelse med en anmodning om attestation af en afgørelse fra det fagretlige system.

Konfliktløsningen på det danske arbejdsmarked er fastlagt i Arbejdsretsloven og i ”Regler for behandling af faglig strid”, som er indgået af DA og LO. Regler for behandling af faglig strid fastsætter bl.a. følgende:

”Det er af væsentlig betydning for det danske arbejdsmarked, at uoverensstemmelser søges løst ved forhandling og mægling. DA og LO anbefaler derfor, at uoverensstemmelser i videst muligt omfang behandles så tæt på de involverede parter som muligt, og at der i den forbindelse kan træffes hurtige og mindelige løsninger”.

Endvidere fremgår følgende:

”§ 1. Enhver uenighed af faglig karakter skal, når en af parterne i et overenskomstforhold fremsætter begæring herom, gøres til genstand for forhandling og mægling i henhold til nedenstående regler, medmindre der mellem parterne gælder andre betryggende regler for uoverensstemmelsens behandling.

Stk. 2. Mægling skal i alle tilfælde - jf. dog § 16 og § 17 - foretages, såfremt en af parterne forlanger det.”

Om konfliktløsning ved *lokalforhandling* fastsætter Regler for behandling af faglig strid følgende:

”Lokal forhandling

§ 2. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges efter begæring løst ved lokalforhandling mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten. Sådanne forhandlinger finder sted på virksomheden, medmindre andet aftales, og skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

Stk. 2. Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, kan der efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger til den lokale forhandling.

Stk. 3. Der kan udarbejdes referat af lokalforhandlingen. Forhandlingsresultatet må ikke stride imod overenskomsten og indgås i øvrigt uden præjudice for fremtidige sager.

Om konfliktløsning ved *mægling* fastsætter Regler for behandling af faglig strid følgende:

”Mægling

§ 3. Er der ikke opnået enighed ved den lokale forhandling eller er der ikke afholdt lokal forhandling kan en af de respektive organisationer begære mægling i sagen.

§ 4. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen.

§ 5. Mægling foretages af et mæglingsudvalg bestående af 2 mæglingsrepræsentanter. Organisationerne udpeger hver én mæglingsrepræsentant.

§ 6. Mæglingsmødet skal berammes senest 5 arbejdsdage fra mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, og mødet skal afholdes senest 12 arbejdsdage fra mæglingsbegæringens modtagelse. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Stk. 2. Mæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uoverensstemmelsen er opstået, således at repræsentanter for de stridende parter kan tilkaldes. Organisationerne kan aftale, at mæglingen skal foretages et andet sted.

Stk. 3. Der udarbejdes referat af mæglingsmøderesultatet, som underskrives af parterne.”

Om konfliktløsning på *organisationsmøde* fastsætter Regler for behandling af faglig strid følgende:

Organisationsmøde

§ 7. Er der ikke opnået enighed på mæglingsmødet, kan uoverensstemmelsen videreføres til faglig voldgift, jf. § 10, medmindre én af de respektive organisationer begærer sagen videreført til et organisationsmøde.

§ 8. Begæring om organisationsmøde skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen.

Stk. 2. Begæringen skal være den modstående organisation i hænde senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Stk. 3. Organisationsmødet afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter organisationsmødebegæringens modtagelse i den modstående organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

§ 9. På organisationsmødet deltager mindst en repræsentant fra hver af parterne. De i sagen direkte implicerede parter deltager ligeledes i organisationsmødet, såfremt dette skønnes nødvendigt.

Stk. 2. Der udarbejdes referat af organisationsmøderesultatet, som underskrives af parterne.”

Det bemærkes, at der kan være aftalt andre regler om behandling af uoverensstemmelser, da ”Regler for behandling af faglig strid” i henhold til dennes § 1, stk. 1, alene gælder, hvis der ikke er aftalt andre betryggende regler mellem parterne. Der kan således være aftalt andre organer og møder mellem organisationerne, herunder fx såkaldte ti-mandsmøder.

Under den fagretlige behandling gælder de sædvanlige regler om organisationsfuldmagten, dvs. organisationers adgang til at forpligte deres medlemmer vedrørende overholdelsen af overenskomster.

I relation til Arbejdsrettens påtegning af afgørelser eller forlig fra mæglingsmøder, organisationsmøder eller fællesmøder m.v. som officielt bekræftede dokumenter bemærkes, at når der er tale om udenlandsk

arbejdsgiver, der er medlem af en dansk arbejdsgiverorganisation, skal Arbejdsretten alene bekræfte underskriften vedrørende arbejdsgiverorganisationen og lønmodtagerorganisationen på grundlag af afgørelsen eller forliget.

I de situationer, hvor der er tale om en uorganiseret udenlandsk arbejdsgiver, som således ikke kan være repræsenteret af en dansk arbejdsgiverorganisation under den fagretlige behandling, vil den fagretlige sag skulle føres ved en faglig voldgift eller i Arbejdsretten i overensstemmelse med Arbejdsretslovens regler, hvis den faglige organisation ønsker en påtegning fra Arbejdsretten efter den foreslåede bestemmelse. Hvor der således er tale om en uorganiseret arbejdsgiver, vil der være tale om, at Arbejdsretten bekræfter den faglige voldgiftsavgørelse som officielt bekræftet dokument. Opmænd i faglige voldgiftsretter udpeges af Arbejdsretten, jf. arbejdsretslovens § 27. Det bemærkes, at der i situationer, der involverer en uorganiseret udenlandsk arbejdsgiver er tungtvejende hensyn i forhold til, at inddrivelsesgrundlaget ikke efterfølgende mødes med indsigelser.

Til § 3

Der er tale om en ny bestemmelse.

Det foreslås, at Ankenævnet for ATP m.m. får kompetence til at påtegne afgørelser fra Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede om påligning af ekstraordinært bidrag efter § 5, stk. 1 i lov om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede som officielt bekræftede dokumenter efter Bruxelles I-forordningen. Ankenævnet for ATP m.m. bliver derved kompetent myndighed i denne henseende og bekræfter således dokumentets ægthed. Det følger videre af kompetencen til at påtegne afgørelsen, at Ankenævnet for ATP m.m. efter anmodning fra fonden kan udstede en attest til brug for inddrivelse i et andet EU/EØS land, jf. forordningens artikel 60 og § 1, stk. 3, i Justitsministeriets bekendtgørelse nr. 424 af 8. maj 2007 om visse spørgsmål vedrørende gennemførelse af parallelaftale om Bruxelles I-forordningen. Den attest, der anvendes er optrykt som bilag II til Bruxelles I-forordningen.

Ankenævnet for ATP m.m. kan overlade det til formanden at forestå påtegningen af afgørelsen fra fonden og kan i øvrigt fastsætte bestemmelser herom i forretningsordenen for Ankenævnet.

Til § 4

Det foreslås i *stk. 1*, at loven træder i kraft den 18. juni 2016, hvor implementeringsfristen for håndhævelsesdirektivet udløber.

Det foreslås i *stk. 2*, at beskæftigelsesministeren fastsætter tidspunktet for ikrafttræden af denne lovs § 1, nr. 3 og § 1 nr. 5-13, der indsætter en ny § 4 b i udstationeringsloven, samt ændrer udstationeringslovens § 7 a, stk. 1-2, indsætter den nye bestemmelse i lovens § 7 a stk. 3, samt indeholder de fornødne konsekvensændringerne i lovens § 7 c-e.

Forslaget om udskudt ikrafttræden er nødvendig af hensyn til færdigudviklingen af det justerede RUT-register. Det bemærkes, at de pågældende bestemmelser gennemføres med henblik på at styrke tilsynet med udstationeringssituationer generelt og således er udtryk for et nationalt valg om udnyttelsen af de muligheder for øget kontrol, som håndhævelsesdirektivet giver mulighed for.

Som følge heraf foreslås det endvidere, at den ændrede straffebestemmelse, jf. denne lovs § 1 nr. 19 først træder i kraft samtidig med, at de materielle bestemmelser træder i kraft.

Lovforslaget sammenholdt med gældende ret

Gældende formulering	Lovforslaget
	§ 1
	I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 342 af 4. april 2014 som ændret ved lov nr. 175 af 24. februar 2015, foretages følgende ændringer:
1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, EF-Tidende 1997 L 18 s. 1.	1. Fodnoten til loven affattes således: "Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, EF-Tidende 1997, nr. L 18, side 1, og dele af 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 og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for indre marked ("IMI-forordningen"), EU-Tidende 2014, nr. L 159 side 11."
§ 4. <i>Stk. 1 -</i> <i>Stk. 2.</i> Det er en betingelse for, at en udstationering er omfattet af stk. 1, at der består et ansættelsesforhold mellem lønmodtageren og den udstationerende virksomhed eller en anden virksomhed, der har stillet lønmodtageren til rådighed for den udstationerende virksomhed.	2. § 4, stk. 2 affattes således: <i>"Stk. 2.</i> Det er en betingelse for, at en udstationering er omfattet af stk. 1, at der består et ansættelsesforhold mellem lønmodtageren og den udstationerende virksomhed eller en anden virksomhed, der har stillet lønmodtageren til rådighed for den udstationerende virksomhed. Det er ligeledes en betingelse, at den pågældende udstationerende virksomhed er reelt etableret i etableringslandet og har andre væsentlige aktiviteter i etableringslandet end udelukkende intern

	forvaltning og/eller administrative aktiviteter.”
	<p>3. Efter § 4 indsættes:</p> <p>§ 4 a. Med henblik på at fastslå, om der er tale om en reel udstationeringssituation, jf. § 4, kan Arbejdstilsynet indhente oplysninger om en udstationerende virksomhed og dennes aktiviteter i etableringslandet. Der kan i denne forbindelse indhentes oplysninger, som kan belyse en udstationeringssituations midlertidige karakter.</p> <p><i>Stk. 2.</i> En faglig organisation, der har indgået kollektiv overenskomst med en udenlandsk virksomhed, og hvor der indledes en fagretlig sag om fortolkningen af eller brud på overenskomsten, kan til brug for den fagretlige sag anmode Arbejdstilsynet om at indhente oplysninger om den udenlandske virksomhed og dennes aktiviteter i etableringslandet. Der kan i denne forbindelse indhentes oplysninger, som kan belyse en udstationeringssituations midlertidige karakter, jf. stk. 1.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere bestemmelser om Arbejdstilsynets adgang til at indhente oplysninger og om anvendelsen af Informationssystemet for Indre Marked.</p> <p>§ 4 b</p> <p>Hvis Arbejdstilsynet på baggrund af de indhentede oplysninger, jf. § 4 a, ud fra en samlet vurdering af de faktuelle elementer, der kendetegner virksomhedens aktiviteter, fastslår, at den udstationerende virksomhed ikke udøver reelle og væsentlige aktiviteter i</p>

	<p>etableringslandet, jf. § 4, stk. 2, eller at der i øvrigt ikke er tale om en reel udstationeringssituation, berigtiger Arbejdstilsynet virksomhedens anmeldelse i Registret for Udenlandske Tjenesteydere, jf. § 7 a. Arbejdstilsynet underretter i disse tilfælde etableringslandets kompetente myndighed og de relevante danske myndigheder om berigtigelsen.</p> <p><i>Stk. 2. Berigtiges en anmeldelse til Registret for Udenlandske Tjenesteydere på baggrund af en forespørgsel fra en faglig organisation, jf. § 4 a, stk. 2, oplyser Arbejdstilsynet den pågældende faglige organisation om berigtigelsen."</i></p>
<p>§ 5. 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"> 1) Lov om arbejdsmiljø, offshoresikkerhedslov og kapitel 4 A i lov om luftfart. 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. 3) Lov om lige løn til mænd og kvinder. 4) Funktionærlovens § 7, for så vidt den pågældende opfylder betingelserne i funktionærlovens § 1. 5) Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. 6) Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet. 	<p>4. I § 5 indsættes efter nr. 6:</p> <p><i>"7) Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v."</i></p>
<p>§ 7 a. En udenlandsk virksomhed, der udstationerer lønmodtagere til Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser, skal anmelde følgende oplysninger til Erhvervsstyrelsen:</p>	<p>5. I § 7a, stk. 1, indsættes efter nr. 7:</p> <p><i>"8) Oplysninger om socialsikringsforhold for de lønmodtagere, der er anmeldt efter nr. 6.</i></p>

<p>1) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.</p> <p>2) Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.</p> <p>3) Sted for levering af tjenesteydelsen.</p> <p>4) Kontaktperson for virksomheden.</p> <p>Kontaktpersonen skal udpeges af virksomheden blandt de personer, der arbejder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelsen.</p> <p>5) Virksomhedens branchekode.</p> <p>6) Identiteten af lønmodtagere, som virksomheden udstationerer, og udstationeringsperiodens varighed.</p> <p>7) Oplysninger om eventuel momsregistrering i hjemlandet.</p>	<p>9) Oplysning om hvervgiver/hvervgivere i forbindelse med tjenesteydelsen, hvor denne ikke er en privatperson.”</p>
<p><i>Stk. 2.</i> 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 Erhvervsstyrelsen:</p> <p>1) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.</p> <p>2) Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.</p> <p>3) Sted for levering af tjenesteydelsen.</p> <p>4) Virksomhedens branchekode.</p> <p>5) Oplysninger om eventuel momsregistrering i hjemlandet.</p>	<p>6. I § 7a, stk. 2, indsættes efter ”uden at”: ”beskæftige lønmodtagere eller uden at” og efter nr. 5 indsættes:</p> <p>”6) Oplysninger om socialsikringsforhold i hjemlandet.</p> <p>7) Oplysning om hvervgiver/hvervgivere i forbindelse med tjenesteydelsen, hvor denne ikke er en privatperson.”</p>
	<p>7. I § 7a, stk. 2, indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:</p> <p>”Stk. 3. En udenlandsk virksomhed, der ved udførelse af</p>

	<p>arbejde i Danmark leverer tjenesteydelser uden at betingelserne for udstationering er opfyldt, jf. § 4, stk. 2, skal anmelde følgende oplysninger til Erhvervsstyrelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> 5) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger. 6) Data for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen. 7) Sted for levering af tjenesteydelsen. 8) 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) Identitet af de lønmodtagere, der udfører den pågældende tjenesteydelse samt varigheden af beskæftigelsen. 7) Oplysninger om evt. momsregistrering i hjemlandet. 10) Oplysninger om socialsikringsforhold i hjemlandet. 11) Oplysning om hvervgiver/hvervgivere i forbindelse med tjenesteydelsen, hvor denne ikke er en privatperson." <p>Stk. 3-6 bliver herefter stk. 4-7."</p>
<p>Stk. 4. Oplysninger, der er anmeldt efter stk. 1 og 2, kan alene anvendes til</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) danske myndigheders kontrol af, om virksomheder overholder lovgivningen i forbindelse med arbejde i Danmark, og 	<p>8. I § 7a, stk. 4, ændres "stk. 1 og 2" til "stk. 1-3".</p>

<p>2) statistik om udenlandske virksomheder og udstationerede lønmodtagere.</p>	
<p><i>Stk. 4.</i> Oplysninger, der er anmeldt efter stk. 1 og 2, kan alene anvendes til</p> <p>1) danske myndigheders kontrol af, om virksomheder overholder lovgivningen i forbindelse med arbejde i Danmark, og</p> <p>2) statistik om udenlandske virksomheder og udstationerede lønmodtagere.</p>	<p>9. I § 7 a, stk. 4, nr. 1, der bliver stk. 5, nr. 1, udgår "og", og efter nr. 1 indsættes som nye numre :</p> <p>"2) danske myndigheders kontrol af overholdelse af betingelserne for at udstationere til Danmark,</p> <p>3) sagsbehandling i fonden til sikring af udstationerede lønmodtageres krav og"</p> <p>Nr. 2 bliver herefter nr. 4.</p>
<p>§ 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. Der kan endvidere gives offentlig adgang til oplysninger om, hvor mange udstationerede lønmodtagere der er på et arbejdssted.</p> <p><i>Stk. 2.</i> -</p>	<p>10. I § 7 c, stk. 1, ændres: " og stk. 2, nr. 1-5" til: "stk. 2, nr. 1-5, og stk. 3, nr. 1-5 og 7", og efter stk. 1 indsættes som nye stykker:</p> <p>"Stk. 2. En faglig organisation, der har indgået kollektiv overenskomst med en udenlandsk virksomhed, og hvor der indledes en fagretlig sag om fortolkningen af eller brud på overenskomsten, kan til brug for den fagretlige sag få adgang til de oplysninger, der er anmeldt efter § 7 a, stk. 1, nr. 6 og 9, samt efter § 7 a, stk. 3, nr. 6 og 9. Den faglige organisation kan i denne situation ligeledes få adgang til oplysninger om, hvor mange af de anmeldte lønmodtagere, der er anmeldt som socialsikret i hjemlandet, jf. § 7 a, stk. 1, nr. 8. Hvis en arbejdsgiverorganisation er part i overenskomsten, har organisationen ligeledes adgang til oplysningerne i § 7 a, stk. 1, nr. 6 og 9, og § 7 a, stk. 3 nr. 6 og 9, samt oplysning om, hvor mange af de anmeldte lønmodtagere, der er socialsikret i hjemlandet.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Erhvervsstyrelsen kan fastsætte regler for faglige organisationers og arbejdsgiverorganisationers adgang til oplysninger, jf. stk. 2.</p> <p>Stk. 2 bliver herefter stk. 4.</p>

<p>§ 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.</p> <p><i>Stk. 2.</i> -</p> <p><i>Stk. 3.</i> -</p>	<p>11. I § 7d, stk. 1, ændres ”§ 7 a, stk. 1 og 2” til: ”§ 7 a, stk. 1-3”.</p>
<p>§ 7 e.</p> <p><i>Stk. 1</i> -</p> <p><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.</p> <p><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><i>Stk. 4.</i> -</p>	<p>12. I § 7 e, stk. 2, indsættes efter ”§ 7 a, stk. 1, nr. 4”: ”og § 7 a, stk. 3, nr. 4,” og ”§ 7 a, stk. 1 og 2” ændres til: ”§ 7a, stk. 1-3”.</p> <p>13. I § 7e, stk. 3, ændres ”§ 7a, stk. 1” til ”§ 7a, stk. 1 og 3”.</p>
<p style="text-align: center;">Kapitel 4</p> <p style="text-align: center;"><i>Information</i></p>	<p>14. Overskriften til kapitel 4 affattes således:</p> <p style="text-align: center;">”Kapitel 4 <i>Information og administrativt samarbejde</i>”</p>
	<p>15. Efter § 8 indsættes:</p>

	<p>”§ 8 a. Ved kompetent myndighed forstås enhver myndighed, der er blevet udpeget til eller tillagt kompetence til at varetage opgaver i medfør af direktiv 96/71 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og direktiv 2014/67/EU om håndhævelse af direktiv 96/71 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked (”IMI-forordningen”).</p> <p>§ 8 b. De kompetente myndigheder i Danmark sender på forespørgsel fra kompetente myndigheder i de øvrige medlemslande gennem IMI oplysninger i medfør af håndhævelsesdirektivets kapitel III om administrativt samarbejde.</p> <p><i>Stk. 2.</i> De kompetente myndigheder i Danmark indhenter på samme måde, jf. stk. 1, oplysninger fra de kompetente myndigheder i de andre medlemslande. Oplysninger kan tillige indhentes i forbindelse med bilateralt administrativt samarbejde og gensidig bistand.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om det administrative samarbejde efter stk. 1-2.</p>
<p style="text-align: center;">Kapitel 5 <i>Værneting</i></p>	<p>16. Overskriften til kapitel 5 affattes således:</p> <p>”Kapitel 5 <i>Værneting, forsvar af rettigheder og beskyttelse mod viktimering</i>”</p>
<p>§ 9. En lønmodtager, som er eller har været udstationeret til Danmark, kan anlægge sag her i landet vedrørende de i § 5 nævnte love og vedrørende § 6.</p>	<p>17. § 9 affattes således:</p> <p>”§ 9. En lønmodtager, som er eller har været udstationeret til Danmark, kan anlægge sag her i landet vedrørende de i § 5 nævnte love og vedrørende § 6.</p>

<p><i>Stk. 2. Sagen kan anlægges ved den ret eller ved en af de retter, i hvis kreds lønmodtageren har udført det pågældende arbejde</i></p>	<p>Sådanne lønmodtagere kan endvidere anlægge sag her i landet vedrørende rettigheder, der tilkommer den pågældende udstationerede lønmodtager som følge af kontraktforholdet mellem arbejdsgiveren og den udstationerede lønmodtager, efter de samme regler, som gælder for andre lønmodtagere, der udfører arbejde i Danmark.</p> <p><i>Stk. 2. Sagen kan anlægges ved den ret eller ved en af de retter, i hvis kreds lønmodtageren har udført det pågældende arbejde. En sag kan endvidere behandles fagretligt i overensstemmelse med de gældende regler herfor, hvis den udstationerede lønmodtagers ansættelsesforhold er omfattet af en kollektiv overenskomst.”</i></p>
	<p>18. Efter § 9 indsættes i kapitel 5:</p> <p><i>”§ 9 a. Lønmodtagere, der under eller efter en udstationering afskediges eller udsættes for anden ugunstig behandling, fordi de har rejst en sag om løn- og arbejdsvilkår, jf. §§ 5-6, eller som de i medfør af relevant lovgivning eller kollektive overenskomster, har været berettiget til under udstationeringen i det land, hvortil de er eller har været udstationeret, kan tilkendes en godtgørelse.”</i></p>
<p>§ 10 a. Med bøde straffes den, der på følgende måder overtræder lovens bestemmelser:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Undlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1. 2) Undlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 2. 3) Undlader at give dokumentation til hvervgiver i 	<p>19. § 10 a, stk. 1 og 2, affattes således:</p> <p><i>”§ 10 a.</i> Med bøde straffes den, der overtræder lovens bestemmelser ved at:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4) undlade rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1-3, 5) undlade at give dokumentation til hvervgiver i henhold til § 7 d, stk. 1, eller

<p>henhold til § 7 d, stk. 1.</p> <p>4) Undlader at rette henvendelse til Arbejdstilsynet i henhold til § 7 d, stk. 2.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Overtrædelser efter stk. 1, nr. 3 og 4, straffes dog ikke, såfremt der er sket korrekt anmeldelse efter § 7 a.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Ved straffens udmåling efter stk. 1 betragtes det som en skærpene omstændighed, hvis overtrædelserne er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed, eller hvis der ved overtrædelserne er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre.</p>	<p>6) undlade at rette henvendelse til Arbejdstilsynet i henhold til § 7 d, stk. 2.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Overtrædelse efter stk. 1, nr. 2 og 3 straffes dog ikke, såfremt der er sket korrekt anmeldelse efter § 7 a.”</p> <p>7)</p>
	<p style="text-align: center;">§ 2</p> <p>I lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, jf. lov nr. 106 af 26. februar 2008 som ændret ved lov nr. 343 af 17. april 2012, § 3 i lov nr. 472 af 13. maj 2013 og af § 2 i lov nr. 1369 af 16. december 2014, foretages følgende ændring:</p> <p>Efter § 34:</p> <p>”§ 34 a. Arbejdsretten kan pålægge afgørelser truffet af de faglige voldgiftsretter, herunder afskedigelsesnævn, samt ved mæglings-, organisations- og fællesmøder, jf. § 34, som officielt bekræftede dokumenter. Tilsvarende gælder for forlig indgået ved de nævnte fagretlige instanser.”</p>
	<p style="text-align: center;">§ 3</p> <p>I lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. lovbekendtgørelse nr. 1110 af 10. oktober 2014 som ændret ved lov nr. 1490 af 23. december 2014 og lov nr. 1569 af 15. december 2015, foretages følgende</p>

	<p>ændring:</p> <p>Efter § 28 indsættes:</p> <p>”§ 28 a. Ankenævnet kan påtegne afgørelser om påligning af ekstraordinært bidrag, jf. lov om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede § 5, stk. 1.”</p>
	<p>§ 4</p> <p>Loven træder i kraft den 18. juni 2016, jf. dog stk. 2.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Beskæftigelsesministeren fastsætter tidspunktet for ikrafttrædelse af § 1 nr. 3, 5-13 og 19.</p>