



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Christian Juhl
Christian.Juhl@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

6. februar 2017

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 9. januar 2017 stillet følgende spørgsmål nr. 242 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Christian Juhl (EL).

J.nr. 20165200424

Spørgsmål nr. 242:

”Vil ministeren præcisere overfor Arbejdstilsynet, at hvis der er uoverensstemmelse mellem oplysningerne i RUT og de oplysninger som Arbejdstilsynet har fået på arbejdsstedet om udenlandske ansattes identitet, så skal dette medføre, at der træffes en afgørelse overfor den udenlandske virksomhed?

Spørgsmålet stilles på baggrund af ministerens svar på BEU alm. del spørgsmål 15 og 16 hvoraf synes at fremgå, at Arbejdstilsynet ikke konsekvent håndhæver regelovertrædelser med afgørelser om at bringe forholdene i orden. Således vil Arbejdstilsynet kun ”bede den udenlandske virksomhed om at rette oplysningerne i RUT”, hvis der er uoverensstemmelse mellem oplysningerne i RUT og de oplysninger som Arbejdstilsynet har fået på arbejdsstedet. Der svares også, at kun er når de ”mangelfulde oplysninger er til direkte hinder for Arbejdstilsynets fremsøgning af virksomheden, vil Arbejdstilsynet give en afgørelse til virksomheden”, jf. svar BEU alm. del spørgsmål 15.”

Svar:

Jeg har bedt Arbejdstilsynet om at ændre sin praksis i forhold til kontrol med udenlandske virksomheders anmeldelse af oplysninger om udstationerede medarbejdere i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT). RUT er et omdrejningspunkt for både myndigheder og arbejdsmarkedets parter i arbejdet med at sikre ordnede vilkår. Den ændrede praksis vil, udover at styrke RUT, også understøtte arbejdet i Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede (AFU).

Fremover vil Arbejdstilsynet derfor sammenholde oplysningerne i RUT og de oplysninger, som Arbejdstilsynet får om identiteten på de ansatte, som den tilsynsførende møder i forbindelse med tilsynet, med henblik på eventuelt at træffe en afgørelse over for den udenlandske virksomhed. Det vil i sidste ende være politiet og anklagemyndigheden, der tager stilling til, om der skal rejses en straffesag.

Jeg har til brug for besvarelsen anmodet Arbejdstilsynet om bidrag, der beskriver den nuværende praksis og om en ændring heraf, og tilsynet har over for mig oplyst følgende:

”Som oplyst i den daværende beskæftigelsesministers besvarelse af 7. november 2016 af spørgsmål nr. 15 og 16 (Alm. del) fra Beskæftigelsesudvalget kan de oplysninger, som udenlandske virksomheder anmelder til RUT, jf. udstationeringslovens § 7 a, stk. 5, alene anvendes til danske myndigheders kontrol af, om virksomheder overholder lovgivningen i forbindelse med arbejde i Danmark, og om betin-

gelse for at udstationere til Danmark overholdes, samt til sagsbehandling i AFU (med henblik på udbetaling af manglende løn til udstationerede lønmodtagere i Danmark) og til statistik om udenlandske virksomheder og udstationerede lønmodtagere.

Arbejdstilsynet anvender i dag alene de oplysninger, som en udenlandsk virksomhed har opgivet i forbindelse med anmeldelsen af en tjenesteydelse i RUT, med henblik på at kunne fremsøge virksomheden for at kunne føre tilsyn med dens arbejdsmiljø.

Udgangspunktet for Arbejdstilsynets tilsyn er virksomheden, og på denne måde adskiller tilsynet sig ikke fra tilsynet med danske virksomheder. Når Arbejdstilsynet gennemfører tilsynsbesøg, er det den pågældende virksomhed, som tilsynet tager sit udgangspunkt i, og Arbejdstilsynet inddrager virksomhedens medarbejdere i tilsynet i det omfang, det er relevant for gennemgangen af virksomhedens arbejdsmiljø.

Ved tilsynsbesøg beder Arbejdstilsynet om navn og identitet på de medarbejdere, som den tilsynsførende taler med, til brug for den efterfølgende dokumentation af tilsynet. Hvis Arbejdstilsynet konstaterer, at der er uoverensstemmelse mellem oplysningerne i RUT og de oplysninger, som Arbejdstilsynet har fået på arbejdsstedet, herunder om medarbejderes identitet, vil den tilsynsførende bede den udenlandske virksomhed om at rette oplysningerne i RUT. Hvis de mangelfulde oplysninger er til direkte hinder for Arbejdstilsynets fremsøgning af virksomheden, vil Arbejdstilsynet give en afgørelse til virksomheden.

Der vil derfor være tale om en ændring af praksis, hvis Arbejdstilsynet fremover skal sammenholde oplysningerne i RUT med oplysninger om identiteten på de medarbejdere, som Arbejdstilsynet møder i forbindelse med tilsynet, med henblik på at kunne give en afgørelse til virksomheden i de tilfælde, hvor det konstateres, at virksomheden ikke har anmeldt en eller flere medarbejdere som tilknyttet tjenesteydelsen i RUT. En ændring af praksis vil medføre en forøgelse af den tid, som Arbejdstilsynet anvender ved tilsyn med RUT-anmeldte virksomheder. Det anslås, at det vil medføre, at der gennemføres ca. 125 færre tilsyn med social dumping årligt. Dette skal ses i sammenhæng med, at der årligt i gennemsnit gennemføres ca. 4100 tilsyn med udenlandske virksomheders arbejdssteder.”

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at oplysningerne om medarbejdernes identitet kan være relevante i forhold til etableringen af AFU, som blev oprettet i 2016 i forbindelse med implementeringen af håndhævelsesdirektivet. AFU skal sikre, at udstationerede lønmodtagere får løn ved arbejde i Danmark i tilfælde, hvor en udstationeret lønmodtager ikke får udbetalt den aftalte løn af en udenlandsk arbejdsgiver, og det kan i relation til fondens arbejde være væsentligt at sikre, at udenlandske virksomheder anmelder oplysningerne om udstationerede medarbejdere korrekt i RUT.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen