

Fremsat den 30. oktober 2020 af beskæftigelsesministeren (Peter Hummelgaard)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere m.v.¹

(Implementering af det reviderede udstationeringsdirektiv og målretning af anmeldelsespligten til Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte m.v.)

§ 1

I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 1144 af 14. september 2018, som ændret ved § 4 i lov nr. 870 af 14. juni 2020, foretages følgende ændringer:

1. *Fodnoten* til lovens titel 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 L 18 s. 1, 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 det indre marked (»IMI-forordningen«), EU-tidende 2014, nr. L 159, side 11, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2018/957/EU af 28. juni 2018 om ændring af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, EU-Tidende 2018, nr. L 173, side 16.«

2. I § 1, stk. 1, ændres »§ 7 a, stk. 1 og 4-7« til: »§ 7 a, stk. 1, 3-5 og 7«.

3. I § 1, stk. 2, ændres »§ 7 a, stk. 3« til: »§ 7 a, stk. 2«.

4. I § 1, stk. 4, ændres »§ 7 a, stk. 2 og 4-7« til: »§ 7 a, stk. 3-7«.

5. I § 5, nr. 4, indsættes efter »Funktionærlovens § 7«: »og § 9, stk. 1«.

6. I § 5 indsættes efter nr. 7 som nr. 8:

»8) § 5 og 6 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v., for så vidt den pågældende lønmodtager opfylder betingelserne i lovens § 1.«

7. I § 5 indsættes efter stk. 1 som *stk. 2-6*:

»*Stk. 2.* Når en lønmodtager har været udstationeret i mere end 12 måneder i Danmark, skal virksomheden ud over de krav, der er anført i stk. 1, og uanset hvilket lands ret der i øvrigt finder anvendelse på ansættelsesforholdet, sikre lønmodtageren de yderligere ansættelses- og arbejdsvilkår, som i henhold til dansk lovgivning finder anvendelse for en lønmodtager i en tilsvarende situation, der er ansat hos en dansk arbejdsgiver, jf. dog stk. 3. Dette forhindrer ikke virksomheden i at anvende vilkår, der er mere gunstige for lønmodtageren.

Stk. 3. Stk. 2, 1. pkt., omfatter ikke lovgivning, der vedrører procedurer, formaliteter og betingelser i forbindelse med indgåelse og opsigelse af ansættelseskontrakter, herunder konkurrenceklausuler, samt indbetaling til erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger.

Stk. 4. Perioden nævnt i stk. 2 forlænges i op til 18 måneder, hvis virksomheden sender en meddelelse til Registret for Udenlandske Tjenesteydere, jf. § 7 a. Virksomheden skal

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, 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 det indre marked (»IMI-forordningen«), EU-tidende 2014, nr. L 159, side 11, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2018/957/EU af 28. juni 2018 om ændring af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, EU-Tidende 2018, nr. L 173, side 16.

sende en meddelelse senest den dag, hvor lønmodtageren har været udstationeret i Danmark i 12 måneder.

Stk. 5. Ved en successiv udstationering, hvor en udstationeret lønmodtager erstatter en anden udstationeret lønmodtager til at udføre samme arbejdsopgave på samme sted, er det varigheden af den samlede udstationeringsperiode for udførelsen af arbejdsopgaven, som skal lægges til grund efter stk. 2 og 4.

Stk. 6. Erhvervsstyrelsen kan fastsætte nærmere regler om, hvordan en forlængelse af perioden efter stk. 4 skal meddeles til Erhvervsstyrelsens IT-system og brugen af dette system.«

8. Efter § 5 indsættes:

»§ 5 a. En brugervirksomhed, hvortil lønmodtagere i overensstemmelse med § 4, stk. 1, nr. 3, udstationeres som vikarer, skal underrette den udstationerende virksomhed om de vilkår, der i medfør af § 3, stk. 1 og 2, i lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. skal sikres lønmodtageren under udstationeringen.

Stk. 2. En brugervirksomhed skal i rimelig tid inden en videreudstationering til et andet EU- eller EØS-land underrette den i § 4, stk. 1, nr. 3, nævnte udstationerende virksomhed om videreudstationeringen.«

9. I § 6 a, stk. 1, indsættes efter »løn«: »og godtgørelse for udgifter til rejse, kost og logi«.

10. § 6 a, stk. 2, 2. pkt., affattes således:

»Det skal af disse overenskomster, sammenholdt med det centrale officielle nationale websted, med den fornødne klarhed fremgå, hvilken aflønning, herunder aflønningens bestanddele, der efter overenskomsterne skal betales.«

11. Efter § 6 a indsættes i *kapitel 2 a*:

»§ 6 b. Hvis de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for ansættelsesforholdet, ikke angiver, om der er, og i bekræftende fald hvilke, bestanddele af ydelsen, som specifikt vedrører udstationeringen, der betales som godtgørelse for udgifter, som reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, eller som er en del af aflønningen, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter.«

12. § 7 a, stk. 2, ophæves.

Stk. 3-7 bliver herefter stk. 2-6.

13. I § 7 a, indsættes efter stk. 6, der bliver stk. 5, som nyt stykke:

»Stk. 6. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at udenlandske selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte, der leverer tjenesteydelser i nærmere bestemte risikobrancher, skal anmelde oplysninger til Erhvervsstyrelsen. Beskæftigelsesministeren fastsætter i den forbindelse regler om, hvilke oplysninger der skal anmeldes, om fristen for anmeldelse og ændring af oplysninger, samt om myndighedernes adgang til de anmeldte oplysninger.«

14. I § 7 a, stk. 4, 5 og 6, der bliver til stk. 3, 4 og 5, og i § 7 a, stk. 7, ændres »efter stk. 1-3« til: »efter stk. 1, 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6«.

15. I § 7 b, stk. 1, nr. 3, udgår »eller den selvstændige virksomhed, jf. § 7 a, stk. 2«.

16. I § 7 b, indsættes efter stk. 1, som nyt stykke:

»Stk. 2. Levering af en tjenesteydelse i form af vejtransport af gods eller passagerer er ikke omfattet af anmeldelsespligten i § 7 a, stk. 1-2 og reglerne fastsat i medfør af stk. 6.«

Stk. 2 bliver herefter stk. 3

17. I § 7 c, stk. 1, 1. pkt., ændres »§ 7 a, stk. 1, nr. 1-5 og 7, stk. 2, nr. 1-5, stk. 3, nr. 1-5 og 7« til: »§ 7 a, stk. 1, nr. 1-5 og 7, og stk. 3, nr. 1-5 og 7«.

18. I § 7 c, stk. 2, 1. pkt. ændres »stk. 3, nr. 6 og 9« til: »stk. 2, nr. 6 og 9«.

19. I § 7 d, stk. 1, ændres »§ 7 a, stk. 1-3« til: »§ 7 a, stk. 1 og 2«.

20. I § 7 d indsættes efter stk. 3 som stk. 4:

»Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at pligten for tjenesteydere og hvervgivere, jf. stk. 1 og 2, finder anvendelse i relation til tjenesteydelser leveret af udenlandske selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte i nærmere bestemte risikobrancher.«

21. I § 7 e, stk. 2, ændres »§ 7 a, stk. 3, nr. 4« til: »§ 7 a, stk. 2, nr. 4«, og »§ 7 a, stk. 1-3« til: »§ 7 a, stk. 1, 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6«.

22. I § 7 e, stk. 3, ændres »§ 7 a, stk. 1 og 3« til: »§ 7 a, stk. 1 og 2«.

23. I § 10 a, nr. 1, ændres »§ 7 a, stk. 1-3« til: »§ 7 a, stk. 1 eller 2«.

24. I § 11 ændres »2019« til: »2024«.

§ 2

I lov nr. 870 af 14. juni 2020 om ændring af lov om godskørsel, lov om buskørsel, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. foretages følgende ændring:

1. § 4, nr. 2, ophæves.

§ 3

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2021.

Stk. 2. I forhold til vejtransportsektoren finder § 1, nr. 5-11 først anvendelse fra den 2. februar 2022. For denne sektor finder de hidtil gældende regler fortsat anvendelse.

Stk. 3. For lønmodtagere, der er udstationeret til Danmark fra og med den 30. juli 2020, indgår den samlede udstatio-

neringsperiode fra dette tidspunkt i opgørelsen i henhold til lovens § 5 stk. 2 og 4 i lov om udstationering af lønmodtagere m.v., således som den er affattet ved denne lovs § 1, nr.

7, under forudsætning af, at lønmodtageren udfører samme arbejdsopgave på samme sted ved lovens ikrafttræden.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
 - 1.1. Behandling i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg
2. Generelt om udstationeringsreglerne og håndhævelse af reglerne
 - 2.1. Det gældende udstationeringsdirektiv og dets implementering i dansk ret
 - 2.2. Håndhævelse, kontrol og myndighedssamarbejde på udstationeringsområdet
 - 2.3. Det reviderede udstationeringsdirektiv (ændringsdirektivet)
3. Lovforslagets hovedpunkter
 - 3.1. Ændring af minimumsvilkår ("den hårde kerne")
 - 3.1.1. Gældende ret
 - 3.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.2. Langtidsudstationering
 - 3.2.1. Gældende ret
 - 3.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.3. Informationspligt vedrørende vikarer
 - 3.3.1. Gældende ret
 - 3.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.4. Ændring af grundlag for overenskomstkrav overfor udenlandske virksomheder samt præcisering af transparens af lønvilkår
 - 3.4.1. Gældende ret
 - 3.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.5. Godtgørelse af udgifter i forbindelse med udstationeringen
 - 3.5.1. Gældende ret
 - 3.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.6. Håndhævelse, kontrol og myndighedssamarbejde
 - 3.6.1. Gældende ret
 - 3.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.7. Anmeldelsespligt for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte i risikobrancher
 - 3.7.1. Gældende ret
 - 3.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.8. Målrkning af hvervgiverpligten
 - 3.8.1. Gældende ret
 - 3.8.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.9. Revisionsbestemmelse
 - 3.9.1. Gældende ret
 - 3.9.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
4. De økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
5. De økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.
6. De administrative konsekvenser for borgerne
7. Klima- og miljømæssige konsekvenser
8. Forholdet til EU-retten
9. Hørte myndigheder og organisationer mv.
10. Sammenfattende skema

1. Indledning

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2018/957 om ændring af direktiv 96/71 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (herefter ændringsdirektivet) blev vedtaget den 28. juni 2018.

Fristen for at gennemføre ændringsdirektivet i dansk ret er ifølge direktivet fastsat til den 30. juli 2020. Det har ikke været muligt at gennemføre direktivet rettidigt bl.a. på grund

af overenskomstforhandlinger på det private arbejdsmarked i foråret 2020.

Formålet med dette lovforslag er at gennemføre de nødvendige ændringer og præciseringer af den gældende udstationeringslov som følge af ændringsdirektivet.

Formålet med lovforslaget er desuden at foretage en tilpasning af anmeldelsespligten til Registeret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) for gruppen af udenlandske erhvervsdrivende uden ansatte, så anmeldelsespligten målrettes sær-

lige risikobrancher. Tilpasningen sker som opfølgning på en dialog med EU-Kommissionen.

Hovedpunkterne i dette lovforslag er:

- At udvide listen af minimumsvilkår ("den hårde kerne") af løn- og arbejdsvilkår, som skal sikres udstationerede lønmodtagere i Danmark til også at omfatte vilkår for indkvartering samt at godtgøre udgifter til rejse, kost og logi, når danske lønmodtagere er sikret disse rettigheder
- At indføre en maksimal tidsperiode for udstationering til Danmark på op til 18 måneder, hvorefter de udstationerede lønmodtagere bliver omfattet af en række yderligere arbejds- og ansættelsesvilkår
- At indføre en informationsforpligtelse for brugervirk-somheder ved udstationering af vikarer
- At præcisere det grundlag, der kan rejses overenskomst-krav på, overfor udenlandske virksomheder
- At præcisere krav til transparens af lønvilkår i forhold til konfliktgrundlaget
- At præcisere hvordan ydelser forbundet med en udstationering håndteres
- At fastsætte overgangsregler for anvendelse af ændrings-direktivet inden for vejtransportsektoren
- At tilpasse anmeldelsespligten til RUT for gruppen af udenlandske erhvervsdrivende uden ansatte til særlige risikobrancher herunder tilpasning af hvervgiverpligten.

Udenlandske tjenesteydere, der midlertidigt udfører arbejde i Danmark, skal efter gældende regler anmelde deres aktiviteter i RUT hos Erhvervsstyrelsen. Anmeldelsespligten omfatter også selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte.

Danmark modtog i november 2018 en åbningsskrivelse fra EU-Kommissionen om anmeldelsespligten til RUT for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte i forbindelse med grænseoverskridende tjenesteydelser.

I åbningsskrivelsen udtrykker EU-Kommissionen bekymring for anmeldelsespligtens forenelighed med artikel 16, stk. 1, og artikel 19 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/123/EF af 12. december 2006 om tjenesteydelser i det indre marked (herefter "tjenesteydelsesdirektivet") og artikel 56 i traktaten om Den Europæiske Unions funktions-måde (TEUF). Efter EU-Kommissionens opfattelse udgør anmeldelsespligten til RUT for selvstændigt erhvervsdriven-de uden ansatte en ulovlig hindring for den frie udveksling af tjenesteydelser.

Regeringen har været i dialog med EU-Kommissionen om en målretning af anmeldelsespligten for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte til særlige risikobrancher. Den del af lovforslaget, som vedrører en tilpasning af anmeldelsespligten til RUT for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte, er resultatet af denne dialog.

Desuden foretages de nødvendige konsekvensrettelser i udstationeringsloven som følge af tilpasning af anmeldelsespligten, herunder målrettes hvervgiverpligten i forhold til selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte tilsvarende.

1.1. Behandling i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg

Implementeringen af ændringsdirektivet 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 ændringsdirektivet og de nødvendige ændringer i den gældende lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 1144 af 14. september 2018, som ændret ved § 4 i lov nr. 870 af 14. juni 2020, (herefter "udstationeringsloven"). Implementeringsudvalget har desuden drøftet indstilling til lovudkast. Implementeringsudvalgets medlemmer har indstillet til beskæftigelsesministeren, at lovforslaget udgør en samlet og fyldestgørende implementering af direktivet i lovgivningen. Udvalget bemærker hertil, at der dermed ikke er taget stilling til, om der skal ske justeringer i kollektive overenskomster.

2. Generelt om udstationeringsreglerne og håndhævelse af reglerne

2.1. Det gældende udstationeringsdirektiv og dets implementering i dansk ret

Udstationeringsdirektivet (direktiv 96/71/EF af 16. december 1996) finder anvendelse, når en virksomhed leverer en tjenesteydelse inden for EU eller EØS-området og i den forbindelse udstationerer lønmodtagere. Direktivet fastsætter, hvilke regler der gælder med hensyn til løn- og arbejdsvilkår, når en virksomhed midlertidigt udstationerer en lønmodtager til et andet land. Efter udstationeringsdirektivet skal den udenlandske virksomhed i forbindelse med udstationering af lønmodtagere overholde en række minimumsvilkår i værtslandet. Udstationeringsdirektivet er implementeret i dansk ret ved udstationeringsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1144 af 14. september 2018, som ændret ved § 4 i lov nr. 870 af 14. juni 2020.

Direktivets beskyttede minimumsvilkår 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 kvinder og kvinder, der lige har født, samt for børn og unge.
- Ligebehandling samt andre regler om ikke diskrimination.

Direktivet medfører ikke krav om at indføre generelt gældende regler herom. Men hvis værtslandet har fastsat regler herom for egne borgere, skal udstationerede lønmodtagere også være sikret tilsvarende vilkår.

Bortset fra tilrådhedsstillelse af arbejdstagere og løn er de øvrige vilkår, der er opregnet i direktivet, reguleret i:

- arbejdsmiljølovgivningen,
- lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet,
- ferieloven,
- ligebehandlingsloven,
- ligelønsloven,
- forskelsbehandlingsloven,
- funktionærloven og
- vikarloven.

Efter § 5, stk. 1, i udstationeringsloven, skal en virksomhed, som udstationerer lønmodtagere til Danmark, opfylde følgende lovgivning uanset hvilket lands ret, der i øvrigt finder anvendelse på ansættelsesforholdet:

- 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 barselsorlov 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, og
- 7) lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.

Lønvilkår er i Danmark ikke reguleret i lovgivningen. I stedet reguleres lønvilkår via de kollektive overenskomster. I Danmark gælder overenskomsterne for de parter, som har indgået dem, eller som har tiltrådt dem. I forhold til udstationerede lønmodtagere er udstationeringsdirektivets bestemmelse om mindsteløn, herunder overtidsbetaling, derfor ikke udnyttet i forbindelse med implementeringen af udstationeringsdirektivet. Udstationeringslovens § 6 a, fastlægger rammerne for anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for indgåelse af kollektive overenskomster med den udenlandske virksomhed, der udstationerer lønmodtagere til Danmark, med henblik på at sikre de udstationerede lønmodtagere lønvilkår svarende til, hvad en dansk arbejdsgiver skal betale for udførelsen af tilsvarende arbejde. Det er et krav efter udstationeringslovens § 6 a, stk. 2, at der forinden over for den udenlandske virksomhed er henvist til bestemmelser i de kollektive overenskomster, indgået af de mest repræsentative parter på det danske arbejdsmarked, og at det fremgår med den fornødne klarhed af disse overenskomster, hvilken løn der skal betales. § 6 a er indsat i udstationeringsloven på baggrund af anbefalingerne fra Laval-udvalget, jf. afsnit 3.4.1.

Efter de gældende regler, er der ikke nogen fast øvre grænse for, hvor længe en virksomhed kan udstationere en lønmodtager til et andet land, før lønmodtageren bliver sikret af yderligere ansættelsesretlige regler i værtslandet om løn- og arbejdsvilkår ud over de vilkår, som allerede fremgår af

artikel 3, stk. 1 i udstationeringsdirektivet og § 5, stk. 1, i udstationeringsloven.

2.2. Håndhævelse, kontrol og myndighedssamarbejde på udstationeringsområdet

Allerede i det oprindelige udstationeringsdirektiv fra 1996 blev der fastsat regler om myndighedssamarbejde og håndhævelse af udstationeringsreglerne. Således blev medlemsstaterne bl.a. forpligtet til at udpege et eller flere forbindelseskontorer, samt til at etablere et samarbejde mellem de offentlige myndigheder med henblik på at overvåge de arbejds- og ansættelsesvilkår, som fremgår af den ”hårde kerne” af minimumsvilkår i direktivet. Samarbejdet skulle bl.a. bestå i, at de pågældende offentlige myndigheder besvarer begrundede forespørgsler fra hinanden om oplysninger vedrørende grænseoverskridende tilrådighedsstilling af arbejdstagere, herunder angående åbenlyst misbrug eller grænseoverskridende aktiviteter, der anses for ulovlige. Endvidere blev medlemsstaterne forpligtet til at sikre, at oplysninger om arbejds- og ansættelsesvilkår generelt er gjort alment tilgængelige.

Endelig blev medlemsstaterne forpligtet til at sørge for, at arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter rådede over egnede procedurer med henblik på at sikre overholdelse af forpligtelserne i direktivet.

Med Europa-Parlamentets og Rådets 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 (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked (»IMI-forordningen«) (herefter ”håndhævelsesdirektivet”) blev der sat særligt fokus på gennemførelsen og håndhævelsen af udstationeringsreglerne. Håndhævelsesdirektivet indeholdt ikke nye materielle rettigheder for udstationerede lønmodtagere, men formålet var at etablere en fælles ramme af bestemmelser, foranstaltninger og kontrolmekanismer, der var nødvendige for en bedre og mere ensartet gennemførelse, anvendelse og håndhævelse af udstationeringsdirektivet i praksis, herunder foranstaltninger til at forebygge og straffe misbrug og omgåelse af de gældende regler, jf. artikel 1 i håndhævelsesdirektivet.

Håndhævelsesdirektivet er i dansk ret implementeret ved lov nr. 626 af 8. juni 2016 om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere m.v., lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter og lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Loven gennemfører håndhævelsesdirektivets krav om øget håndhævelse og sikring af udstationerede lønmodtageres rettigheder og udnytter i den forbindelse de muligheder, direktivet giver for at undersøge en udstationerende virksomheds reelle aktiviteter i etableringslandet.

Gennemførelsen af håndhævelsesdirektivet medførte bl.a. at:

- Udstationeringsbegrebet blev uddybet/præciseret.
- Arbejdstilsynet fik adgang til at undersøge, om en virksomhed

somhed opfylder betingelserne for at kunne udstationere lønmodtagere til Danmark (kontrol af virksomhedens reelle aktiviteter).

- Arbejdstilsynet fik adgang til at indhente oplysninger om udenlandske virksomheder.
- Arbejdsmarkedets parter fik mulighed for at anmode Arbejdstilsynet om at indhente oplysninger om udenlandske virksomheder, når der er indledt en fagretlig sag.
- Der blev oprettet en ny kategori i RUT for de virksomheder, der ikke opfylder betingelserne for at være omfattet af udstationeringsreglerne, og Arbejdstilsynet fik adgang til at berigtige en anmeldelse til RUT.
- Der blev indført yderligere oplysningskrav i forbindelse med anmeldelse til RUT i form af oplysning om sociale sikringsforhold og om dansk hvervgiver.
- Arbejdsmarkedets parter fik adgang til yderligere oplysninger i RUT, når der er indledt en fagretlig sag.
- Værnetingsbestemmelsen blev ændret med henblik på håndhævelse af rettigheder, og der blev indført beskyttelse mod ugunstig behandling.
- Der blev tilvejebragt regler med henblik på administrativt samarbejde med andre EU- og EØS-lande om udstationering.
- Der blev tilvejebragt hjemmel til, at Arbejdsretten kan påtegne afgørelser og forlig fra det fagretlige system som officielt bekræftede dokumenter efter Bruxelles-I forordningen.

I Danmark ligger adgangen til at føre tilsyn med udstationeringslovens bestemmelser om minimumsarbejdsvilkår i de forskellige bestemmelser og love, som udstationeringsloven henviser til. Udstationerede 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 aftalemødel, at arbejdsmarkedets parter varetager en håndhævelsesopgave i relation til løn- og arbejdsvilkår, herunder også i forhold til udstationeringsdirektivet. Også i den sammenhæng er reguleringen af løn- og arbejdsvilkår overladt til arbejdsmarkedets parter i form af eventuel overenskomstindgåelse, jf. udstationeringslovens § 6 a. I det fagretlige system behandles rets- og interessekonflikter, herunder sager om forståelse af og brud på overenskomster, og Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter kan idømme en bod og efterbetaling af løn m.v. for brud på overenskomsten.

Håndhævelse er således i modsætning til mange andre EU-lande ikke udelukkende en myndighedsopgave i Danmark.

Siden dets etablering i 2008 har RUT i stigende grad været et omdrejningspunkt for tilsyn og kontrol med udenlandske virksomheders overholdelse af reglerne på det danske arbejdsmarked.

Anmeldelsespligten til RUT gælder som udgangspunkt for alle udenlandske tjenesteydere, der midlertidigt leverer tjenesteydelser i Danmark, og dermed både for virksomheder med ansatte og selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte. Anmeldelsespligten håndhæves af Arbejdstilsynet.

Den udenlandske tjenesteyder skal for hver tjenesteydelse anmelde en række oplysninger til RUT bl.a. om dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen, arbejdsstedsadresse hvor tjenesteydelsen udføres, og identiteten af de lønmodtagere, der udfører den pågældende tjenesteydelse samt varigheden af udførelsen af den pågældende tjenesteydelse. Desuden skal ændringer vedrørende de anmeldte oplysninger anmeldes senest førstkommande hverdag efter ændringen indtræder.

Ved anmeldelse eller ændring af en tjenesteydelse i RUT modtager den udenlandske tjenesteyder en kvitteringsskrivelse med en række oplysninger om anmeldelsen, og hvad kvitteringen kan bruges til.

Oplysningerne i RUT bruges af Arbejdstilsynet, skatteforvaltningen og politiet i forbindelse med håndhævelsen af dansk lovgivning på udstationeringsområdet. Derudover bruger særligt fagbevægelsen oplysningerne i RUT i arbejdet med at overenskomstdække udenlandske virksomheder og i forbindelse med håndhævelsen af allerede indgåede overenskomster.

Både reglerne om RUT og den tekniske indretning af registret er siden etableringen i 2008 blevet videreudviklet løbende for at understøtte den danske indsats for ordnede forhold på arbejdsmarkedet.

En udenlandsk tjenesteyder, som ikke har foretaget en anmeldelse eller anmeldt korrekt til RUT, kan med hjemmel i udstationeringsloven straffes med bøde, jf. § 10 a.

I medfør af udstationeringslovens § 8 er Arbejdstilsynet dansk forbindelseskontor i overensstemmelse med pligterne i udstationeringsdirektivets artikel 4. Opgaven som forbindelseskontor betyder, at Arbejdstilsynet skal koordinere arbejdet med at informere udenlandske arbejdsgivere og lønmodtagere m.fl. vedrørende de regler, der finder anvendelse under udstationering til Danmark.

Samarbejdet foregår således, at Arbejdstilsynet via IMI både sender og besvarer spørgsmål til og fra andre medlemsstaters myndigheder med henblik på håndhævelse af udstationeringsreglerne. Dette sker inden for rammerne af §§ 8 a og 8 b om det administrative samarbejde, der blev indsat i udstationeringsloven i forbindelse med implementeringen af håndhævelsesdirektivet i 2016.

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

Efter artikel 5 i håndhævelsesdirektivet forpligtes medlemsstaterne 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 via elektronisk vej på et centralt officielt websted. Oplysningerne skal stilles til rådighed uden betaling på værtslandets sprog samt de mest relevante sprog i forhold til efterspørgslen på arbejdsmarkedet i det enkelte værtsland og efter værtslandets eget valg. 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 Danmark blev der som opfølgning herpå etableret webstedet www.workplacedenmark.dk, som det centrale officielle websted efter artikel 5 i håndhævelsesdirektivet, med henblik på at oplyse udenlandske virksomheder om deres forpligtigelser og udstationerede lønmodtagere om deres rettigheder i Danmark.

Arbejdsmarkedets parter har i den forbindelse bidraget med oplysninger til webstedet om bl.a. løn og arbejdstid for udstationerede, kollektive overenskomster og den danske arbejdsmarkedsmodel.

2.3. Det reviderede udstationeringsdirektiv (ændringsdirektivet)

Formålet med ændringsdirektivet er at sikre en øget ligebehandling mellem udstationerede lønmodtagere og værtslandets lønmodtagere med hensyn til de løn- og arbejdsvilkår, der finder generel anvendelse i værtslandet, når en lønmodtager udstationeres, jf. artikel 3, stk. 1 og 8.

Ændringsdirektivet er optrykt som bilag til dette lovforslag.

Hovedpunkterne i ændringsdirektivet er følgende:

Den "hårde kerne" med listen af løn- og arbejdsvilkår, som udstationerede lønmodtagere som minimum skal sikres i henhold til værtslandets lovgivning, er udvidet. Listen af vilkår er udvidet, således at den udstationerende virksomhed skal sikre udstationerede lønmodtagere samme vilkår for indkvartering, samt godtgørelse for udgifter til dækning af udgifter til rejse, kost og logi til lønmodtagere, som gælder for nationale lønmodtagere. Dette forudsætter imidlertid, at værtslandet har fastsat regler herom, som finder generel anvendelse, jf. ændringsdirektivets artikel 3, stk. 1 og stk. 8.

Derudover er bestemmelsen om "mindsteløn" ændret til et krav om sikring af "aflønning", således at den udstationerende virksomhed skal sikre den udstationerede lønmodtager samme aflønning som nationale lønmodtagere på baggrund af et ligebehandlingsprincip. Direktivet forpligter fortsat ikke medlemslandene til at have lovgivning om løn eller almengjorte overenskomster, ligesom direktivet slår fast, at løn og lønfastsættelse er et nationalt anliggende. Direktivet bestemmer endvidere, at godtgørelse i forbindelse med udgifter til udstationeringen ikke skal anses som en del af af-

lønningen, medmindre den udstationerende virksomhed kan godtgøre dette.

Der er indsat særlige regler, der gælder for langtidsudstationerede lønmodtagere. Bestemmelsen om langtidsudstationering betyder, at når en udstationering af en lønmodtager varer mere end 12 måneder, skal den udstationerende virksomhed overholde værtslandets øvrige ansættelsesretlige regler ud over de vilkår, som allerede fremgår af direktivets "hårde kerne". Virksomheden kan forlænge udstationeringen i op til 18 måneder, hvorefter virksomheden skal overholde værtslandets øvrige arbejds- og ansættelsesvilkår. Vilkår for langtidsudstationering omfatter dog ikke procedurer, formaliteter og betingelser i forbindelse med indgåelse og ophævelse af ansættelseskontrakter, herunder konkurrenceklausuler, ligesom det heller ikke gælder i forhold til erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger. Hvis en udstationeret lønmodtager erstattes af en anden udstationeret lønmodtager til at udføre "det samme arbejde på samme sted", er det den samlede varighed af udstationeringsperioden for de enkelte udstationerede lønmodtagere, som skal lægges til grund.

Desuden er der fastsat en bestemmelse om, at der skal ske ligebehandling af nationale og udstationerede vikarer, samt en bestemmelse om at en brugervirksomhed, hvortil en vikar er udstationeret, skal underrette vikarbureauet om de vilkår, som vikaren skal sikres under udstationeringen. Endelig er der fastsat en bestemmelse om, at brugervirksomheden i rimelig tid skal underrette vikarbureauet om en videreudstationering af vikaren til et andet EU- eller EØS-land.

Der er fastsat bestemmelser med øget krav til offentliggørelse af obligatoriske løn- og arbejdsvilkår på det centrale websted.

Der er endvidere fastsat bestemmelser om øget myndigheds-samarbejde, håndhævelse og overvågning. De bestemmelser i direktivet, der omhandler myndighedssamarbejde, håndhævelse og overvågning vurderes ikke at kræve lovændringer i Danmark, som efter gældende lovgivning og praksis allerede opfylder kravene i ændringsdirektivet, jf. punkt 3.6. nedenfor.

Endelig er der fastsat en overgangsbestemmelse vedr. udstationering indenfor vejtransportområdet, således at de bestemmelser, som implementerer dele af ændringsdirektivet, først finder anvendelse, når de nye EU-sektorspecifikke regler for vejtransportområdet (vejpakken) er trådt i kraft den 2. februar 2022.

3. Lovforslagets hovedpunkter

3.1. Ændring af minimumsvilkår ("den hårde kerne")

3.1.1. Gældende ret

I Danmark er der ikke en generel lovgivning om arbejdsgiverens forpligtelser til at give ansatte ydelser og godtgørelse til dækning af rejse, kost og logi som led i deres arbejde. En

funktionær har imidlertid i medfør af funktionærlovens § 9, stk. 1, krav på, at alle nødvendige udgifter bæres af arbejdsgiveren, når funktionærens arbejde medfører udgifter til rejse, ophold uden for hjemstedet og lignende. Arbejdsgiveren er også pligtig til at yde funktionæren passende forskud til afholdelse af disse udgifter.

I Danmark er der ikke en generel ansættelsesretlig lovgivning om indkvarteringsforhold i forbindelse med ansættelsen, men der er en række offentligretlige krav til boligens indretning, som finder generel anvendelse, men som ikke er en del af den ansættelsesretlige regulering.

Der findes i særlovgivningen visse bestemmelser om indkvartering. Relevant i forhold til implementering af ændringsdirektivet er lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 712 af 20. august 2002 (medhjælperloven), samt arbejdsmiljøloven.

Efter § 5 i medhjælperloven skal en lønmodtager, som skal have logi som en del af lønnen, have gode og tidssvarende boligforhold. Arbejdsgiveren skal sørge for rent sengelinned og håndklæder.

Hvis lønmodtageren har krav på logi, er arbejdsgiveren forpligtet til at betale for forsikring af lønmodtagerens ejendele på et niveau, der svarer til en almindelig familieforsikring, jf. § 6 i medhjælperloven.

Arbejdsmiljølovgivningen indeholder visse bestemmelser om indkvartering i forbindelse med bygge- og anlægsarbejde. Arbejdsmiljølovens regler finder allerede anvendelse for udstationerede lønmodtagere, jf. udstationeringslovens § 5.

Ansattes krav på indkvartering, herunder af en bestemt kvalitet, kan også være reguleret efter de gældende overenskomster.

3.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Med ændringsdirektivet er udstationeringsdirektivets ”hårde kerne” af vilkår efter artikel 3, stk. 1, i), blevet udvidet til også at omfatte ydelser eller godtgørelse til udgifter til dækning af udgifter til rejse, kost og logi til lønmodtagere, der er hjemmefra i erhvervsmæssigt øjemed, i henhold til gældende lovgivning eller generelt gældende overenskomster i værtslandet, jf. ændringsdirektivets artikel 3, stk. 1 og stk. 8. Ydelserne omfatter udgifter til rejse til og fra lønmodtagernes faste arbejdssted i den medlemsstat, på hvis område de er udstationerede, eller når lønmodtagerne midlertidigt af deres arbejdsgiver sendes fra dette faste arbejdssted til et andet arbejdssted.

Baggrunden for ændringen er, at udstationerede lønmodtagere, der midlertidigt sendes fra deres faste arbejdssted i værtsmedlemsstaten til et andet arbejdssted, som minimum bør modtage samme ydelser eller godtgørelse til dækning af udgifter til rejse, kost og logi, som gælder for lokale arbejdstagere i den pågældende medlemsstat, når disse ar-

bejdstagere er hjemmefra i erhvervsmæssigt øjemed i værtsmedlemslandet.

Der er ikke i ændringsdirektivet krav om, at medlemslandene skal indføre nye rettigheder om ydelser eller godtgørelse af udgifter til dækning af udgifter til rejse, kost og logi til lønmodtagere. Men hvis der i værtslandet er lovgivning eller generelt gældende overenskomster om ydelser eller godtgørelse af udgifter til dækning af udgifter til rejse, kost og logi, som virksomheder i værtsmedlemslandet skal overholde, kan udstationerede virksomheder af værtsmedlemslandet pålægges at sikre udstationerede lønmodtagere ydelser eller godtgørelse af udgifter til rejse kost og logi efter samme vilkår.

For så vidt angår overenskomstbestemmelser om ydelser eller godtgørelse af udgifter til dækning af udgifter til rejse, kost og logi i overenskomster indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark henvises der til de almindelige bemærkninger nedenfor under pkt. 3.4 om ændring af lovens § 6 a.

Det foreslås derfor, at udstationeringslovens § 5, nr. 4 udvides til også at omfatte funktionærlovens 9, stk. 1, om refusion af udgifter til rejse og logi. Såfremt en udstationeret lønmodtager er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, vil lønmodtageren også skulle sikres dækning af udgifter til rejse og ophold uden for hjemstedet og lignende, samt evt. et passende forskud til afholdelse af disse udgifter.

Direktivets ”hårde kerne” af vilkår i artikel 3, stk. 1, h), er endvidere blevet udvidet til også at omfatte betingelser for arbejdstageres indkvartering, når den stilles til rådighed af arbejdsgiveren til arbejdstagere, der ikke er på deres faste arbejdssted, forudsat at medlemsstaten har generelt gældende regler herom. Formålet med ændringen er at sikre yderligere ligebehandling mellem udstationerede og nationale lønmodtagere i forhold til indkvartering som led i ansættelsen.

Det foreslås, at udstationeringslovens § 5 udvides til også at omfatte medhjælperlovens §§ 5 og 6. Det betyder, at udstationerede lønmodtagere bliver omfattet af den beskyttelse om gode og tidssvarende boligforhold og rent sengelinned og håndklæder, som medhjælperlovens § 5 indeholder. Endvidere vil arbejdsgiveren være forpligtet til at betale for forsikring af lønmodtagerens ejendele, der svarer til en almindelig familieforsikring, jf. § 6 i medhjælperloven.

Arbejdsmiljølovgivningens regler om indkvartering finder allerede anvendelse, jf. udstationeringslovens § 5, stk. 1, nr. 1.

Samlet foreslås det, at udstationeringslovens § 5 udvides til også at omfatte § 9, stk. 1 i funktionærloven og §§ 5 og 6 i medhjælperloven.

3.2. Langtidsudstationering

3.2.1. Gældende ret

Efter gældende ret finder udstationeringsloven anvendelse, når en lønmodtager, som sædvanligvis udfører sit arbejde i et andet land end Danmark, midlertidigt udfører arbejde i Danmark.

Der er ikke en øvre grænse for, hvor længe en lønmodtager kan være udstationeret til Danmark. Det er en betingelse, at den udstationerende virksomhed er etableret i et andet land, og at virksomhedens aktivitet i værtslandet foregår på midlertidig basis. En midlertidig levering af tjenesteydelser kan dog godt strække sig over en årrække, typisk i forbindelse med et større infrastrukturprojekt.

Uanset hvilket lands ret der i øvrigt regulerer ansættelsesforholdet, finder følgende regler anvendelse i forhold til udstationerede lønmodtagere, jf. udstationeringslovens § 5:

- Lov om arbejdsmiljø, offshoresikkerhedslov og kapitel 4 A i lov om luftfart.
- Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov 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.
- Lov om lige løn til mænd og kvinder.
- Funktionærlovens § 7, for så vidt den pågældende opfylder betingelserne i funktionærlovens § 1.
- Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.
- Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.
- Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.

Udstationeringslovens kapitel 3 a om RUT indeholder krav om, at den udenlandske virksomhed anmelder oplysninger om udstationeringsperiodens varighed.

3.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Ændringsdirektivet fastsætter en periode på op til 12 måneder, hvorefter den udstationerede bliver omfattet af yderligere arbejds- og ansættelsesvilkår i værtslandet. Formålet med bestemmelsen er at sikre en yderligere beskyttelse og ligebehandling af den udstationerede lønmodtager, som arbejder midlertidigt i værtslandet i mere end 12 måneder ved, at den udstationerede lønmodtager bliver omfattet af yderligere ansættelsesretlig lovgivning i værtslandet ud over de vilkår, som er omfattet af den "hårde kerne" af vilkår, jf. afsnit 3.1. Perioden på 12 måneder forlænges i op til 18 måneder, hvis arbejdsgiveren giver meddelelse om dette.

Det er ikke nærmere angivet i ændringsdirektivet, hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse ved langtidsudstationeringer, og der er heller ikke krav om, at listen over ansættelsesretlige love skal fremgå af den nationale lovgivning. Det fremgår imidlertid af ændringsdirektivet, at værtslandets regler om procedurer, formaliteter og betingelser i forbindelse med indgåelse og ophævelse af ansættelses-

kontrakter, herunder konkurrenceklausuler og erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger ikke skal finde anvendelse.

Udgangspunktet bør være de vilkår og betingelser, der gælder for det faktiske ansættelsesforhold mellem arbejdsgiveren og den udstationerede lønmodtager.

Beskæftigelsesministeriet har vurderet, at en række ansættelsesretlige love – eller dele heraf – vil skulle finde anvendelse ved langtidsudstationering, forudsat at situationen er omfattet af den pågældende lovs anvendelsesområde. Det betyder bl.a., at funktionærloven alene vil finde anvendelse, hvis den udstationerede lønmodtager er omfattet af funktionærbegrebet i funktionærlovens § 1.

Følgende love og bestemmelser vurderes at skulle finde anvendelse i forhold til langtidsudstationeringer:

- Deltidsloven
- Funktionærlovens § 5, stk. 1, 3 og 4, § 6, stk. 2, og §§ 8, 9, stk. 1, §§ 10, 13, 15, 16, 20 og 21
- Lov om tidsbegrænset ansættelse
- Foreningsfrihedsloven
- Lov om ret til fravær af særlige familiemæssige årsager
- Helbredsoplysningsloven

Ændringsdirektivets bestemmelse om langtidsudstationering er ikke til hinder for anvendelse af arbejds- og ansættelsesvilkår, der er mere favorable for arbejdstagerne, jf. artikel 3, stk. 7.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at bestemmelsen om procedurer, formaliteter og betingelser i forbindelse med ophævelse af ansættelseskontrakter ikke ændrer ved den beskyttelse mod ugunstig behandling, som den udstationerede lønmodtager allerede er omfattet af fra første dag, eksempelvis i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. og lov om forbud mod forskelsbehandling, jf. § 5, stk. 1. Der henvises endvidere til udstationeringslovens § 9 a om beskyttelse mod ugunstig behandling.

Det fremgår af præambelbetragtning 21 i ændringsdirektivet, at af hensyn til klarhed og transparens i forhold til, hvilken yderligere ansættelsesretlig lovgivning, som finder anvendelse efter 12 måneder, eller hvor det er relevant op til 18 måneder, skal det fremgå af det officielle nationale websted.

Efter ændringsdirektivet kan virksomheden forlænge perioden fra 12 til 18 måneder ved at fremsende en begrundet meddelelse til værtslandet om forlængelsen. Direktivet fastsætter ikke krav om det nærmere indhold af meddelelsen. EU-Kommissionen har under arbejdet med at implementere direktivet tilkendegivet, at der ikke er tale om en ansøgning, og der ikke kan stilles betingelser for at kunne

forlænge. Da der således alene er tale om en formalitet i forhold til at forlænge perioden fra 12 til 18 måneder vurderes det, at det er unødvendigt at anføre ”begrundet” meddelelse i loven, når myndighederne ikke må foretage en egentlig prøvelse af den fremsendte meddelelse. Der er således ikke tale om en godkendelsesordning.

Eftersom ændringsdirektivet ikke forholder sig til, hvornår der skal fremsættes en meddelelse for at forlænge den relevante periode fra 12 til 18 måneder, finder Beskæftigelsesministeriet, at det er tilstrækkeligt, at virksomheden sender meddelelse om forlængelse af perioden til RUT senest den dag, hvor lønmodtageren har været udstationeret i 12 måneder. Virksomheden skal samtidig med meddelelsen angive, hvilken lønmodtager meddelelsen vedrører.

Af ændringsdirektivet fremgår det, at når ”en udstationerings faktiske varighed” overstiger 12 måneder, skal reglerne om langtidsudstationering finde anvendelse. EU-Kommissionen har oplyst, at efter Kommissionens opfattelse tæller al medgået tid ved udstationeringen med i opgørelsen, herunder hviletid.

Endvidere tæller kort fravær, fx daglig og ugentlig hviletid, samt ferie med i optællingen af de henholdsvis 12 eller 18 måneder. Ordet ”faktiske” i ændringsdirektivteksten stammer fra det oprindelige forslag, hvor der blev skelnet mellem forventet og faktisk udstationering. Det er alene ved suspension af ansættelsesforholdet, at perioden bliver afbrudt.

EU-Kommissionen har anbefalet, at de lande, som har nationale registre (i Danmark RUT) anvender disse til at håndtere meddelelser om langtidsudstationering. RUT vil derfor kunne tilpasses, således at meddelelse om forlængelse sker via RUT.

Beskæftigelsesministeriet finder, at hvis en virksomhed vil forlænge 12 måneders perioden i op til 18 måneder, skal virksomheden sende en meddelelse herom til RUT senest samtidigt med, at lønmodtageren har været udstationeret i 12 måneder. Erhvervsstyrelsen vil få bemyndigelse til at fastsætte regler om, hvordan en meddelelse om forlængelse af en udstationeringsperiode skal ske i styrelsens it-system, herunder om hvilke oplysninger der er nødvendige.

Ved anmeldelse af en tjenesteydelse i RUT modtager den udenlandske tjenesteyder allerede i dag en kvitteringsskrivelse med en række oplysninger om anmeldelsen. Der vil administrativt kunne ske en udbygning af den information, som den udenlandske tjenesteyder får ved anmeldelse i RUT, herunder også om de regler og vilkår, som en udstationeret lønmodtager vil skulle sikres, hvis en udstationering varer udover 12 eller 18 måneder.

Det fremgår af ændringsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra a), femte afsnit, at hvis en udstationeret arbejdstager erstattes med en anden udstationeret lønmodtager til at udføre den samme opgave på samme sted, er det den samlede varighed af udstationeringsperioden, som skal lægges til grund ved

anvendelse af reglerne om langtidsudstationering. Det er ikke i direktivet nærmere fastlagt, hvad der skal forstås ved ”samme opgave på samme sted”, men Kommissionen har under arbejdet med at implementere direktivet tilkendegivet, at der bl.a. skal tages hensyn til tjenesteydelsens karakter, det pågældende arbejde samt adressen (eller adresserne) for arbejdsstedet.

Det foreslås derfor, at der indsættes en bestemmelse i udstationeringsloven for at hindre omgåelse af 12/18 måneders-reglen, således at hvis en udstationeret lønmodtager erstattes af en anden udstationeret lønmodtager, der udfører den samme opgave på samme sted, anses varigheden af de enkelte perioder som en samlet udstationeringsperiode. Det betyder bl.a., at i en situation, hvor flere lønmodtagere udstationeres successivt til at udføre den samme opgave på den samme arbejdsplads, vil den lønmodtager, som er udstationeret på tidspunktet, hvor arbejdsopgaven har været mere end 12/18 måneder, blive omfattet af bestemmelsen om langtidsudstationering, uanset hvor lang tid den pågældende har været udstationeret i Danmark.

Det må bero på en konkret vurdering, hvornår der er tale om ”samme opgave på samme sted”. I den henseende bør der tages hensyn til bl.a. den type tjenesteydelse, der leveres, det arbejde, der udføres, og adressen eller adresserne for arbejdets udførelse.

Den udstationerende virksomhed har i henhold til direktiv nr. 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisdirektivet), pligt til at oplyse den udstationerede lønmodtager om løn- og arbejdsvilkår, herunder ændringer af væsentlige arbejdsvilkår. Heraf følger en pligt for arbejdsgiveren til at informere den udstationerede lønmodtager om, at vedkommende er omfattet af bestemmelsen om langtidsudstationering, idet lønmodtageren ikke har mulighed for at vide, om og i hvilken udstrækning andre udstationerede lønmodtagere har udført det samme arbejde på samme sted. Ændringsdirektivet regulerer ikke spørgsmålet om, hvorvidt den udstationerede lønmodtager skal modtage information om successiv udstationering, men en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren information gælder efter ansættelsesbevisdirektivet i denne situation. Der er henvist til ansættelsesbevisdirektivet i præambelbetragtning 23 i ændringsdirektivet.

Ansættelsesbevisdirektivet er implementeret i dansk ret ved ansættelsesbevisloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Et nyt direktiv vil erstatte ansættelsesbevisdirektivet, jf. nærmere direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union. Ansættelsesbevisdirektivet ophæves med virkning fra den 1. august 2022, hvilket også er fristen for senest at gennemføre det nye direktiv i national ret. Reglerne om krav til ansættelsesbeviser følger af hjemlandets lovgivning.

Den udenlandske tjenesteyder skal efter den gældende udstationeringslov for hver tjenesteydelse anmelde en række oplysninger til RUT bl.a. om dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen, arbejdsstedsadresse hvor tjenesteydelsen udføres, og identiteten af de lønmodtagere, der udfører den pågældende tjenesteydelse, samt varigheden af udførelsen af den pågældende tjenesteydelse. Desuden skal ændringer vedrørende de anmeldte oplysninger anmeldes senest førstkommande hverdag efter ændringen indtræder. Hvis den udenlandske tjenesteyder ved anmeldelse til RUT oplyser, at tjenesteydelsen varer over 12 måneder, anses de nye regler om meddelelse om langtidsudstationering for opfyldt.

Efter udstationeringslovens § 10 a, stk. 1, kan en udenlandsk virksomhed straffes med bøde, hvis virksomheden undlader rettidigt at anmelde oplysninger til RUT eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1, herunder om udstationeringsperiodens varighed for den lønmodtager, som virksomheden udstationerer.

Vilkår i henhold til lovgivningen sikres og håndhæves på samme måde som for lønmodtagere ansat hos en arbejdsgiver i Danmark.

Det foreslås, at der i udstationeringslovens § 5, indsættes nye bestemmelser om langtidsudstationering. Der foreslås indsat som et nyt stk. 2, at når en lønmodtager har været udstationeret i mere end 12 måneder i Danmark, skal virksomheden ud over de krav, der er anført i § 5, stk. 1, og uanset hvilket lands lovgivning, der i øvrigt finder anvendelse på ansættelsesforholdet, sikre lønmodtageren de yderligere ansættelses- og arbejdsvilkår, som i henhold til dansk lovgivning finder anvendelse for danske lønmodtagere i den tilsvarende situation, jf. dog stk. 3. Der foreslås samtidigt indsat en bestemmelse om, at dette ikke forhindrer virksomheden i at anvende vilkår, der er mere gunstige for lønmodtageren.

Endvidere foreslås indsat et nyt stk. 3 om, at reglerne om langtidsudstationering ikke omfatter lovgivning, der vedrører procedurer og andre regler for indgåelse og opsigelse af ansættelseskontrakter, konkurrenceklausuler eller for så vidt angår indbetaling til erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger.

Der foreslås indsat et nyt stk. 4, hvorefter en virksomhed kan udvide perioden fra 12 til 18 måneder, før langtidsudstationeringsbestemmelsen finder anvendelse. Dette kan ske ved, at virksomheden sender en meddelelse til RUT, jf. § 7 a. Meddelelsen skal fremsendes til RUT senest den dag, hvor udstationeringen har været i 12 måneder.

Der foreslås indsat i et nyt stk. 5, at hvis en lønmodtager erstattes af en eller flere udstationerede lønmodtagere, til at udføre samme arbejdsopgave på samme sted, er det varigheden af den samlede udstationeringsperiode for udførelsen af arbejdsopgaven, som skal lægges til grund efter stk. 2 og 4.

Endelig foreslås Erhvervsstyrelsen tillagt bemyndigelse til at

fastsætte regler om, hvordan en anmeldelse om forlængelse af en udstationeringsperiode efter stk. 4, skal ske i styrelsens it-system og brugen af dette system.

3.3. Informationspligt vedrørende vikarer

3.3.1. Gældende ret

Udstationering af vikarer er omfattet af udstationeringsloven, men loven indeholder ikke særbestemmelser i relation til vikarforhold. Vikarloven, jf. lov. nr. 595 af 12. juni 2013 om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. med senere ændringer, fastlægger imidlertid retsstillingen for både danske vikarer og vikarer, der udstationeres til en dansk brugervirksomhed.

I noten til vikarlovens titel er det anført, at artikel 3, stk. 9, i direktiv 96/71/EF, hvorefter medlemsstater kan udstrække national regulering af vikararbejde til også at gælde for udstationerede vikarer, er udnyttet i forbindelse med implementeringen af vikardirektivet. De materielle regler i vikarloven, som udspringer af vikardirektivet (direktiv 2008/104/EF), gælder således fuldt ud for udstationerede vikarer.

Uddybende og om forholdet mellem vikarloven og udstationeringsloven henvises til afsnit 4.2 i de almindelige bemærkninger til vikarlovforslaget, jf. L 209, Folketingstidende 2012/2013, tillæg A, hvor det blandt andet er nævnt, at udstationerede vikarer også omfattes af udstationeringsloven, jf. denne lovs § 4, stk. 1, nr. 3. Som også anført i afsnit 4.2 i de almindelige bemærkninger til vikarlovforslaget, jf. L 209, Folketingstidende 2012/2013, tillæg A, kan vikarloven netop i relation til udstationerede vikarer ses som en overbygning på udstationeringsloven. Der kan tillige henvises til, at det anføres i bemærkningerne til § 1 i vikarlovforslaget, at baggrunden for, at udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 9, udnyttes, er at sikre, at udenlandske vikarer ikke udfører arbejde i Danmark på ringere vilkår end dem, der gælder for danske vikarer, og således at imødegå risikoen for social dumping.

Vikarlovens § 4, stk. 1, indeholder bl.a. et forbud mod klausuler, som hindrer vikarers efterfølgende ansættelse i en brugervirksomhed, men bortset fra denne bestemmelse reguleres det indbyrdes forhold mellem et vikarbureau og en brugervirksomhed ikke direkte i vikarloven. Det er en bagvedliggende forudsætning for loven, at brugervirksomheden informerer vikarbureauet om vilkår på brugervirksomheden i forbindelse med indgåelse af en aftale om udsendelse af vikarer, så vikarbureauet kan opfylde lovens ligebehandlingsprincip. Dette fremgår dog ikke udtrykkeligt af vikarloven. Informationspligt omkring videreudstationering af vikarer er heller ikke lovreguleret, men beror alene på aftalen mellem vikarbureau og brugervirksomhed.

3.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Som det fremgår af afsnit 3.3.1. ovenfor om gældende ret, så gælder den danske vikarlov, herunder ligebehandlingsprincippet, allerede i dag ved udstationering af vikarer til en dansk brugervirksomhed. Det vurderes derfor ikke at være nødvendigt at ændre i dansk lovgivning som følge af 1. punktum i det nye stykke 1 b i artikel 3. På dette punkt lever dansk lovgivning allerede op til, hvad der følger af ændringsdirektivet. Den ændrede affattelse af artikel 3, stk. 9, vurderes heller ikke at nødvendiggøre ændring af vikarloven eller i anden lovgivning. Det er fortsat muligt at udstrække reguleringen af vikarloven ud over ligebehandlingsprincippet til at gælde for udstationerede vikarer.

Derimod vurderes de underretningsforpligtelser, der ligger dels i den nye artikel 1, stk. 3, litra c), og dels i det nye stykke 1 litra b), 2. punktum, i artikel 3 at nødvendiggøre implementering via lovgivning.

Det foreslås, at der indsættes en ny § 5 a i udstationeringsloven, hvor underretningskravet for brugervirksomheder implementeres. Det foreslås således, at det i en ny § 5 a stk. 1 fastsættes, at en brugervirksomhed, hvortil lønmodtagere i overensstemmelse med § 4, stk. 1, nr. 3, udstationeres, skal underrette den udstationerende virksomhed, altså vikarbureauet, om de vilkår, der i medfør af § 3, stk. 1 og 2, i lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. skal sikres lønmodtageren under udstationeringen. Det foreslås endvidere, at det i stk. 2 fastsættes, at en brugervirksomhed som nævnt i stk. 1 i rimelig tid inden en videreudstationering til et andet EU- eller EØS-land skal underrette den i § 4, stk. 1, nr. 3, nævnte udstationerende virksomhed, altså vikarbureauet, om videreudstationeringen. Herved implementeres henholdsvis 2. afsnit i det nye stk. 1 litra b) i artikel 3 i udstationeringsdirektivet, jf. artikel 1, nr. 2, litra b) i ændringsdirektivet, og sidste punktum i tilføjelsen til litra c) i udstationeringsdirektivets artikel 1, stk. 3, jf. artikel 1, nr. 1, litra c) i ændringsdirektivet.

Der foreslås dermed en pligt for brugervirksomheder til at underrette vikarbureauer, som udstationerer vikarer, om de løn- og arbejdsvilkår, der skal sikres i medfør af vikarlovens ligebehandlingsprincip og om en eventuel videreudstationering. Hvis vikarbureauet er omfattet af eller har tiltrådt en landsdækkende overenskomst, der er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, så finder ligebehandlingsprincippet efter vikarloven ikke anvendelse, og derfor gælder underretningspligten ikke i disse situationer.

3.4. Ændring af grundlag for overenskomstkrav over for udenlandske virksomheder og præcisering af transparens af lønvilkår i forhold til konfliktgrundlaget

3.4.1. Gældende ret

I Danmark reguleres løn- og arbejdsvilkår fortrinsvist ved kollektive overenskomster indgået af arbejdsmarkedets parter. Arbejdsmarkedets parter anses for at være de nærmeste til at varetage udviklingen af dette område. I tilknytning til

de kollektive overenskomster gælder forskellige retsprincipper, såsom fx konfliktret og fredspligt. Retten til at anvende kollektive kampskridt over for en arbejdsgiver udspringer af parternes konfliktret, som grundlæggende sikrer, at der sker udvikling og fornyelse i overenskomsterne, så de modsvarer forholdene på arbejdsmarkedet. Fredspligten skaber balance, så der ikke kan indledes konflikt under en gældende overenskomst.

Den 18. december 2007 traf den daværende EF-domstol (nu EU-domstolen) afgørelse i sag nr. C-341/05, Laval, der angik svenske fagforeningers anvendelse af kollektive kampskridt over for et lettisk byggefirma, der havde indgået kontrakt om at udføre byggearbejder i Sverige. I afgørelsen (herefter benævnt Laval-afgørelsen) angav Domstolen visse EU-retlige principper for, hvilke krav en medlemsstat kan stille til en udenlandsk tjenesteyder vedrørende udstationerede lønmodtageres ansættelsesforhold.

På baggrund af Laval-afgørelsen nedsatte den daværende regering et udredningsarbejde med deltagelse af arbejdsmarkedets parter (Laval-udvalget). På baggrund af en anbefaling fra udredningsarbejdet blev udstationeringsloven ændret således, at der blev indsat en bestemmelse om, at der til støtte for krav om indgåelse af kollektiv overenskomst om betaling af en bestemt løn over for en udenlandsk tjenesteyder kan henvises til de kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder for hele det danske område. I det omfang udenlandske tjenesteydere ikke er omfattet af sådanne, blev det med lovændringen slået fast, at danske fagforeninger – på samme måde som over for danske arbejdsgivere – kan indlede kollektive kampskridt med henblik på at sikre udstationerede lønmodtagere løn svarende til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde.

Ændringen skete ved at indsætte § 6 a i udstationeringsloven. Ved ændringen benyttes muligheden i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 8, 2. afsnit, 2. led, hvorefter en medlemsstat, som ikke har en ordning med kollektive aftaler, der finder generel anvendelse, kan beslutte at lægge kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på nationalt plan, og som er gældende for hele det nationale område, til grund.

§ 6 a i udstationeringsloven regulerer alene rammerne for at anvende kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere til støtte for at indgå kollektive overenskomster om lønforhold. Derimod var der i forbindelse med udredningsarbejdet bred enighed om, at der ikke var behov for yderligere kodificering eller regulering af den danske model.

Udenlandske tjenesteydere har samme adgang som danske arbejdsgivere til at indmelde sig i en relevant arbejdsgiverorganisation og dermed blive omfattet af samme overenskomst som en dansk arbejdsgiver på det pågældende område eller selv indgå kollektiv aftale med en lønmodtagerorganisation.

Efter udstationeringslovens § 6 a, stk. 2, er det en betingelse for iværksættelse af kollektive kampskridt efter i stk. 1, at der forinden over for den udenlandske virksomhed er henvist til bestemmelser i de kollektive overenskomster, der er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som er gældende for hele det danske område. Det skal af disse overenskomster med den fornødne klarhed fremgå, hvilken løn der efter overenskomsterne skal betales.

Det er Arbejdsretten, der i medfør af arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 3 og 5, afgør, om hver enkelt af de ovennævnte betingelser i det konkrete tilfælde er opfyldt.

Følgende fremgår af lovbemærkningerne til ændring af udstationeringsloven, jf. lovforslag L36, Folketingstidende 2008/2009, tillæg A, spalte 953-954:

”Betingelsen om, at det med den fornødne klarhed skal fremgå, hvilken løn der efter den relevante overenskomst skal betales, skal forstås som et krav om, at den udenlandske tjenesteyder konkret skal kunne konstatere, hvilke lønkrav der vil kunne understøttes gennem anvendelsen af kollektive kampskridt. Der er således intet til hinder for, at en lønmodtagerorganisation henviser til overenskomstbestemmelser om arbejde i akkord, resultatløns eller lignende, hvis de pågældende bestemmelser er udformet klart og det samme gælder overenskomstbestemmelser, der ikke direkte angiver en lønsats, men hvor der fx er henvist til statistisk materiale og fagretlig praksis som grundlag for fastlæggelse af lønniveauet. Det afgørende også i relation til overenskomstbestemmelser, der angiver lønvilkår gennem henvisning, er, at det er gennemskueligt for en udenlandsk tjenesteyder, hvad der i henhold til bestemmelserne skal betales i løn.

Tilsvarende vil der tillige af en lønmodtagerorganisation kunne henvises til bestemmelser vedrørende udbetalingen af lønnen, hvis de pågældende bestemmelser er gennemskuelige for den udenlandske tjenesteyder. Bestemmelser om almindelige overenskomstmæssige løntillæg, aflønning efter anciennitet m.v. vil der også under iagttagelse af gennemskuelighedskravet kunne henvises til af en lønmodtagerorganisation og det samme gælder ydelser, såsom f. eks. kost og logi, der i overensstemmelse med gældende dansk praksis og i henhold til den pågældende kollektive overenskomst kan sidestilles med anden aflønning inden for anvendelsesområdet. Er der i overenskomsten bestemmelser om tildeling af personlige tillæg ud over minimumssatsen, vil der også kunne være henvist hertil og til den samlede baggrund for sådanne tillæg under forudsætning af den fornødne klarhed”.

Efter håndhævelsesdirektivets artikel 5 forpligtes medlemsstaterne 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. Oplysningerne skal stilles til rådighed uden betaling på værtsarbejdslandets sprog samt de mest relevan-

te sprog i forhold til efterspørgslen på dette arbejdsmarked efter værtsarbejdslandets eget valg. Om muligt stilles oplysningerne til rådighed i form af brochurermateriale, 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.

Som opfølgning på håndhævelsesdirektivets artikel 5 blev webstedet www.workplacedenmark.dk etableret. Formålet med det centrale websted er at oplyse udenlandske virksomheder og arbejdstagere om de regler, herunder regler om løn og arbejdsvilkår, som skal overholdes i forbindelse med udstationering af lønmodtagere til Danmark. Websitet blev lanceret den 18. juni 2016 og fungerer som en samlet indgang til relevante oplysninger om den danske arbejdsmarkedsmodel, løn- og ansættelsesvilkår, arbejdsmiljø, skatteforhold m.v.

Formålet med webstedet er at sikre, at udenlandske virksomheder og arbejdstagere nemmere kan sætte sig ind i og leve op til dansk lovgivning.

Arbejdsmarkedets parter bidrager til at informere om indholdet af kollektive overenskomster og indgår i et samarbejde med Beskæftigelsesministeriet og Arbejdstilsynet herom. Arbejdsmarkedets parter har i den forbindelse bidraget med oplysninger til webstedet om bl.a. løn og arbejdstid for udstationerede, kollektive overenskomster og den danske arbejdsmarkedsmodel. Her oplyses det, at der ingen lovbestemt mindsteløn er i Danmark, samt at de danske hovedorganisationer oplyser om indholdet af de kollektive overenskomster, herunder om centrale forhold som løn m.v.

3.4.2. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*

Med ændringsdirektivet blev artikel 3, stk. 1 litra c) ændret, således at ”mindsteløn” blev ændret til ”aflønning” for at sikre et ligebehandlingsprincip mellem nationale og udenlandske lønmodtagere.

Endvidere blev den ”hårde kerne” af vilkår i artikel 3, stk. 1, litra i), udvidet til også at omfatte ydelser eller godtgørelse til udgifter til dækning af udgifter til rejse, kost og logi til arbejdstagere, der er hjemmefra i erhvervsmæssigt øjemed. Ydelserne omfatter udgifter til rejse til og fra deres faste arbejdssted i den medlemsstat, på hvis område de er udstationerede, eller når de midlertidigt af deres arbejdsgiver sendes fra dette faste arbejdssted til et andet arbejdssted i henhold til generelt gældende lovgivning eller generelt gældende overenskomster i værtslandet, herunder overenskomster indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i værtslandet, jf. ændringsdirektivets artikel 3, stk. 1 og stk. 8.

Med ændringen af udstationeringsdirektivet bliver det på ny fastslået, at det henhører under medlemsstaternes kompe-

tence at fastsætte regler om aflønning i overensstemmelse med national ret og/eller praksis. Lønfastsættelse er alene et anliggende for medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter.

Ændringsdirektivet ændrer ikke ved de grundlæggende principper i den danske arbejdsmarkedsmodel, hvor det er arbejdsmarkedets parter, der regulerer ansættelses- og arbejdsvilkår via kollektive overenskomster og dermed definerer løn og fastlægger lønbegrebet.

Hidtil har det været forudsat, at der i forbindelse med udfornning af overenskomstkrav efter udstationeringslovens § 6 a - under iagttagelse af klarhedskravet - også vil kunne ske henvisning til bestemmelser om ydelser, såsom fx kost og logi, jf. lovbemærkningerne til den gældende bestemmelse i udstationeringslovens § 6 a, jf. L36, Folketingstidende 2008/2009, Tillæg A, spalte 953-954, hvoraf følgende fremgår: ”Bestemmelser om almindelige overenskomstmæssige løntillæg, aflønning efter anciennitet m.v. vil der også under iagttagelse af gennemskuelighedskravet kunne henvises til, af en lønmodtagerorganisation og det samme gælder ydelser, såsom fx kost og logi, der i overensstemmelse med gældende dansk praksis og i henhold til den pågældende kollektive overenskomst kan sidestilles med anden aflønning inden for ansættelsesområdet”.

For at tage højde for udvidelsen af artikel 3, stk. 1, litra i), er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der behov for at tydeliggøre § 6 a, stk. 1, i udstationeringsloven, således at overenskomstkrav ud over løn også fremover kan omfatte godtgørelse for udgifter til rejse, kost og logi. Ændringen sker efter fælles anbefaling fra Fagbevægelsens Hovedorganisation og Dansk Arbejdsgiverforening (herefter FH og DA).

FH og DA er med udgangspunkt i denne formulering, der relaterer sig til artikel 3, stk. 1, litra c, enige om, at der ud over aflønning kan stilles krav om ydelser eller godtgørelse for udgifter til transport, kost og logi i forbindelse med det konfliktgrundlag, der præsenteres for den uorganiserede udenlandske virksomhed, såfremt tilsvarende krav gælder i de overenskomster, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark.

Efter det ændrede udstationeringsdirektivs artikel 3, stk. 1, skal medlemsstaterne i overensstemmelse med national ret og/eller praksis uden unødigt forsinkelse og på en gennemsigtig måde sikre, at oplysninger om arbejds- og ansættelsesvilkår, herunder aflønningens bestanddele fremgår af det centrale officielle nationale websted.

Medlemsstaterne skal samtidigt sikre, at oplysningerne er nøjagtige og ajourførte.

I forhold til fastsættelsen af sanktioner for manglende overholdelse af udstationeringsreglerne skal manglende offentliggørelse af oplysninger om, hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår der gælder, tages i betragtning. Ved fastsættelse af sanktioner er det nødvendigt for at sikre, at sanktionerne står i et rimeligt forhold til overtrædelsen. Det betyder,

at manglende offentliggørelse kan have indflydelse på den vurdering af sanktionens proportionalitet, som skal ske i overensstemmelse med de almindelige EU-retlige principper herom.

Ændringsdirektivets artikel 3, stk. 1, indeholder krav om offentliggørelse af alle de obligatoriske bestanddele af aflønning, således at det er tydeligt for den udenlandske virksomhed, hvilke løndele, der indgår i den aflønning, som virksomheden skal sikre den udstationerede lønmodtager.

Beskæftigelsesministeriet finder på den baggrund, at der er behov for at præcisere udstationeringsloven i lyset af de øgede krav til transparens. I lyset af at lønfastsættelse og definition af løn er et overenskomstrelateret og reguleres af arbejdsmarkedets parter, har Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) i regi af implementeringsudvalget og i overensstemmelse med den danske model i fællesskab anbefalet, at udstationeringslovens § 6 a, stk. 2, som allerede i dag fastsætter, at der gælder et klarhedskrav, når der iværksættes konflikt til støtte for krav om indgåelse af overenskomst, justeres således, at der indsættes en henvisning til de oplysninger om lønvilkår i Danmark, der fremgår af det centrale websted om aflønning og aflønningens bestanddele, der skal betales efter overenskomsterne i henhold til § 6 a, stk. 1.

Der er to formål med forslaget om ændring af § 6 a, stk. 2.

For det første skal forslaget sikre, at de overenskomstkrav, som en faglig organisation rejser over for en udstationerende virksomhed, kan understøttes ud fra oplysningerne om de overenskomster, der er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder for hele landet, og oplysningerne på det centrale nationale websted.

For det andet er formålet med henvisningen til webstedets oplysninger om lønsystemet, lønninger og lønspredningen i Danmark, at udstationerende virksomheder har kendskab til, hvordan overenskomsterne anvendes af danske virksomheder.

En faglig organisation, der har indgået en overenskomst med en udstationerende virksomhed, jf. § 6 a, stk. 2, skal efterfølgende kunne få indsigt i, om den pågældende udstationerende virksomhed opfylder overenskomsten med samme virkning som en tilsvarende dansk virksomhed på arbejdsstedet eller i den pågældende sektor.

Mulighederne for at kontrollere, om udenlandske virksomheder overholder de kollektive overenskomster, som de måtte have indgået eller indgår, berøres 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 og underentreprenører, øvrige normative regler og regler, der skal modvirke omgåelse af overenskomsten. Sådanne overenskomstmæssige regler og ordninger vil fortsat kunne anvendes i forhold til udenlandske virksomheder.

I forbindelse med krav om overenskomst i henhold til udstationeringslovens § 6 a vil der fortsat kunne stilles krav om bestemmelser, der skal sikre, at den overenskomstbærende faglige organisation kan håndhæve overenskomsten.

Den danske arbejdsmarkedsmodel bygger på, at det er overenskomstens parter, som står for kontrol og håndhævelse af overenskomsterne. Disse kontrol- og håndhævelsessystemer er løbende blevet opbygget af de mest repræsentative overenskomstparter på det danske arbejdsmarked.

Tilsvarende kontrolbestemmelser indgår i overenskomster med uorganiserede udstationerende virksomheder.

Det er allerede forudsat i lovbemærkningerne til den nugældende § 6 a, at fagretlige regler kan anvendes over for udstationerende virksomheder, der indgår overenskomst med en faglig organisation.

I forhold til de skærpede krav om oplysninger på det centrale, nationale websted om arbejds- og ansættelsesvilkår, er Arbejdstilsynet ansvarlig for at sikre oplysninger om den korrekte lovgivning på området.

Med hensyn til aflønning er der med ændringsdirektivet ikke længere tale om, at udstationerede lønmodtagere skal sikres "mindstelønnen". Direktivet fastslår, at det er alle de obligatoriske lønelementer på det danske arbejdsmarked, som udstationerede arbejdstagere skal sikres på grundlag af et princip om ligebehandling, og som en udstationerende virksomhed skal betale, når den udstationerer medarbejdere til Danmark.

Beskæftigelsesministeriet finder på anbefaling fra FH og DA, at der bør oplyses om følgende på det centrale nationale websted:

- De for udstationerende virksomheder mest relevante kollektive overenskomster, som er indgået af de mest repræsentative parter, og som er gældende for hele landet.
- En beskrivelse af løndannelsen og den individuelle lønvurdering, der er forudsat i overenskomsterne - bl.a. med det formål at forklare, hvordan overenskomsterne virker i Danmark.
- Oplysning fra DA's lønstatistik om fortjeneste på gennemsnits- og/eller medianniveau samt øvre og nedre kvartil for relevante arbejdsfunktioner, således at der opnås oplysning om, hvordan sammenlignelige danske virksomheder aflønner tilsvarende medarbejdere.

Der tages i DA's lønoplysninger udgangspunkt i bruttolønnen opgjort som fortjeneste eksklusiv genebetalinger. På det grønne område tages der udgangspunkt i lønoplysninger fra Danmarks Statistik.

- En beskrivelse af de sædvanlige bestanddele af aflønning i Danmark.

Følgende anses som sædvanlige bestanddele af den løn, som en dansk arbejdsgiver betaler for udførelse af arbejde i Danmark:

- Mindstebetalingssats/minimallønssats/normallønssats

- Lokalt forhandlede løndelev og personlige tillæg eller personlig løn (kun for mindste-/minimalløns- og satsløse overenskomster)
- Særlige lønordninger, herunder akkord, bonus og resultatløn
- Faste tillæg for alle medarbejdere (typisk på normallønsoområdet)
- Søgnehelldagsbetaling
- Feriefridagsbetaling
- Betaling under ferie
- Bidrag til fritvalgslønkonto/særlig opsparing
- Bidrag til en arbejdsmarkedspensionsordning
- Overtidsbetaling
- Forskudttidstillæg
- Tillæg for af aften-, nat- og weekendarbejde
- Skifteholdstillæg
- Tillæg for ude- og rejsearbejde, herunder skurtillæg, der ikke er godtgørelse for udgifter.

Endvidere betaler danske arbejdsgivere bl.a. for:

- Betaling for barns første sygedag
- Betaling under barsel ud over barselsloven
- Betaling af løn under sygdom ud over sygedagpenge

Ved sammenligning af den løn, der udbetales til en udstationeret arbejdstager, og den løn, der er i overensstemmelse med national ret og/eller praksis i værtsmedlemsstaten, bør bruttolønnen tages i betragtning. Det er den samlede bruttoløn, der bør sammenlignes, og ikke aflønningens enkelte bestanddele.

For så vidt angår principperne for betaling under ferie henvises til reglen i udstationeringslovens § 6. Krav om betaling under ferie må ikke føre til dobbeltbetaling.

Det foreslås at justere lovens § 6 a, stk. 1, således at godtgørelse for udgifter til rejse, kost og logi svarende til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale også kan indgå i konfliktgrundlaget, jf. stk. 2.

Endvidere foreslås det, at § 6 a, stk. 2, ændres, således at det tydeligt fremgår, at når der iværksættes kollektive kampskridt over for en uorganiseret udenlandsk virksomhed med henvisning til en kollektiv overenskomst indgået af de mest repræsentative parter i Danmark, så skal det af disse sammenholdt med oplysninger på det centrale officielle nationale websted med den fornødne klarhed fremgå, hvilken aflønning, herunder aflønningens bestanddele, og godtgørelse for udgifter til rejse, kost og logi der efter overenskomsterne skal betales.

3.5. Godtgørelse af udgifter i forbindelse med udstationeringen

3.5.1. Gældende ret

I Danmark er der ikke generel lovgivning om ret til dækning af udgifter i forbindelse med udstationering til et andet land.

Hverken det oprindelige udstationeringsdirektiv eller ændringsdirektivet pålægger arbejdsgiveren at refundere eller kompensere faktiske udgifter i forbindelse med rejse, kost og logi i forbindelse med udstationering fra hjemlandet til værtslandet. Men af artikel 3, stk. 7, i det oprindelige udstationeringsdirektiv fremgår det, at ydelser der specifikt vedrører udstationeringen, betragtes som en del af mindstelønnen, hvis de ikke er udbetalt som godtgørelse af udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen såsom udgifter til rejser, kost og logi. I den finske sag (C-396/13 - Sähköalojen ammattiliitto mod Elektrobudowa Spolka Akcyjna) fastslog EU-Domstolen, at udgifter til logi ikke var omfattet af lønnen, selv når arbejdsgiveren på forhånd har betalt udgiften. Efter dommen skal sådanne udgifter betales eller godtgøres ud over lønnen.

3.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det fremgår af ændringsdirektivet, som indeholder en kodificering af EU-domstolens afgørelse i sag C-396/13, at hvis de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for ansættelsesforholdet, ikke angiver, om der er - og i bekræftende fald - hvilke bestanddele af ydelsen, som specifikt vedrører udstationeringen, der betales som godtgørelse af udgifter, som reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, eller som er en del af aflønningen, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter.

Beskæftigelsesministeriet finder, at det bør fremgå af udstationeringsloven, at det er arbejdsgiverens pligt, at det bliver tydeligt, om en ydelse relateret til udstationeringen er godtgørelse for udgifter eller løn. Er der ikke taget stilling til dette, vil ydelse blive betragtet som en godtgørelse for udgifter og kan ikke indgå som en del af aflønningen, når bruttolønnen opgøres. Hvis det således ikke er angivet i de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for ansættelsesforholdet, om der er og i givet fald hvilke dele af en ydelse, som vedrører udstationeringen, og som betales som en godtgørelse for udgifter afholdt i forbindelse med udstationeringen, så anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter, og vil ikke indgå som en del af opgørelsen af aflønningen. Dette har betydning for den løn, som den udstationerende virksomhed skal betale.

Det foreslås, at der som ny § 6 b indsættes en bestemmelse om, at hvis det ikke er angivet i de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for ansættelsesforholdet, om der er og i givet fald hvilke dele af en ydelse, som vedrører udstationeringen, og som betales som en godtgørelse for udgifter afholdt i forbindelse med udstationeringen, så anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter, og vil ikke indgå som en del af aflønningen. Med forslaget indskrives udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 7, 3 punktum i udstationeringsloven.

3.6. Myndighedssamarbejde, overvågning, kontrol og håndhævelse

3.6.1. Gældende ret

I artikel 4 i udstationeringsdirektivet er der fastsat regler om myndighedssamarbejde og håndhævelse af udstationeringsreglerne. Medlemsstaterne er efter direktivet bl.a. forpligtet til at udpege et eller flere forbindelseskontorer samt til at etablere et samarbejde mellem de offentlige myndigheder med henblik på at overvåge de arbejds- og ansættelsesvilkår, som fremgår af den "hårde kerne" i direktivet. De pågældende offentlige myndigheder er efter direktivet bl.a. forpligtet til at besvare begrundede forespørgsler fra hinanden om oplysninger vedrørende grænseoverskridende tilrådighedsstillelse af arbejdstagere, herunder angående åbenlyst misbrug eller grænseoverskridende aktiviteter, der anses for ulovlige. Endvidere er medlemsstaterne forpligtet til at sikre, at oplysninger om arbejds- og ansættelsesvilkår generelt er gjort alment tilgængelige.

Endelig er medlemsstaterne forpligtet til at sørge for, at arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter råder over egnede procedurer med henblik på at sikre overholdelse af forpligtelserne i direktivet.

Med håndhævelsesdirektivet blev der sat særligt fokus på gennemførelsen og håndhævelsen af udstationeringsreglerne.

Håndhævelsesdirektivet indeholder bestemmelser, som fastsætter rammerne for myndighedernes håndhævelse og kontrol med udstationering, samt om bedre myndighedssamarbejde på tværs af grænserne og om øget informationsudveksling. Nærmere om gennemførelsen af håndhævelsesdirektivet i dansk ret henvises til afsnit 2.2.

Det generelle tilsyn med og håndhævelse af henholdsvis arbejdsmiljøregler, arbejds- og ansættelsesvilkår og de kollektive overenskomster er i dansk ret delt mellem myndighederne og arbejdsmarkedets parter. Det følger af den danske aftalemodel, at arbejdsmarkedets parter varetager en håndhævelsesopgave i relation til løn- og arbejdsvilkår, herunder også i forhold til udstationeringsdirektivet. Også i den sammenhæng er reguleringen af løn- og arbejdsvilkår overladt til arbejdsmarkedets parter i form af eventuel overenskomstindgåelse, jf. udstationeringslovens § 6 a. I det fagretlige system behandles rets- og interessekonflikter, herunder sager om forståelse af og brud på overenskomster, og Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter kan idømme en bod og efterbetaling af løn m.v. for brud på overenskomsten.

I medfør af udstationeringslovens § 8 er Arbejdstilsynet dansk forbindelseskantor i overensstemmelse med pligterne i udstationeringsdirektivets artikel 4. Opgaven som forbindelseskantor betyder, at Arbejdstilsynet skal koordinere arbejdet med at informere udenlandske arbejdsgivere og lønmodtagere m.fl. vedrørende de regler, der finder anvendelse under udstationering til Danmark.

Samarbejdet foregår således, at Arbejdstilsynet via informationssystemet for det indre marked, (IMI), både sender og besvarer spørgsmål til og fra andre medlemsstaters myndig-

heder med henblik på håndhævelse af udstationeringsreglerne. Dette sker inden for rammerne af §§ 8 a og 8 b om det administrative samarbejde, der blev indsat i udstationeringsloven i forbindelse med implementeringen af håndhævelsesdirektivet i 2016.

I 2008 blev der indført et nyt register (RUT) i Danmark med det formål at øge kontrollen af udenlandske tjenesteyderes udstationeringer i Danmark. RUT's formål er at sikre et bedre datagrundlag for myndighederne med henblik på, at disse kan føre et mere effektivt og målrettet tilsyn med udenlandske virksomheder og deres udstationerede lønmodtagere. Endvidere skal registret kunne give arbejdsmarkedets parter bedre overblik over udenlandske virksomheder og deres udstationerede lønmodtagere i Danmark med henblik på at forbedre parternes mulighed for at sikre løn- og arbejdsvilkår via kollektivt overenskomst for lønmodtagere, som udstationeres til Danmark.

Oplysningerne i RUT bruges af Arbejdstilsynet, skatteforvaltningen og politiet i forbindelse med håndhævelsen af dansk lovgivning på udstationeringsområdet samt fagbevægelsen i forhold til arbejdet med at overenskomstdække udenlandske virksomheder og i forbindelse med håndhævelsen af allerede indgåede overenskomster.

Både reglerne om RUT og den tekniske indretning af registret er siden etableringen i 2008 blevet videreudviklet løbende for at understøtte den danske indsats for ordnede forhold på arbejdsmarkedet.

Efter artikel 5 i håndhævelsesdirektivet forpligtes medlemsstaterne 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 på et centralt officielt websted. Oplysningerne skal stilles til rådighed uden betaling på værtslandets sprog samt de mest relevante sprog i forhold til efterspørgslen på dette arbejdsmarked efter værtslandets eget valg. 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 herom.

Arbejdsmarkedets parter bidrager med oplysninger til www.workplacedenmark.dk om bl.a. løn og arbejdstid for udstationerede, kollektive overenskomster og den danske arbejdsmarkedsmodel.

3.6.2. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

I ændringsdirektivet er artikel 4 og 5 justeret i relation til myndighedssamarbejde på tværs af grænserne, håndhævelse, kontrol og overvågning. Ændringerne i artikel 4 er af delvis sproglig karakter. Desuden tilføjes der nye opgaver

til de kompetente myndigheder i forhold til eksempelvis større grænseoverskridende arbejde og proformaselvstændig beskæftigelse i forbindelse med udstationeringen. Endvidere er der indsat krav om, at EU-Kommissionen skal underrettes om vedvarende forsinkelser på oplysninger fra hjemlandets myndigheder.

Det fremgår af artikel 5, 1. afsnit, at værtslandet og etableringslandet skal overvåge, kontrollere og håndhæve de forpligtelser, der er fastlagt i udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet. Efter artikel 5, 2. afsnit, fastsætter medlemsstaterne regler for sanktioner for overtrædelse af nationale bestemmelser vedtaget i henhold til udstationeringsdirektivet og træffer alle nødvendige foranstaltninger for at sikre, at de anvendes. Desuden skal sanktionerne være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Bestemmelsen svarer stort set til artikel 20 i håndhævelsesdirektivet.

Artikel 5, 3. afsnit om, at arbejdstagere og/eller arbejdstagerrepræsentanter råder over egnede procedurer med henblik på at sikre overholdelse/gennemførelse af forpligtelserne i ændringsdirektivet, svarer stort set til teksten i artikel 5, stk. 2, i det oprindelige udstationeringsdirektiv.

Artikel 5, 4. afsnit om, at når en medlemsstat efter en samlet bedømmelse fastslår, at en virksomhed uretmæssigt eller svigagtigt har givet indtryk af, at en arbejdstagers situation falder ind under nærværende direktivs anvendelsesområde, sikrer den pågældende medlemsstat, at arbejdstageren drager fordel af relevant ret og praksis svarer til artikel 4 i håndhævelsesdirektivet. Efter artikel 5, 5. afsnit skal medlemsstaterne sikre, at den pågældende arbejdstager ikke underlægges mindre gunstige vilkår end dem, der gælder for udstationerede arbejdstagere.

Det er Beskæftigelsesministeriets samlede vurdering, at den eksisterende lovgivning på udstationeringsområdet lever op til de retlige forpligtelser om myndighedssamarbejde, overvågning, kontrol og håndhævelse, der følger af ændringsdirektivet.

Beskæftigelsesministeriet vurderer således, at kravene i artikel 4 i ændringsdirektivet i forhold til besvarelse af begrundede forespørgsler samt håndtering af åbenlyst misbrug eller mulige tilfælde af ulovlige aktiviteter såsom grænseoverskridende tilfælde af sort arbejde og proformaselvstændig beskæftigelse i forbindelse med udstationering allerede er gennemført i forbindelse med implementeringen af håndhævelsesdirektivet, herunder i forbindelse med styrkelsen af RUT.

Tilsvarende vurderer Beskæftigelsesministeriet, at kravene i artikel 5 om overvågning, kontrol og håndhævelse, herunder om effektive sanktioner, er gennemført i Danmark.

I forhold til kravet i artikel 5, 3. afsnit, om at sikre, at "arbejdstagere og/eller arbejdstagerrepræsentanter råder over egnede procedurer", så følger det af den danske aftalemodel, at arbejdsmarkedets parter varetager en håndhævelsesopga-

ve i relation til løn- og arbejdsvilkår, herunder også i forhold til udstationeringsdirektivet. En del af den danske arbejdsmarkedsmodel er konfliktløsningssystemet, hvor Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter kan idømme en bod og efterbetaling af løn m.v. for brud på overenskomsten. Endelig har arbejdsmarkedets parter i forbindelse med gennemførelsen af håndhævelsesdirektivet fået en øget adgang til oplysninger i RUT for dermed at opfylde formålet med at opnå en bedre beskyttelse af udstationerede lønmodtagere.

I forhold til artikel 5, 4. og 5. afsnit, hvorefter medlemsstaterne skal sikre, at en arbejdstager skal drage fordel af relevant ret og praksis, når en virksomhed uretmæssigt eller svigagtigt har givet indtryk af, at en arbejdstagers situation falder ind under nærværende direktivs anvendelsesområde, vil disse arbejdstagere være sikret af de danske arbejdsretlige regler på samme måde som arbejdstagere ansat i danske virksomheder.

I forhold til oplysninger på det nationale officielle websted vil der skulle ske en række justeringer. Det gælder oplysninger om de for udstationerende virksomheder mest relevante kollektive overenskomster, som er indgået af de mest repræsentative parter i Danmark, og som er gældende for hele landet, en beskrivelse af løndannelsen og den individuelle lønvurdering, der er forudsat i overenskomsterne på mindstebetalings- og minimallønsområderne - bl.a. med det formål at forklare, hvordan overenskomsterne virker i Danmark samt oplysninger fra DA's lønstatistik om fortjeneste på gennemsnits- og/eller medianniveau samt øvre og nedre kvartil for relevante arbejdsfunktioner, således at der opnås oplysning om, hvordan sammenlignelige danske virksomheder aflønner tilsvarende medarbejdere.

Der tages i DA's lønoplysninger udgangspunkt i bruttolønnen opgjort som fortjeneste eksklusiv genebetalinger. På det grønne område tages der udgangspunkt i lønoplysninger fra Danmarks Statistik.

Endvidere vil der være en beskrivelse af de sædvanlige bestanddele af aflønning i Danmark.

Arbejdsmarkedets parter bidrager med oplysninger til opdatering af webstedet vedr. lønforhold i Danmark.

I forhold til langtidsudstationerede vil webstedet skulle suppleres med oplysninger om den ansættelsesretlige lovgivning, som kan finde anvendelse.

I øvrigt henvises der til afsnit 3.4.2.

3.7. Anmeldelsespligt for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte i risikobrancher

3.7.1. Gældende ret

Udenlandske tjenesteydere, der midlertidigt leverer tjenesteydelser i Danmark, er omfattet af anmeldelsespligten til RUT, jf. udstationeringslovens §§7 a-7 f. Anmeldelsesplig-

ten omfatter også selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte, jf. § 7 a, stk. 2.

Anmeldelsen til RUT skal ske senest samtidig med, at arbejdet igangsættes i Danmark. For hver tjenesteydelse skal følgende oplysninger anmeldes:

- 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.
- 6) Oplysninger om socialsikringsforhold i hjemlandet.
- 7) Oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen, hvis hvervgiveren ikke er en privatperson.

Anmeldelsespligten til RUT gælder som udgangspunkt ved udstationering inden for alle brancher, men der er dog visse undtagelser fra anmeldelsespligten. Én af undtagelserne følger af § 7 b ("montørreglen"), hvor en virksomhed ikke har en anmeldelsespligt, såfremt levering af tjenesteydelsen ikke varer over 8 dage; der er tale om levering af et teknisk anlæg eller installation; og den selvstændige virksomhed har til opgave og er specialiseret i eller kvalificeret til at montere, installere, efterse, reparere eller informere om et teknisk anlæg eller en teknisk installation i Danmark.

Der følger også en række undtagelser af bekendtgørelse nr. 1517 af 16/12/2010 om undtagelser fra anmeldelsespligten til RUT i forbindelse med kortvarige udstationeringer. En udenlandsk virksomhed som deltager i seminarer eller konferencer eller professionelle artister er fx undtaget fra anmeldelsespligten.

Hvis en udenlandsk virksomhed undlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1-3, straffes den med bøde, jf. § 10 a, stk. 1. Overtrædelser efter § 10 a, stk. 1, nr. 2 og 3, straffes ikke, såfremt der er sket korrekt anmeldelse efter § 7 a, jf. § 10 a, stk. 2.

Det følger af udstationeringslovens § 10 b, at i forskrifter der udstedes i medfør af loven, kan der fastsættes straf af bøde for overtrædelse af bestemmelser i forskrifterne.

3.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Anmeldelsespligten for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte til RUT er en restriktion i den fri bevægelighed for tjenesteydelser, jf. Traktat om Den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF) artikel 56. En sådan restriktion kan begrundes af hensyn til den offentlige orden, den offentlige sikkerhed, den offentlige sundhed eller tvingende almene

hensyn, som er anerkendt af EU-Domstolen. Restriktionen skal endvidere være egnet til at opfylde formålet med restriktionen. Samtidig må restriktionen ikke gå ud over, hvad der er nødvendigt for at opfylde formålet, dvs. den skal være proportional.

I specifikke brancher, blandt andet i bygge- og anlægsbranchen og i visse underbrancher i industrien, er det i forbindelse med Arbejdstilsynets og Skattestyrelsens kontrolindsats dokumenteret, at en væsentlig del af de udenlandske tjenesteydere, der oplyser i RUT, at de er selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte, reelt er i et arbejdstagerforhold. Derudover er der i de nævnte brancher konstateret en høj overtrædelsesprocent af arbejdsmiljølovgivningen og/eller skatte- og afgiftslovgivningen. Anmeldelsespligten til RUT for selvstændigt erhvervsdrivende i disse brancher er således en nødvendig foranstaltning for at sikre beskyttelsen af arbejdstagere og forhindre svig og misbrug i forbindelse med udstationering af arbejdstagere.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at såvel håndhævelse af arbejdsmiljølovgivningen og skatte- og afgiftslovgivningen samt identifikation af ”falske selvstændige” må betragtes som tvingende almene hensyn, som kan begrunde en anmeldelsespligt, jf. se nærmere herom i afsnit 8 om forholdet til EU-retten. Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at anmeldelsespligten bør målrettes til de brancher, hvor der er en risiko for overtrædelse af dansk lovgivning.

Beskæftigelsesministeriet foreslår med udgangspunkt i resultaterne af kontrolmyndighedernes indsats på området en målretning af anmeldelsespligten til nærmere bestemte risikobrancher, som beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om ved bekendtgørelse. Samtidig foreslås det, at beskæftigelsesministeren vil kunne fastsætte regler om, hvilke oplysninger der skal anmeldes, om fristen for anmeldelse og ændring af oplysninger og om myndighedernes, arbejdsmarkedets parters samt offentlighedens adgang til de anmeldte oplysninger.

Med den foreslåede ordning, vil selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte have pligt til at anmelde oplysninger til RUT, når der udføres arbejde i specifikke identificerede brancher, hvor der er påvist en høj forekomst af overtrædelser af reglerne på det danske arbejdsmarked, og hvor der som følge heraf er fastsat en anmeldelsespligt ved bekendtgørelse.

Målretningen vil ske i form af en dynamisk model, hvor anmeldelsespligten for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte årligt vil blive revurderet i dialog med EU-Kommissionen, således at anmeldelsespligten kan udvides til yderligere brancher, såfremt der kan fremvises data fra Arbejdstilsynet eller Skattestyrelsen, der kan kvalificere en udvidelse af anmeldelsespligten. Hvis data derimod viser, at forekomsten af overtrædelser falder i en branche, vil anmeldelsespligten kunne målrettes yderligere, således at færre brancher omfattes af anmeldelsespligten for selvstændigt erhvervsdrivende.

Der er et arbejde i gang med henblik på at vurdere, hvad der skal ske i verserende straffesager i brancher, som ikke længere skal være omfattet af anmeldelsespligten.

Med den foreslåede ordning vil overtrædelse af anmeldelsespligten for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte kunne straffes med bøder. Det forudsætter, at der i medfør af udstationeringslovens § 10 b, fastsættes regler om at overtrædelse af anmeldelsespligten for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte, vil kunne straffes med bøder.

3.8. Målretning af hvervgiverpligten

3.8.1. Gældende ret

Alle udenlandske tjenesteydere, som leverer tjenesteydelser i Danmark, har en pligt til at give hvervgiver dokumentation for, at anmeldelse i RUT er sket, hvis tjenesteydelsen angår bygge- og anlægsvirksomhed eller landbrug, skovbrug og gartneri, jf. udstationeringslovens § 7 d, stk. 1. Hvervgiver har en pligt til at rette henvendelse til Arbejdstilsynet senest 3 dage efter tjenesteydelsen er påbegyndt, hvis hvervgiver ikke har modtaget dokumentation for, at tjenesteyderen har anmeldt sig i RUT. Det samme gælder, hvis de registrerede oplysninger i RUT er forkerte eller mangelfulde, jf. udstationeringslovens § 7 d, stk. 2.

Hvervgiverpligtens bagvedliggende formål er således at sikre, at der sker anmeldelse til RUT i særlige risikobrancher, således at myndighederne kan føre et effektivt og målrettet tilsyn med, om også udenlandske virksomheder og deres ansatte overholder fx arbejdsmiljølovgivningen og skatte- og afgiftslovgivningen i Danmark.

Hvervgiverpligten blev indført med lov nr. 509 af 19. maj 2010 om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere og skulle sikre en højere efterlevelse af anmeldelsespligten til RUT blandt udenlandske tjenesteydere. Det var erfaringen, at de gældende regler ikke virkede efter hensigten, idet en række udenlandske tjenesteydere ikke overholdt anmeldelsespligten til RUT.

Hvis hvervgiver ikke retter henvendelse til Arbejdstilsynet jf. § 7 d, stk. 2, og dermed ikke overholder sin hvervgiverpligt, kan hvervgiveren straffes med bøder, jf. § 10 a, stk. 1, nr. 3. Det fremgår dog af bemærkningerne til lov nr. 509 af 19. maj 2010, at det forudsættes, at for private, ikke-erhvervsdrivende, hvervgivere, der ikke er vant til at indgå kontrakter, vil manglende opfyldelse af hvervgiverpligten i førstegangstilfælde som udgangspunkt ikke blive påtalt, hvilket følger af Rigsadvokatmeddelelsen om Registret for udenlandske tjenesteydere (RUT) revideret 13. marts 2015, og som efterleves i praksis. Det følger af aftalen af 3. december 2009 mellem regeringen, Venstre, Konservative, Socialdemokraterne, Socialistisk Folkeparti og Det Radikale Venstre om styrkelse af Register for Udenlandske Tjenesteydere (RUT), at såfremt hvervgiverpligten efterfølgende ikke overholdes, gives en bøde, der i normalt tilfælde er på 10.000 kr.

Strafudmålingen beror i sidste ende på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, og de angivne bødeniveauer vil derfor kunne fraviges i op- eller nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpende eller formildende omstændigheder, jf. de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Beskæftigelsesministeren har mulighed for at fastsætte regler om, at pligten for tjenesteydere og hvervgivere kan udvides til at omfatte andre brancher end nævnt ovenfor. Yderligere brancher kan løbende blive omfattet af hvervgiverpligten ved bekendtgørelse. Rengøringsbranchen blev fx omfattet af hvervgiverpligten ved bekendtgørelse nr. 799 af 20/06/2013 om udvidelse af pligten for tjenesteydere og hvervgivere til at sikre anmeldelse til Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT).

Det følger af udstationeringslovens § 10 b, at i forskrifter der udstedes i medfør af loven, kan der fastsættes straf af bøde for overtrædelse af bestemmelser i forskrifterne.

3.8.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Som en konsekvens af den foreslåede målretning af anmeldelsespligten for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte foreslås det, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at pligten for tjenesteydere og hvervgivere finder anvendelse i nærmere bestemte risikobrancher. De bestemte risikobrancher vil omfatte de brancher, hvor der er en anmeldelsespligt for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte til RUT, dvs. i de brancher, hvor der kan fremvises data fra Arbejdstilsynet og/eller Skattestyrelsen, der kvalificerer en udvidelse af anmeldelsespligten.

Med den foreslåede ordning vil overtrædelse af hvervgiverpligten i forhold til selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte kunne straffes med bøde. Det forudsætter, at der i medfør af udstationeringsloven § 10 b, fastsættes regler om at overtrædelse af hvervgiverpligten i forhold til selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte, vil kunne straffes med bøde.

3.9. Forlængelse af revisionsbestemmelsen

3.9.1. Gældende ret

I den gældende lov om udstationering af lønmodtagere m.v., er der indsat en revisionsbestemmelse i lovens § 11. Efter denne bestemmelse skulle der senest den 1. januar 2019 fremsættes forslag til revision af loven. Der har imidlertid ikke inden for denne frist været taget stilling til revisionsbestemmelsen, fx i forbindelse med den seneste ændring af udstationeringsloven, jf. lov nr. 870 af 14. juni 2020.

3.9.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Udstationeringsloven indeholder i §§ 5 og 6 en henvisning til de love og lovregler, der indeholder rettigheder om ar-

bejdsvilkår inden for bl.a. arbejdsmiljø, ligebehandling, arbejdstid og ferie. Lønvilkår, herunder mindsteløn, er ikke reguleret ved lov, men er alene reguleret ved kollektive overenskomster og individuelle aftaler. I Danmark benyttes systemet med almenyldige kollektive aftaler ikke.

Forud for implementeringen af udstationeringsdirektivet i 1999 blev det drøftet med arbejdsmarkedets parter, om der ved lov skulle fastsættes en mindsteløn. Der var enighed om ikke at anvende muligheden for at fastsætte regler om mindsteløn på daværende tidspunkt. Revisionsbestemmelsen i § 11 blev indsat, så man på baggrund af senere erfaringer kunne få lejlighed til at genoverveje muligheden.

Revisionsbestemmelsen er blevet forlænget i henholdsvis 2002, 2005, 2008, 2011 og 2016 efter drøftelse med arbejdsmarkedets parter, hvor der var enighed om, at det fortsat ikke var aktuelt at lovgive om mindsteløn, men at der ikke var behov for at ophæve revisionsbestemmelsen. DA og FH har i 2019 på ny genovervejet bestemmelsen og behovet for lovgivning om mindsteløn. DA og FH har i den forbindelse gentaget tidligere tilkendegivelser om, at fastsættelse af regler om aflønning, herunder mindsteløn, og almengørelse af overenskomster er uforeneligt med den danske aftalemodel på arbejdsmarkedet og har afvist lovgivning om regulering af mindsteløn.

Der findes ikke på nuværende tidspunkt grundlag for at ophæve revisionsbestemmelsen, hvorfor det i lovforslagets § 1, nr. 8, bestemmes, at revisionsbestemmelsen i udstationeringslovens § 11 forlænges til 2024.

4. De økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Lovforslaget vurderes at have mindre implementeringsmæssige konsekvenser for det offentlige i forbindelse med lovforslagets bestemmelse om meddelelse til RUT om langtidsudstationering, opdatering af det centrale officielle websted (workplacedenmark.dk), samt tilpasning af RUT i forbindelse med målretning af anmeldelsespligten for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte. Implementeringen vil kunne prioriteres inden for de eksisterende bevillinger. Tilpasningen af RUT vedr. en målretning af anmeldelsespligten vil være klar til at understøtte de nye regler den 1. januar 2021. For at lette de administrative byrder forbundet med anmeldelsespligten for selvstændige erhvervsdrivende uden ansatte inden for særlige risikobrancher, vil RUT blive tilpasset således, at selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte kun vil blive præsenteret for de relevante branchekoder ved anmeldelse i RUT. Der vurderes umiddelbart ikke at være risici forbundet med udviklingen i RUT.

Lovforslaget forventes ikke at medføre øgede administrative konsekvenser for de kompetente myndigheder i forbindelse med det administrative samarbejde med kompetente myndigheder i andre medlemsstater.

Lovforslaget har ikke økonomiske konsekvenser for kommuner og regioner.

Ved udarbejdelsen af lovforslaget har de syv principper for digitaliseringsklar lovgivning været overvejet.

Lovforslaget er i overensstemmelse med princip 1 om enkle og klare regler, idet meddelelse om udstationering ud over 12 måneder sker inden for rammerne af det nuværende register, hvor en udenlandsk virksomhed der udstationerer lønmodtagere, skal anmelde oplysninger om udstationeringsperiodens varighed. I forbindelse med anmeldelse til RUT vil virksomheden få en kvittering med link til det centrale websted, hvor det vil fremgå, hvilke yderligere vilkår, som gælder ved langtidsudstationering til Danmark.

Lovforslaget er i overensstemmelse med princip 2 om, at kommunikation skal ske digitalt, idet der i loven foreslås en ordning, hvor anmeldelse sker digitalt i RUT. Anmeldelse til RUT sker via Erhvervsstyrelsens elektroniske selvregistreringssystem på www.virk.dk. Løsningen har oprindeligt været obligatorisk digital, og tilpasningerne, der følger af lovforslaget, ændrer ikke på dette.

Lovforslaget er endvidere i overensstemmelse med princip 3 om automatiseret sagsbehandling. Meddelelse om udstationering udover 12 måneder håndteres automatisk i RUT, når virksomheden oplyser om udstationeringsperiodens varighed, samt via opdatering af det centrale websted. RUT vil desuden blive automatiseret således, at det kun er muligt for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte, at anmelde sig i de brancher, som bliver omfattet af anmeldelsespligten.

Lovforslaget er endvidere i overensstemmelse med princip om genbrug af data, idet meddelelse om langtidsudstationering sker ved genbrug af eksisterende data i RUT.

Lovforslaget er endelig i overensstemmelse med princip 7 om forebyggelse af snyd og fejl, idet lovforslaget i overensstemmelse hermed understøtter en kontrolindsats ved at stille krav om indberetning til RUT.

De øvrige principper for digitaliseringsklar lovgivning synes ikke relevante.

5. De økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.

Forslaget har været sendt til Erhvervsstyrelsens Team Effektiv Regulering med henblik på en vurdering af de administrative byrder for erhvervslivet. Team Effektiv Regulering vurderer, at lovforslagene ikke medfører administrative konsekvenser for erhvervslivet i Danmark eftersom forpligtelserne i henhold til lovforslaget er rettet mod udenlandske tjenesteydere.

Lovforslaget har ikke direkte økonomiske konsekvenser for erhvervslivet eftersom forpligtelserne i henhold til lovforslaget er rettet mod udenlandske tjenesteydere. Men lovforslaget kan betyde, at det kan blive dyrere for udenlandske virksomheder

at levere tjenesteydelser til Danmark, som i visse tilfælde vil skulle betale en højere løn end i dag, idet udenlandske virksomheder kan blive mødt med lønkrav svarende til lønomkostningerne for danske virksomheder. Som en afsmittende effekt kan lovforslaget dermed have økonomiske konsekvenser for danske virksomheder, som samarbejder med udenlandske tjenesteydere.

I forhold til tilpasning af anmeldelsespligten i RUT for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte vurderes det ikke at medføre økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet, da anmeldelsen til RUT vil omfatte de samme forretningsgange som tidligere, og dermed ikke som sådan kræve noget ekstra af virksomhederne.

6. De administrative konsekvenser for borgere

Lovforslaget har ikke administrative konsekvenser for borgerne.

7. Klima- og miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen klima- eller miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2018/957 om ændring af direktiv 96/71 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (herefter ændringsdirektivet), som blev vedtaget den 28. juni 2018. Med lovforslaget præciseres det blandt andet, at der kan konfliktes for samme lønvilkår overfor udenlandske virksomheder, som overfor danske virksomheder. Nærmere oplysninger om lønforholdene på det danske arbejdsmarked vil skulle fremgå af det centrale nationale websted. Desuden sikrer lovforslaget yderligere vilkår for udstationerede lønmodtagere, når udstationeringsperioden varer udover 12 måneder.

Der er tale om en minimumsimplementering og lovforslaget går ikke videre end de ændringer, som følger af ændringsdirektivet.

Fristen for at gennemføre ændringsdirektivet i dansk ret er ifølge direktivet fastsat til den 30. juli 2020. Det har ikke været muligt at gennemføre direktivet rettidigt bl.a. på grund af overenskomstforhandlinger på det private arbejdsmarked i foråret 2020.

Danmark modtog i november 2018 en åbningsskrivelse fra EU-Kommissionen om anmeldelsespligten til RUT for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte i forbindelse med grænseoverskridende tjenesteydelser.

I åbningsskrivelsen udtrykker EU-Kommissionen bekymring for anmeldelsespligtens forenelighed med artikel 16, stk. 1, og artikel 19 i Europa-Parlamentets og Rådets direk-

tiv 2006/123/EF af 12. december 2006 om tjenesteydelser i det indre marked (herefter ”tjenesteydelsesdirektivet”) og artikel 56 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF). Efter Kommissionens opfattelse udgør anmeldelsespligten til RUT for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte en ulovlig hindring for den frie udveksling af tjenesteydelser.

Regeringen har været i dialog med EU-Kommissionen om en målretning af anmeldelsespligten for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte til særlige risikobrancher. Den del af lovforslaget, som vedrører en tilpasning af anmeldelsespligten for selvstændige uden ansatte, er resultatet af denne dialog.

I den forbindelse bemærkes det, at TEUF artikel 56 vedrører forbud mod restriktioner, som hindrer den fri udveksling af tjenesteydelser i EU. En restriktion kan anses som berettiget, såfremt den kan begrundes i hensynet til den offentlige orden, den offentlige sikkerhed, den offentlige sundhed eller i tvingende almene hensyn, som er anerkendt af EU-Domstolen. Restriktionen skal endvidere være egnet til at sikre virkeliggørelsen af det formål, som den forfølger, og ikke går ud over hvad der er nødvendigt for at opfylde formålet.

Anmeldelsespligten til RUT skal sikre håndhævelsen af de regler, der gælder på arbejdsmarkedet i Danmark. Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at håndhævelse af arbejdsmiljølovgivningen og skatte- og afgiftslovgivningen samt identifikation af falske selvstændige må betragtes som tvingende almene hensyn, som kan begrunde en anmeldelsespligt, jf. bl.a. EU-Domstolens dom i sag C-577/10, EU-Kommissionen mod Belgien.

Med en målretning af ordningen til de specifikke brancher, hvor det kan dokumenteres, at der i væsentligt omfang sker overtrædelse af reglerne på det danske arbejdsmarked, er det endvidere Beskæftigelsesministeriets vurdering, at ordningen ikke går videre end hvad der er rimeligt og nødvendigt for at nå de tilsigtede mål, og at ordningen således er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet.

I forhold til hvervgiverpligtens forenelighed med artikel 56 i TEUF kan der henvises til EU-Domstolens dom i sag C-315/13, De Clercq m.fl., hvor Domstolen principielt anerkender, at en restriktion, der består i, at en modtager af en tjenesteydelse pålægges en strafsanktioneret pligt, kan begrundes i et tvingende alment hensyn, såsom beskyttelsen af arbejdstagere eller bekæmpelse af svig, så længe ordningen er nødvendig og egnet til at nå de formål, der forfølges. Hvervgiverpligten er en foranstaltning, der på samme måde som anmeldelsespligten også er begrundet i hensynet til at undgå omgåelse af udstationeringsreglerne, og det er også i denne sammenhæng Beskæftigelsesministeriets vurdering, at foranstaltningen er begrundet i et tvingende alment hensyn og ligeledes med en målretning vil være i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet.

Tjenesteydelsesdirektivet vedrører fri udveksling af tjeneste-

ydelser i EU. Efter direktivets artikel 1, stk. 6, berører direktivet ikke de arbejdsretlige regler, dvs. enhver form for retlige eller kontraktretlige bestemmelser vedrørende ansættelsesvilkår, arbejdsforhold, herunder sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, og forholdet mellem arbejdstagere og arbejdsgivere, som medlemsstaterne anvender i overensstemmelse med national ret, der respekterer fællesskabsretten. Tjenesteydelsesdirektivet finder heller ikke anvendelse på skatte- og afgiftsområdet, jf. direktivets artikel 2, stk. 3.

Da anmeldelsespligten til RUT for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte bl.a. er begrundet i såvel håndhævelse af arbejdsretlige regler, herunder arbejdsmiljølovgivningen (sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen), håndhævelse af skatte- og afgiftslovgivningen samt identifikation af falske selvstændige, er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at tjenesteydelsesdirektivet ikke er til hinder for anmeldelsespligten til RUT.

Et af de bærende hensyn bag anmeldelsespligten til RUT for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte er at sikre, at anmeldelsespligten for tjenesteydere, der udstationerer arbejdstagere i Danmark ikke omgås. Det er således endvidere Beskæftigelsesministeriets vurdering, at såvel anmeldelsespligten som hvervgiverpligten har hjemmel i direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 artikel 9, stk. 2, der vedrører medlemsstaters mulighed for at indføre andre administrative krav, forudsat de er berettigede og forholdsmæssigt afpasset.

Ifølge håndhævelsesdirektivets præambelbetragtning 10, fremgår det bl.a. at: ”Elementerne i dette direktiv vedrørende gennemførelse af og kontrol med udstationering kan også hjælpe de kompetente myndigheder med at identificere arbejdstagere, der på falsk grundlag har erklæret at være selvstændige.”.

Beskæftigelsesministeriet vurderer således samlet, at anmeldelsespligten for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte med lovforslaget bringes i overensstemmelse med EU-retten, som også følger af dialogen med EU-Kommissionen herom.

9. Hørte myndigheder og organisationer mv.

Et udkast til lovforslag om ændring af udstationeringsloven, som vedrører implementering af det reviderede udstationeringsdirektiv, har været sendt i høring i perioden fra d. 26. august til den 18. september 2020. Parallelt har et udkast til ændring af udstationeringsloven, som vedrører en målretning af anmeldelsespligten til RUT for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte været sendt i høring i perioden fra d. 28. august til den 18. september. Lovforslagene, som fremsættes som et samlet lovforslag, har været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer mv.: Advokatrådet, Akademikerne, Ankestyrelsen, Beskæftigelsesrådet, Business Danmark, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Dansk Arbejdsgiverforening, Danske Advokater, Danske Regioner, Den Danske Dommerforening, Det Faglige Hus, Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgi-

verforening, Frie Funktionærer, Foreningen Danske Revisorer, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, Kommunale Tjenestemænd

og Overenskomstansatte, KL, Kooperationen, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Lederne og SMVDanmark.

10. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang, hvis nej angiv ingen)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang, hvis nej angiv ingen)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Det kan blive dyrere for udenlandske virksomheder at levere tjenesteydelser til danske virksomheder. Som en afsmittende effekt kan lovforslaget have økonomiske konsekvenser for danske virksomheder, som samarbejder med udenlandske tjenesteydere.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Klima- og miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Ligestillingsmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget implementerer dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2018/957 af 28. juni 2018 om ændring af direktiv 96/71 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser. Lovforslaget indeholder desuden en målretning af anmeldelsespligten til RUT for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte. Målretningen sker som opfølgning på en åbningsskrivelse fra EU-Kommissionen, som Danmark modtog i 2018, og den efterfølgende dialog med EU-Kommissionen herom. Lovforslaget vurderes at bringe anmeldelsespligten for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte i overensstemmelse med EU-retten, herunder reglerne i tjenesteydelsesdirektivet.	
Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering /Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	JA	NEJ X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1.

Den gældende fodnote til udstationeringsloven indeholder en henvisning til, at loven gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/97/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere, som led i udveksling af tjenesteydelser 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 det indre marked («IMI-forordningen»),

Eftersom der med lovforslaget også skal ske en gennemførelse af dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2018/957/EU af 28. juni 2018 om ændring af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, foreslås det, at fodnoten til lovens titel affattes på ny så det fremgår, at loven indeholder bestemmelser, der gennemfører følgende 3 EU-retsakter:

- 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,

- 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 det indre marked («IMI-forordningen»), EU-tidende 2014, nr. L 159, side 11, og
- dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2018/957/EU af 28. juni 2018 om ændring af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, EU-Tidende 2018, nr. L173, side 16.

Til nr. 2.

Den gældende § 1, stk. 1, afgrænser lovens anvendelsesområde, og henviser til, at anmeldelsespligten til RUT finder anvendelse i situationer, hvor virksomheder i forbindelse med levering af tjenesteydelser udstationerer lønmodtagere til Danmark.

Med den foreslåede ændring af § 1, stk. 1, ændres henvisningen til § 7 a, stk. 1 og 4-7, til § 7 a, stk. 1, og 3-5 og 7.

Den foreslåede ændring har ingen materiel betydning for bestemmelsen, men er foranlediget af, at § 7 a, stk. 2, ophæves, hvorefter de efterfølgende stykker rykkes, ligesom der indsættes et nyt stk. 6, som ikke skal omfattes af henvisningen.

Til nr. 3

Den gældende § 1, stk. 2, afgrænser lovens anvendelsesområde, og henviser til, at anmeldelsespligten til RUT finder anvendelse i situationer, hvor virksomheder i forbindelse med levering af tjenesteydelser udstationerer lønmodtagere til Danmark, uden at betingelserne for at udstationere lønmodtagere er opfyldt efter § 4.

Med den foreslåede ændring ændres henvisningen til § 7 a, stk. 3, til § 7 a, stk. 2.

Ændringen er foranlediget af, at § 7 a, stk. 2, ophæves, og § 7 a, stk. 3, som følge heraf bliver den nye stk. 2.

Til nr. 4

Den gældende § 1, stk. 4, i loven afgrænser lovens anvendelsesområde og henviser til, at såfremt en tjenesteydelse leveres ved udførelse af arbejde i Danmark af en udenlandsk selvstændig virksomhed, som ikke udstationerer lønmodtagere til Danmark, er der pligt til at anmelde sig til RUT.

Med den foreslåede ændring ændres henvisningen i bestemmelsen fra at være til § 7 a, stk. 2 og 4-7, til i stedet at være til § 7 a, stk. 3-7.

Ændringen er foranlediget af, at § 7 a, stk. 2, ophæves, og at § 7 a, stk. 3, som følge heraf bliver den nye stk. 2, lige-

som der indsættes et nyt stk. 6 om anmeldelsespligten for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte, jf. lovforslagets § 1, nr. 13.

Til nr. 5

I Danmark er der ikke generelt gældende regler om arbejdsgiverens forpligtelser til at give ansatte ydelser og godtgørelse til dækning af udgifter til rejse, kost og logi som led i deres arbejde.

Funktionærlovens § 9, stk. 1, indeholder krav om, at såfremt en funktionærs arbejde i arbejdsgiverens tjeneste medfører udgifter til rejse, ophold uden for hjemstedet og lignende, har funktionæren krav på, at alle nødvendige udgifter her til bæres af arbejdsgiveren, og denne er pligtig til at yde funktionæren passende forskud til afholdelse af disse udgifter. Hvad der nærmere forstås ved nødvendige udgifter, fastlægges med udgangspunkt i stillingens karakter og virksomhedens praksis og med hensyntagen til de gældende skatteretlige regler om fradrag til fortæring, biludgifter m.v.

Det fremgår af ændringsdirektivet, at i det omfang værtslandet har generelt gældende regler om ydelser eller godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi, skal disse også finde anvendelse i forhold til udstationerede lønmodtagere i værtslandet. Med direktivet er der ikke en pligt for medlemslandene til at indføre regler om godtgørelse af udgifter til rejse kost og logi.

Ydelser eller godtgørelse for rejse, kost og logi, som den udstationerede lønmodtager har ret til i henhold til artikel 3, stk. 1, i ændringsudstationeringsdirektivet henviser til kompensation, som en tilsvarende lønmodtager i værtslandet ville have ret til, hvis pågældende skulle rejse til eller fra arbejdspladsen på samme måde eller blive sendt til en anden arbejdsplads end den sædvanlige. Det vil kunne være en ydelse eller godtgørelse af udgifter for rejser, som den udstationerede lønmodtager foretager til og fra sin arbejdsplads i værtslandet, men det kan også dreje sig om udlandsrejser, der foretages under en løbende udstationering, som led i udførelsen af arbejdet. Der skal være tale om rejser, der foretages i erhvervs-mæssig sammenhæng.

En anden type ydelse, som ikke reguleres i artikel 3, stk. 1 i ændringsdirektivet, er ydelse eller godtgørelse for udgifter til rejse, kost og logi fra afsendelseslandet til værtslandet. Det drejer sig om omkostninger, der er afholdt som følge af selve udstationeringen, og dette omfattes af artikel 3, stk. 7, andet afsnit.

Det foreslås i udstationeringsloven § 5, nr. 4, at udvide henvisningen til funktionærlovens § 7 til også at omfatte funktionærlovens § 9, stk. 1.

Forslaget medfører, at udstationeringslovens § 5, nr. 4, udvides til også at omfatte de bestemmelser i funktionærlovens § 9, stk. 1, der indeholder krav om, at en funktionær har krav på at få dækket udgifter af arbejdsgiveren i forbindelse med rejse, kost og logi som led i udførelse af arbejdet. Det

gælder også, hvor rejseudgifterne overstiger den faste løn eller den indtjente provision, jf. funktionærlovens § 9, stk. 1, 2. pkt.

Med den foreslåede ændring af § 5, stk. 1, nr. 4, vil ændringsdirektivets artikel 3, stk. 1, i), være implementeret.

Til nr. 6

Der findes i særlovgivning visse bestemmelser om indkvartering. Relevant i forhold til implementering af ændringsdirektivet er lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. af 20. august 2002 (medhjælperloven), samt arbejdsmiljøloven. § 5 i medhjælperloven indeholder krav om, at såfremt lønmodtageren har logi, som en del af lønnen, skal boligforholdene være gode og tidssvarende. Ifølge bestemmelsen skal arbejdsgiveren sørge for rent sengelinned og håndklæder. Standarden for indkvartering skal vurderes ud fra de til enhver tid gældende boligforhold. Efter § 6 i medhjælperloven, skal arbejdsgiveren betale for forsikring af lønmodtagerens ejendele på et niveau, der svarer til en almindelig familieforsikring. Der henvises til de almindelige bemærkninger afsnit 3.1.1.

Det foreslås i § 5, stk. 1, nr. 8, at §§ 5 og 6 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. (medhjælperloven), også skal finde anvendelse, når en virksomhed udstationerer en lønmodtager til Danmark, forudsat at den pågældende lønmodtagere opfylder betingelserne for at være omfattet af medhjælperloven.

Den foreslåede bestemmelse i lovforslagets § 5, stk. 1, nr. 8, vil medføre, at udstationeringslovens § 5 udvides til også at omfatte de bestemmelser i medhjælperloven, som indeholder krav om en arbejdsgivers pligter i forhold til at sikre tidssvarende indkvartering samt indboforsikring i ny § 5, nr. 8.

Med den foreslåede ændring af § 5, stk. 1, nr. 8 vil ændringsdirektivets artikel 3, stk. 1 h), være implementeret.

Til nr. 7

Efter de gældende regler i udstationeringslovens § 3 defineres en udstationeret, som en lønmodtager, som sædvanligvis udfører sit arbejde i et andet land end Danmark, og som midlertidigt udfører arbejde i Danmark. Der er hverken i udstationeringsdirektivet eller udstationeringsloven fastsat en øvre tidsmæssig grænse for, hvor længe en person kan være udstationeret til et andet EU-land. Midlertidig levering af tjenesteydelser kan strække sig over en årrække, typisk i forbindelse med et større infrastrukturprojekt.

Når en lønmodtager udstationeres til et andet land, skal den udstationerende virksomhed sikre lønmodtageren de vilkår, der fremgår af den ”hårde kerne” i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1.

Efter ændringsdirektivet skal den udstationerende virksomhed sikre den udstationerede lønmodtager en række yderli-

gere vilkår i værtslandet ved udstationeringer, hvis faktiske varighed overstiger 12 måneder. Den udenlandske virksomhed kan sende en meddelelse om forlængelse i op til 18 måneder, hvorefter de yderligere ansættelsesretlige regler i værtslandet finder anvendelse.

Kort fravær, fx daglig og ugentlig hviletid samt ferie tæller med i opgørelsen af de henholdsvis 12 eller 18 måneder. Det er alene ved suspension af ansættelsesforholdet, at perioden bliver afbrudt.

Det er alle relevante arbejds- og ansættelsesvilkår i værtslandet, der er fastlagt ved lov eller administrative bestemmelser eller ved kollektive aftaler, der finder generel anvendelse, jf. direktivets artikel 3, stk. 1 og stk. 8, der skal finde anvendelse bortset fra regler om procedurer, formaliteter og betingelser i forbindelse med indgåelse og ophævelse af ansættelseskontrakter, herunder konkurrenceklausuler samt indbetaling til erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger. Det er op til medlemsstaten selv at definere de relevante arbejds- og ansættelsesvilkår.

Der er ikke i ændringsdirektivet krav om, at de nationale regler, der skal finde anvendelse ved langtidsudstationering skal fremgå af implementeringsloven. Men Danmark er som medlemsstat forpligtet til at offentliggøre oplysningerne om arbejds- og ansættelsesvilkår på det centrale nationale websted www.workplacedenmark.dk. Oplysningerne skal være nøjagtige og ajourføres regelmæssigt. Sanktioner pålagt en virksomhed på grund af manglende overholdelse af de arbejds- og ansættelsesvilkår, som udstationerede arbejdstagere skal sikres, bør stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen, og sanktionen bør fastsættes under hensyntagen til navnlig, om oplysningerne findes på det centrale officielle nationale websted om arbejds- og ansættelsesvilkår.

Direktivets artikel 3, stk. 1, litra b), femte afsnit indeholder en bestemmelse om, at hvis en udstationeret arbejdstager erstattes med en anden udstationeret arbejdstager til at udføre den samme opgave på samme sted, er udstationeringens varighed med henblik på anvendelsen af bestemmelsen om langtidsudstationering den samlede varighed af de berørte udstationeredes udstationeringsperioder.

Det foreslås i § 5, stk. 2, at når en lønmodtager har været udstationeret i mere end 12 måneder i Danmark, skal virksomheden ud over de krav, der er anført i § 5, stk. 1, og uanset hvilket lands ret, der i øvrigt finder anvendelse på ansættelsesforholdet, sikre lønmodtageren de yderligere ansættelses- og arbejdsvilkår, som i henhold til dansk lovgivning finder anvendelse for en lønmodtager i en tilsvarende situation, der er ansat i en dansk virksomhed, jf. dog stk. 3. Dette forhindrer ikke virksomheden i at anvende vilkår, der er mere gunstige for lønmodtageren. Det er udstationeringsperiodens faktiske varighed, som skal lægges til grund ved opgørelsen af de 12 måneder, herunder kort fravær, fx daglig og ugentlig hviletid, samt ferie. De yderligere ansættelses- og arbejdsvilkår, som kan finde anvendelse er bl.a.

deltidsloven, lov om tidsbegrænset ansættelse, yderligere bestemmelse i funktionærloven m.v.

Med den foreslåede bestemmelse i § 5, stk. 2, vil ændringsdirektivets artikel 3, stk. 1 a) være implementeret. Bestemmelsen medfører, at når en lønmodtager har været udstationeret i mere end 12 måneder, skal lønmodtageren sikres en række yderligere ansættelsesretlige vilkår.

Det foreslås i § 5, stk. 3, at bestemmelsen i stk. 2, 1. pkt., ikke omfatter lovgivning, der vedrører procedurer, formaliteter og betingelser i forbindelse med indgåelse og opsigelse af ansættelseskontrakter, herunder konkurrenceklausuler samt indbetaling til erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger.

Det vil medføre, at reglerne om langtidsudstationering ikke omfatter lovgivning, der vedrører procedurer og andre regler for indgåelse og opsigelse af ansættelseskontrakter, konkurrenceklausuler eller indbetaling til erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger. I forhold til lovgivning, der vedrører procedurer, formaliteter og betingelser i forbindelse med indgåelse og opsigelse af ansættelseskontrakter, kan det fx være i forhold til opsigelsesvarsler og skriftlighed for ansættelsesforholdet m.v.

Det foreslås i § 5, stk. 4, at en udstationeringsperiode på 12 måneder for en udstationeret lønmodtager, jf. stk. 2, forlænges i op til 18 måneder, hvis virksomheden sender en meddelelse til RUT, jf. § 7 a. Virksomheden skal sende en meddelelse senest den dag, hvor lønmodtageren har været udstationeret i Danmark i 12 måneder.

Den foreslåede stk. 4, vil medføre, at en virksomhed kan udvide perioden fra 12 måneder til 18 måneder, før bestemmelsen om langtidsudstationering efter stk. 2, finder anvendelse for den udstationerede lønmodtager. Forlængelse af udstationeringsperioden fra 12 til 18 måneder kan ske ved, at virksomheden sender en meddelelse til RUT, jf. § 7 a. Meddelelsen skal fremsendes til RUT senest den dag, hvor lønmodtageren har været udstationeret i Danmark i 12 måneder for, at den får virkning i forhold til hvilke regler, der skal finde anvendelse under udstationeringen.

Det foreslås endvidere i § 5, stk. 5, at ved en successiv udstationering, hvor en udstationeret lønmodtager erstatter en anden udstationeret lønmodtager til at udføre samme arbejdsopgave på samme sted, er det varigheden af den samlede udstationeringsperiode for udførelsen af arbejdsopgaven, som skal lægges til grund efter stk. 2 og 4.

Det medfører, at hvis en lønmodtager erstattes af en eller flere udstationerede lønmodtagere (såkaldte successive udstationeringer), til at udføre samme arbejdsopgave på samme sted, er det varigheden af den samlede udstationeringsperiode for udførelsen af arbejdsopgaven, som skal lægges til grund efter stk. 2 og 4.

Bestemmelsen har til formål at hindre omgåelse af 12/18 måneders reglen, således at hvis en udstationeret lønmodtager erstattes af en anden udstationeret lønmodtager, der

udfører den samme opgave på samme sted, anses varigheden af de enkelte perioder som en samlet udstationeringsperiode. Det betyder bl.a., at i en situation, hvor flere udstationeres successivt til at udføre den samme opgave på det samme sted, vil den lønmodtager, som er udstationeret på tidspunktet, hvor arbejdsopgaven har været længere end 12/18 måneder, blive omfattet af bestemmelsen om langtidsudstationering, uanset hvor lang tid den pågældende har været udstationeret i Danmark.

Udgangspunktet for vurderingen er, at det er den samme opgave på samme sted, hvis lønmodtageren, der erstatter en anden lønmodtager, udfører det samme arbejde, som den første udstationerede lønmodtager ville have fortsat med at udføre, hvis pågældende fortsat havde arbejdet for den udenlandske virksomhed. Der bør tages hensyn til bl.a. den type service, der skal leveres; det arbejde, der skal udføres; og adressen eller adresserne på arbejdspladsen. Der er ikke tale om samme opgave, hvis udstationeringen har til formål af opkvalificere den enkelte udstationerede lønmodtager med henblik på at varetage fremtidige opgaver, fx trainee-forløb eller lignende.

Samlet set må det således bero på en konkret vurdering, hvornår der er tale om "samme opgave på samme sted".

Endeligt foreslås det i § 5, stk. 6, at erhvervsstyrelsen kan fastsætte nærmere regler om, hvordan en forlængelse af perioden efter stk. 4, skal meddeles til Erhvervsstyrelsens IT-system og brugen af dette system

Det foreslåede stk. 6, vil betyde, Erhvervsstyrelsen får bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om, hvordan en meddelelse om forlængelse af en udstationeringsperiode efter stk. 4, skal ske i styrelsens IT-system og brugen af dette system.

Det bemærkes, at bemyndigelsen til Erhvervsstyrelsen vedrører den tekniske udformning og brug af systemet, hvor der blandt andet vil kunne sendes automatiseret vejledningsmateriale via det centrale websted til virksomheder og udstationerede lønmodtagere, når virksomheden anmelder oplysninger i systemet og giver meddelelse om forlængelse af udstationeringsperioden.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 3.2.2.

Til nr. 8

Det følger af de gældende regler i udstationeringsloven, at udstationering af vikarer er omfattet af udstationeringsloven. Men udstationeringsloven indeholder ikke i videre omfang særbestemmelser i relation til vikarforhold. Det gør den danske vikarlov, jf. lov nr. 595 af 12. juni 2013 om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. med senere ændring, som fastlægger retsstillingen for både danske vikarer og vikarer, der udstationeres til en dansk brugervirksomhed.

Efter udstationeringslovens § 5, stk. 1, er vikarloven en af de love, som finder anvendelse ved udstationering.

I noten til vikarlovens titel er det anført, at artikel 3, stk. 9, i direktiv 96/71/EF, hvorefter medlemsstater kan udstrække national regulering af vikarbejde til også at gælde for udstationerede vikarer, er udnyttet i forbindelse med implementeringen af vikardirektivet. De materielle regler i vikarloven, som udspringer af vikardirektivet (direktiv 2008/104/EF), gælder således fuldt ud for udstationerede vikarer.

Uddybende og om forholdet mellem vikarloven og udstationeringsloven henvises til afsnit 4.2 i de almindelige bemærkninger til vikarlovforslaget, jf. lovforslag L 209, Folketingstidende 2012/2013, tillæg A, hvor det blandt andet er nævnt, at udstationerede vikarer også omfattes af udstationeringsloven, jf. denne lovs § 4, stk. 1, nr. 3. Som også anført i afsnit 4.2 i lovbemærkningerne til vikarlovforslaget, kan vikarloven netop i relation til udstationerede vikarer ses som en overbygning på udstationeringsloven. Der kan tillige henvises til det i bemærkningerne til § 1 i vikarlovforslaget anførte om, at baggrunden for, at udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 9 udnyttes, er at sikre, at udenlandske vikarer ikke udfører arbejde i Danmark på ringere vilkår end dem, der gælder for vikarer ansat i danske vikarbureauer, og således at imødegå risikoen for social dumping.

Vikarlovens § 4, stk. 1, indeholder blandt andet et forbud mod klausuler, som hindrer vikarers efterfølgende ansættelse i en brugervirksomhed, men bortset fra denne bestemmelse reguleres det indbyrdes forhold mellem et vikarbureau og en brugervirksomhed ikke direkte i vikarloven. Det er en bagvedliggende forudsætning for vikarloven, at vikarbureauer, som skal overholde lovens ligebehandlingsprincip, i forbindelse med indgåelse af en aftale med en brugervirksomhed om udsendelse af vikarer sikrer sig, at man informeres om vilkår på brugervirksomheden, så man kan leve op til princippet, men det er ikke udtrykkeligt fastsat i nogen lovbestemmelse. Informationspligt omkring videreudstationering af vikarer er heller ikke lovreguleret, men beror alene på aftale mellem vikarbureau og brugervirksomhed.

Som det fremgår af afsnit 3.3.1. om gældende ret, så gælder den danske vikarlov, herunder ligebehandlingsprincippet, allerede i dag ved udstationering af vikarer til en dansk brugervirksomhed. Det vurderes derfor ikke at være nødvendigt at ændre i dansk lovgivning som følge af 1. punktum i det nye stykke 1 b i artikel 3. På dette punkt lever dansk lovgivning allerede op til, hvad der følger af direktiv 2018/957/EU. Den ændrede affattelse af artikel 3, stk. 9, der er beskrevet i afsnit 2.3.3 under de almindelige bemærkninger, vurderes heller ikke at nødvendiggøre ændring af vikarloven eller i anden lovgivning. Det er fortsat muligt at udstrække reguleringen af vikarloven ud over ligebehandlingsprincippet til at gælde for udstationerede vikarer.

Derimod vurderes de underretningsforpligtelser, der ligger dels i den nye artikel 1, stk. 3, litra c), og dels i det nye stykke 1 b, 2. punktum i artikel 3 at nødvendiggøre lovgiv-

ning. Da det alene er i forbindelse med udstationering, at der gælder et direktivmæssigt underretningskrav for brugervirksomheder, vil det være naturligt at implementere dette krav i udstationeringsloven. Efter udstationeringslovens § 5, stk. 1, er vikarloven en af de love, som finder anvendelse ved udstationering.

Det foreslås med en ny § 5 a, stk. 1, at en brugervirksomhed, hvortil lønmodtagere i overensstemmelse med § 4, stk. 1, nr. 3, udstationeres, skal underrette den udstationerende virksomhed, altså vikarbureauet, om de vilkår, der i medfør af § 3, stk. 1 og 2, i lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. skal sikres lønmodtageren under udstationeringen. Efter de gældende regler i vikarloven gælder vikarlovens ligebehandlingsprincip allerede ved udstationering af vikarer til en dansk brugervirksomhed.

Med den foreslåede § 5 a, stk. 1, vil underretningskravet for brugervirksomheder blive implementeret.

Det foreslås endvidere i § 5 a, stk. 2, at en brugervirksomhed som nævnt i stk. 1 i rimelig tid inden en videreudstationering til et andet EU- eller EØS-land skal underrette den i § 4, stk. 1, nr. 3, nævnte udstationerende virksomhed om videreudstationeringen. Det må bero på en konkret vurdering, hvad der anses for rimelig tid til at underrette vikarbureauet om videreudstationeringen. I den henseende bør der tages hensyn til, at vikarbureauet får mulighed for at opfylde sine forpligtelser over for vikaren.

Med den foreslåede § 5 a, stk. 2, vil 2. afsnit i det nye stk. 1 b i artikel 3 i udstationeringsdirektivet, jf. artikel 1, nr. 2, b) i direktiv 2018/957/EU, og sidste punktum i tilføjelsen til litra c) i udstationeringsdirektivets artikel 1, stk. 3, jf. artikel 1, nr. 1, c) i direktiv 2018/957/EU blive implementeret.

Det foreslåede stk. 2, vil medføre, at en brugervirksomhed, som nævnt i stk. 1, i rimelig tid inden en videreudstationering til et andet EU- eller EØS-land skal underrette den i § 4, stk. 1, nr. 3, nævnte udstationerende virksomhed, altså vikarbureauet, om videreudstationeringen.

Der bliver med forslaget en forpligtelse for brugervirksomheder at underrette udstationerende vikarbureauer om løn- og arbejdsvilkår, der skal iagttages i medfør af vikarlovens ligebehandlingsprincip, og om en eventuel videreudstationering. Det skal i den forbindelse nævnes, at ligebehandlingsprincippet ikke finder anvendelse, hvis vikarbureauet omfattes af eller har tiltrådt en landsdækkende overenskomst, der er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og underretningspligten for så vidt angår løn- og arbejdsvilkår er derfor ikke gældende i sådanne situationer.

Til nr. 9

I Danmark reguleres ansættelses- og arbejdsvilkår fortrinsvist ved kollektive overenskomster indgået af arbejdsmarkedets parter. Parterne anses for at være de nærmeste til at varetage udviklingen af dette område. I tilknytning til de kollektive overenskomster gælder forskellige retsprincipper

som fx konfliktret og fredspligt. Retten til at anvende kollektive kampskridt over for en arbejdsgiver udspringer af parternes konfliktret, som grundlæggende sikrer, at der sker udvikling og fornyelse i overenskomsterne, så de modsvarer kravene på arbejdsmarkedet. Fredspligten skaber balance, så der ikke kan indledes konflikt under en gældende overenskomst. Den danske model er på denne baggrund i høj grad udviklet i retspraksis.

På baggrund af EF-Domstolens afgørelse i sag nr. C-341/05, Laval, blev § 6 a indsat i udstationeringsloven, jf. de almindelige bemærkninger afsnit 3.4.1. Bestemmelsen regulerer rammerne for at anvende kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere til støtte for at indgå kollektive overenskomster om lønforhold.

Hidtil har det været forudsat, at der i forbindelse med udformning af overenskomstkrav efter udstationeringslovens § 6 a - under iagttagelse af klarhedskravet - også vil kunne ske henvisning til bestemmelser om ydelser, såsom fx kost og logi, der i overensstemmelse med gældende dansk praksis og i henhold til den pågældende kollektive overenskomst kan sidestilles med anden aflønning inden for overenskomstområdet. Der kan her henvises til lovbemærkningerne til den gældende bestemmelse i udstationeringslovens § 6 a, jf. lovforslag L36, Folketingstidende 2008/2009, tillæg A, spalte 953-954.

Det foreslås således, at der i § 6 a, stk. 1, 1. pkt., efter ”løn” indsættes følgende passus ”og godtgørelse for udgifter til rejse, kost og logi”.

Det vil medføre, at der tages højde for udvidelsen af artikel 3, stk. 1, i), således at det tydeliggøres i § 6 a, stk. 1, i udstationeringsloven, at overenskomstkrav ud over krav om løn fremover også kan indeholde krav om godtgørelse for udgifter til rejse, kost og logi svarende til hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde i henhold til de overenskomster, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 3.4.1.

Til nr. 10

Efter udstationeringslovens § 6 a stk. 2, er det en betingelse for iværksættelse af kollektive kampskridt efter i stk. 1, at der forinden over for den udenlandske virksomhed er henvist til bestemmelser i de kollektive overenskomster, der er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som er gældende for hele det danske område. Det skal af disse overenskomster med den fornødne klarhed fremgå, hvilken løn der efter overenskomsterne skal betales.

Efter ændringsdirektivets artikel 3, stk. 1, skal medlemsstaterne i overensstemmelse med national ret og/eller praksis uden unødigt forsinkelse og på en gennemsigtig måde sikre, at oplysninger om arbejds- og ansættelsesvilkår, herunder

aflønningens bestanddele fremgår af det centrale officielle nationale websted.

Medlemsstaterne skal samtidigt sikre, at oplysningerne er nøjagtige og ajourførte.

I forhold til fastsættelsen af sanktioner for manglende overholdelse af udstationeringsreglerne skal manglende offentliggørelse af oplysninger om, hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår der gælder, tages i betragtning i det omfang, det er nødvendigt for at sikre, at sanktionerne står i et rimeligt forhold til overtrædelserne. Det betyder, at manglende offentliggørelse kan have indflydelse på den vurdering af sanktionens proportionalitet, som skal ske i overensstemmelse med de almindelige EU-retlige principper herom.

Den ændrede bestemmelse i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, indeholder krav om offentliggørelse af alle de obligatoriske bestanddele af aflønning, således at det er tydeligt for den udenlandske tjenesteyder, hvilken aflønning den udstationerede lønmodtager er berettiget til. På den baggrund er der behov for at præcisere udstationeringsloven i lyset af de øgede krav til transparens. I lyset af at lønfastsættelse og definition af løn alene er et overenskomstansættelseskrav og reguleres af arbejdsmarkedets parter, har Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) i regi af implementeringsudvalget og i overensstemmelse med den danske model i fællesskab anbefalet, at udstationeringslovens § 6 a, stk. 2, som allerede i dag fastsætter, at der gælder et klarhedskrav, når der iværksættes konflikt til støtte for et krav om indgåelse af overenskomst, justeres således, at der indsættes en henvisning til de oplysninger om lønvilkår i Danmark, der fremgår af det centrale websted om aflønning, herunder aflønningens bestanddele, der skal betales efter overenskomsterne i henhold til § 6 a, stk. 1.

Det foreslås, at § 6 a, stk. 2, ændres således, at det tydeligt fremgår, at når der iværksættes kollektive kampskridt over for en uorganiseret udenlandsk tjenesteyder med henvisning til en kollektiv overenskomst indgået af de mest repræsentative parter i Danmark, så skal det af disse overenskomster sammenholdt med oplysninger på det centrale officielle nationale websted med den fornødne klarhed fremgå, hvilken aflønning, herunder aflønningens bestanddele, og godtgørelse for udgifter til rejse, kost og logi, der efter overenskomsterne skal betales.

Med forslaget præciseres det, at de overenskomstkrav, som en faglig organisation rejser over for en udstationerende virksomhed, skal kunne understøttes ud fra oplysningerne om de overenskomster, der er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder for hele landet, og oplysningerne på det centrale nationale websted. Med henvisningen til webstedets oplysninger om lønsystemet, lønninger og lønspredningen i Danmark, kan udstationerende virksomheder få kendskab til, hvordan overenskomsterne anvendes af danske virksomheder.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 3.4.1.

Til nr. 11

I Danmark er der ikke generel lovgivning om ret til dækning af udgifter i forbindelse med udstationering af lønmodtagere fra Danmark til et andet land. Kollektive overenskomster kan indeholde bestemmelser herom.

Hverken i det oprindelige udstationeringsdirektiv eller i ændringsdirektivet pålægges arbejdsgiveren at refundere eller kompensere faktiske udgifter i forbindelse med rejse, kost og logi i forbindelse med udstationering fra hjemlandet til værtslandet. I den finske sag (C-396/13) fastslog EU-Domstolen, at udgifter til logi ikke var en del af lønnen, selv når arbejdsgiveren på forhånd har betalt udgiften. Efter dommen skal sådanne udgifter betales eller refunderes ud over lønnen.

Af ændringsdirektivet fremgår, at hvis de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for ansættelsesforholdet, ikke angiver, om der er, og i bekræftende fald hvilke, bestanddele af ydelsen, som specifikt vedrører udstationeringen, der betales som godtgørelse af udgifter, som reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, eller som er en del af aflønningen, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter.

Det foreslås, at der som ny § 6 b indsættes en bestemmelse om, at hvis det ikke er angivet i de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for ansættelsesforholdet, om der er og i givet fald hvilke dele af en ydelse, som vedrører udstationeringen, og som betales som en godtgørelse for udgifter afholdt i forbindelse med udstationeringen, så anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter, og vil ikke indgå som en del af aflønningen.

Med forslaget indskrives direktivets artikel 3, stk. 7, 3. pkt. i udstationeringsloven, således at det fremgår, at det er arbejdsgiverens pligt, at det bliver tydeligt, om en ydelse relateret til udstationeringen er godtgørelse for udgifter eller løn. Er der ikke taget stilling til dette, vil ydelsen blive betragtet som en godtgørelse for udgifter og kan ikke indgå som en del af aflønningen, når bruttolønnen opgøres.

Til nr. 12

Efter udstationeringslovens § 7 a, stk. 1-3, skal udenlandske virksomheder, som midlertidigt leverer tjenesteydelser i Danmark, anmelde en række oplysninger til RUT, som administreres af Erhvervsstyrelsen. Anmeldelsespligten gælder både for virksomheder med ansatte (§ 7 a, stk. 1 og 3) og for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte (§ 7 a, stk. 2).

Anmeldelsespligten gælder som udgangspunkt inden for alle brancher, men der er fastsat visse undtagelser fra anmeldelsespligten. Det gælder fx for visse kortvarige udstationeringer.

Anmeldelsen til RUT skal ske senest samtidig med, at leveringen af tjenesteydelsen i Danmark påbegyndes. Derudover skal ændringer vedrørende de anmeldte oplysninger registreres senest førstkommande hverdag efter ændringen.

For hver tjenesteydelse skal en selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte anmelde følgende oplysninger:

- 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.
- 6) Oplysninger om socialsikringsforhold i hjemlandet.
- 7) Oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen, hvis hvervgiveren ikke er en privatperson.

Det foreslås, at den generelle anmeldelsespligt for udenlandske selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte i § 7 a, stk. 2 ophæves, og erstattes af en målrettet anmeldelsespligt for selvstændigt erhvervsdrivende i risikobrancher, hvor det kan påvises, at der er en risiko for, at udenlandske selvstændige uden ansatte overtræder dansk lovgivning.

I specifikke brancher, blandt andet i bygge- og anlægsbranchen og i visse underbrancher i industrien, er det i forbindelse med Arbejdstilsynets og Skatkestyrelsens kontrolindsats dokumenteret, at en væsentlig del af de udenlandske tjenesteydere, der oplyser i RUT, at de er selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte, reelt er i et arbejdstagerforhold. Derudover er der i de nævnte brancher konstateret en høj overtrædelsesprocent af arbejdsmiljølovgivningen og/eller skatte- og afgiftslovgivningen. Anmeldelsespligten til RUT for selvstændigt erhvervsdrivende i disse brancher er således en nødvendig foranstaltning for at sikre beskyttelsen af arbejdstagere og forhindre svig og misbrug i forbindelse med udstationering af arbejdstagere.

Med den foreslåede ændring ophæves § 7 a, stk. 2. Ændringen skal ses i sammenhæng med lovforslagets § 1, nr. 13, der med en ny § 7 a, stk. 6, giver beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om anmeldelsespligten for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte m.m. Med den foreslåede ordning, vil selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte have pligt til at anmelde oplysninger til RUT, når der udføres arbejde i specifikke identificerede brancher, hvor der er påvist en høj forekomst af overtrædelser af reglerne på det danske arbejdsmarked, og hvor der som følge heraf er fastsat en anmeldelsespligt ved bekendtgørelse.

Stk. 3-7 bliver herefter stk. 2-6.

Til nr. 13

Efter udstationeringslovens § 7 a, stk. 1-3, skal udenlandske virksomheder, som midlertidigt leverer tjenesteydelser i Danmark, anmelde en række oplysninger til RUT, som administreres af Erhvervsstyrelsen. Anmeldelsespligten gælder både for virksomheder med ansatte (§ 7 a, stk. 1 og 3) og for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte (§ 7 a, stk. 2).

Anmeldelsespligten gælder som udgangspunkt inden for alle brancher, men der er fastsat visse undtagelser fra anmeldelsespligten. Det gælder fx for visse kortvarige udstationeringer.

Anmeldelsen til RUT skal ske senest samtidig med, at leveringen af tjenesteydelsen i Danmark påbegyndes. Derudover skal ændringer vedrørende de anmeldte oplysninger registreres senest førstkommande hverdag efter ændringen.

For hver tjenesteydelse skal en selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte anmelde følgende oplysninger:

- 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.
- 6) Oplysninger om socialsikringsforhold i hjemlandet.
- 7) Oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen, hvis hvervgiveren ikke er en privatperson.

Det foreslås, at den generelle anmeldelsespligt for udenlandske selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte i § 7 a, stk. 2, erstattes af en målrettet anmeldelsespligt for selvstændigt erhvervsdrivende i risikobrancher, hvor det kan påvises, at der er en risiko for, at udenlandske selvstændige uden ansatte overtræder dansk lovgivning.

Med den foreslåede § 7 a, stk. 6, får beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte regler om, at udenlandske selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte, der leverer tjenesteydelser i nærmere bestemte risikobrancher, skal anmelde oplysninger til Erhvervsstyrelsen. Ændringen skal ses i sammenhæng med lovforslagets § 1, nr. 12, hvorefter § 7 a, stk. 2, ophæves.

Udenlandske selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte vil fortsat skulle anmeldes i RUT på samme måde, som det er tilfældet for udenlandske tjenesteydere med ansatte.

Formålet med at fastholde en anmeldelsespligt i udvalgte risikobrancher er at sikre et datagrundlag for myndighederne, således at der kan føres et effektivt og målrettet tilsyn med, at også udenlandske virksomheder og deres ansatte overholder fx arbejdsmiljølovgivningen og skatte- og afgiftslovgivningen.

Afgørelsen af hvilken branche, den pågældende tjenesteydelse er omfattet af, og dermed hvorvidt der er anmeldelsespligt til RUT, vil skulle ske på baggrund af en konkret vurdering med udgangspunkt i de faktiske omstændigheder for det udførte arbejde. Brancheopdelingen vil ske på baggrund af EU's fælles branchenomenklatur, den 4-cifrede NACE.

Det er hensigten, at der årligt skal foretages en vurdering af hvilke brancher, der i det kommende år skal være omfattet af anmeldelsespligten for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte. Denne vurdering vil tage udgangspunkt i tilsyns- og kontroldata fra bl.a. Arbejdstilsynet og Skattestyrelsen. Europa-Kommissionen vil blive hørt i forbindelse hermed.

Beskæftigelsesministeren får desuden bemyndigelse til at fastsætte regler om, hvilke oplysninger der skal anmeldes, om fristen for anmeldelse og ændring af oplysninger samt om adgang til de anmeldte oplysninger.

Det forventes, at der vil blive fastsat regler om, at selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte skal anmelde følgende oplysninger:

1. Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger
2. Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen
3. Arbejdsstedsadresse hvor tjenesteydelsen udføres
4. Virksomhedens og tjenesteydelsens branchekode
5. Oplysninger om eventuel momsregistrering i hjemlandet
6. Oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen, hvis hvervgiveren ikke er en privatperson.

Det forventes ligeledes, at der vil blive fastsat regler om, at anmeldelsen skal ske senest samtidig med at leveringen af tjenesteydelsen i Danmark påbegyndes, ligesom det er tilfældet for virksomheder med ansatte. Ændringer vedrørende oplysningerne skal anmeldes senest førstkommande hverdag efter ændringen.

Adgangen til de anmeldte oplysninger vil følge reglerne herom i forhold til virksomheder med ansatte, jf. udstationeringslovens § 7 c.

Med den foreslåede ordning vil overtrædelse af anmeldelsespligten for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte kunne straffes med bøde. Det forudsætter, at der i medfør af udstationeringsloven § 10 b, fastsættes regler om at overtrædelse af anmeldelsespligten for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte, vil kunne straffes med bøde.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 3.6.2.

Til nr. 14

Den gældende § 7 a, stk. 4-6, omhandler fremgangsmåden

ved anmeldelse af visse oplysninger hos Erhvervsstyrelsen, oplysningernes anvendelse samt hvornår oplysningerne senest skal anmeldes i RUT.

Med den foreslåede ændring ændres henvisningen i § 7, stk. 4, 5 og 6, der bliver til 3, 4 og 5, og i § 7 a, stk. 7, fra stk. 1-3 til stk. 1, 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6.

Ændringen er foranlediget af, at det foreslås, at § 7 a, stk. 2, ophæves, hvorefter de efterfølgende stykker rykkes, ligesom der indsættes en ny bemyndigelsesbestemmelse som nyt stk. 6, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om anmeldelsespligten for udenlandske selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte.

Den foreslåede ordning indebærer, at anmeldelsen af udenlandske selvstændige uden ansatte følger de samme regler i forhold til fremgangsmåde, oplysningernes anvendelse og anmeldelsestidspunkt, som anmeldelsen for udenlandske virksomheder med ansatte.

Til nr. 15

Den gældende § 7 b, nr. 3, omhandler hvornår en virksomhed ikke skal foretage anmeldelse, og det er i situationer, hvor lønmodtageren eller den selvstændige virksomhed efter § 7 a, stk. 2, har til opgave og er specialiseret i eller kvalificeret til at montere, installere, efterse, reparere eller informere om et teknisk anlæg eller en teknisk installation i Danmark. Bestemmelsen omtales i daglig tale som ”montørreglen”.

Med den foreslåede ændring udgår ”den selvstændige virksomhed efter § 7 a, stk. 2, af bestemmelsen.

Ændringen er foranlediget af, at det foreslås, at § 7 a, stk. 2, ophæves, og erstattes af en ny bemyndigelsesbestemmelse i en ny § 7 a, stk. 6, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om anmeldelsespligten for udenlandske selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte.

Det forudsættes, at der i medfør af den nye bemyndigelsesbestemmelse fastsættes regler om, at udenlandske selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte, der har til opgave og er specialiseret i eller kvalificeret til at montere, installere, efterse, reparere eller informere om et teknisk anlæg eller en teknisk installation i Danmark, ikke er omfattet af anmeldelsespligten til RUT.

Til nr. 16

Efter den gældende § 7 b, stk. 2, kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, at visse kortvarige leveringer af tjenesteydelser undtages fra anmeldelsespligten efter § 7 a.

I forbindelse med lov nr. 870 af 14. juni 2020 om ændring af lov om godskørsel, lov om buskørsel, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter og lov om udstationering af lønmodtagere m.v., blev der indsat et nyt stk. 2 i § 7 b. Bestemmelsen er endnu ikke trådt i kraft, og bestemmelsen foreslås derfor af lovtekniske årsager at blive ophævet,

jf. lovforslagets § 2. I stedet foreslås det, at der tilføjes et nyt stk. 2 i § 7 b, hvoraf det fremgår, at levering af en tjenesteydelse i form af vejtransport af gods eller passagerer ikke er omfattet af anmeldelsespligten efter § 7 a, stk. 1-2 og reglerne fastsat i medfør af stk. 6.

Den gældende stk. 2 bliver herefter til stk. 3.

Til nr. 17

Den gældende § 7 c, stk. 1, vedrører hvilke oplysninger i RUT, der kan gives offentlig adgang til.

Med den foreslåede ændring ændres henvisningen i § 7 a, fra at være til stk. 2, nr. 1-5 og stk. 3, nr. 1-5 og 7 til i stedet at henvise til stk. 1, nr. 1-5 og 7, og stk. 3, nr. 1-5 og 7.

Den foreslåede ændring er foranlediget af, at § 7 a, stk. 2, ophæves, og erstattes af en ny bemyndigelsesbestemmelse i en ny § 7 a, stk. 6. Det forudsættes, at der fastsættes regler om adgangen til de oplysninger, der anmeldes til RUT af udenlandske selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte i medfør af den nævnte bemyndigelsesbestemmelse.

Til nr. 18

Den gældende § 7 c, stk. 2, omhandler, hvornår en faglig organisation og en arbejdsgiverorganisation har adgang til oplysninger i RUT. Bestemmelsen giver videre adgang til oplysninger end den almindelige offentlige adgang i § 7 c, stk. 1.

Med den foreslåede ændring ændres henvisningen i § 7 a, fra stk. 3, nr. 6 og 9, til at være til stk. 2, nr. 6 og 9.

Ændringen er foranlediget af, at det foreslås, at § 7 a, stk. 2, ophæves, hvorved § 7 a, stk. 3 bliver til § 7 a, stk. 2.

Til nr. 19

Den gældende § 7 d, stk. 1, vedrører tjenesteyderens pligt til, senest samtidig med at levering af tjenesteydelsen påbegyndes, at give dokumentation til hvervgiver for, at anmeldelse er foretaget efter § 7 a, stk. 1-3, hvis tjenesteydelsen angår bygge- og anlægsvirksomhed eller landbrug, skovbrug og gartneri.

Med den foreslåede ændring ændres henvisningen i § 7 a, fra stk. 1-3 til stk. 1-2.

Ændringen er foranlediget af, at det foreslås, at § 7 a, stk. 2, ophæves, hvorved § 7 a, stk. 3 bliver til § 7 a, stk. 2. Ændringen skal ses i sammenhæng med lovforslagets § 1, nr. 19, hvorved beskæftigelsesministeren får bemyndigelse til at fastsætte regler om, at pligten for tjenesteydere og hvervgivere, jf. § 7 d, stk. 1 og 2, finder anvendelse i relation til tjenesteydelser leveret af udenlandske selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte.

Til nr. 20

Efter udstationeringslovens § 7 d, stk. 1, har tjenesteyderen

pligt til, senest samtidig med at levering af tjenesteydelsen påbegyndes, at give dokumentation til hvervgiver for, at anmeldelse er foretaget, jf. § 7 a, stk. 1-3, hvis tjenesteydelsen angår bygge- og anlægsvirksomhed eller landbrug, skovbrug og gartneri.

Efter udstationeringslovens § 7 d, stk. 2, skal en hvervgiver, der modtager en tjenesteydelse fra en anmeldelsespligtig virksomhed inden for de i stk. 1 nævnte brancher, senest 3 dage efter at levering af tjenesteydelsen er påbegyndt, rette henvendelse til Arbejdstilsynet, såfremt hvervgiver ikke har modtaget dokumentation for, at virksomheden har foretaget anmeldelse til Erhvervsstyrelsen, eller hvis oplysninger om sted for levering af tjenesteydelsen eller dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen er mangelfulde eller forkerte. Dette omtales i forhold til reglerne om RUT som den såkaldte ”hvervgiverpligt”.

Det fremgår endvidere af udstationeringslovens § 7 d, stk. 3, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at pligten for tjenesteydere og hvervgivere, jf. stk. 1 og 2, udvides til at omfatte andre brancher end de i stk. 1 nævnte. Ved bekendtgørelse nr. 799 af 20. juni 2013 er pligten for tjenesteydere og hvervgivere udvidet til også at omfatte rengøringsbranchen.

Med den foreslåede § 7 d, stk. 4, gives beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte regler om, at pligten for tjenesteydere og hvervgivere, jf. stk. 1 og 2, finder anvendelse i relation til tjenesteydelser leveret af udenlandske selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte i nærmere bestemte risikobrancher.

Formålet med hvervgiverpligten er også i denne sammenhæng at sikre, at der sker anmeldelse til RUT, således at myndighederne kan føre tilsyn og kontrol med overholdelse af dansk lovgivning i de brancher, hvor det er påvist, at der er risiko for, at lovgivningen overtrædes af udenlandske selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte.

Det forudsættes, at pligten for tjenesteydere og hvervgivere i relation til anmeldelsespligtige selvstændige uden ansatte indholdsmæssigt følger den tilsvarende pligt i forhold til virksomheder med ansatte, jf. beskrivelsen af gældende ret ovenfor.

Med den foreslåede ordning vil overtrædelse af hvervgiverpligten i forhold til selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte kunne straffes med bøde. Det forudsætter, at der i medfør af udstationeringsloven § 10 b, fastsættes regler om at overtrædelse af hvervgiverpligten i forhold til selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte, vil kunne straffes med bøde.

I forbindelse med tjenesteydelser leveret af selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte, vil det også være sådan, at for private, ikke-erhvervsdrivende, hvervgivere, der ikke er vant til at indgå kontrakter, vil manglende opfyldelse af hvervgiverpligten i førstegangstilfælde som udgangspunkt ikke blive påtalt. Hvis hvervgiverpligten efterfølgende ikke

overholdes, gives en bøde, der i normalt tilfælde er på 10.000 kr.

Strafudmålingen beror i sidste ende på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, og de angivne bødeniveauer vil derfor kunne fraviges i op- eller nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpende eller formildende omstændigheder, jf. de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 3.8.1.

Til nr. 21

Efter den gældende § 7 e, stk. 2, skal enhver tjenesteyder, der er pålagt anmeldelsespligt efter denne lov, og dennes kontaktperson, jf. § 7 a, stk. 1, nr. 4, eller § 7 a, stk. 3, nr. 4, efter anmodning give Arbejdstilsynet oplysninger, der kan tjene til at identificere virksomheden, udstationerede lønmodtagere og arbejdssted, jf. § 7 a, stk. 1-3.

Det foreslås, at henvisningen til § 7 a, stk. 3, nr. 4, ændres til § 7 a, stk. 2, nr. 4.

Ændringen er foranlediget af, at det foreslås, § 7 a, stk. 2 ophæves, hvorfor § 7 a, stk. 3, bliver til § 7 a, stk. 2.

Det foreslås desuden, at henvisningen til § 7 a, stk. 1-3, ændres til stk. 1-2 og regler fastsat i medfør af stk. 6.

Ændringen er foranlediget af, at det foreslås, at § 7 a, stk. 2, ophæves, og erstattes af en ny bemyndigelsesbestemmelse i en ny § 7 a, stk. 6, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om anmeldelsespligten for udenlandske selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte.

Til nr. 22

Efter den gældende § 7 e, stk. 3, som vedrører pligten til at oplyse eget navn og navnet på den virksomhed, som den pågældende udfører arbejde for, til brug for Arbejdstilsynets tilsyn med udenlandske virksomheders overholdelse af anmeldelsespligten efter § 7 a, stk. 1-3.

Med den foreslåede ændring af § 7 e, stk. 3 ændres henvisningen i bestemmelsen fra § 7 a, stk. 1 og 3 til § 7 a, stk. 1 og 2.

Ændringen er foranlediget af, at § 7 a, stk. 2 foreslås ophævet, hvorefter § 7 a, stk. 3, bliver til § 7 a, stk. 2.

Til nr. 23

Efter den gældende § 10 a, nr. 1 straffes den, der undlader rettidigt at anmeldelse oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1-3.

Med den foreslåede ændring af § 10 a, nr. 1 ændres henvisningen i bestemmelsen fra § 7 a, stk. 1-3 til § 7 a, stk. 1 eller 2.

Ændringen er foranlediget af, at § 7, a, stk. 2 foreslås ophævet, hvorefter § 7 a, stk. 3 bliver til § 7 a, stk. 2.

Til nr. 24

I den gældende lov om udstationering af lønmodtagere m.v., er der indsat en revisionsbestemmelse i lovens § 11. Efter denne bestemmelse skulle der senest den 1. januar 2019 fremsættes et forslag til revision af loven. Der har imidlertid ikke inden for denne frist været taget stilling til revisionsbestemmelsen, fx i forbindelse med den seneste ændring af udstationeringsloven, jf. lov nr. 702 af 8. juni 2018.

Det foreslås, at § 11 ændres fra ”2019” til: ”2024”. Det vil betyde, at revisionsbestemmelsen i udstationeringslovens § 11 forlænges til 1. januar 2024.

Forslaget indebærer desuden, at revisionsbestemmelsen i udstationeringsloven opretholdes således, at det senest den 1. januar 2024 skal genovervejes, om der skal fremsættes et lovforslag om mindsteløn. Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger under afsnit 3.9.

Til § 2

Efter den gældende § 7 b, stk. 2, kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, at visse kortvarige leveringer af tjenesteydelser undtages fra anmeldelsespligten efter § 7 a.

I forbindelse med lov nr. 870 af 14. juni 2020 om ændring af lov om godskørsel, lov om buskørsel, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter og lov om udstationering af lønmodtagere m.v., i § 4, nr. 2 blev der indsat et nyt stk. 2 i § 7 b, som skal træde i kraft den 1. januar 2021.

Da bestemmelsen endnu ikke er trådt i kraft, foreslås det af lovtekniske årsager, at § 4, nr. 2 ophæves.

Der henvises til bemærkninger til § 1 nr. 16.

Til § 3

Det foreslås i *stk. 1*, at loven træder i kraft den 1. januar 2021.

Fristen for at implementere ændringsdirektivet er d. 30. juli 2020, men blandt andet på grund af overenskomstforhandlinger på det private arbejdsmarked i foråret 2020, har det ikke været muligt at overholde implementeringsfristen.

I *stk. 2* foreslås det, at for lønmodtagere, der er udstationeret til Danmark fra den 30. juli 2020, indgår den samlede udstationeringsperiode fra dette tidspunkt i opgørelsen i henhold til lovens § 5 stk. 2 og 4, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 7, under forudsætning af, at lønmodtageren udfører samme arbejdsopgave på samme sted ved lovens ikrafttræden.

EU-Kommissionen har i forbindelse med implementeringen af ændringsdirektivet tilkendegivet, at på trods af at direktivet først træder i kraft den 30. juli 2020 bør medlemssta-

terne i forhold til de nye bestemmelser om langtidsudstationering medregne udstationeringsperioder før denne dato under forudsætning af, at det er samme lønmodtager, der er udstationeret. Nogle medlemsstater har tilkendegivet, at de ikke ønsker at følge EU-Kommissionens anbefalinger, mens andre vil følge dem. Beskæftigelsesministeriet finder, at eftersom man fra dansk side implementerer efter fristen, skal det ikke komme den lønmodtager, som udstationeres efter implementeringsfristen til skade, hvorfor udstationeringsperioder efter implementeringsfristen men inden lovens ikrafttræden tæller med i den samlede opgørelse af varigheden for udstationeringsperioden.

Derimod finder Beskæftigelsesministeriet ikke, at reglerne om successiv udsendelse skal finde anvendelse før efter den 1. januar 2021. Det betyder, at den periode, hvor en anden udstationeret lønmodtager har været taget samme opgave på samme sted ikke tæller med før lovens ikrafttræden.

Hvis en lønmodtager begynder udstationeringen før lovens ikrafttræden, men fortsætter efter lovens ikrafttrædelse og derefter erstattes af en anden udstationeret lønmodtager, skal alene den første lønmodtagers udstationeringstid efter lovens ikrafttræden, tælles med ved vurderingen af den anden lønmodtagers udstationering.

For en lønmodtager, der har været udstationeret i Danmark i mere end 12 måneder på tidspunktet for lovens ikrafttræden, kan virksomheden forlænge perioden på op til 18 måneder ved at sende en meddelelse til RUT senest den 1. januar 2021, når loven træder i kraft.

I *stk. 3*, foreslås fastsat en overgangsbestemmelse i forhold til udstationering inden for vejtransportsektoren, således at denne lovs § 1, nr. 5-11 først finder anvendelse fra den 2. februar 2022, når Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2020/1057/EU af 15. juli 2020 om fastsættelse af særlige regler med hensyn til direktiv 96/71/EF og direktiv 2014/67/EU om udstationering af førere i vejtransportsektoren og om ændring af direktiv 2006/22/EF, for så vidt angår håndhævelseskravene, skal være gennemført.

Efter artikel 3, stk. 3, i ændringsdirektivet skal ændringsdirektivet først finde anvendelse for udstationering af chauffører inden for vejtransportsektoren på det tidspunkt, hvor en ændring af direktiv 2006/22 /EF og direktiv 2014/67 / EU træder i kraft. Med vedtagelsen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2020/1057 af 15. juli 2020 om fastsættelse af særlige regler med hensyn til direktiv 96/71/EF og direktiv 2014/67/EU om udstationering af førere i vejtransportsektoren og om ændring af direktiv 2006/22/EF, skal de nye regler være implementeret og finde anvendelse senest d. 2. februar 2022. Ved udstationering inden for vejtransportsektoren finder de hidtil gældende regler fortsat anvendelse indtil de nye regler er trådt i kraft.

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, idet udstationeringsloven ikke gælder for Færøerne og Grønland og ikke

indeholder hjemmel til at sætte loven i kraft for Færøerne og Grønland, jf. § 13 i udstationeringsloven

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget

§ 1

I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbe-
kendtgørelse nr. 1144 af 14. september 2018, som ændret
ved § 4 i lov nr. 870 af 14. juni 2020, foretages følgende
ændringer:

1. *Fodnoten* til lovens titel affattes således:

1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Euro-
pa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. decem-
ber 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i ud-
veksling af tjenesteydelser, EF-Tidende 1997 L 18 s. 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 informations-
systemet for det indre marked (>>IMI-forordningen<<), EU-
tidende 2014, nr. L 159, side 11.

»Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europa-
Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december
1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveks-
ling af tjenesteydelser, EF-Tidende 1997 L 18 s. 1, dele af
Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15.
maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstatio-
nering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydel-
ser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om
administrativt samarbejde via informationssystemet for det
indre marked (>>IMI-forordningen<<), EU-tidende 2014, nr.
L 159, side 11, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets
direktiv 2018/957/EU af 28. juni 2018 om ændring af direk-
tiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i
udveksling af tjenesteydelser, EU-Tidende 2018, nr. L 173,
side 16.

§ 1. §§ 2-6 a, § 7 a, stk. 1 og 4-7, og §§ 7 b-7 e finder
anvendelse i situationer, hvor virksomheder i forbindelse
med levering af tjenesteydelser udstationerer lønmodtagere
til Danmark.

2. I § 1, *stk. 1*, ændres »§ 7 a, stk. 1 og 4-7« til: »§ 7 a, stk.
1, 3-5 og 7«.

Stk. 2. § 7 a, stk. 3, og §§ 7 b-7 e, finder anvendelse i
situationer, hvor virksomheder ved udførelse af arbejde i
Danmark leverer tjenesteydelser, uden at betingelserne for at
udstationere lønmodtagere er opfyldt, jf. § 4.

3. I § 1, *stk. 2*, ændres »§ 7 a, stk. 3« til: »§ 7 a, stk. 2«.

Stk. 3 ---

Stk. 4. § 7 a, stk. 2 og 4-7, og §§ 7 b-7 e finder anvendelse
i situationer, hvor en tjenesteydelse leveres ved udførelse
af arbejde i Danmark af en udenlandsk selvstændig virksom-
hed, som ikke udstationerer lønmodtagere til Danmark.

4. I § 1, *stk. 4*, ændres »§ 7 a, stk. 2 og 4-7« til: »§ 7 a, stk.
3-7«.

Stk. 5. ---

§ 5. ---

Nr. 1-3 ---

4) Funktionærlovens § 7, for så vidt den pågældende opfyl-
der betingelserne i funktionærlovens § 1.

5. I § 5, *nr. 4*, indsættes efter »Funktionærlovens § 7«: »og §
9, stk. 1«.

Nr. 5-7 --

6. I § 5 indsættes efter nr. 7 som *nr. 8*:

»8) §§ 5 og 6 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v., for så vidt den pågældende lønmodtager opfylder betingelserne i lovens § 1.«

7. I § 5 indsættes efter stk. 1 som *stk. 2-6*:

»*Stk. 2.* Når en lønmodtager har været udstationeret i mere end 12 måneder i Danmark, skal virksomheden ud over de krav, der er anført i stk. 1, og uanset hvilket lands ret der i øvrigt finder anvendelse på ansættelsesforholdet, sikre lønmodtageren de yderligere ansættelses- og arbejdsvilkår, som i henhold til dansk lovgivning finder anvendelse for en lønmodtager i en tilsvarende situation, der er ansat hos en dansk arbejdsgiver, jf. dog stk. 3. Dette forhindrer ikke virksomheden i at anvende vilkår, der er mere gunstige for lønmodtageren.

Stk. 3. Stk. 2, 1. pkt., omfatter ikke lovgivning, der vedrører procedurer, formaliteter og betingelser i forbindelse med indgåelse og opsigelse af ansættelseskontrakter, herunder konkurrenceklausuler, samt indbetaling til erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger.

Stk. 4. Perioden nævnt i stk. 2 forlænges i op til 18 måneder, hvis virksomheden sender en meddelelse til Registret for Udenlandske Tjenesteydere, jf. § 7 a. Virksomheden skal sende en meddelelse senest den dag, hvor lønmodtageren har været udstationeret i Danmark i 12 måneder.

Stk. 5. Ved en successiv udstationering, hvor en udstationeret lønmodtager erstatter en anden udstationeret lønmodtager til at udføre samme arbejdsopgave på samme sted, er det varigheden af den samlede udstationeringsperiode for udførelsen af arbejdsopgaven, som skal lægges til grund efter stk. 2 og 4.

Stk. 6. Erhvervsstyrelsen kan fastsætte nærmere regler om, hvordan en forlængelse af perioden efter stk. 4 skal meddeles til Erhvervsstyrelsens IT-system og brugen af dette system.«

8. Efter § 5 indsættes:

»§ 5 a. En brugervirksomhed, hvortil lønmodtagere i overensstemmelse med § 4, stk. 1, nr. 3, udstationeres som vikarer, skal underrette den udstationerende virksomhed om de vilkår, der i medfør af § 3, stk. 1 og 2, i lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. skal sikres lønmodtageren under udstationeringen.

Stk. 2. En brugervirksomhed skal i rimelig tid inden en videreudstationering til et andet EU- eller EØS-land underrette den i § 4, stk. 1, nr. 3, nævnte udstationerende virksomhed om videreudstationeringen.«

§ 6 a. Med henblik på at sikre udstationerede lønmodtagere løn svarende til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til

9. I § 6 a, *stk. 1*, indsættes efter »løn«: »og godtgørelse for udgifter til rejse, kost og logi«.

at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde, kan der på samme måde som over for danske arbejdsgivere anvendes kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere til støtte for et krav om indgåelse af en kollektiv overenskomst, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Det er en betingelse for iværksættelse af kollektive kampskridt som nævnt i stk. 1, at der forinden over for den udenlandske tjenesteyder er henvist til bestemmelser i de kollektive overenskomster, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område. Det skal af disse overenskomster med den fornødne klarhed fremgå, hvilken løn der efter overenskomsterne skal betales.

§ 7 a. ---

Stk. 2. En udenlandsk virksomhed, der ved udførelse af arbejde i Danmark leverer tjenesteydelser uden at beskæftige lønmodtagere eller 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.
- 6) Oplysninger om socialsikringsforhold i hjemlandet.
- 7) Oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen, hvis hvervgiveren ikke er en privatperson.

Stk. 3. ---

Stk. 4. Anmeldelse efter stk. 1-3 skal ske efter lov om fremgangsmåden ved anmeldelse m.v. af visse oplysninger hos Erhvervsstyrelsen.

10. § 6 a, stk. 2, 2. pkt., affattes således:

»Det skal af disse overenskomster, sammenholdt med det centrale officielle nationale websted, med den fornødne klarhed fremgå, hvilken aflønning, herunder aflønningens bestanddele, der efter overenskomsterne skal betales.«

11. Efter § 6 a indsættes i *kapitel 2 a*:

»§ 6 b. Hvis de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for ansættelsesforholdet, ikke angiver, om der er, og i bekræftende fald hvilke, bestanddele af ydelsen, som specifikt vedrører udstationeringen, der betales som godtgørelse for udgifter, som reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, eller som er en del af aflønningen, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter.«

12. § 7 a, stk. 2, ophæves.

Stk. 3-7 bliver herefter stk. 2-6.

Stk. 5. Oplysninger, der er anmeldt efter stk. 1-3, kan alene anvendes til

- 1) danske myndigheders kontrol af, om virksomheder overholder lovgivningen i forbindelse med arbejde i Danmark,
- 2) danske myndigheders kontrol af overholdelse af betingelserne for at udstationere til Danmark,
- 3) sagsbehandling i Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede og
- 4) statistik om udenlandske virksomheder og udstationerede lønmodtagere.

Stk. 6. Oplysningerne efter stk. 1-3 skal anmeldes, senest samtidig med at leveringen af tjenesteydelsen i Danmark påbegyndes. Ændringer vedrørende oplysningerne skal anmeldes senest førstkommande hverdag efter ændringen.

Stk. 7. Erhvervsstyrelsen kan fastsætte regler om anmeldelse af oplysninger efter stk. 1-6, herunder om, hvilke forhold anmeldere kan eller skal registrere i styrelsens it-system, og brugen af dette system.

§ 7 b. ---

nr. 1-2 ---

3) lønmodtageren eller den selvstændige virksomhed, jf. § 7 a, stk. 2, har til opgave og er specialiseret i eller kvalificeret til at montere, installere, efterse, reparere eller informere om et teknisk anlæg eller en teknisk installation i Danmark.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at visse kortvarige leveringer af tjenesteydelser undtages fra anmeldelsespligten efter § 7 a.

§ 7 c. Der kan gives offentlig adgang til de oplysninger, der er nævnt i § 7 a, stk. 1, nr. 1-5 og 7, stk. 2, nr. 1-5 og stk. 3, nr. 1-5 og 7. Der kan endvidere gives offentlig adgang til oplysninger om, hvor mange udstationerede lønmodtagere der er på et arbejdssted.

13. I § 7 a, indsættes efter stk. 6, der bliver stk. 5, som nyt stykke:

»*Stk. 6.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at udenlandske selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte, der leverer tjenesteydelser i nærmere bestemte risikobrancher, skal anmelde oplysninger til Erhvervsstyrelsen. Beskæftigelsesministeren fastsætter i den forbindelse regler om, hvilke oplysninger der skal anmeldes, om fristen for anmeldelse og ændring af oplysninger, samt om myndighedernes adgang til de anmeldte oplysninger.«

14. I § 7 a, stk. 4, 5 og 6, der bliver til stk. 3, 4 og 5, og i § 7 a, stk. 7, ændres »efter stk. 1-3« til: »efter stk. 1, 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6«.

15. I § 7 b, stk. 1, nr. 3, udgår »eller den selvstændige virksomhed, jf. § 7 a, stk. 2«.

16. I § 7 b, indsættes efter stk. 1, som nyt stykke:

»*Stk. 2.* Levering af en tjenesteydelse i form af vejtransport af gods eller passagerer er ikke omfattet af anmeldelsespligten i § 7 a, stk. 1-2 og reglerne fastsat i medfør af stk. 6.«

Stk. 2 bliver herefter stk. 3

17. I § 7 c, stk. 1, 1. pkt., ændres »§ 7 a, stk. 1, nr. 1-5 og 7, stk. 2, nr. 1-5, stk. 3, nr. 1-5 og 7« til: »§ 7 a, stk. 1, nr. 1-5 og 7, og stk. 3, nr. 1-5 og 7«.

Stk. 2. En faglig organisation, der har indgået kollektiv overenskomst med en udenlandsk virksomhed, kan, når der er indledt en fagretlig sag om fortolkning af eller brud på overenskomsten, til brug for denne sag få adgang til de oplysninger, der er anmeldt efter § 7 a, stk. 1, nr. 6 og 9, og stk. 3, nr. 6 og 9, og oplysninger om, hvor mange af de anmeldte lønmodtagere der er anmeldt som socialsikret i hjemlandet efter § 7 a, stk. 1, nr. 8. Er en arbejdsgiverorganisation part i overenskomsten, har arbejdsgiverorganisationen ligeledes adgang til oplysningerne nævnt i 1. pkt.

Stk. 3. ---

Stk. 4. ---

§ 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. 1-3, hvis tjenesteydelsen angår bygge- og anlægsvirksomhed eller landbrug, skovbrug og gartneri.

Stk. 2. ---

Stk. 3. ---

§ 7 e. ---

Stk. 2. Enhver tjenesteyder, der er pålagt anmeldelsespligt efter denne lov, og dennes kontaktperson, jf. § 7 a, stk. 1, nr. 4, eller § 7 a, stk. 3, nr. 4, skal efter anmodning give Arbejdstilsynet oplysninger, der kan tjene til at identificere virksomheden, udstationerede lønmodtagere og arbejdssted, jf. § 7 a, stk. 1-3.

Stk. 3. 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 og 3.

Stk. 4. ---

18. I § 7 c, stk. 2, 1. pkt. ændres »stk. 3, nr. 6 og 9« til: »stk. 2, nr. 6 og 9«.

19. I § 7 d, stk. 1, ændres »§ 7 a, stk. 1-3« til: »§ 7 a, stk. 1 og 2«.

20. I § 7 d indsættes efter stk. 3 som stk. 4:

»*Stk. 4.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at pligten for tjenesteydere og hvervgivere, jf. stk. 1 og 2, finder anvendelse i relation til tjenesteydelser leveret af udenlandske selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte i nærmere bestemte risikobrancher.«

21. I § 7 e, stk. 2, ændres »§ 7 a, stk. 3, nr. 4« til: »§ 7 a, stk. 2, nr. 4«, og »§ 7 a, stk. 1-3« til: »§ 7 a, stk. 1, 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6«.

22. I § 7 e, stk. 3, ændres »§ 7 a, stk. 1 og 3« til: »§ 7 a, stk. 1 og 2«.

§ 10 a. Med bøde straffes den, der på følgende måder overtræder lovens bestemmelser:

1) Undlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1-3.

2) ---

3) ---

Stk. 2. ---

Stk. 3. ---

§ 11. Forslag til revision af loven fremsættes for Folketinget senest den 1. januar 2019.

§ 4

I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbe-
kendtgørelse nr. 1144 af 14. september 2018, foretages føl-
gende ændringer:

Nr. 1 ---

2). I § 7 b indsættes som nyt stykke:

»Stk. 2. Levering af en tjenesteydelse i form af vejtransport
af gods eller passagerer er ikke omfattet af anmeldelsesplig-
ten i § 7 a, stk. 1-3.«

Stk. 2 bliver herefter stk. 3

23. I § 10 a, nr. 1, ændres »§ 7 a, stk. 1-3« til: »§ 7 a, stk. 1
eller 2«.

24. I § 11 ændres »2019« til: »2024«.

§ 2

I lov nr. 870 af 14. juni 2020 om ændring af lov om gods-
kørsel, lov om buskørsel, lov om Arbejdsretten og faglige
voldgiftsretter og lov om udstationering af lønmodtagere
m.v. foretages følgende ændring:

1. § 4, nr. 2, ophæves.

Direktiv**EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV (EU) 2018/957****af 28. juni 2018****om ændring af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser****(EØS-relevant tekst)**

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 53, stk. 1, og artikel 62,

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg⁽¹⁾,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget⁽²⁾,

efter den almindelige lovgivningsprocedure⁽³⁾, og

ud fra følgende betragtninger:

(1) Fri bevægelighed for arbejdstagere, etableringsfrihed og fri udveksling af tjenesteydelser er grundlæggende principper for det indre marked, som er stadfæstede i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF). Gennemførelsen og håndhævelsen af disse principper er videreudviklet af Unionen og har til formål at sikre ensartede vilkår for virksomheder og overholdelse af arbejdstagernes rettigheder.

(2) Fri udveksling af tjenesteydelser omfatter virksomheders ret til at levere tjenesteydelser på en anden medlemsstats område og at udstationere deres egne arbejdstagere midlertidigt på denne medlemsstats område med henblik herpå. I overensstemmelse med artikel 56 i TEUF er der forbud mod restriktioner, der hindrer fri udveksling af tjenesteydelser inden for Unionen, for så vidt angår statsborgere i medlemsstaterne, der er bosat i en anden medlemsstat end modtageren af den pågældende tjenesteydelse.

(3) I henhold til artikel 3 i traktaten om Den Europæiske Union skal Unionen fremme social retfærdighed og beskyttelse. I henhold til artikel 9 i TEUF skal Unionen ved fastlæggelsen og gennemførelsen af sine politikker og aktiviteter tage hensyn til de krav, der er knyttet til fremme af et højt beskæftigelsesniveau, sikring af passende social beskyttelse, bekæmpelse af social udstødelse samt et højt niveau for uddannelse, erhvervsuddannelse og beskyttelse af menneskers sundhed.

(4) Mere end 20 år efter vedtagelsen af Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 96/71/EF⁽⁴⁾ er det blevet nødvendigt at vurdere, om det stadig har den rette balance mellem på den ene side behovet for at fremme fri udveksling af tjenesteydelser og sikre ensartede vilkår og på den anden side behovet for at beskytte udstationerede arbejdstagere rettigheder. For at sikre at reglerne anvendes ensartet, og for at skabe en reel social konvergens bør der sideløbende med revisionen af direktiv 96/71/EF gives prioritet til at gennemføre og håndhæve Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU⁽⁵⁾.

(5) Tilstrækkelige og nøjagtige statistiske data vedrørende udstationerede arbejdstagere har afgørende betydning, navnlig med hensyn til antallet af udstationerede arbejdstagere i specifikke beskæftigelsessektorer og i den enkelte medlemsstat. Medlemsstaterne og EU-Kommissionen bør indsamle og overvåge sådanne data.

(6) Princippet om ligebehandling og forbuddet mod enhver forskelsbehandling på baggrund af nationalitet har været fastlagt i EU-retten siden de grundlæggende traktater. Princippet om ligeløn er blevet gennemført gennem afledt ret ikke kun mellem mænd og kvinder, men også mellem arbejdstagere med tidsbegrænsede kontrakter og sammenlignelige fastansatte, mellem deltids- og fuldtidsansatte og mellem vikaransatte og sammenlignelige ansatte i brugervirksomheden. Disse principper omfatter forbuddet mod enhver foranstaltning, der direkte eller indirekte forskelsbehandler på grundlag af nationalitet. Ved anvendelsen af disse principper skal den relevante retspraksis fra Den Europæiske Unions Domstol tages i betragtning.

(7) De kompetente myndigheder og organer bør i overensstemmelse med national ret og/eller praksis være i stand til at verificere, om de betingelser for indkvartering af udstationerede arbejdstagere, som fastsættes enten direkte eller indirekte af arbejdsgiverne, overholder de nationale regler i den medlemsstat, på hvis område arbejdstagerne er udstationerede (værtsmedlemsstaten), der også finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere.

(8) Udstationerede arbejdstagere, der midlertidigt sendes fra deres faste arbejdssted i værtsmedlemsstaten til et andet arbejdssted, bør som minimum modtage samme ydelser eller godtgørelse til dækning af udgifter til rejse, kost og logi til arbejdstagere, der er hjemmefra i erhvervsmæssigt øjemed, som gælder for lokale arbejdstagere i den pågældende medlemsstat. Det samme bør gælde for så vidt angår udgifter, der afholdes af udstationerede arbejdstagere, der skal rejse til og fra deres faste arbejdssted i værtsmedlemsstaten. Dobbelt betaling af udgifter til rejse, kost og logi bør undgås.

(9) Udstationering er af midlertidig karakter. Udstationerede arbejdstagere vender sædvanligvis tilbage til den medlemsstat, hvorfra de er udstationeret, efter udførelsen af det arbejde, der var årsag til deres udstationering. I lyset af den lange varighed af visse udstationeringer og i erkendelse af forbindelsen mellem værtsmedlemsstatens arbejdsmarked og de arbejdstagere, der er udstationeret i sådanne lange perioder, bør værtsmedlemsstater, hvor udstationering varer over 12 måneder, imidlertid sikre, at virksomheder, der udstationerer arbejdstagere på deres område, skal sikre disse arbejdstagere et supplerende sæt arbejds- og ansættelsesvilkår, som obligatorisk finder anvendelse på arbejdstagere i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres. Den nævnte periode bør forlænges, hvis tjenesteyderen fremsender en begrundet meddelelse.

(10) For at sikre større beskyttelse af arbejdstagere er det nødvendigt at værne om friheden til på både kort og lang sigt at udveksle tjenesteydelser på et fair grundlag, navnlig ved at forhindre misbrug af de rettigheder, som er garanteret ved traktaterne. Regler, der sikrer en sådan beskyttelse af arbejdstagere, kan imidlertid ikke påvirke den ret, som virksomheder, der udstationerer arbejdstagere på en anden medlemsstats område, har til at påberåbe sig den frie udveksling af tjenesteydelser, herunder i tilfælde, hvor en udstationering overstiger 12 eller, hvor det er relevant, 18 måneder. Enhver bestemmelse, der finder anvendelse for udstationerede arbejdstagere i forbindelse med en udstationering på over 12 eller, hvor det er relevant, 18 måneder, skal derfor være forenelig med denne frihed. Det følger af fast retspraksis, at begrænsninger af den frie udveksling af tjenesteydelser kun kan accepteres, hvis de er begrundet i tvingende almene hensyn, og hvis de er forholdsmæssige og nødvendige.

(11) Hvis en udstationering overstiger 12 eller, hvor det er relevant, 18 måneder, bør det supplerende sæt arbejds- og ansættelsesvilkår, som skal sikres af en virksomhed, der udstationerer arbejdstagere på en anden medlemsstats område, også omfatte arbejdstagere, som udstationeres for at erstatte andre udstationerede arbejdstagere, der udfører den samme opgave på samme sted, for at sikre, at sådanne erstatninger ikke anvendes til at omgå de ellers gældende regler.

(12) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF⁽⁶⁾ indeholder princippet om, at de grundlæggende arbejds- og ansættelsesvilkår for vikaransatte mindst bør være de samme som dem, der ville finde anvendelse for sådanne arbejdstagere, hvis de var ansat af brugervirksomheden til at udføre det samme arbejde. Dette princip bør også finde anvendelse for vikaransatte, der er udstationeret på en anden medlemsstats område. Når dette princip finder anvendelse, bør brugervirksomheden oplyse vikarbureauet om, hvilke arbejdsvilkår og lønforhold der er gældende for dets arbejdstagere. Medlemsstaterne kan på visse betingelser fravige princippet om ligebehandling og ligeløn i henhold til artikel 5, stk. 2 og 3, i direktiv 2008/104/EF. Når en sådan fravigelse finder anvendelse, har vikarbureauet ikke behov for oplysningerne om brugervirksomhedens arbejdsbetingelser, og oplysningskravet bør derfor ikke finde anvendelse.

(13) Erfaringen viser, at arbejdstagere, som et vikarbureau eller en virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, har udstationeret i en brugervirksomhed, til tider sendes til en anden medlemsstats område i forbindelse med udveksling af tjenesteydelser over grænserne. Disse arbejdstagere bør sikres beskyttelse. Medlemsstaterne bør sikre, at brugervirksomheden oplyser vikarbureauet eller den virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, om de udstationerede arbejdstagere, som midlertidigt arbejder på området for en anden medlemsstat end den, på hvis område de normalt arbejder for vikarbureauet eller den virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, for at gøre det muligt for arbejdsgiveren i passende omfang at anvende de arbejds- og ansættelsesvilkår, der er mest favorable for den udstationerede arbejdstager.

(14) Dette direktiv bør som direktiv 96/71/EF ikke være til hinder for anvendelse af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004⁽⁷⁾ og (EF) nr. 987/2009⁽⁸⁾.

(15) Da arbejde inden for international vejtransport er kendetegnet ved høj mobilitet, rejser gennemførelsen af dette direktiv i denne sektor særlige juridiske spørgsmål og vanskeligheder, der vil blive adresseret inden for rammerne af mobilitetspakken gennem særlige regler for vejtransport, der også styrker bekæmpelse af svig og misbrug.

(16) På et virkeligt integreret og konkurrencepræget indre marked konkurrerer virksomheder på grundlag af faktorer såsom produktivitet, effektivitet og arbejdsstyrkens uddannelses- og kvalifikationsniveau samt deres varers og tjenesteydelsers kvalitet og graden af innovation heraf.

(17) Det henhører under medlemsstaternes kompetence at fastsætte regler om aflønning i overensstemmelse med national ret og/eller praksis. Lønfastsættelse er alene et anliggende for medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter. Det skal navnlig sikres, at nationale lønfastsættelsessystemer eller de involverede parter frihed ikke undermineres.

(18) Ved sammenligning af den løn, der udbetales til en udstationeret arbejdstager, og den løn, der er i overensstemmelse med national ret og/eller praksis i værtsmedlemsstaten, bør bruttolønnen tages i be-

tragtning. Det er den samlede bruttoløn, der bør sammenlignes, og ikke aflønningens enkelte bestanddele, som gøres obligatoriske som fastsat i dette direktiv. For at sikre gennemsigtighed og hjælpe de kompetente myndigheder og organer, når de gennemfører inspektioner og kontroller, er det ikke desto mindre nødvendigt, at de bestanddele, hvoraf aflønningen består, kan identificeres i tilstrækkeligt omfang i henhold til national ret og/eller praksis i den medlemsstat, hvorfra arbejdstageren blev udstationeret. Medmindre ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, vedrører udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, såsom udgifter til rejse, kost og logi, bør de betragtes som en del af aflønningen og bør derfor tages i betragtning med henblik på sammenligning af den samlede bruttoløn.

(19) Ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, tjener ofte flere formål. For så vidt som formålet med dem er godtgørelse af udgifter, der er afholdt i forbindelse med udstationeringen, såsom udgifter til rejse, kost og logi, bør de ikke betragtes som en del af aflønningen. Det tilkommer medlemsstaterne i overensstemmelse med deres nationale ret og/eller praksis at fastsætte regler vedrørende godtgørelse af sådanne udgifter. Arbejdsgiveren bør godtgøre udstationerede arbejdstagere sådanne udgifter i overensstemmelse med den nationale ret og/eller praksis, der finder anvendelse på ansættelsesforholdet.

(20) I betragtning af relevansen af ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, bør usikkerhed med hensyn til, hvilke bestanddele af sådanne ydelser, der er afsat til godtgørelse af udgifter, som er afholdt i forbindelse med udstationeringen, undgås. Hele ydelsen bør betragtes som værende betalt som godtgørelse af udgifter, medmindre de arbejds- og ansættelsesvilkår, der stammer fra de love, administrative bestemmelser, kollektive aftaler, voldgiftskendelser eller kontraktmæssige aftaler, som finder anvendelse på ansættelsesforholdet, angiver, hvilke bestanddele af ydelserne, der er afsat til godtgørelse af udgifter, som er afholdt i forbindelse med udstationeringen, og hvilke, der er en del af aflønningen.

(21) Aflønningens bestanddele og andre arbejds- og ansættelsesvilkår i medfør af national ret eller kollektive aftaler som omhandlet i dette direktiv bør være klare og gennemsigtige for alle virksomheder og udstationerede arbejdstagere. Eftersom gennemsigtighed og adgang til oplysninger har afgørende betydning for juridisk sikkerhed og retshåndhævelse, er det for så vidt angår artikel 5 i direktiv 2014/67/EU berettiget at udvide medlemsstaternes forpligtelse til at offentliggøre oplysningerne om arbejds- og ansættelsesvilkår på det centrale officielle nationale websted til de bestanddele af aflønning, der er obligatoriske, og til det supplerende sæt arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse for udstationeringer, som overstiger 12 eller, hvor det er relevant, 18 måneder, i medfør af dette direktiv. Hver medlemsstat bør sikre, at oplysningerne givet på det centrale officielle nationale websted er nøjagtige, og at de ajourføres regelmæssigt. Sanktioner pålagt en virksomhed på grund af manglende overholdelse af de arbejds- og ansættelsesvilkår, som udstationerede arbejdstagere skal sikres, bør stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen, og sanktionen bør fastsættes under hensyntagen til navnlig om oplysningerne på det centrale officielle nationale websted om arbejds- og ansættelsesvilkår er angivet i overensstemmelse med artikel 5 i direktiv 2014/67/EU, idet arbejdsmarkedets parter autonomi respekteres.

(22) Direktiv 2014/67/EU fastsætter en række bestemmelser til sikring af, at reglerne om udstationering af arbejdstagere håndhæves og overholdes af alle virksomheder. I nævnte direktivs artikel 4 fastsættes faktuelle elementer, der kan tages i betragtning i forbindelse med den samlede bedømmelse af de specifikke situationer med henblik på at identificere ægte udstationeringssituationer og hindre misbrug og omgåelse af reglerne.

(23) Arbejdsgiverne bør inden en udstationerings påbegyndelse træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at give væsentlige oplysninger til arbejdstagerne om arbejds- og ansættelsesvilkårene for så vidt angår udstationeringen i overensstemmelse med Rådets direktiv 91/533/EØF⁽⁹⁾.

(24) Dette direktiv fastsætter en afbalanceret ramme med hensyn til den fri udveksling af tjenesteydelser og beskyttelsen af udstationerede arbejdstagere, som er ikkeforskelsbehandlende, gennemsigtig og forholdsmæssig, samtidig med at den respekterer de nationale arbejdsmarkedsrelationers forskellighed. Dette direktiv er ikke til hinder for anvendelse af arbejds- og ansættelsesvilkår, der er mere favorable for udstationerede arbejdstagere.

(25) Med henblik på at bekæmpe misbrug i situationer med underkontrahenter og for at beskytte udstationerede arbejdstageres rettigheder bør medlemsstaterne træffe passende foranstaltninger i overensstemmelse med artikel 12 i direktiv 2014/67/EU for at sikre underkontrahentansvar.

(26) For at sikre at direktiv 96/71/EF anvendes korrekt, bør der ske en styrkelse af koordineringen mellem medlemsstaternes kompetente myndigheder og/eller organer og samarbejdet på EU-plan om bekæmpelse af svig i forbindelse med udstationering af arbejdstagere.

(27) Hvad angår bekæmpelse af svig i forbindelse med udstationeringen af arbejdstagere bør den europæiske platform for forbedring af samarbejdet i forbindelse med imødegåelse af sort arbejde (»platformen«), der er oprettet ved Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse (EU) 2016/344⁽¹⁰⁾ i overensstemmelse med sit mandat deltage i overvågning og evaluering af tilfælde af svig, forbedre gennemførelsen og effektiviteten af administrativt samarbejde mellem medlemsstaterne, udvikle varslingsmekanismer og bidrage med bistand og støtte til et styrket administrativt samarbejde og udveksling af oplysninger mellem de kompetente myndigheder eller organer. I dette arbejde skal platformen arbejde tæt sammen med ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere, der er nedsat ved EU-Kommissionens afgørelse 2009/17/EF⁽¹¹⁾.

(28) Visse tilfælde af svig eller misbrug i forbindelse med udstationeringen af arbejdstagere er af grænseoverskridende karakter, hvilket berettiger konkrete foranstaltninger, der tager sigte på at styrke den grænseoverskridende dimension af tilsyn, undersøgelser og udveksling af oplysninger mellem de berørte medlemsstaters kompetente myndigheder eller organer. Med henblik herpå bør de kompetente myndigheder eller organer inden for rammerne af det administrative samarbejde, der er omhandlet i direktiv 96/71/EF og 2014/67/EU, navnlig artikel 7, stk. 4, i direktiv 2014/67/EU, have de nødvendige midler til at gøre opmærksom på sådanne tilfælde og udveksle oplysninger, der skal forebygge og bekæmpe svig og misbrug.

(29) I henhold til den fælles politiske erklæring af 28. september 2011 fra medlemsstaterne og EU-Kommissionen om forklarende dokumenter⁽¹²⁾ har medlemsstaterne forpligtet sig til i tilfælde, hvor det er berettiget, at lade meddelelsen af gennemførelsesforanstaltninger ledsage af et eller flere dokumenter, der forklarer forholdet mellem et direktivs bestanddele og de tilsvarende dele i de nationale gennemførelsesinstrumenter. I forbindelse med dette direktiv finder lovgiver, at fremsendelse af sådanne dokumenter er berettiget.

(30) Direktiv 96/71/EF bør ændres i overensstemmelse hermed —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

Artikel 1

Ændring af direktiv 96/71/EF

I direktiv 96/71/EF foretages følgende ændringer:

1) Artikel 1 ændres således:

a) titlen affattes »Genstand og anvendelsesområde«

b) følgende stykker indsættes:

»-1. Dette direktiv sikrer beskyttelsen af udstationerede arbejdstagere i løbet af deres udstationering i forbindelse med den frie udveksling af tjenesteydelser ved at fastsætte obligatoriske bestemmelser vedrørende arbejdsvilkår og beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed, som skal overholdes.

-1a. Dette direktiv påvirker på ingen måde udøvelsen af de grundlæggende rettigheder, der anerkendes i medlemsstaterne og på EU-plan, herunder retten eller friheden til at strejke eller retten til frit at tage andre skridt, der er omfattet af specifikke arbejdsmarkedsordninger i medlemsstaterne, i overensstemmelse med national ret og/eller praksis. Det berører heller ikke retten til at forhandle, indgå og håndhæve kollektive aftaler eller retten til at tage kollektive skridt i overensstemmelse med national ret og/eller praksis.«

c) stk. 3 ændres således:

i) litra c) affattes således:

»c) i sin egenskab af vikarbureau eller i sin egenskab af virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, udstationerer en arbejdstager i en brugervirksomhed, der er etableret eller har et forretningssted på en medlemsstats område, forudsat at der er et ansættelsesforhold mellem vikarbureauet eller den virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, og arbejdstageren i udstationeringsperioden.«

ii) følgende afsnit tilføjes:

»Hvis en arbejdstager, som er udstationeret i en i litra c) omhandlet brugervirksomhed af et vikarbureau eller en virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, skal udføre arbejde inden for rammerne af levering af tjenesteydelser over grænserne i henhold til litra a), b) eller c) for brugervirksomheden på en anden medlemsstats område end den, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde for vikarbureauet eller den virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, eller for brugervirksomheden, betragtes arbejdstageren som udstationeret på nævnte medlemsstats område af det vikarbureau eller den virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, hvormed arbejdstageren har et ansættelsesforhold. Vikarbureauet eller den virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, betragtes som en i stk. 1 omhandlet virksomhed og skal fuldt ud overholde de relevante bestemmelser i dette direktiv og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU (1*).

Brugervirksomheden skal underrette vikarbureauet eller den virksomhed, der stiller arbejdstagere til rådighed, og som udstationerede arbejdstageren, i rimelig tid inden påbegyndelsen af det arbejde, der er omhandlet i andet afsnit.

(1*) *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 det indre marked («IMI-forordningen») (EUT L 159 af 28.5.2014, s. 11).*«

2) Artikel 3 ændres således:

a) stk. 1 affattes således:

»1. Medlemsstaterne sikrer, at virksomheder som omhandlet i artikel 1, stk. 1, uanset hvilken ret der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, på grundlag af et princip om ligebehandling skal sikre arbejdstagere, der er udstationeret på deres område, de arbejds- og ansættelsesvilkår, som dækker følgende områder, der i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres, er fastsat:

— ved lov eller administrative bestemmelser, og/eller

— ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel eller anden anvendelse i overensstemmelse med stk. 8:

a) maksimal arbejdstid og minimal hviletid

b) mindste antal betalte feriedage pr. år

c) aflønning, herunder overtidsbetaling; dette gælder ikke for erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger

d) betingelserne for at stille arbejdstagere til rådighed, navnlig via vikarbureauer

e) sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen

f) beskyttelsesforanstaltninger med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår for gravide kvinder eller kvinder, der lige har født, samt for børn og unge

g) ligebehandling af mænd og kvinder samt andre bestemmelser vedrørende ikkeforskelsbehandling

h) betingelserne for arbejdstageres indkvartering, når den stilles til rådighed af arbejdsgiveren til arbejdstagere, der ikke er på deres faste arbejdssted

i) ydelser eller godtgørelse af udgifter til dækning af udgifter til rejse, kost og logi til arbejdstagere, der er hjemmefra i erhvervsmæssigt øjemed.

Litra i) gælder udelukkende for udgifter til rejse, kost og logi afholdt af udstationerede arbejdstagere, når de skal rejse til og fra deres faste arbejdssted i den medlemsstat, på hvis område de er udstationerede, eller når de midlertidigt af deres arbejdsgiver sendes fra dette faste arbejdssted til et andet arbejdssted.

Med henblik på dette direktiv fastlægges begrebet aflønning i henhold til national ret og/eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret, og betyder alle de bestanddele af aflønning, der er obligatoriske efter national lov eller administrative bestemmelser, kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der i den pågældende medlemsstat finder generel eller anden anvendelse i overensstemmelse med stk. 8.

Med forbehold af artikel 5 i direktiv 2014/67/EU offentliggør medlemsstaterne i overensstemmelse med national ret og/eller praksis uden unødigt forsinkelse og på en gennemsigtig måde på det centrale officielle nationale websted, der er omhandlet i nævnte artikel, oplysningerne om arbejds- og ansættelsesvilkår, herunder aflønningens bestanddele som omhandlet i dette stykkes tredje afsnit og alle arbejds- og ansættelsesvilkår i overensstemmelse med nærværende artikels stk. 1a.

Medlemsstaterne sikrer, at oplysningerne på det centrale officielle nationale websted er nøjagtige og ajourførte. EU-Kommissionen offentliggør på sit websted adresserne på de centrale officielle nationale websteder.

Hvis oplysningerne på det centrale officielle nationale websted i modstrid med artikel 5 i direktiv 2014/67/EU ikke angiver, hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår der finder anvendelse, tages dette forhold i betragtning i overensstemmelse med national ret og/eller praksis i forbindelse med fastsættelse af sanktioner i tilfælde af overtrædelse af de nationale bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv, i det omfang det er nødvendigt for at sikre, at de står i et rimeligt forhold til overtrædelsen.«

b) følgende stykker indsættes:

»1a. Når en udstationerings faktiske varighed overstiger 12 måneder, sikrer medlemsstaterne, at virksomheder som omhandlet i artikel 1, stk. 1, uanset hvilken ret der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, på grundlag af et princip om ligebehandling skal sikre de arbejdstagere, der er udstationeret på deres område, i tillæg til de arbejds- og ansættelsesvilkår, der er omhandlet i nærværende artikels stk. 1, alle de relevante arbejds- og ansættelsesvilkår, som i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres, er fastsat:

— ved lov eller administrative bestemmelser, og/eller

— ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel eller anden anvendelse i overensstemmelse med stk. 8.

Dette stykkes første afsnit finder ikke anvendelse på følgende områder:

a) procedurer, formaliteter og betingelser i forbindelse med indgåelse og ophævelse af ansættelseskontrakter, herunder konkurrenceklausuler

b) erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger.

Hvis tjenesteyderen fremsender en begrundet meddelelse, udvider den medlemsstat, hvor tjenesteydelsen udføres, den i første afsnit omhandlede periode til 18 måneder.

Hvis en virksomhed som omhandlet i artikel 1, stk. 1, erstatter en udstationeret arbejdstager med en anden udstationeret arbejdstager, som udfører den samme opgave på samme sted, er udstationeringens varighed med henblik på nærværende stykke den samlede varighed af de enkelte berørte udstationerede arbejdstageres udstationeringsperioder.

Det i dette stykkes fjerde afsnit omhandlede begreb »den samme opgave på samme sted« fastlægges under hensyntagen til bl.a. arten af den tjenesteydelse, der skal leveres, det arbejde, der skal udføres, og arbejdspladsens adresse(r).

1b. Medlemsstaterne fastsætter, at de i artikel 1, stk. 3, litra c), omhandlede virksomheder skal sikre udstationerede arbejdstagere de arbejds- og ansættelsesvilkår, der i henhold til artikel 5 i Europa-Parla-

mentets og Rådets direktiv 2008/104/EF (2*) finder anvendelse på vikaransatte, der stilles til rådighed af vikarbureauer, som er etableret i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres.

Brugervirksomheden underretter de i artikel 1, stk. 3, litra c), omhandlede virksomheder om de arbejds- og ansættelsesvilkår, som den anvender vedrørende arbejdsvilkår og aflønning, i det omfang det er omfattet af nærværende stykkes første afsnit.

(2*) *Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (EUT L 327 af 5.12.2008, s. 9).*«

c) stk. 7 affattes således:

»7. Stk. 1-6 er ikke til hinder for anvendelsen af arbejds- og ansættelsesvilkår, der er mere favorable for arbejdstagerne.

Ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, betragtes som en del af aflønningen, hvis de ikke udbetales som godtgørelse af udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, såsom udgifter til rejse, kost og logi. Arbejdsgiveren godtgør med forbehold af stk. 1, første afsnit, litra h), den udstationerede arbejdstager sådanne udgifter i overensstemmelse med national ret og/eller praksis, der finder anvendelse på ansættelsesforholdet.

Hvis de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for ansættelsesforholdet, ikke angiver, om der er, og i bekræftende fald hvilke, bestanddele af ydelsen, som specifikt vedrører udstationeringen, der betales som godtgørelse af udgifter, som reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, eller som er en del af aflønningen, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter.«

d) stk. 8, andet og tredje afsnit, affattes således:

»I mangel af eller som supplement til en ordning til konstatering af, at kollektive aftaler eller voldgiftskendelser finder generel anvendelse, jf. første afsnit, kan medlemsstaten beslutte at lægge følgende til grund:

— de kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der er alment gældende for alle tilsvarende virksomheder i det berørte geografiske område og i den pågældende sektor eller erhvervsgren, og/eller

— de kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på nationalt plan, og som gælder på hele det nationale område,

såfremt deres anvendelse på virksomheder som omhandlet i artikel 1, stk. 1, sikrer ligebehandling på de områder, der er nævnt i nærværende artikels stk. 1, første afsnit, og, hvor det er relevant, for så vidt angår de arbejds- og ansættelsesvilkår, som udstationerede arbejdstagere skal sikres i overensstemmelse med nærværende artikels stk. 1a, mellem disse virksomheder og de øvrige virksomheder, der er omhandlet i nærværende afsnit, og som befinder sig i en tilsvarende situation.

Efter denne artikel foreligger der ligebehandling, når nationale virksomheder, som befinder sig i en tilsvarende situation:

— på arbejdsstedet eller i den pågældende sektor er underkastet samme forpligtelser som virksomheder som omhandlet i artikel 1, stk. 1, for så vidt angår de i nærværende artikels stk. 1, første afsnit, nævnte områder og, hvor det er relevant, for så vidt angår de arbejds- og ansættelsesvilkår, som udstationerede arbejdstagere skal sikres i overensstemmelse med nærværende artikels stk. 1a, og

— skal opfylde disse forpligtelser med de samme virkninger.«

e) stk. 9 og 10 affattes således:

»9. Medlemsstaterne kan bestemme, at virksomheder omhandlet i artikel 1, stk. 1, i tillæg til de arbejds- og ansættelsesvilkår, der er omhandlet i nærværende artikels stk. 1b, skal sikre arbejdstagere omhandlet i artikel 1, stk. 3, litra c), andre vilkår, der finder anvendelse på vikaransætte i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres.

10. Dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne i overensstemmelse med traktaten og på grundlag af et princip om ligebehandling pålægger nationale virksomheder og andre medlemsstaters virksomheder arbejds- og ansættelsesvilkår på andre områder end dem, der er omhandlet i stk. 1, første afsnit, for så vidt der er tale om grundlæggende retsprincipper (ordre public).«

3) Artikel 4, stk. 2, første afsnit, affattes således:

»2. Medlemsstaterne sørger for samarbejde mellem de kompetente myndigheder eller organer, herunder offentlige myndigheder, som i henhold til national ret er ansvarlige for at overvåge de i artikel 3 omhandlede arbejds- og ansættelsesvilkår, herunder på EU-plan. Dette samarbejde skal navnlig bestå i besvarelse af begrundede forespørgsler fra de pågældende myndigheder eller organer om oplysninger vedrørende grænseoverskridende tilrådgivningsstilling af arbejdstagere, og i at håndtere åbenlyst misbrug eller mulige tilfælde af ulovlige aktiviteter såsom grænseoverskridende tilfælde af sort arbejde og proformaselvstændig beskæftigelse i forbindelse med udstationering af arbejdstagere. Hvis den kompetente myndighed eller det kompetente organ i den medlemsstat, hvorfra arbejdstageren er udstationeret, ikke har de oplysninger, som den kompetente myndighed eller det kompetente organ i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret, har anmodet om, efterspørger myndigheden eller organet disse oplysninger hos andre myndigheder eller organer i den nævnte medlemsstat. I tilfælde af vedvarende forsinkelser i leveringen af sådanne oplysninger til den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret, underrettes Kommissionen, der træffer passende foranstaltninger.«

4) Artikel 5 affattes således:

»Artikel 5

Overvågning, kontrol og håndhævelse

Den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret, og den medlemsstat, hvorfra arbejdstageren er udstationeret, er ansvarlige for overvågningen, kontrollen og håndhævelsen af forpligtelserne i dette direktiv og direktiv 2014/67/EU og træffer passende foranstaltninger i tilfælde af manglende overholdelse af nærværende direktiv.

Medlemsstaterne fastsætter regler om sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelser af de nationale regler, der er vedtaget i medfør af dette direktiv, og træffer alle nødvendige foranstaltninger for

at sikre, at de gennemføres. Sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

Medlemsstaterne sørger navnlig for, at arbejdstagere og/eller arbejdstagerrepræsentanter råder over egnede procedurer med henblik på gennemførelse af forpligtelserne i dette direktiv.

Når en medlemsstat efter en samlet bedømmelse i henhold til artikel 4 i direktiv 2014/67/EU fastslår, at en virksomhed uretmæssigt eller svingagtigt har givet indtryk af, at en arbejdstagers situation falder ind under nærværende direktivs anvendelsesområde, sikrer den pågældende medlemsstat, at arbejdstageren drager fordel af relevant ret og praksis.

Medlemsstaterne sikrer, at denne artikel ikke fører til, at den pågældende arbejdstager underlægges mindre gunstige vilkår end dem, der gælder for udstationerede arbejdstagere.«

5) I bilaget affattes den indledende tekst således:

»De i artikel 3, stk. 2, omhandlede aktiviteter omfatter alle de aktiviteter inden for byggeri, der vedrører opførelse, istandsættelse, vedligeholdelse, ombygning eller nedrivning af bygninger, og navnlig følgende arbejder:«

Artikel 2

Revision

1. Kommissionen tager anvendelsen og gennemførelsen af dette direktiv op til revision. Senest den 30. juli 2023 forelægger Kommissionen Europa-Parlamentet, Rådet og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg en rapport om dette direktivs anvendelse og gennemførelse og foreslår om nødvendigt fornødne ændringer af dette direktiv og direktiv 96/71/EF.

2. Den i stk. 1 omhandlede rapport skal indeholde en vurdering af, hvorvidt der er behov for yderligere foranstaltninger med henblik på at sikre ensartede vilkår og beskytte arbejdstagerne:

a) i forbindelse med underkontrahenter

b) i lyset af dette direktivs artikel 3, stk. 3, under hensyntagen til udviklingen vedrørende den lovgivningsmæssige retsakt om ændring af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/22/EF⁽¹³⁾ for så vidt angår håndhævelseskravene og om fastsættelse af særlige regler med hensyn til direktiv 96/71/EF og direktiv 2014/67/EU om udstationering af førere i vejtransportsektoren.

Artikel 3

Gennemførelse og anvendelse

1. Medlemsstaterne vedtager og offentliggør senest den 30. juli 2020 de love og administrative bestemmelser, der er nødvendige for at efterkomme dette direktiv. De meddeler straks Kommissionen teksten til disse love og bestemmelser.

De anvender disse love og bestemmelser fra den 30. juli 2020. Indtil denne dato finder direktiv 96/71/EF fortsat anvendelse som affattet forud for de ændringer, der indføres ved nærværende direktiv.

Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

2. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale retsfor skrifter, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

3. Dette direktiv finder anvendelse på vejtransportsektoren fra datoen for anvendelsen af en lovgivningsmæssig retsakt om ændring af direktiv 2006/22/EF for så vidt angår håndhævelseskravene og om fastsættelse af særlige regler med hensyn til direktiv 96/71/EF og direktiv 2014/67/EU om udstationering af førere i vejtransportsektoren.

Artikel 4

Ikrafttræden

Dette direktiv træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Artikel 5

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 28. juni 2018.

På Europa-Parlamentets vegne

A. TAJANI

Formand

På Rådets vegne

L. PAVLOVA

- (1) EUT C 75 af 10.3.2017, s. 81.
- (2) EUT C 185 af 9.6.2017, s. 75.
- (3) Europa-Parlamentets holdning af 29.5.2018 (endnu ikke offentliggjort i EUT) og Rådets afgørelse af 21.6.2018.
- (4) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EFT L 18 af 21.1.1997, s. 1).
- (5) 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 det indre marked (»IMI-forordningen«) (EUT L 159 af 28.5.2014, s. 11).
- (6) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (EUT L 327 af 5.12.2008, s. 9).
- (7) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger (EUT L 166 af 30.4.2004, s. 1).
- (8) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 987/2009 af 16. september 2009 om de nærmere regler til gennemførelse af forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger (EUT L 284 af 30.10.2009, s. 1).
- (9) Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (EFT L 288 af 18.10.1991, s. 32).
- (10) Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse (EU) 2016/344 af 9. marts 2016 om en europæisk platform for forbedring af samarbejdet i forbindelse med imødegåelse af sort arbejde (EUT L 65 af 11.3.2016, s. 12).
- (11) EU-Kommissionens afgørelse 2009/17/EF af 19. december 2008 om nedsættelse af et ekspertudvalg for udstationering af arbejdstagere (EUT L 8 af 13.1.2009, s. 26).
- (12) EUT C 369 af 17.12.2011, s. 14.
- (13) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/22/EF af 15. marts 2006 om minimumsbetingelser for gennemførelse af Rådets forordning (EØF) nr. 3820/85 og (EØF) nr. 3821/85 med hensyn til sociale bestemmelser inden for vejtransportvirksomhed og om ophævelse af Rådets direktiv 88/599/EØF (EUT L 102 af 11.4.2006, s. 35).