



HØRINGSNOTAT

Resumé og kommentarer til hørings svar vedrørende forslag til lov om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere m.v. og udlændingeloven

(Krav om fremvisning af legitimation og flere oplysningskrav i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT))

1. september 2024

J.nr. 20245000742 - 2024-3030

JF
CABR

Indledning

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 14. juni til den 22. august 2024 været sendt i høring hos 108 organisationer og myndigheder.

Der er modtaget hørings svar fra:

DA, FH, Udlændingenævnet, Det Kriminalpræventive Råd, Byggefagernes Samvirke i København og FH Hovedstaden.

Følgende har meddelt, at de ikke har bemærkninger til lovforslaget:

Arbejdsmiljørådet, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Flygtningenævnet, Forhandlingsfællesskabet, Østre landsret, København Byret, Den Katolske Kirke, Datatilsynet og Færøernes Landsstyre.

Kommentarerne fra hørings svarene er grupperet efter hovedelementerne i lovforslaget.

Generelle bemærkninger til lovforslaget

DA er enig i, at arbejde i Danmark skal foregå under ordnede forhold, og at alle virksomheder, som udfører arbejde i Danmark skal overholde de danske regler. DA er desuden enig i, at personer, som opholder sig og arbejder i Danmark, skal være i besiddelse af de opholds- og arbejdstilladelser, myndighederne stiller krav om.

DA anfører, at den nuværende indsats imod og de eksisterende værn mod social dumping allerede er meget omfattende. Derfor bør initiativer, der skal imødegå social dumping efter DA's opfattelse underkastes en omfattende proportionalitets- og rimelighedsvurdering i forhold til de udfordringer, de søger at løse, og målrettes de områder, hvor der er konstateret konkrete udfordringer.

Udkastet til lovforslag er ifølge **DA** retssikkerhedsmæssigt problematisk på en række punkter. **DA** finder det problematisk, at myndighedernes adgang til kontrol udvides, uden at der er givet en begrundelse for, hvorvidt disse indgreb er nødvendige, eller hvorvidt formålet kan klares med mindre indgribende foranstaltninger. Der skal være rigtig gode grunde til, at offentlige myndigheder foretager indgreb i personlige rettigheder, og sådanne indgreb bør holdes på et absolut minimum.

FH bifalder formålet med lovforslaget, nemlig at styrke indsatsen mod social dumping og herunder illegal arbejdskraft. Initiativerne er således et skridt i den rigtige retning, og **FH** bifalder blandt andet, at **SIRI** i forbindelse med egne kontrolbesøg skal kunne anmode om fremvisning af legitimation med henblik på at kontrollere, at udlændinge ikke arbejder uden arbejdstilladelse eller i strid med en arbejdstilladelse.

Byggefagenes Samvirke i København og FH Hovedstaden hilser den nye aftale indgået i maj 2024 om en styrket indsats mod social dumping velkommen, men udtrykker samtidig bekymring over, om de foreslåede tiltag vil give de ønskede resultater.

Byggefagenes Samvirke i København og FH Hovedstaden finder, at **RUT**-registret overordnet er et vigtigt og godt redskab i kampen mod social dumping for myndigheder og arbejdsmarkedets parter, hvorfor de støtter en styrkelse af dette tiltag. De foreslåede lovændringer lader dog fortsat meget tilbage at ønske.

Det Kriminalpræventive Råd støtter den styrkede indsats mod illegal arbejdskraft, som er en lovovertrædelse med flere skadelige følger. For det første i form af mulig skade for arbejdstagere, som måtte blive udnyttet af arbejdsgivere med risiko for, at arbejdet foregår under uacceptable forhold. For det andet i form af den potentielle konkurrenceforvridning, som illegal arbejdskraft skaber for den lovlige økonomi og det lovlige arbejdsmarked. For det tredje fordi udbredelse af ulovlig arbejdskraft risikerer at undergrave tilliden til de institutioner og værdier, som det danske arbejdsmarked bygger på.

Det Kriminalpræventive Råd finder, at identifikation af arbejdstagere som udsættes for udnyttelse, er et vigtigt redskab i forhold til at forebygge illegal arbejdskraft og for at kunne støtte og vejlede udnyttede arbejdstagere. I den forbindelse er det positivt, at man ønsker at skærpe kravene for dokumentation, hvilket forhåbentlig kan bidrage til at identificere udnyttelse og øge opdagelsesrisikoen i forhold til benyttelse af illegal arbejdskraft.

Det Kriminalpræventive Råd finder herudover, at kontrolbesøg er et vigtigt redskab i indsatsen mod illegal arbejdskraft. For at sikre den bedst mulige effekt er det vigtigt at have tilstrækkeligt med uddannet personale samt ressourcer og beføjelser til at identificere og undersøge overtrædelser, træffe administrative sanktioner og etablere mekanismer for samarbejde med andre relevante myndigheder.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet noterer sig, at arbejdsmarkedet parter og øvrige organisationer generelt bakker op om lovforslaget, som udmønter dele af den politiske aftale om en styrket indsats mod social dumping.

Beskæftigelsesministeriet har arbejdet på at sikre, at lovforslaget respekterer den balance, som den politiske aftale er udtryk for. Det gælder hensynet til at sikre ordnede forhold for både lønmodtagere, arbejdsgivere og samfundet som helhed.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte dele

1. Uploading af tjenesteydelsesaftale, ansættelseskontrakter og arbejdstilladelser i RUT ved udstationering af tredjelandsstatsborgere

DA finder, at kravet om uploading af dokumenter i RUT for tredjelandsborgere begrænser retten til den fri bevægelighed af tjenesteydelser i medfør af EU-retten, da forslaget stiller yderligere krav til udøvelsen af denne ret. Herudover er denne del af forslaget efter DA's opfattelse mod EU-retten, fordi indgrebets karakter ikke er i overensstemmelse med formålet. Kravene til nye oplysninger i RUT-registret rammer alt for bredt og vil indebære at begrænse danske virksomheders muligheder for via udstationeringsreglerne at anvende udenlandsk arbejdskraft. Herunder vil det ramme danske koncerner, som sender medarbejdere fra deres datterselskaber mv., der er etableret i udlandet, til at løse opgaver eller gennemføre traineeforløb i koncernens danske hovedsæde.

DA bemærker herudover, at med kravet om at uploade tjenesteydelseskontrakten stilles der et formelt skriftlighedskrav i erhvervsaftaler, der indgås mellem en udenlandsk tjenesteyder og den danske virksomhed. Dette, finder DA, er meget problematisk, idet formålet med udstationeringsloven ikke er at regulere de indbyrdes aftaleforhold mellem to virksomheder, der gør brug af de muligheder det indre marked og den grundlæggende ret til fri bevægelighed for tjenesteydelser i EU, men derimod at sikre udstationerede lønmodtagere de rettigheder, der følger af udstationeringsdirektiverne.

Endelig finder DA, at det er problematisk, at offentlige myndigheder med adgang til RUT vil få adgang til aftaleretlige dokumenter indgået mellem private parter. DA opfordrer til, at det undersøges særskilt, om der er hjemmel hertil.

FH, Byggefagenes Samvirke i København og FH Hovedstaden anbefaler, at arbejdsmarkedets parter får direkte adgang til de dokumenter, som med forslaget skal uploades i RUT, dvs. ansættelseskontrakter, arbejdstilladelser og tjenesteydelseskontrakter, da disse oplysninger har stor relevans for fagbevægelsens arbejde for at bekæmpe social dumping.

Udlændingenævnet anbefaler, at begrebet tjenesteydelsesaftale præciseres i lovbetænkningerne. Herudover foreslår de, at bemærkningerne til forslaget om uploading af dokumenter i RUT forholder sig til virksomhedernes brug af underleverandører og de aftaler, der er indgået som led i levering af tjenesteydelsen.

Udlændingenævnet foreslår herudover, at forslaget om uploading af ansættelseskontrakt både omfatter den grundlæggende ansættelseskontrakt mellem udlændingen og den udstationerede virksomhed og tillægsaftaler til denne, herunder navnlig aftalen om udstationering mellem udlændingen og den udstationerede virksomhed.

1.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Upload af dokumenter for tredjelandsborgere i strid med EU-rettens fri bevægelighed for tjenesteydelser

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at retten til at udstationere tredjelandsstatsborgere i forbindelse med levering af tjenesteydelser følger af EU-domstolens praksis vedr. artikel 56 i Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF). Selvom udstationerede tredjelandsstatsborgere er omfattet af udstationeringsdirektivet (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 med senere ændringer) og det tilhørende håndhævelsesdirektiv (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014, så berører disse direktiver ikke forhold vedrørende tredjelandsstatsborgeres ret til indrejse og arbejde. Foranstaltninger til at kontrollere, om tredjelandsstatsborgere er lovligt udstationeret, skal derfor vurderes på baggrund af TEUF, artikel 56. Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at forslagene forfølger et legitimt formål mht. at kontrollere, at tredjelandsstatsborgere er lovligt udstationerede, og formålet vurderes ikke at kunne nås lige så godt ved andre midler. Forslagene vurderes derfor at være i overensstemmelse med EU-retten. Dette er ligeledes blevet præciseret i lovforslagets bemærkninger.

Offentlige myndigheder med adgang til RUT vil få adgang til aftaleretlige dokumenter indgået mellem private parter

Beskæftigelsesministeriet bemærker i forhold til DA's bemærkning om, at de anser det for problematisk, at offentlige myndigheder får adgang til aftaleretlige dokumenter indgået mellem private parter i RUT, at det fremgår af udstationeringslovens § 7 a, stk. 4, at oplysninger anmeldt i RUT alene kan 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.

Herudover kan ministeren efter udstationeringslovens § 7 c, stk. 5, fastsætte regler om offentlige myndigheders adgang til oplysninger i RUT, når adgangen er sagligt begrundet i hensynet til overholdelsen af regler og vilkår på arbejdsmarkedet, herunder hensynet til at sikre ordentlige løn- og ansættelsesvilkår, eller når adgangen i øvrigt er sagligt begrundet i samfundsmæssige hensyn. Det følger således af bekendtgørelse, at offentlige myndigheder også har adgang til RUT i forbindelse med kontrol med overholdelse af arbejdsklausuler ved levering af tjenesteydelser til det offentlige, samt i forbindelse med offentlige myndigheders opgave med at hindre udbredelse af og smitte med covid-19. Dog må disse myndigheder alene anvende oplysningerne i RUT, i det omfang anvendelsen er nødvendig for at varetage de opgaver, som begrundet adgangen.

Der er således en række forskellige myndigheder, der har adgang til RUT, og som derfor også vil kunne få adgang til uploadede tjenesteydelsesaftaler, ansættelseskontrakter og opholds- og arbejdstilladelser ved udstationering af tredjelandsstatsborgere. Dog vil disse oplysninger alene kunne anvendes til ovenstående formål.

Det foreslåede krav om upload i RUT af tjenesteydelsesaftalen, ansættelseskontrakter og opholds- og arbejdstilladelser ved udstationering af tredjelandsstatsborgere har til formål at understøtte myndighedernes håndhævelse af reglerne om udstationering af udenlandske tjenesteydere og lønmodtagere, der udfører arbejde i Danmark. Det er politiet, som varetager kontrollen med udlændinges lovlige ophold og arbejde, og politiet bistås af Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) og Udlændingestyrelsen i udførelsen af denne opgave. Arbejdstilsynet varetager i medfør af udstationeringslovens § 7 e tilsynet med overholdelsen af anmeldelsespligten til RUT og har derfor også adgang til alle oplysninger i RUT. Formålet med forslaget er, at disse myndigheder kan få adgang til de uploadede dokumenter, og at de kan anvende de pågældende oplysninger til det nævnte formål.

Upload af tjenesteydelsesaftalen medfører et aftaleretligt skriftlighedskrav

Lovforslaget stiller krav om upload af tjenesteydelsesaftalen i det omfang tjenesteyder udstationerer tredjelandsstatsborgere til Danmark. Tjenesteydelsesaftalen er den aftale, der indgås mellem tjenesteyder og den danske hvervgiver, og som danner grundlag for at en eller flere af tjenesteyders ansatte skal udstationeres til Danmark.

Beskæftigelsesministeriet bemærker i forhold til kravet om upload af tjenesteydelsesaftalen, at denne aftale vil kunne bidrage til myndighedernes vurdering af, om der er tale om en reel udstationering fra et andet EU-land til Danmark i forbindelse med levering af en tjenesteydelse. Derfor vil adgang til dette dokument i RUT kunne bidrage til myndighedernes håndhævelse af disse regler. Tjenesteydelsesaftalen anses således for et væsentligt dokument i dette tilsyn, hvorfor kravet om upload også anses for proportionalt.

Adgang til uploadede dokumenter for arbejdsmarkedets parter

Det følger af forslaget, at i det omfang der er tale om udstationering af tredjelandsborgere, skal der tillige ske uploading af ansættelseskontrakter, arbejdstilladelser og tjenesteydelseskontrakter ved registrering af udstationerede personer i RUT.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det følger af udstationeringslovens § 7 c, at der er offentlig adgang til en række oplysninger i RUT om bl.a. tjenesteyders navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger, om hvor og hvornår tjenesteydelsen leveres, og om hvor mange udstationerede lønmodtagere der er på et arbejdssted.

Hvis der indledes en fagretlig sag, kan arbejdsmarkedets parter også få adgang til oplysninger om identiteten af lønmodtagere, oplysning om dansk hvervgiver og om hvor mange af de anmeldte lønmodtagere, der er anmeldt som socialsikret i hjemlandet. Baggrunden herfor er, at faglige organisationer i forbindelse med en fagretlig sag kan fastslå identiteten af lønmodtagere, der er ansat hos den udenlandske arbejdsgiver, og varigheden af arbejdsperioden. En arbejdsgiverorganisation, der er part i den samme fagretlige sag, har tilsvarende adgang til oplysningerne i RUT-registret.

Det bemærkes herudover, at adgangen til oplysninger for arbejdsmarkedets parter alene kan ske inden for rammerne af databeskyttelsesforordningen og databeskyttelseslovens regler.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at formålet med lovforslaget er at styrke myndighedernes håndhævelse af reglerne i udstationeringsloven og reglerne om lovligt ophold i Danmark for udstationerede tredjelandsstatsborgere. Tjenesteydelsesaftalen vil kunne bidrage til myndighedernes vurdering af, om der er tale om en reel udstationering fra et andet EU-land til Danmark i forbindelse med levering af en tjenesteydelse, ligesom ansættelseskontrakten og arbejdstilladelsen vil kunne bidrage til at belyse, hvem der er arbejdsgiver for den pågældende tredjelandsstatsborger, og om den pågældende har den fornødne arbejdstilladelse i det land, som han eller hun udstationeres fra.

Formålet med upload af disse dokumenter har således ikke været, at disse skulle kunne bruges til at håndhæve privatretlige aftaler. I det omfang arbejdsmarkedets parter anser det for relevant at få adgang til sådanne dokumenter, må det anses for at være et overenskomstanliggende. Beskæftigelsesministeriet bemærker i den forbindelse, at i det omfang der er indledt en fagretlig sag, vil arbejdsmarkedets parter, jf. også ovenfor, kunne få adgang til oplysninger om identiteten af lønmodtagere, og de vil kunne anmode lønmodtageren om sådanne dokumenter, som arbejdsmarkedets parter og lønmodtageren anser for nødvendige for at føre en fagretlig sag.

Præcisering af tjenesteydelsesaftale og ansættelseskontrakt

Beskæftigelsesministeriet har konstateret, at lovforslagets bemærkninger ikke har været præcise nok om, hvad en tjenesteydelsesaftale omfatter. På baggrund af Udlandingenævnets bemærkninger om, at dette bør præciseres, fremgår det nu af lov-

bemærkningerne, at tjenesteydelsesaftalen er den aftale, der indgås mellem tjenesteyder og den danske hvervgiver, og som danner grundlag for, at en eller flere af tjenesteyders ansatte skal udstationeres til Danmark.

Beskæftigelsesministeriet har på baggrund af Udlændingenævnets bemærkninger ligeledes præciseret i lovbemærkningerne, hvad der forstås ved ansættelseskontrakt. Det følger af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union ("arbejdsvilkårsdirektivet") artikel 4, at arbejdsgiveren skal underrette arbejdstagere om de væsentlige punkter i ansættelsesforholdet. Disse oplysninger skal meddeles skriftligt og inden for visse frister. Oplysningerne kan fremgå af ansættelseskontrakten eller andre dokumenter, der kan tjene som skriftligt bevis for lønmodtageren. Ved lovforslagets henvisning til ansættelseskontrakten forstås det eller de dokument(er), der tjener som bevis til at opfylde arbejdsgiverens pligt i henhold til de nationale regler, der gennemfører arbejdsvilkårsdirektivet.

Arbejdsgiver skal herudover opdatere ansættelseskontrakten med en række yderligere oplysninger, hvis arbejdstager udstationeres til en anden medlemsstat eller et tredjeland, jf. nærmere direktivets artikel 7. Det følger heraf, at arbejdstager bl.a. skal oplyses om, hvilket land vedkommende skal udstationeres til og varigheden af udstationeringen. Herudover skal der oplyses om, hvilken valuta lønnen udbetales i og om eventuelle andre ydelser. Disse supplerende oplysninger kaldes i visse sammenhænge også for udstationeringsaftalen, og oplysningerne udgør en integreret del af den samlede ansættelseskontrakt. Derfor skal denne del af ansættelseskontrakten ligeledes uploades i RUT.

For så vidt angår udstationering af arbejdstagere fra virksomheder etableret i tredjelands, vil dokumenter, som indeholder de særlige forhold forbundet med udstationeringen, ligeledes anses at være for en del af ansættelseskontrakten, og der vil skulle ske upload af disse dokumenter som en del af den samlede ansættelseskontrakt.

Denne præcisering af, hvad ansættelseskontrakten indeholder, følger nu af forslaget bemærkninger.

2. Fremvisning af legitimation for SIRI i medfør af udlændingeloven

DA finder, at det er et nybrud i dansk ret og meget vidtgående, at også danske statsborgere kan kontrolleres i forbindelse med SIRI's kontroller, at personkontrol er en opgave for politiet, og at SIRI allerede i dag har de nødvendige hjemler til nødvendige kontroller. **DA** anbefaler, at dette punkt derfor genovervejes.

2.1 Udlændinge- og Integrationsministeriets bemærkninger

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at der i lovforslaget lægges op til, at SIRI kan anmode alle personer, som vurderes at udføre arbejde i virksomheden om at identificere sig med henblik på at fastslå, om en udlænding ar-

bejder ulovligt eller i strid med en arbejdstilladelse. Det er Udlændinge- og Integrationsministeriets vurdering, at det er nødvendigt i forhold til at sikre en effektiv kontrol, at styrelsen kan anmode enhver, herunder danske statsborgere, unionsborgere og udlændinge med tidsubegrænset opholdsret, om at identificere sig, for derefter at identificere udlændinge, hvor der måtte være behov for yderligere kontroltiltag. Udlændinge- og Integrationsministeriet bemærker endvidere, at formålet ikke er at kontrollere danske statsborgere, og at tiltaget i forhold til danske statsborgere ikke indebærer andet end myndighedernes konstatering af, at der er tale om en dansk statsborger, hvorefter SIRI ikke foretager sig yderligere, og at der efter ministeriets opfattelse derfor ikke er tale om et indgribende tiltag henset til formålet med bekæmpelse af social dumping og beskyttelsen af det danske arbejdsmarked.

3. Fremvisning af legitimation for Arbejdstilsynet i medfør af lov om udstationering

FH støtter, at udenlandske tjenesteydere skal sørge for, at enhver, der beskæftiges af virksomheden, kan og skal fremvise gyldig legitimation efter anmodning fra Arbejdstilsynet. FH er enig i, som det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at det er den ansatte selv og ikke tjenesteyderen, der skal eje og være i besiddelse af legitimationen. Dog finder FH, at det med fordel i lovgivningen kan tydeliggøres, at det er tjenesteyderens ansvar, at de ansatte kan fremvise gyldig legitimation.

Ifølge **DA** medfører forslaget en ny administrativ byrde for de udenlandske tjenesteydere, som udstationerer medarbejdere til Danmark i form af, at arbejdsgiveren dagligt skal kontrollere, om de ansatte har deres nationale id-kort på sig. **DA** anser de anførte betragtninger om arbejdsgivers udøvelse af ledelsesretten, og at arbejdsgiver blot kan lade det indgå i ansættelseskontrakten, at medarbejdere til enhver tid kan identificere sig, forekommer malplacerede i denne kontekst, hvor der lægges op til et lovkrav, som forpligter en arbejdsgiver til at sikre, at de ansatte til enhver tid har deres identitetspapirer på sig.

DA anser forslaget om, at Arbejdstilsynet kan kræve, at en arbejdstager fremviser gyldig legitimation, uden at der foreligger konkret mistanke om strafbare forhold langt mere vidtgående end den kompetence, Politiet har i dag til at kræve forevisning af dokumentation.

DA finder det herudover retssikkerhedsmæssigt problematisk, at Arbejdstilsynet vil kunne inddrage tredjelandssstatsborgeres legitimation og underrette politiet i denne forbindelse.

4.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet bemærker i forhold til bemærkningen fra FH om besiddelse af legitimationen, at det følger af lovforslaget, at det alene er virksomheden,

som kan modtage påbud eller straffes med bøde, hvis en ansat ikke efter anmodning fra Arbejdstilsynet fremviser gyldig legitimation, jf. forslag til ændring af udstationeringslovens § 7 f og § 10 a. Det er derfor alene virksomheden og ikke den ansatte selv, som kan ifalde ansvar efter udstationeringsloven, hvis den ansatte ikke fremviser gyldig legitimation. Det er blevet præciseret i lovbemærkningerne, at den ansatte ikke kan modtage påbud eller straffes med bøde i medfør af de foreslåede bestemmelser.

Beskæftigelsesministeriet bemærker i forhold til bemærkningen fra DA om, at forslaget medfører administrative byrder for den udenlandske tjenesteyder, som udstationerer medarbejdere til Danmark, i form af krav om daglige tjek af om medarbejderne har gyldigt id-kort, at det er op til tjenesteyder, hvordan denne sikrer sig, at de ansatte har deres gyldige id-kort. I lovforslagets bemærkninger er blot nævnt ansættelseskontrakten som eksempel. Der er dog ikke stillet krav om, at arbejdsgiver hver dag skal tjekke den ansatte ved fremmøde på arbejdspladsen.

Beskæftigelsesministeriet bemærker herudover i forhold til forslaget om, at Arbejdstilsynet får hjemmel til at anmode om fremvisning af gyldig legitimation, at det er Arbejdstilsynets erfaring, at der kan være vanskeligheder forbundet med at fastslå om et navn, der oplyses mundtligt, er det samme som det, der er registreret i RUT, hvis ikke man har mulighed for at se det på skrift. Der er derfor behov for at understøtte kontrollen med, om de anmeldte oplysninger i RUT er korrekte.

Beskæftigelsesministeriet bemærker endelig, at det ikke følger af forslaget eller lovbemærkningerne, at Arbejdstilsynet kan inddrage tredjelandsstatsborgeres legitimation og underrette politiet i denne forbindelse. Det følger derimod af lovbemærkningerne, at såfremt legitimationen viser, at vedkommende er tredjelandsstatsborger, kan Arbejdstilsynet inddrage dette i vurderingen af, om politiet bør underrettes i forhold til eventuel kontrol af arbejdstilladelser. Denne formulering er ændret, så der ikke skal være tvivl om, at Arbejdstilsynet ikke kan inddrage en tredjelandsborgers legitimation.

Øvrige emner

Hjemmel til at tjekke om virksomheders oprigtighed og dermed ret til at kunne udstationere tredjelandsborgere til Danmark

FH foreslår, at myndighedernes beføjelser og pligt til at tjekke virksomhedernes oprigtighed i hjemlandet – altså hvorvidt de overhovedet har ret til at udstationere tredjelandsborgere til Danmark – styrkes.

Straf ved manglende, mangelfulde eller forkerte registreringer i RUT

Byggefagenes Samvirke i København og FH Hovedstaden bemærker, at de på pladsbesøg ofte opdager, at udenlandske virksomheder mangler anmeldelse i RUT. Dette melder fagforeningerne ind til Arbejdstilsynet (AT). Fagforeningernes dialog med virksomheden og anmeldelse til AT er årsag til, at virksomheden registrer sig i

RUT og dermed undgår eventuelle sanktioner. Det opfatter Byggefagenes Samvirke i København og FH Hovedstaden som et hul i lovgivningen, da det efter deres vurdering kun er muligt for AT at straffe virksomheder for manglende registrering, hvis de selv konstaterer den.

Byggefagenes Samvirke i København og FH Hovedstaden bemærker ligeledes, at de oplever fiktive eller falske registreringer i RUT, og herunder også registrering af et forkert antal ansatte på et givent arbejdssted. Byggefagenes Samvirke i København og FH Hovedstaden foreslår derfor, at der indføres skærpet bødestraf herfor, som kan afspejle at både myndigheder og fagforeninger spilder tid på at tage ud på adresser, hvor der ikke er nogen udstationerede ansatte.

Falske selvstændige – overvågning af digitalt spor i RUT

Det er **Byggefagenes Samvirke i København og FH Hovedstadens** opfattelse, at danske virksomheder anvender falske selvstændige og aktivt er medvirkende at stifte de såkaldt ”selvstændige virksomheder” og registrerer dem i RUT på vegne af de ansatte. På denne baggrund foreslår de, at myndighederne overvåger IT-registreringer og sørger for at sikre sig digitale spor, der kan bruges til at dokumentere hvem der har foretaget RUT- eller andre anmeldelser, som en effektiv metode til at identificere fiktive konstruktioner om selvstændig virksomhed.

RUT indeholde oplysning om udstationeredes boligforhold

Endelig foreslår **Byggefagenes Samvirke i København og FH Hovedstaden**, at virksomhederne registrerer i RUT, hvor deres ansatte indkvarteres, så det er muligt for både myndigheder og fagforeninger at tjekke boligforholdene.

Indføre nationalt ID-kort på arbejdspladser

FH foreslår, at der indføres et nationalt ID-kort til kontrol med social dumping. Det vil gøre det langt lettere både at holde styr på den udenlandske arbejdskraft samt at sikre deres arbejdsforhold. Det bemærkes samtidig, at ID-kort har vist sig effektivt i bl.a. NFA's evaluering på fire statslige byggepladser, ligesom der er gode erfaringer med ID-kort i andre europæiske lande.

Brug af underleverandører

Udlændingenævnet foreslår, at lovbemærkningerne forholder sig til virksomhedernes brug af underleverandører og de aftaler, der er indgået som led i levering af tjenesteydelsen.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Hjemmel til at tjekke om virksomheders oprigtighed og dermed ret til at kunne udstationere tredjelandsborgere til Danmark

Beskæftigelsesministeriet bemærker til FH's forslag om, at myndighederne bør få styrkede beføjelser til at tjekke virksomhedernes oprigtighed i hjemlandet, og dermed virksomhedernes ret til at udstationere tredjelandstatsborgere til Danmark, at forslaget om krav om upload af de foreslåede dokumenter skal være med til at styrke dette tilsyn. Det ligger dog ikke inden for den politiske aftale at styrke myndighedernes rammer for tilsyn yderligere, hvorfor forslaget heller ikke indeholder yderligere forslag herom.

Straf ved manglende, mangelfulde eller forkerte registreringer i RUT

Beskæftigelsesministeriet bemærker i forhold til de forskellige spørgsmål om mulighederne for at udstede bøder og skærpede bødekrav ved manglende, mangelfulde eller forkerte registreringer i RUT, at formålet med lovgivningen primært er at sikre korrekt registrering og ordnede forhold for de ansatte, hvor straf alene kan anses for et enkelt af flere typer tiltag, som kan understøtte dette. Der har med den politiske aftale således ikke været særskilte overvejelser eller truffet nogen aftale herom, hvorfor sådanne yderligere forslag til strafbestemmelser ikke indgår i lovforslaget.

Falske selvstændige – overvågning af digitalt spor i RUT

Beskæftigelsesministeriet bemærker i forhold til forslaget om overvågning af digitale spor i RUT med henblik på at afdække brugen af "falske selvstændige", at dette forslag ikke er et element, som indgår i den politiske aftale, hvorfor det heller ikke indgår i lovforslaget.

RUT indeholde oplysning om udstationeredes boligforhold

Det foreslås, at det skal indgå i registreringen i RUT hvor den udstationerende virksomhed indkvarterer sine ansatte.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at dette tiltag ikke er et element, som indgår i den politiske aftale, hvorfor det heller ikke indgår i lovforslaget.

Beskæftigelsesministeriet bemærker herudover, at registreringen i RUT er underlagt reglerne i håndhævelsesdirektivet (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»)). Det vurderes ikke umiddelbart muligt inden for rammerne af dette direktiv, at fastsætte krav om, at tjenesteydere skal oplyse adresse på indkvartering af deres udstationerede ansatte.

Indføre nationalt ID-kort på arbejdspladser

Beskæftigelsesministeriet bemærker i forhold til forslaget om, at der indføres nationalt ID-kort på danske arbejdspladser, at regeringen har nedsat en arbejdsgruppe, som har til opgave at udvikle modeller for ID-kort. Arbejdsgruppen forventes at af-rapportere ultimo 2024.

Brug af underleverandører

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at den politiske aftale og lovforslaget ikke indeholder regulering af brug af underleverandører, hvorfor der ikke er fundet anledning til at beskrive reguleringen af disse forhold nærmere i forslagens bemærkninger.