



Fremsat den 26. april 2016 af beskæftigelsesministeren (Jørn Neergaard Larsen)

## Forslag

til

# Lov om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere m.v., lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter og lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension<sup>1</sup>

(Implementering af håndhævelsesdirektivet)

### § 1

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

1. I *fodnoten* til lovens titel indsættes efter »Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, EF-Tidende 1997, nr. L 18, side 1«: », og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked (»IMI-forordningen«), EU-Tidende 2014, nr. L 159, side 11.«

2. I § 4 indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:

»Stk. 3. Det er ligeledes en betingelse for, at en udstationering er omfattet af stk. 1, at den pågældende udstationerede virksomhed er reelt etableret i etableringslandet og således har andre væsentlige aktiviteter i etableringslandet end udelukkende intern forvaltning eller administrative aktiviteter.«

3. Efter § 4 indsættes som nye §§ 4 a - 4 e:

»§ 4 a. Arbejdstilsynet kan undersøge, om en virksomhed opfylder betingelserne for at være omfattet af udstatione-

ningsreglerne, herunder betingelsen om reel etablering i etableringslandet, jf. § 4, stk. 3.

§ 4 b. Arbejdstilsynet kan berigtige en virksomheds anmeldelse i Registret for Udenlandske Tjenesteydere, jf. § 7 a, hvis det ud fra en samlet vurdering fastslås, at virksomheden ikke opfylder betingelserne for at være omfattet af udstationeringsreglerne, herunder betingelsen om reel etablering i etableringslandet, jf. § 4, stk. 3. Arbejdstilsynet underretter i disse tilfælde etableringslandets kompetente myndigheder og de relevante danske myndigheder om berigtigelsen.

Stk. 2. Berigtiges en anmeldelse til Registret for Udenlandske Tjenesteydere på baggrund af en anmodning fra en faglig organisation, jf. § 4 d, underretter Arbejdstilsynet den pågældende faglige organisation om berigtigelsen.

§ 4 c. Arbejdstilsynet kan, til brug for en undersøgelse efter § 4 a, indhente oplysninger fra etableringslandets myndigheder om en udstationerende virksomhed og dennes aktiviteter i etableringslandet. Arbejdstilsynet kan endvidere indhente oplysninger, som kan belyse en udstationeringssituations midlertidige karakter.

§ 4 d. 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 anmode Arbejdstilsynet om at undersøge den udenlandske virksomhed og dennes aktiviteter i etableringslandet. I sådanne tilfælde indhenter Arbejdstilsynet oplysningerne og undersøger, om virksomheden er reelt etableret i etableringslandet. Arbejdstilsy-

<sup>1</sup> Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked (»IMI-forordningen«), EU-Tidende 2014, nr. L 159, side 11.

net kan endvidere indhente oplysninger, som kan belyse en udstationeringssituations midlertidige karakter.

**§ 4 e.** Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om Arbejdstilsynets undersøgelse, adgang til at indhente oplysninger, adgang til at berigtige en virksomheds anmeldelse til Registret for Udenlandske Tjenesteydere, og om faglige organisationers mulighed for at anmode Arbejdstilsynet om at undersøge en udenlandsk virksomhed og dennes aktiviteter i etableringslandet, jf. §§ 4 a-d.«

**4.** I § 5 indsættes som nr. 7:

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

**5.** I § 7 a, stk. 1, indsættes som nr. 8 og 9:

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

9) Oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen, hvis hvervgiveren ikke er en privatperson.«

**6.** I § 7 a, stk. 2, indsættes efter »uden at«: »beskæftige lønmodtagere, eller uden at«.

**7.** I § 7 a, stk. 2, indsættes som nr. 6 og 7:

»6) Oplysninger om socialsikringsforhold i hjemlandet.

7) Oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen, hvis hvervgiveren ikke er en privatperson.«

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

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

- 1) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
- 2) Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
- 3) Sted for levering af tjenesteydelsen.
- 4) Kontaktperson for virksomheden. Kontaktpersonen skal udpeges af virksomheden blandt de personer, der arbejder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelsen.
- 5) Virksomhedens branchekode.
- 6) Identitet af de lønmodtagere, der udfører den pågældende tjenesteydelse samt varigheden af beskæftigelsen.
- 7) Oplysninger om eventuel momsregistrering i hjemlandet.
- 8) Oplysninger om socialsikringsforhold i hjemlandet for de lønmodtagere, der er anmeldt oplysninger om efter nr. 6.
- 9) Oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen, hvis hvervgiveren ikke er en privatperson.«

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

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

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

**11.** I § 7 a, stk. 4, nr. 1, der bliver stk. 5, nr. 1, udgår »og«, og efter nr. 1 indsættes som nye numre:

»2) danske myndigheders kontrol af overholdelse af betingelserne for at udstationere til Danmark,

3) sagsbehandling i Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede, og«

Nr. 2 bliver herefter nr. 4.

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

**13.** I § 7 c indsættes efter stk. 1 som nye stykker:

»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, samt efter § 7 a, stk. 3, nr. 6 og 9, samt 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. punktum.

Stk. 3. Erhvervsstyrelsen kan fastsætte nærmere regler om faglige organisationers og arbejdsgiverorganisationers adgang til oplysninger efter stk. 2.«

Stk. 2 bliver herefter stk. 4.

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

**15.** I § 7 e, stk. 2, indsættes efter »§ 7 a, stk. 1, nr. 4,«: »eller § 7 a, stk. 3, nr. 4,«, og »§ 7 a, stk. 1 og 2« ændres til: »§ 7 a, stk. 1-3«.

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

**17.** Overskriften til *kapitel 4* affattes således:

»Kapitel 4

*Information og administrativt samarbejde med EU- og EØS-lande«*

**18.** Efter § 8 indsættes:

»§ 8 a. Ved kompetent myndighed forstås enhver myndighed, der er blevet udpeget til eller tillagt kompetence til at varetage opgaver i medfør af direktiv 96/71 af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning 1024/2012 om administrativt

samarbejde via informationssystemet for det indre marked («IMI-forordningen»).

**§ 8 b.** Kompetente myndigheder i Danmark sender på forespørgsel fra kompetente myndigheder i de øvrige EU- og EØS-lande oplysninger gennem informationssystemet for det indre marked til brug for håndhævelse af udstationeringsreglerne. Oplysninger kan tillige sendes i forbindelse med bilateralt administrativt samarbejde og gensidig bistand.

*Stk. 2.* Kompetente myndigheder i Danmark indhenter oplysninger gennem informationssystemet for det indre marked fra de kompetente myndigheder i de øvrige EU- og EØS-lande til brug for håndhævelse af udstationeringsreglerne. Oplysninger kan tillige indhentes i forbindelse med bilateralt administrativt samarbejde og gensidig bistand.

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om, hvordan det administrative samarbejde efter stk. 1 og 2 udføres.«

**19.** Overskriften til *kapitel 5* affattes således:

»Kapitel 5

*Værneting, håndhævelse af rettigheder og beskyttelse mod ugunstig behandling«*

**20.** I § 9, *stk. 1*, indsættes som 2. *pkt.*:

»En sådan lønmodtager kan endvidere anlægge sag her i landet vedrørende rettigheder, der tilkommer den pågældende udstationerede lønmodtager som følge af kontraktforholdet mellem arbejdsgiveren og den udstationerede lønmodtager, efter de samme regler, som gælder for andre lønmodtagere, der udfører arbejde i Danmark.«

**21.** I § 9, *stk. 2*, indsættes som 2. *pkt.*:

»Hvis den udstationerede lønmodtagers ansættelsesforhold er omfattet af en kollektiv overenskomst, kan en sag behandles fagretligt i overensstemmelse med de gældende regler herfor.«

**22.** Efter § 9 indsættes i *kapitel 5*:

»§ 9 a. Lønmodtagere, der under en udstationering til Danmark afskediges eller udsættes for anden ugunstig behandling, fordi de har rejst en sag om løn- og arbejdsvilkår som omhandlet i §§ 5 og 6, eller en eventuel dansk kollektiv overenskomst som disse måtte være omfattet af, kan tilkendes en godtgørelse.

*Stk. 2.* Lønmodtagere, der efter en udstationering fra Danmark til et andet EU- eller EØS-land, afskediges eller udsættes for anden ugunstig behandling, fordi de har rejst en sag om løn- og arbejdsvilkår, som de i medfør af værtsarbejdslandets lovgivning eller kollektive overenskomster, som gennemfører udstationeringsdirektivets artikel 3, har været

berettiget til under udstationeringen i det land, hvortil de er eller har været udstationeret, kan tilkendes en godtgørelse.«

**23.** I § 10 a, *stk. 1*, ophæves nr. 1 og 2, og som nyt nr. 1 indsættes:

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

Nr. 3 og 4 bliver herefter nr. 2 og 3.

**24.** I § 10 a, *stk. 2*, ændres: »stk. 1, nr. 3 og 4« til: »stk. 1, nr. 2 og 3«.

**25.** I § 11 ændres »2014« til: »2019«.

## § 2

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

**1.** Efter § 34 indsættes:

»§ 34 a. Arbejdsretten kan påtage afgørelser truffet af de faglige voldgiftsretter, herunder afskedigelsesnævn, samt afgørelser truffet ved mæglings-, organisations- og fællesmøder som officielt bekræftede dokumenter. Arbejdsretten kan endvidere påtage forlig indgået ved de faglige voldgiftsretter, herunder afskedigelsesnævn, samt forlig indgået ved mæglings-, organisations- og fællesmøder som officielt bekræftede dokumenter.«

## § 3

I lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. lovbekendtgørelse nr. 1110 af 10. oktober 2014, som ændret ved § 9 i lov nr. 1490 af 23. december 2014 og § 1 i lov nr. 1569 af 15. december 2015, foretages følgende ændring:

**1.** Efter § 28 indsættes i *kapitel 10*:

»§ 28 a. Ankenævnet kan påtage afgørelser om påligning af ekstraordinært bidrag, jf. lov om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede, som officielt bekræftede dokumenter.«

## § 4

*Stk. 1.* Loven træder i kraft den 18. juni 2016, jf. dog *stk. 2*.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren fastsætter tidspunktet for ikrafttræden af udstationeringslovens § 4 b, som affattet ved denne lovs § 1 nr. 3, og lovens § 1, nr. 5-16, 23 og 24.

# Bemærkninger til lovforslaget

## Almindelige bemærkninger

### Indholdsfortegnelse

1. Indledning og baggrund
  - 1.1. Behandling i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg
  - 1.2. Udstationeringsdirektivet og dets implementering i dansk ret
  - 1.3. Tilsyn med overholdelse af udstationeringsreglerne
  - 1.4. Håndhævelsesdirektivet
    - 1.4.1. Adgang til oplysninger om krav, der stilles efter national ret
    - 1.4.2. Administrative krav og kontrolforanstaltninger
    - 1.4.3. Fuldbyrkelse af økonomiske administrative sanktioner/bøder
2. Lovforslaget
  - 2.1. Uddybning af udstationeringsbegrebet
    - 2.1.1. Gældende ret
    - 2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 2.1.3. Den foreslåede ordning
  - 2.2. Arbejdstilsynets undersøgelse af betingelserne for at kunne udstationere til Danmark
    - 2.2.1. Gældende ret
    - 2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 2.2.3. Den foreslåede ordning
  - 2.3. Adgang for Arbejdstilsynet til at indhente oplysninger om udenlandske virksomheder
    - 2.3.1. Gældende ret
    - 2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 2.3.3. Den foreslåede ordning
  - 2.4. Adgang for Arbejdstilsynet til at berigtige en anmeldelse til RUT-registret og oprettelse af ny kategori i RUT-registret
    - 2.4.1. Gældende ret
    - 2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 2.4.3. Den foreslåede ordning
  - 2.5. Adgang for arbejdsmarkedets parter til at bede Arbejdstilsynet om at indhente oplysninger
    - 2.5.1. Gældende ret
    - 2.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 2.5.3. Den foreslåede ordning
  - 2.6. Yderligere oplysningskrav i RUT-registret
    - 2.6.1. Gældende ret
    - 2.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 2.6.3. Den foreslåede ordning
  - 2.7. Arbejdsmarkedets parters adgang til yderligere oplysninger i RUT-registret
    - 2.7.1. Gældende ret
    - 2.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 2.7.3. Den foreslåede ordning
  - 2.8. Håndhævelse af rettigheder i forbindelse med udstationering
    - 2.8.1. Gældende ret
    - 2.8.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 2.8.3. Den foreslåede ordning
  - 2.9. Beskyttelse mod ugunstig behandling
    - 2.9.1. Gældende ret
    - 2.9.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 2.9.3. Den foreslåede ordning
  - 2.10. Udpegning af kompetente myndigheder og administrativt samarbejde
    - 2.10.1. Gældende ret
    - 2.10.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 2.10.3. Den foreslåede ordning
  - 2.11. Indsættelse af reference til vikarloven
    - 2.11.1. Gældende ret

- 2.11.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
- 2.11.3. Den foreslåede ordning
- 2.12. Forelæggelse af revisionsfristen i udstationeringsloven
  - 2.12.1. Gældende ret
  - 2.12.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
  - 2.12.3. Den foreslåede ordning
- 2.13. Ændring af Arbejdsretsloven og lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension
  - 2.13.1. Gældende ret
  - 2.13.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
- 3. Forholdet til persondataloven
- 4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige
- 5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
- 6. Administrative konsekvenser for borgerne
- 7. Miljømæssige konsekvenser
- 8. Forholdet til EU-retten
- 9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
- 10. Sammenfattede skema

### 1. Indledning og baggrund

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 vedtaget den 15. maj 2014.

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

Håndhævelsesdirektivet indeholder ikke nye materielle rettigheder for udstationerede lønmodtagere, men skal sikre en bedre håndhævelse af de rettigheder, der følger af udstationeringsdirektivet. Gennemførelsen af direktivet giver således ikke anledning til ændringer af udstationeringslovens regler i øvrigt.

Formålet med lovforslaget er således at gennemføre de krav om øget håndhævelse og sikring af udstationerede lønmodtagers rettigheder, der følger af håndhævelsesdirektivet, samt at udnytte de muligheder, direktivet giver for at undersøge en udstationerende virksomheds reelle aktiviteter i etableringslandet.

Nærværende lovforslag og det samtidigt fremsatte forslag til Lov om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede gennemfører de dele af håndhævelsesdirektivet, der kræver lovgivning. Implementeringen af håndhævelsesdirektivets artikel 3, 4, 6, 7 og 11 kræver ændring af udstationeringsloven.

Nærværende lovforslag indeholder følgende hovedpunkter:

- Udstationeringsbegrebet uddybes.

- Arbejdstilsynet får adgang til at undersøge, om en virksomhed opfylder betingelserne for at kunne udstationere lønmodtagere til Danmark.
- Arbejdstilsynet får adgang til at indhente oplysninger om udenlandske virksomheder.
- Arbejdsmarkedets parter får mulighed for at bede Arbejdstilsynet om at indhente oplysninger om udenlandske virksomheder, når der er indledt en fagretlig sag.
- Der oprettes en ny kategori i RUT-registret, og Arbejdstilsynet får adgang til at berigtige en anmeldelse til RUT-registret.
- Der indføres yderligere oplysningskrav i forbindelse med anmeldelse til RUT-registret i form af oplysning om socialsikringsforhold og dansk hvervgiver.
- Arbejdsmarkedets parter får adgang til yderligere oplysninger i RUT-registret, når der er indledt en fagretlig sag.
- Den gældende værnetingsbestemmelse ændres med henblik på håndhævelse af rettigheder, og der indføres beskyttelse mod ugunstig behandling.
- Der tilvejebringes regler med henblik på administrativt samarbejde med andre EU- og EØS-lande om udstationering.
- Der tilvejebringes hjemmel til, at Arbejdsretten kan påtegne afgørelser og forlig fra det fagretlige system som officielt bekræftede dokumenter efter Bruxelles-I forordningen.

#### 1.1. Behandling i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg

Implementeringen af håndhævelsesdirektivet har i lighed med sædvanlig praksis på det arbejdsretlige område været drøftet i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg. En arbejdsgruppe under implementeringsudvalget har drøft-

tet den nærmere udmøntning af lovforslaget. Implementeringsudvalget har behandlet lovudkastet sammen med en modelbeskrivelse for oprettelse af Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede. Et stort flertal af implementeringsudvalgets medlemmer er enige i, at nærværende lovforslag sammen med lovforslaget om oprettelsen af Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede udgør en samlet og fyldestgørende implementering af de pligter, der følger af håndhævelsesdirektivet.

### *1.2. Udstationeringsdirektivet og dets implementering i dansk ret*

Udstationeringsdirektivet (direktiv 96/71/EF af 16. december 1996) finder anvendelse, når en virksomhed leverer en tjenesteydelse til Danmark og i den forbindelse udstationerer lønmodtagere. Udstationeringsdirektivet er implementeret i dansk ret i udstationeringsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 342 af 3. april 2014 med senere ændring. Udstationeringsdirektivet tager stilling til, hvilke regler der gælder med hensyn til løn- og arbejdsvilkår, når en virksomhed midlertidigt udstationerer en ansat til et andet land. Efter udstationeringsdirektivet skal den udenlandske tjenesteyder i forbindelse med udstationering af lønmodtagere overholde en række minimumsrettigheder i værtsarbejdslandet.

Disse beskyttede minimumsrettigheder er:

- Maksimal arbejdstid og minimal hviletid.
- Mindste antal betalte feriedage pr. år.
- Mindsteløn, herunder overtidbetaling.
- 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.

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

Derimod er løn i Danmark reguleret via de kollektive overenskomster. I Danmark gælder overenskomsterne kun for de parter, som har indgået dem, eller som har tiltrådt dem. I forhold til løn- og arbejdsvilkår i forbindelse med udstationeret arbejdskraft er udstationeringsdirektivets mindstelønsbestemmelse ikke udnyttet i forbindelse med implementeringen af udstationeringsdirektivet. Udstationeringslovens § 6 a fastsætter rammerne for anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for indgåelse af kollektive overenskomster med udenlandske tjenesteydere, der udstationerer lønmodtagere til Danmark.

Der er som udgangspunkt ikke nogen fast øvre grænse for, hvor længe en virksomhed kan være udstationerende virksomhed i forhold til udstationeringsdirektivet, forudsat at

den er etableret i et andet land. Det afgørende er, at virksomhedens aktivitet i værtsarbejdslandet foregår på midlertidig basis. En virksomhed kan dog i visse situationer godt være lang tid i værtsarbejdslandet og bevare sin status som udenlandsk tjenesteyder, fx hvis der er tale om et stort anlægsprojekt.

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

### *1.3. Tilsyn med overholdelse af udstationeringsreglerne*

Ifølge udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, skal værtsarbejdslandet påse, at virksomheder, som udstationerer ansatte, sikrer de ansatte en række minimumsarbejdsvilkår i henhold til værtsarbejdslandets regler. Bestemmelsen er gennemført i udstationeringslovens § 5. I Danmark ligger 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 aftalemodel, at arbejdsmarkedets parter varetager en håndhævelsesopgave i relation til løn- og arbejdsvilkår, herunder også i forhold til udstationeringsdirektivet. Reguleringen af løn- og arbejdsvilkår er overladt til arbejdsmarkedets parter i form af eventuel overenskomstindgåelse, jf. ovenfor i afsnit 1.2. om udstationeringslovens § 6 a. Håndhævelse er således ikke udelukkende en myndighedsopgave i Danmark.

### *1.4. Håndhævelsesdirektivet*

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

Håndhævelsesdirektivet er optrykt som bilag til dette lovforslag.

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

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

Implementeringen af håndhævelsesdirektivets artikel 3, 4, 6, 7 og 11 kræver ændring af udstationeringsloven. Håndhævelsesdirektivets artikel 12 om ansvar for underkontrahenter foreslås implementeret ved ny lovgivning. Lovforslag om oprettelse af Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede fremsættes samtidig med nærværende forslag.

De øvrige artikler i direktivet vurderes ikke at kræve lovændringer i dansk ret, men vil skulle iagttages i det omfang, der på et senere tidspunkt ønskes indført ændringer i forhold til håndhævelse og kontrol på udstationeringsområdet. Dette gør sig særligt gældende i forhold til direktivets artikel 9 om administrative krav og artikel 10 om tilsyn, som efter direktivet først og fremmest skal basere sig på risikovurderinger, og som fastsætter rammerne for det tilsyn, myndighederne udfører med udstationeringsområdet. Det bemærkes i relation til artikel 10, stk. 4 og 5, at arbejdsmarkedets parter rolle i forbindelse med indgåelse og håndhævelse af overenskomster med henblik på at fastlægge løn- og arbejdsvilkår anerkendes i forbindelse med at kunne sikre overholdelsen af de overenskomstfastsatte løn- og arbejdsvilkår. En følge af direktivets artikel 10, stk. 4 og 5, der således respekterer det danske system, er, at administrative krav efter artikel 9 kan bringes i anvendelse i overensstemmelse med den danske model for så vidt angår sikring af overholdelse af kollektive overenskomster, jf. at myndighederne i Danmark ikke har nogen kompetence, når det gælder kontrol med overholdelse af overenskomster.

#### *1.4.1. Adgang til oplysninger om krav, der stilles efter national ret*

Medlemsstaterne forpligtes med håndhævelsesdirektivets artikel 5 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 relevante sprog i forhold til efterspørgslen på dette arbejdsmarked efter værtsarbejdslandets eget valg. Om muligt stilles oplysningerne til rådighed i form af brochuremateriale, som også skal orientere om klagemuligheder. Efter artikel 5, stk. 4, påser medlemsstaterne, at oplysninger om løn- og arbejdsvilkår, der er fastsat i kollektive aftaler stilles til rådighed for udenlandske tjenesteydere og udstationerede arbejdssta-

gere 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.

#### *1.4.2. Administrative krav og kontrolforanstaltninger*

Håndhævelsesdirektivet definerer, hvilke administrative krav og kontrolforanstaltninger medlemsstaterne må gennemføre for at sikre en effektiv overholdelse af håndhævelsesdirektivet og udstationeringsdirektivet. Kontrolforanstaltninger skal være nødvendige for at sikre overholdelsen af direktiverne og være berettigede og forholdsmæssige i forhold til EU-retten (sædvanligt proportionalitetsprincip).

Direktivets artikel 9 afspejler i et vist omfang de kontrolforanstaltninger og oplysningskrav, der i dag stilles i dansk ret i forbindelse med en udenlandsk tjenesteyders anmeldelse til Registret for Udenlandske Tjenesteydere (herefter RUT-registret), jf. udstationeringslovens § 7 a, og som er nødvendige for, at de danske myndigheder kan håndhæve reglerne for udstationering.

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

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

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

I relation hertil bemærkes, at følgende fremgår af lovbestemmelserne til ændring af udstationeringsloven, som bl.a. gennemførte anbefalingen fra udredningsarbejdet om Laval-afgørelsen i EU-domstolens dom i C-341/05 af 18. december 2007:

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

Der henvises til L 36 om forslag til ændring af udstationeringsloven m.v., jf. Folketingstidende 2008-09, tillæg A, side 952.

Det er endvidere en følge af direktivets artikel 10, stk. 4 og 5, der respekterer det danske system for håndhævelse af udstationeringsreglerne, at administrative krav efter artikel 9 kan bringes i anvendelse i overensstemmelse med den danske model for så vidt angår sikring af overholdelse af kollektive overenskomster, jf. at myndighederne i Danmark ikke har nogen kompetence, når det gælder kontrol med overholdelse af overenskomster.

#### *1.4.3. Fuldbyrdelse af økonomiske administrative sanktioner/bøder*

Håndhævelsesdirektivets kapitel VI vedrører fuldbyrdelse af såkaldte økonomiske administrative sanktioner/bøder på tværs af grænser. Økonomiske administrative sanktioner/bøder kendes ikke i dansk ret. Sanktionerne er en type offentligtretlige/administrative krav, som kan ankes til andre domstole end straffedomstole og er kendetegnet ved hverken at være omfattet af bøderammeafgørelsen (Rådets rammeafgørelse 2005/214/RIA af 24. februar 2005 om anvendelse af princippet om gensidig anerkendelse på bødestraffe) eller Bruxelles I-forordningen (forordning 44/2001) om civilretlige krav som omarbejdet ved forordning 1215/2012.

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

Overtrædelse af den ansættelsesretlige lovgivning eller kollektive overenskomster behandles i Danmark civilretligt enten ved de almindelige domstole eller ved Arbejdsretten, herunder faglig voldgift. Fuldbyrdelse af domme er reguleret af reglerne i Bruxelles I-forordningen.

Kapitlets betydning i en dansk sammenhæng vurderes derfor at være begrænset, og sigtet er alene at tilvejebringe rammer for, at Danmark kan varetage opgaverne som bistandssøgt medlemsstat, og således forestå fuldbyrdelse af en økonomisk administrativ sanktion/bøde på vegne af en anden medlemsstat.

Idet SKAT allerede varetager en række opgaver i relation til inddrivelse af offentlig gæld, herunder gæld til andre stater, er det nærliggende, at opgaven med at meddele og inddrive administrative økonomiske sanktioner/bøder tillægges SKAT. Inddrivelse kan ske med hjemmel i § 1, stk. 2, i lov om inddrivelse af gæld til det offentlige, jf. lovbekendtgørelse nr. 29 af 12. januar 2015 og inddrivelsesbekendtgørelsen, jf. bekendtgørelse nr. 1513 af 13. december 2013 om inddrivelse af gæld til det offentlige. Meddelelse og inddrivelse skal i øvrigt ske inden for håndhævelsesdirektivets bestemmelser om administrativt samarbejde, jf. håndhævelsesdirektivets artikel 6 og 7.

## *2. Lovforslaget*

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

### *2.1. Uddybning af udstationeringsbegrebet*

#### *2.1.1. Gældende ret*

Udstationeringslovens § 4 fastsætter betingelser for, hvornår en virksomhed anses for at udstationere lønmodtagere til Danmark og således er omfattet af udstationeringsloven. Efter bestemmelsen anses en virksomhed for at udstationere lønmodtagere, når virksomheden for egen regning og under egen ledelse udstationerer en lønmodtager i forbindelse med udførelse af en tjenesteydelse for en modtager af denne i Danmark, når virksomheden udstationerer en lønmodtager på et forretningssted, i en virksomhed inden for samme koncern, eller i en virksomhed, der på lignende måde har tilknytning til den virksomhed, der foretager udstationeringen, når virksomheden i sin egenskab af vikarbureau eller anden virksomhed, der stiller lønmodtagere til rådighed, udstationerer en lønmodtager i en brugervirksomhed. Det er desuden en betingelse for, at en udstationering er omfattet af loven, at der består et ansættelsesforhold mellem lønmodtageren og den udstationerende virksomhed eller en anden virksomhed, der har stillet lønmodtageren til rådighed.

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

#### *2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

Formålet med håndhævelsesdirektivet er at sikre en bedre og mere ensartet gennemførelse, anvendelse og håndhævelse af udstationeringsdirektivet i form af en fælles ramme for bl.a. foranstaltninger og kontrolmekanismer. Således indeholder direktivet bestemmelser om hindring af misbrug af udstationeringsreglerne, så myndighederne bl.a. får bedre muligheder for at fastslå, hvornår der er tale om en udstationering omfattet af udstationeringsreglerne, og beskyttelsesreglerne i udstationeringsdirektivet dermed er gældende. Direktivet



angiver i artikel 4 en række elementer, der kan indgå i vurderingen heraf både i relation til virksomhedernes status og reelle aktiviteter i etableringslandet og i forhold til lønmodtagernes status, herunder det forhold, at arbejdet udføres i en begrænset periode i en anden medlemsstat. Artikel 4 er bl.a. indsat i direktivet med henblik på at give medlemsstaterne bedre muligheder for at identificere lønmodtagere, der på urigtigt grundlag har erklæret at være selvstændige og bekæmpe misbrug og omgåelse af gældende regler blandt virksomheder, der uretmæssigt drager fordel af den fri udveksling af tjenesteydelser, jf. præambelbetragtning nr. 7 og 10.

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

### 2.1.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås i lovforslagets § 1, nr. 2, at udstationeringsbegrebet i udstationeringslovens § 4 uddybes, og at der indsættes et nyt stk. 3, således at det fremgår af loven, at en virksomhed, der udstationerer lønmodtagere, skal have reelle væsentlige aktiviteter i etableringslandet. Dette indebærer, at forudsætningen om en reel forbindelse mellem arbejdsgiveren og den medlemsstat, hvorfra udstationeringen finder sted, skal være til stede. Dette vil bl.a. kunne bidrage til at afdække, om der i et konkret tilfælde er tale om en postkassevirksomhed, dvs. en virksomhed, som er formelt etableret i en medlemsstat, men som ikke har væsentlige aktiviteter i denne medlemsstat.

## 2.2. Arbejdstilsynets undersøgelse af betingelserne for at kunne udstationere til Danmark

### 2.2.1. Gældende ret

I relation til forholdene på arbejdsmarkedet er det eneste område, hvor Danmark har arbejdsinspektører, på arbejdsmiljøområdet, hvor Arbejdstilsynet fører tilsyn med, at arbejdsmiljølovgivningen overholdes. Overtrædelse af arbejdsmiljøloven er strafsanktioneret.

Arbejdstilsynet har ligeledes kompetence til at føre tilsyn med, om udenlandske tjenesteydere har anmeldt oplysninger til RUT-registret i forbindelse med levering af tjenesteydelser til Danmark. Dette følger af udstationeringslovens § 7 e, stk. 1. Arbejdstilsynet fik denne kompetence i 2010. Det har hidtil været lagt til grund, at udenlandske tjenesteydere i Danmark har opfyldt betingelserne for at kunne udstationere. Det har derfor i forbindelse med myndighedernes forvaltning af reglerne været lagt til grund, at der med en anmeldelse til RUT-registret er tale om en udstationering omfattet af udstationeringsreglerne.

### 2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

I forbindelse med udstationering til Danmark efterprøves den udenlandske virksomheds forhold i hjemlandet ikke i dag i forbindelse med Arbejdstilsynets håndhævelse af RUT-anmeldelsespligten. Med lov nr. 611 af 12. juni 2013 om ændring af udstationeringsloven blev det muligt at oplyse om eventuelt momsnummer i RUT-registret. SKAT har via VAT Information Exchange System (herefter VIES) adgang til at kontrollere det oplyste momsnummer i RUT-registret. VIES er et EU edb-system til udveksling af oplysninger om momsregistrering for EU-registrerede selskaber.

Håndhævelsesdirektivets artikel 10 fastslår, at medlemsstaterne skal sikre passende og effektive kontrol- og overvågningsmekanismer og foretage et effektivt og tilstrækkeligt tilsyn for at kontrollere overholdelsen af udstationeringsdirektivet. Det fastslås i artikel 10, at uanset muligheden for stikprøvekontroller baseres tilsynet først og fremmest på en risikovurdering fra de kompetente myndigheder, samt at risikovurderingen bl.a. kan identificere de erhvervssektorer, hvor der anvendes flest udstationerede lønmodtagere på værtsarbejdslandets område.

For at fremme at reglerne om den fri bevægelighed udnyttes i overensstemmelse med forudsætningerne for at kunne udstationere lønmodtagere, vurderes det hensigtsmæssigt, at Arbejdstilsynet får kompetence til at undersøge en virksomheds reelle aktiviteter i etableringslandet. Dette vil bl.a. kunne bidrage til at afdække, om der i et konkret tilfælde er tale om en postkassevirksomhed.

### 2.2.3. Den foreslåede ordning

Med forslaget indsættes en ny § 4 a i udstationeringsloven, hvorefter Arbejdstilsynet kan undersøge, om en virksomhed opfylder betingelserne for at udstationere, herunder virksomhedens aktiviteter i etableringslandet, og dermed om reglerne om den fri bevægelighed udnyttes i overensstemmelse med forudsætningerne for udstationering af lønmodtagere. Der henvises navnlig til udstationeringsdirektivets artikel 1 (direktiv 1996/71/EF) og håndhævelsesdirektivets artikel 4.

Der er tale om en udvidelse af Arbejdstilsynets kompetence, der går udover Arbejdstilsynets sædvanlige tilsynsbeføjelser i forhold til tilsyn med overholdelsen af arbejdsmiljølovgivningen.

Med forslaget får Arbejdstilsynet øget mulighed for at validere, at de virksomheder, der har anmeldt sig i RUT-registret, efter udstationeringsreglerne kan udstationere lønmodtagere til Danmark. Adgangen til at undersøge, om der er tale om en udstationering, gælder også, hvor en udenlandsk virksomhed, som ikke har foretaget anmeldelse til RUT-registret, antræffes i forbindelse med et kontrolbesøg. Der kan i den forbindelse også inddrages oplysninger om faktuelle forhold om en udenlandsk tjenesteyder, der måtte tilgå Arbejdstilsynet fra anden side.

### 2.3. Adgang for Arbejdstilsynet til at indhente oplysninger om udenlandske virksomheder

#### 2.3.1. Gældende ret

Siden 2011 har informationssystemet for det indre marked (IMI) været anvendt på udstationeringsområdet som et pilotprojekt.

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

Adgang til IMI's modul på udstationeringsområdet forudsætter udpegning som kompetent myndighed i relation til udstationeringsdirektivet og/eller håndhævelsesdirektivet. Arbejdstilsynet er national IMI-koordinator i relation til pilotprojektet for udstationeringsområdet. I dag foregår samarbejdet således, at Arbejdstilsynet via IMI kan sende og besvare spørgsmål under udstationeringsdirektivet.

#### 2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Håndhævelsesdirektivets artikel 21, stk. 1, fastsætter, at det administrative samarbejde og den gensidige bistand mellem de kompetente myndigheder i medlemsstaterne skal foregå gennem IMI.

Efter artikel 21, stk. 2, kan medlemsstaterne anvende bilaterale aftaler eller ordninger for administrativt samarbejde og gensidig bistand mellem de kompetente myndigheder for så vidt angår anvendelse og overvågning af de arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere, jf. artikel 3 i direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, hvis disse aftaler ikke forringer de berørte arbejdstageres og virksomheders rettigheder og forpligtelser. Det fremgår af præambelbetragtning 22, at IMI-systemet bør anvendes så meget som muligt i forbindelse med det administrative samarbejde, men at dette ikke bør være til hinder for anvendelsen af eksisterende og fremtidige bilaterale aftaler eller ordninger vedrørende administrativt samarbejde og gensidig bistand.

Der henvises i øvrigt til lovforslagets afsnit 2.10. om IMI-samarbejdet og den foreslåede ordning.

#### 2.3.3. Den foreslåede ordning

Med lovforslagets § 1, nr. 3 om ny § 4 c, foreslås det, at Arbejdstilsynet, til brug for en undersøgelse efter § 4 a, kan

indhente oplysninger fra etableringslandets myndigheder om en udstationerende virksomhed og dennes aktiviteter i etableringslandet. Arbejdstilsynet kan endvidere efter den foreslåede bestemmelse indhente oplysninger, som kan belyse en udstationeringssituations midlertidige karakter.

Oplysningerne indhentes via IMI i overensstemmelse med håndhævelsesdirektivets artikel 6 og 7, som fastsætter rammerne for det administrative samarbejde mellem de respektive medlemslandes kompetente myndigheder. Der henvises til bemærkningerne til forslaget til ny § 4 a i forslagets § 1, nr. 3, for så vidt angår de situationer, hvor der kan indhentes oplysninger om reelle aktiviteter, og for så vidt angår de faktuelle elementer, der vil kunne indgå i forbindelse med en stillingtagen til, om der i en konkret situation er tale om en udstationeringssituation omfattet af udstationeringsreglerne.

Det foreslås i forslaget til ny § 4 e, at de nærmere regler om Arbejdstilsynets adgang til at indhente oplysninger fastsættes ved bekendtgørelse. Lovforslaget indeholder ligeledes en bemyndigelsesbestemmelse herom.

### 2.4. Adgang for Arbejdstilsynet til at berigtige en anmeldelse til RUT-registret og oprettelse af ny kategori i RUT-registret

#### 2.4.1. Gældende ret

Arbejdstilsynet fører tilsyn med, om udenlandske tjenesteydere har anmeldt oplysninger til RUT-registret i forbindelse med levering af tjenesteydelser til Danmark. Dette følger af udstationeringslovens § 7 e, stk. 1. Arbejdstilsynet fik denne kompetence i 2010. Det har hidtil været lagt til grund, at udenlandske tjenesteydere i Danmark har opfyldt betingelserne for at kunne udstationere. Det har derfor i forbindelse med myndighedernes forvaltning af reglerne været lagt til grund, at der med en anmeldelse til RUT-registret er tale om en udstationering omfattet af udstationeringsreglerne.

Udenlandske virksomheder, der leverer tjenesteydelser i Danmark, uden at de har (væsentlige) aktiviteter i etableringslandet, og som således ikke vil kunne udstationere lønmodtagere efter udstationeringsreglerne, vil efter reglerne om fri etableringsret kunne vælge at etablere sig i Danmark som dansk registreret virksomhed med fast driftssted. Disse virksomheder kan ikke pålægges at anmelde sig til danske registre, med mindre der er grundlag herfor i skatte- og momslovgivningen. Udenlandske virksomheder, der vælger at etablere sig med fast driftssted i Danmark, skal registrere sig efter skatte- og afgiftslovgivningen på lige fod med danske virksomheder.

Udenlandske virksomheder, der vælger ikke at etablere sig med fast driftssted i Danmark, men som har momspligtige aktiviteter i Danmark, skal som udgangspunkt på lige fod med danske virksomheder momsregistreres i CVR-registret. En udenlandsk virksomhed skal momsregistreres med CVR-nummer, når virksomheden enten sælger varer her i landet, får leveret varer her i landet eller leverer ydelser til ikke af-

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

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

#### 2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det vurderes hensigtsmæssigt at sikre, at myndighederne også har mulighed for at kontrollere, at udenlandske virksomheder, som ikke er udstationerede virksomheder i forbindelse med levering af tjenesteydelser til Danmark, overholder den danske lovgivning. Mulighederne for at indføre kontrolforanstaltninger i denne henseende er fastslået af EU-Domstolen i en række domme, som omhandler medlemslandenes adgang til at indføre kontrolforanstaltninger med henblik på at sikre overholdelsen af nationale regler. Der kan bl.a. henvises til EU-Domstolens dom i sag C-315/13 De Clercq præmis 46-47. Der henvises endvidere til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 8.

Der er dermed behov for at oprette en supplerende kategori i RUT-registret for denne type udenlandske tjenesteydere, der ikke kan anses for at være udstationerede virksomheder i udstationeringsdirektivets forstand.

#### 2.4.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at Arbejdstilsynet kan berigtige en virksomheds anmeldelse i RUT-registret, jf. § 7 a, hvis det ud fra en samlet vurdering fastslås, at virksomheden ikke opfylder betingelserne for at være omfattet af udstationeringsreglerne. Der henvises til forslaget til ny § 4 b i lovforslagets § 1, nr. 3.

Dermed implementeres muligheden i håndhævelsesdirektivets artikel 4 om ”identifikation af ægte udstationering og hindring af misbrug og omgåelse af udstationeringsreglerne”, jf. herfor bl.a. også præambelbetragtning nr. 8.

Artikel 4 angiver bl.a., at følgende elementer kan indgå i den kompetente myndigheds overordnede vurdering af, om en situation er omfattet af udstationeringsreglerne, og med henblik på at fastslå hvorvidt en virksomhed reelt udøver

andre væsentlige aktiviteter end intern forvaltning og/eller administrative aktiviteter:

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

Der foreslås desuden indsat et nyt stk. 3 i § 7 a, hvorefter en udenlandsk virksomhed, der ved udførelse af arbejde i Danmark leverer tjenesteydelser, uden at betingelserne for udstationering er opfyldt, jf. § 4, får anmeldelsespligt til RUT-registret, i lighed med det der gælder for udstationerede virksomheder og virksomheder uden ansatte, jf. § 7 a, stk. 1 og 2. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8. Derved oprettes en ny kategori i RUT-registret, der skal tage højde for de virksomheder, der leverer tjenesteydelser i Danmark, uden at de fx har reelle aktiviteter i etableringslandet og dermed ikke efter udstationeringsreglerne kan udstationere lønmodtagere. Udenlandske tjenesteydere, der ikke opfylder betingelserne for at udstationere lønmodtagere, men som leverer tjenesteydelser til Danmark og beskæftiger lønmodtagere, kan registrere sig i denne kategori. Arbejdstilsynet vil i forbindelse med en berigtigelse kunne anvende denne kategori.

Såfremt Arbejdstilsynet foretager en kontrol af, om en virksomhed reelt er etableret i hjemlandet, hos en virksomhed, der ikke er anmeldt i RUT-registret – fx efter anmodning fra en faglig organisation – vil den udenlandske tjenesteyder i denne situation kunne pålægges en bøde for manglende anmeldelse til RUT-registret. Udstationeringslovens straffebestemmelse for manglende overholdelse af anmeldelsespligten til RUT-registret foreslås derfor tilpasset således, at manglende anmeldelse som virksomhed, der ikke udstationerer lønmodtagere, men som leverer tjenesteydelser til Danmark og i den forbindelse beskæftiger lønmodtagere, også er pålagt bødestraf. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 23, og bemærkningerne hertil. Det bemærkes, at det er strafbart at anmelde ukorrekte og mangelfulde oplysninger til RUT-registret. En straffesag for ukorrekt eller mangelfuld anmeldelse vil som udgangspunkt alene blive rejst i de tilfælde, hvor den ukorrekte eller mangelfulde oplysning har en sådan karakter, at den mangelfulde eller ukorrekte oplysning er til hinder for myndighedernes kontrol med virksomheden.

## 2.5. Adgang for arbejdsmarkedets parter til at bede Arbejdstilsynet om at indhente oplysninger

### 2.5.1. Gældende ret

Tilsynet med overholdelse af løn og øvrige arbejdsvilkår er overladt til arbejdsmarkedets parter på det danske arbejdsmarked. Tilsvarende er det arbejdsmarkedets parter, der indgår kollektive overenskomster med henblik på at sikre lønmodtagernes vilkår, herunder udstationerede lønmodtageres vilkår. Således sker håndhævelse af løn- og arbejdsvilkår i det fagretlige system. Hvis en arbejdsgiver har indgået en kollektiv overenskomst, har den faglige organisation, der er overenskomstpарт, en retlig interesse i at sikre, at overenskomsten bliver overholdt. Er der indgået en kollektiv overenskomst, er det de overenskomstbærende organisationer, der håndhæver og fører tilsyn med overholdelsen af de heri aftalte vilkår. En udenlandsk virksomhed kan ligeledes være medlem af en dansk arbejdsgiverforening og derved være omfattet af en kollektiv overenskomst.

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

### 2.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det følger af artikel 10, stk. 4, at hvor fastsættelsen af arbejds- og ansættelsesvilkår for udstationerede arbejdstagere i overensstemmelse med national praksis er overladt til arbejdsmarkedets parter, kan disse parter på passende niveau og på de betingelser, der er fastsat af medlemsstaten, også overvåge anvendelsen af relevante arbejds- og ansættelsesvilkår for udstationerede arbejdstagere, forudsat at beskyttelsen i henholdsvis udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet garanteres. I artikel 10, stk. 5, anerkendes det, at medlemsstater, hvor arbejdstilsynene ikke har kompetence til at påse overholdelsen af arbejds- og ansættelsesvilkår, kan opretholde eksisterende ordninger, der garanterer overholdelse af disse arbejds- og ansættelsesvilkår, forudsat at ordningerne giver en passende grad af beskyttelse svarende til den, der følger af udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet. Arbejdsmarkedets parter indgår i Danmark aftaler om løn- og ansættelsesvilkår for udstationerede lønmodtagere. Med artikel 10, stk. 4 og 5, anerkendes arbejds-

markedets parters adgang til at opretholde og indgå aftaler og bestemmelser om håndhævelse i relation til udstationeret arbejdskraft. Arbejdsmarkedets parter har dermed i en dansk sammenhæng i relation til udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet en rolle i forbindelse med indgåelsen og håndhævelsen af overenskomster om løn- og arbejdsvilkår, som anses for omfattet af håndhævelsesdirektivets artikel 10, stk. 4 og 5.

Med henblik på at understøtte håndhævelsen af indgåede overenskomster med udenlandske tjenesteydere, vurderes det, at der er behov for, at de faglige organisationer også får mulighed for at få kendskab til, om de udenlandske tjenesteydere, der har indgået overenskomst med, er reelt udstationerende virksomheder og kan udstationere lønmodtagere.

### 2.5.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der indsættes en bestemmelse om, at faglige organisationer i konkrete situationer i forbindelse med en fagretlig sag kan bede Arbejdstilsynet om at undersøge, om en konkret udenlandsk virksomhed opfylder betingelserne for at kunne udstationere lønmodtagere til Danmark, og om der dermed er tale om en udstationering, der er omfattet af udstationeringsreglerne. Arbejdstilsynet indhenter oplysningerne i medfør af den foreslåede bestemmelse i lovforslagets § 1, nr. 3 til ny § 4 c.

## 2.6. Yderligere oplysningskrav i RUT-registret

### 2.6.1. Gældende ret

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

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

Pligten for virksomheder uden ansatte og hvervgivere trådte i kraft den 1. januar 2011 samtidig med, at det blev muligt at anmelde oplysninger elektronisk i RUT-registret via et nyt online system. Formålet med anmeldelsespligten og etableringen af RUT-registret og de efterfølgende ændringer har været at sikre et forbedret datagrundlag for myndighederne, for at myndighederne kan føre et mere effektivt og målrettet

tilsyn med, at også udenlandske virksomheder og deres ansatte, som midlertidigt arbejder og leverer tjenesteydelser i Danmark, overholder danske regler, fx arbejdsmiljølovgivningen og skatte- og afgiftslovgivningen.

Derudover har RUT-registret til formål at gøre visse oplysninger offentligt tilgængelige for blandt andet arbejdsmarkedets parter, for dermed at tilgodese deres muligheder for at sikre de udstationerede lønmodtagere løn- og arbejdsvilkår svarende til niveauet i Danmark, jf. nedenfor i afsnit 2.7. om forslaget til yderligere adgang til oplysninger i RUT-registret, når der er indledt en fagretlig sag.

Efter udstationeringslovens § 7 a har udenlandske virksomheder – med og uden ansatte – pligt til at anmelde sig i RUT-registret. Følgende oplysninger skal anmeldes til RUT-registret:

- Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
- Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
- Sted for levering af tjenesteydelsen.
- Virksomhedens branchekode, og eventuelt momsnummer og registreringsnummer.

Udenlandske tjenesteydere, der udstationerer ansatte, skal herudover anmelde følgende:

- Identiteten af lønmodtagere, som virksomheden udstationerer, og udstationeringsperiodens varighed.
- Kontaktperson for virksomheden. Kontaktpersonen skal udpeges af virksomheden blandt de personer, der arbejder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelsen.

En udenlandsk virksomhed har i dag i forbindelse med anmeldelse til RUT-registret mulighed for at up-loade en såkaldt A1-attest i RUT-registret for de ansatte, der udstationeres til Danmark. En A1-attest er en attest, der dokumenterer en persons socialsikring overfor myndigheder indenfor EU eller EØS, og som udstedes af udsenderlandets myndigheder.

De EU-retlige regler om hvilket lands lovgivning om social sikring, der finder anvendelse, findes i forordning nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger og forordning nr. 987/2009 af 16. april 2009 om de nærmere regler til gennemførelse af forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger EU-/EØS-landene. I udstationeringssituationer vil der være tale om A1-attester udstedt efter artikel 12 i forordning 883/04, og undtagelsesvist efter artikel 16. Det bemærkes, at det ikke er en betingelse for fortsat at være socialt sikret i udsenderlandet, at man har anmodet den kompetente myndighed om at afgøre spørgsmålet om social sikring. Hvis en person og dennes arbejdsgiver eller egen virksomhed opfylder betingelserne for midlertidig udsendelse til et andet medlemsland, er personen derfor fortsat omfattet af reglerne om social sikring i udsenderlandet, uanset om der er truffet en afgørelse herom, og om der er udstedt en A1-attest.

Selvstændigt erhvervsdrivende kan ligeledes få udstedt en A1-attest. Attesten kan alene udstedes, når den selvstændige erhvervsdrivende, arbejdsgiveren eller den ansatte beder om det, jf. artikel 19 i forordning 987/2009. Det er således ikke muligt at stille et generelt krav til andre landes myndigheder om, at de automatisk skal udstede en A1-attest for alle ansatte fra deres land, som udstationeres til at arbejde i et andet medlemsland. Det er myndigheden i udsenderlandet, som afgør, om betingelserne for at være omfattet af udsenderlandets lovgivning om social sikring er opfyldt.

Det følger af de nævnte forordninger om social sikring, at en ansat, der midlertidigt udsendes fra en virksomhed i ét EU land til arbejde i et andet EU-land, fortsat er omfattet af lovgivningen om social sikring i det medlemsland, den pågældende udsendes fra, forudsat at en række betingelser er opfyldt. Disse betingelser er bl.a., at:

- den forventede udsendelsesperiode i udstationeringslandet ikke må overstige 24 måneder, idet der dog kan være tale om en periode på op til 36 måneder, hvis der sker udstedelse af A1-attest efter forordningens artikel 16, som forudsætter særlig bilateral socialforsikringsaftale,
- arbejdet i udstationeringslandet skal udføres for den udsendende arbejdsgivers regning, og der skal være et over-/underordningsforhold mellem arbejdsgiveren og den ansatte under udsendelsen,
- den udsendte ansatte umiddelbart inden starten af sin udsendelse skal være omfattet af udsenderlandets lovgivning om social sikring,
- arbejdsgiveren har en væsentlig del af sin aktivitet i udsenderlandet, hvor vedkommende har hjemsted, og
- den udsendte ansatte ikke må afløse en anden udsendt person.

#### 2.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

##### *Oplysning om socialsikringsforhold*

Oplysninger om de udstationerede lønmodtageres sociale sikringsforhold i hjemlandet kan være med til at afklare, om der reelt er tale om en udstationering af en lønmodtager, idet opnåelse af social sikring kræver, at lønmodtageren eller personen sædvanligvis udfører sit arbejde i den medlemsstat, der også er socialsikringsland. Tilsvarende gælder det i forhold til virksomheder uden ansatte, at socialsikringslandet er det land, hvor den selvstændige normalt udøver sin virksomhed. Ifølge forordning nr. 987/2009 om de nærmere regler til gennemførelse af forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger forudsætter social sikring i hjemlandet fx et omsætningskrav på 25 pct. i etableringslandet. Det bemærkes, at A1-attester som udgangspunkt udstedes efter artikel 12 i forordning 883/04 og for en periode på op til 2 år. Udstedelse af A1-attester efter undtagelsesbestemmelsen i artikel 16 i forordning 883/04, hvorefter udstationeringsperioden kan være på 3 år, sker efter særskilte aftaler mellem medlemslandene.

Tilstedeværelsen af en A1-attest for de ansatte vil tilsige, at den socialsikringskompetente myndighed i etableringslan-

det har taget stilling til, at arbejdsgiveren har en væsentlig del af sin aktivitet i etableringslandet, hvor vedkommende har hjemsted, jf. nærmere herom i præambelbetragtning 12, hvoraf det fremgår, at manglen på en attest vedrørende gældende bestemmelser om social sikring som omhandlet i forordning 883/04 kan være en indikation på, at en situation ikke bør karakteriseres som en midlertidig udstationering til en anden medlemsstat end den, hvor arbejdstageren normalt arbejder, som led i udveksling af tjenesteydelser. I det omfang der er up-loaded A1-attester for de ansatte, vil dette således tale for, at virksomheden har reelle aktiviteter i etableringslandet.

#### *Oplysning om dansk hvervgiver*

Det følger af forslaget om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede, der foreslås oprettet ved samtidigt fremsat lovforslag, at fonden orienterer en dansk hvervgiver om, at der er anmeldt en sag hos fonden om en udenlandsk tjenesteyders manglende betaling af et skyldigt løntilgodehavende.

Fonden skal derfor kunne træffe afgørelse om, hvem der er første danske hvervgiver i forbindelse med den tjenesteydelse, som den fagretlige sag vedrører, og som det skyldige løntilgodehavende og boden er opstået på baggrund af. Til brug herfor foreslås det, at der indføres en pligt for tjenesteyderen til at oplyse, hvem der er dansk hvervgiver i RUT-registret.

Oplysning om, hvem der er dansk hvervgiver, er desuden nødvendig i den situation, hvor der forgæves er søgt inddrevet et løntilgodehavende hos den udenlandske tjenesteyder, og der i stedet skal inddrives et ekstraordinært bidrag fra den danske hvervgiver efter de foreslåede bestemmelser i forslag til lov om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede.

#### *2.6.3. Den foreslåede ordning*

Med lovforslagets § 1, nr. 5 og nr. 7, udvides oplysningskravene for udenlandske tjenesteydere efter udstationeringslovens § 7 a, til også at omfatte oplysninger om socialsikringsforholdene for de udstationerede lønmodtagere og om dansk hvervgiver. Oplysningskravene foreslås også udvidet i forhold til virksomheder uden ansatte. Oplysninger om socialsikringsforhold i hjemlandet for de udstationerede lønmodtagere kan bidrage til at afklare, om en virksomhed reelt er etableret i hjemlandet og dermed er omfattet af udstationeringsreglerne. Det kan være oplysninger om, at der er udstedt en A1-attest eller oplysninger om, hvorvidt der er søgt om en A1-attest i etableringslandet, idet en A1-attest kan indhentes, efter udstationeringen er påbegyndt. Formålet med oplysning om dansk hvervgiver er, at Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede kan orientere den danske hvervgiver om, at fonden har overtaget et krav mod en udenlandsk virksomhed, som hvervgiveren er eller har været i et kontrahentforhold med eventuelt gennem en anden udenlandsk virksomhed. Med forslaget sikres det endvidere, at fonden har oplysninger om første danske hvervgiver i tilfælde af, at denne pålignes et ekstraordinært bidrag til fon-

den. Der henvises til det samtidigt fremsatte forslag til lov om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede.

#### *2.7. Arbejdsmarkedets parters adgang til yderligere oplysninger i RUT-registret*

##### *2.7.1. Gældende ret*

Der kan efter udstationeringslovens § 7 c, stk. 1, bl.a. gives offentlig adgang til oplysninger, der er anmeldt til RUT-registret efter udstationeringslovens § 7 a, stk. 1, nr. 1-5 og nr. 7. Desuden kan der gives offentlig adgang til oplysninger om, hvor mange udstationerede lønmodtagere, der er på et arbejdssted. Det vil sige, at de eneste oplysninger, som den udenlandske tjenesteyder anmelder i RUT-registret, og som der ikke kan gives offentlig adgang til, er oplysningerne efter § 7 a, stk. 1, nr. 6, om identiteten af lønmodtagere, der udstationeres og udstationeringsperiodens varighed. Erhvervsstyrelsen har i bekendtgørelse nr. 113 af 29. januar 2014 om Register for Udenlandske Tjenesteydere fastsat nærmere regler for adgang til data fra registeret.

##### *2.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

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

I forbindelse med gennemførelsen af håndhævelsesdirektivet og for at opfylde formålet med at opnå en bedre sikring af udstationerede lønmodtageres lønkrav, er der behov for, at de faglige organisationer, som har indgået overenskomst med en udenlandsk virksomhed, får en øget adgang til de oplysninger i RUT-registret, som efter de gældende regler skal anmeldes af den udenlandske virksomhed efter lovens § 7 a, stk. 1, nr. 6, eller efter § 7 a, stk. 3, nr. 6, i de tilfælde, hvor den udenlandske virksomhed ikke anses for udstationerende.

Med henblik på 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, er der behov for, at faglige organisationer kan få adgang til oplysninger i RUT-registret om den enkelte lønmodtagers identitet og udstationeringsperiodens varighed, når der er indledt en fagretlig sag om brud på eller fortolkning af en kollektiv overenskomst. En arbejdsgiverorganisation, der er part i den samme fagretlige sag, bør have tilsvarende adgang til oplysningerne i RUT-registret.

### 2.7.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås i lovforslagets § 1, nr.13, at en faglig organisation, der har indgået kollektiv overenskomst med en udenlandsk virksomhed, når der er indledt en fagretlig sag om fortolkningen af eller brud på overenskomsten, til brug for denne sag kan få adgang til de oplysninger, der er anmeldt efter § 7 a, stk. 1, nr. 6 og 9, samt efter § 7 a, stk. 3, nr. 6 og 9, samt oplysninger om, hvor mange af de anmeldte lønmodtagere, der er anmeldt som socialsikret i hjemlandet efter § 7 a, stk. 1, nr. 8. Det foreslås desuden, at en arbejdsgiverorganisation, der er part i overenskomsten, ligeledes kan få adgang til de nævnte oplysninger.

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

Oplysningerne omfatter identiteten (navn) af de udstationerede lønmodtagere og den periode, som de udstationeres for. Oplysningerne er nødvendige for, at en faglig organisation kan varetage opgaven med at sikre udstationerede lønmodtageres lønkrav. Når en faglig organisation skal føre en sag om overtrædelse af overenskomsten, skal den kunne godtgøre, hvilke lønmodtagere, der har været udstationeret og omfattet af overenskomsten, og dermed kunne opføre og rejse efterbetalingskrav på vegne af de enkelte lønmodtagere, som ikke har fået deres løntilgodehavende i henhold til en indgået overenskomst. Den faglige organisation vil ligeledes i disse situationer kunne få oplysning om antal ansatte, der er anmeldt som socialsikret i hjemlandet, med henblik på at afklare udstationeringsforholdene i den konkrete sag. Det foreslås, at Erhvervsstyrelsen fastsætter de nærmere regler for, hvordan der gives adgang til oplysningerne. Der henvises til § 7 c, stk. 3, som affattet ved lovforslagets § 1, nr. 13.

## 2.8. Håndhævelse af rettigheder i forbindelse med udstationering

### 2.8.1. Gældende ret

Efter den gældende § 9 i udstationeringsloven er der værneting i Danmark for lønmodtagere, der er eller har været udstationeret til Danmark. Den gældende § 9 gennemfører udstationeringsdirektivets artikel 6, hvorefter der skal være adgang til at anlægge sag i værtsarbejdslandet om retten til de efter artikel 3 i udstationeringsdirektivets sikrede vilkår.

Disse udstationerede lønmodtagere kan anlægge sag her i landet (værtslandet) om de materielle regler i Danmark, der følger af udstationeringslovens §§ 5 og 6. Det fremgår af forarbejderne til loven, at § 9 ikke har betydning for spørgsmålet om, hvorvidt lønmodtageren har retlig interesse i at anlægges sag, jf. L 47 om Forslag til lov om udstationering af lønmodtagere, jf. Folketingstidende 1999-2000, tillæg A, spalte 1226. Den gældende § 9 er udtryk for den fordeling af kompetencen mellem oprindelseslandet og værtslandet med hensyn til at fastsætte og håndhæve bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår for udstationerede lønmodtagere, som udstationeringsdirektivet fastlægger.

Håndhævelsen af løn- og arbejdsvilkår på det ikke overenskomstdækkede område er overladt til den enkelte lønmodtager og dennes eventuelle faglige organisation, som kan agere på vegne af et medlem i de retslige instanser, der behandler sådanne sager, eksempelvis de almindelige domstole og Ligebehandlingsnævnet for så vidt angår ligebehandlingsloven, ligelønsloven og forskelsbehandlingsloven.

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

Hvis den ansatte får en lavere løn, end det aftalte i det individuelle ansættelsesforhold, er håndhævelsen af denne aftale overladt til lønmodtageren eller dennes faglige organisation. Sådanne sager kan anlægges ved de almindelige domstole. Hvis der er indgået en kollektiv overenskomst, er det overenskomstens parter, der påser overholdelsen heraf, jf. ovenfor afsnit 1.3.

### 2.8.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Håndhævelsesdirektivet indeholder i artikel 11, stk. 1, en bestemmelse om, at der skal være effektive klagemekanismer for udstationerede lønmodtagere, og at de har ret til at indlede retslige eller administrative procedurer, også i værtsmedlemsstaten, hvis de mener de har lidt tab eller skade som følge af manglende overholdelse af gældende regler.

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

Hvor udstationeringsdirektivets artikel 6 er en værnetingsregel, er håndhævelsesdirektivets artikel 11 en regel, der stiller

krav om, at der skal findes effektive klagemekanismer i værtsarbejdslandet for udstationerede arbejdstagere, som vil klage over deres arbejdsgivere, og at udstationerede lønmodtagere skal have ret til at indlede enten retslige eller administrative procedurer.

Det fremgår af artikel 11, stk. 3, at medlemsstaterne skal sikre, at faglige organisationer og andre tredjeparter, der har en legitim interesse i at sikre, at udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet overholdes, er berettigede til på vegne af eller til støtte for den udstationerede lønmodtager eller dennes arbejdsgiver og med deres godkendelse at indtræde som part i klagen. Det fastslås herudover bl.a. i stk. 4, at bestemmelsen ikke berører arbejdsmarkedets parters beføjelser og kollektive rettigheder i henhold til national lovgivning. Lignende bestemmelser er indeholdt i direktiverne om henholdsvis ligebehandling uanset race eller etnisk oprindelse og om rammebestemmelser for ligebehandling i beskæftigelse og erhverv, jf. Rådets direktiv 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (EF-Tidende 2000 nr. L 180, s. 22) samt Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EF-Tidende 2000 nr. L 303, s. 16). Det bemærkes, at enhver, der har den fornødne retlige interesse, vil kunne få prøvet spørgsmål om overholdelse af lovgivningen, der regulerer deres ansættelsesforhold, ved de almindelige domstole. Sager, der vedrører kollektive overenskomster, kan behandles fagretligt. Om foreningers adgang til at føre sager på vegne af deres medlemmer bemærkes det, at det følger af retsplejelovens § 260, stk. 6, at ansatte i foreninger, interesseorganisationer og lign., der virker som partsrepræsentanter i det arbejdsretlige system, kan møde for en part i byretten i retssager vedrørende løn- og ansættelsesforhold, som foreningerne, interesseorganisationerne og lign. som mandatar udfører for deres medlemmer inden for foreningens interesseområde.

Hvis der er tale om en udstationeret lønmodtager, der ikke er medlem af en overenskomstbærende organisation, kan en sådan lønmodtager få behandlet en sag ved de almindelige domstole baseret på den individuelle aftale, når denne henviser til den kollektive overenskomst som en del af ansættelsesgrundlaget.

Artiklens stk. 6 indebærer en pligt for medlemsstaterne til at sikre, at den udstationerede lønmodtagers arbejdsgiver er ansvarlig for eventuelle rettigheder, der følger af ansættelsesforholdet. Det er uden betydning, at den udstationerede lønmodtager er vendt tilbage til hjemlandet. Formålet med håndhævelsesdirektivets artikel 11 er at sikre effektiv anvendelse af udstationeringsdirektivet, jf. præambelbetragtning 34.

### 2.8.3. Den foreslåede ordning

Lovforslaget indeholder bestemmelser, der skal sikre implementeringen af håndhævelsesdirektivets artikel 11, stk. 1-4

og 6. Lovforslaget § 1, nr. 20 og 21, indeholder således forslag til en ændring af den gældende § 9.

Med forslaget sikres der klarhed over udstationerede lønmodtagers adgang til at indlede retslige eller administrative procedurer i Danmark, og således tilføjes det i den nugældende værtnetsbestemmelse, at lønmodtagere, der er eller har været udstationerede til Danmark, ud over at have mulighed for at anlægge sag i Danmark om overholdelse af den lovgivning, der er nævnt i §§ 5 og 6, også kan anlægge sag i Danmark om rettigheder, som følger af kontraktforholdet mellem arbejdsgiveren og den udstationerede lønmodtager, jf. håndhævelsesdirektivets artikel 11, stk. 6, der nævner eksempler på, hvilke krav der eventuelt vil kunne rejses sag om på baggrund af sådanne rettigheder. Der kan dels være krav, som følger af relevant lovgivning, jf. lovens §§ 5 og 6, men det kan også være krav, der udspringer af en kollektiv overenskomst eller en individuel ansættelsesaftale. Har en udstationeret lønmodtager eksempelvis indgået en aftale med arbejdsgiveren om aflønning under udstationeringen til Danmark, vil der kunne rejses sag ved en dansk domstol om manglende overholdelse af aftalen.

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

Muligheden for at rejse sag her i landet, herunder adgangen til fagretlig behandling, består også efter at udstationeringen er afsluttet.

Den udstationerede lønmodtager vil i en del tilfælde først kunne opføre et eventuelt lønkrav, når udstationeringen er afsluttet, og derfor skal der også være mulighed for at rejse sag på dette tidspunkt. Det bemærkes, at de sager, der efter den foreslåede bestemmelse skal kunne anlægges her i landet, skal angå forhold, der knytter sig til udstationering til Danmark, og den foreslåede bestemmelse skal ikke ses som en adgang til at føre sag i Danmark, som ikke vedrører arbejde udført på dansk grund. Med forslaget vil det fremgå af udstationeringsloven, at sådanne sager kan anlægges i Danmark af lønmodtagere, der er eller har været udstationeret til Danmark, og at dette kan ske efter de samme regler, som i øvrigt er gældende for lønmodtagere, der udfører arbejde i Danmark.

Det fastsættes endvidere med forslaget i § 1, nr. 21, at sager kan behandles fagretligt efter de regler, der gælder for fagretlig behandling, hvis den udstationerede lønmodtagers ansættelsesforhold er omfattet af en kollektiv overenskomst. For så vidt angår fagretlig behandling vil det allerede følge af den indgåede overenskomst, hvorledes en sag om manglende overholdelse af overenskomsten eller om fortolkning af overenskomsten skal håndteres. Den foreslåede bestemmelse ændrer ikke herpå, men det vil med bestemmelsen fremgå direkte af udstationeringsloven, at sager om udstatio-



nerede lønmodtageres overenskomstmæssige rettigheder kan behandles i det fagretlige system.

## 2.9. Beskyttelse mod ugunstig behandling

### 2.9.1. Gældende ret

Håndhævelsesdirektivets artikel 11, stk. 5, forpligter medlemsstaterne til at indføre beskyttelse mod ugunstig behandling, hvorefter udstationerede lønmodtagere, som indleder retslige eller administrative skridt, skal være beskyttet mod ugunstig behandling fra deres arbejdsgivers side. Der findes ikke i den danske lovgivning i dag regler, der beskytter udstationerede lønmodtagere mod ugunstig behandling fra deres arbejdsgivers side, når de har rejst en sag om krænkelse af deres rettigheder med hensyn til løn- og arbejdsvilkår under udstationeringen.

Det bemærkes, at der i den øvrige danske ansættelsesretlige lovgivning er indført beskyttelse mod ugunstig behandling i fx ligebehandlingslovens § 15, stk. 1, og i forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 2. Disse bestemmelser implementerer direktivbestemmelser fra henholdsvis det omarbejdede direktiv om ligebehandling og lige muligheder i beskæftigelse og erhverv, jf. Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), (EU-Tidende 2006, nr. L 204, side 23), direktivet om ligebehandling uanset race og etnisk oprindelse og direktivet om generelle rammebestemmelser om ligebehandling, jf. Rådets direktiv 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (EF-Tidende 2000 nr. L 180, s. 22) samt Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EF-Tidende 2000 nr. L 303, s. 16).

Udsættes lønmodtagere for ugunstig behandling, fordi de har fremsat krav om fx ligebehandling efter ligebehandlingslovens regler, kan lønmodtagerne tilkendes en godtgørelse.

Der findes derudover bestemmelser om beskyttelse mod ugunstig behandling i andre ansættelsesretlige love, fx lov nr. 395 af 1. juni 2005 om arbejdstid for mobile lønmodtagere inden for vejtransportsektoren, lovbekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet samt lovbekendtgørelse nr. 907 af 11. september 2008 om tidsbegrænset ansættelse.

### 2.9.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

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

Der findes ikke i den danske lovgivning i dag regler, der beskytter udstationerede lønmodtagere mod ugunstig behandling fra deres arbejdsgivers side, når de har rejst en sag om krænkelse af deres rettigheder med hensyn til løn- og arbejdsvilkår under udstationeringen. Det er derfor nødvendigt i forbindelse med implementeringen af håndhævelsesdirektivet at gennemføre en sådan beskyttelse.

Beskyttelsen mod ugunstig behandling skal indføres både for lønmodtagere, der udstationeres til Danmark, og for lønmodtagere, der udstationeres fra Danmark til andre EU- eller EØS-lande.

### 2.9.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås i lovforslagets § 1, nr. 22, at udstationerede lønmodtagere beskyttes mod ugunstig behandling fra deres arbejdsgivers side, hvis de har rejst en sag om krænkelse af deres rettigheder med hensyn til de løn- og arbejdsvilkår, der er gældende under udstationeringen. Udsættes en lønmodtager for en sådan ugunstig behandling, kan den udstationerede lønmodtager tilkendes en godtgørelse. Der henvises i øvrigt til de specielle bemærkninger til § 1, nr. 22.

## 2.10. Udpegning af kompetente myndigheder og administrativt samarbejde

### 2.10.1. Gældende ret

I medfør af udstationeringslovens § 8 er Arbejdstilsynet dansk forbindelseskantor i overensstemmelse med pligterne i udstationeringsdirektivets artikel 4. Det fremgår af forarbejderne til § 8, jf. Folketingstidende 2009-10, A, L 157 som fremsat, side 14, at opgaven hænger naturligt sammen med Arbejdstilsynets øvrige opgaver i forhold til udenlandske tjenesteydere med hensyn til overholdelse af arbejdsmiljøreglerne og tilsynet med anmeldelsespligten til RUT-registret. Rollen som forbindelseskantor medfører som følge af udstationeringslovens § 8, stk. 2, at Arbejdstilsynet skal koordinere arbejdet med at informere udenlandske arbejdsgivere og lønmodtagere m.fl. vedrørende de regler, der finder anvendelse under udstationering til Danmark. Arbejdstilsynet skal i den forbindelse samarbejde med andre landes forbindelseskantorer om eventuelle problemer, der måtte opstå i forbindelse med udstationering til og fra Danmark.

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

### 2.10.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Med henblik på varetagelse af de opgaver, der følger af håndhævelsesdirektivet, skal der udpeges kompetente myn-

digheder. Derudover fastsætter direktivet rammerne for myndighedssamarbejdet og præciserer, at den gensidige bistand mellem medlemslandene kan bestå i at besvare begrundede anmodninger om oplysninger fra andre landes kompetente myndigheder og udføre kontroller. Direktivet fastsætter frister for, hvornår en medlemsstat senest skal viderebringe de ønskede oplysninger til en anden medlemsstat.

Håndhævelsesdirektivet skal bidrage til at forbedre det administrative samarbejde mellem medlemsstaternes kompetente myndigheder for at lette gennemførelsen, anvendelsen og håndhævelsen af håndhævelsesdirektivet og udstationeringsdirektivet i praksis.

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

IMI er et internetbaseret IT-værktøj udviklet af Europa-Kommissionen i samarbejde med medlemsstaterne, der skal understøtte det administrative samarbejde mellem EU- og EØS-landenes myndigheder om reglerne for EU's indre marked. IMI er beskrevet i forordning 1024/2012/EU (IMI-forordningen), jf. EU-Tidende 2014, nr. L 159, side 11. Forordningen fastsætter brugerroller og de generelle rammer for anvendelsen af systemet. Forordningen blev vedtaget i juni 2012 og trådte i kraft den 25. oktober 2012. Erhvervsstyrelsen er national IMI-koordinator. Derudover findes der en række lovgivningsmæssige IMI-koordinatore for hvert ressortområde, hvor IMI anvendes.

IMI-forordningen udgør en overordnet systembeskrivelse, mens de nærmere detaljer for administrativt samarbejde mellem myndigheder i EU- og EØS-lande fastsættes i sektorlovgivningen. Når en EU-retsakt medfører samarbejde via IMI, lægges retsaksen ind som bilag til IMI-forordningen. Udstationeringsdirektivets artikel 4 og håndhævelsesdirektivet er med artikel 22 blevet et bilag til IMI-forordningen.

### 2.10.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der i lovforslagets § 1, nr. 18, om ny § 8 a i udstationeringsloven fastsættes en definition af, hvornår der er tale om 'kompetent myndighed' på udstationeringsområdet. Som kompetent myndighed forstås enhver myndighed, der er udpeget til eller som har fået tillagt kompetence til at varetage opgaver i medfør af udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet.

Arbejdstilsynet vil fortsat varetage den overordnede koordinering af bistanden til og fra kompetente myndigheder i andre medlemsstater. Arbejdstilsynet vil således fortsat være forbindelseskantor i henhold til udstationeringsdirektivet og

som udgangspunkt kompetent myndighed i forhold til besvarelse af anmodninger fra andre landes kompetente myndigheder. Men alt efter hvilke oplysninger, der anmodes om, kan også andre myndigheder være kompetent myndighed. Fx vil SKAT være kompetent myndighed ved anmodning om skatteoplysninger, og Erhvervsstyrelsen ved anmodning om oplysninger om virksomhedsregistreringer.

Den foreslåede bestemmelse i § 8 b som affattet ved § 1, nr. 18, gennemfører håndhævelsesdirektivets kapitel III om administrativt samarbejde mellem medlemslandene og danner ligeledes grundlag for øvrigt bilateralt administrativt samarbejde om udstationering.

Forslaget til affattelse af § 8 b, stk. 1, vedrører danske kompetente myndigheders mulighed for via IMI at sende oplysninger om virksomheder etableret i Danmark eller om virksomheder, der leverer tjenesteydelser i Danmark. Det følger af den foreslåede bestemmelse, at de kompetente myndigheder i Danmark i overensstemmelse med udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet sender relevante oplysninger til kompetente myndigheder i andre medlemsstater med henblik på deres håndhævelse af udstationeringsreglerne.

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

Det foreslås i § 8 b, stk. 3, at beskæftigelsesministeren gives bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om, hvordan det administrative samarbejde efter stk. 1 og 2 udføres.

## 2.11. Indsættelse af reference til vikarloven

### 2.11.1. Gældende ret

Lov nr. 595 af 12. juni 2013 om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. (vikarloven) gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde, jf. EU-Tidende 2008, nr. L 327, side 9. I Danmark blev muligheden i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 9, hvorefter medlemsstaterne kan bestemme, at udstationerede vikarbureauer skal sikre udstationerede vikarer samme vilkår, som i øvrigt gælder for vikarer i værtsstaten, udnyttet ved implementeringen af vikardirektivet. Det betyder, at vikarloven gælder fuldt ud for udstationerede vikarer, jf. også vikarlovens § 1, stk. 1. Det er således ikke alene ligebehandlingsprincippet i vikardirektivet, der skal overholdes af det udenlandske vikarbureau, men fx også vikarlovens § 4, stk. 2, om forbud mod at kræve betaling ved en efterfølgende ansættelse i brugervirksomheden.

### 2.11.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Da vikarloven allerede i dag gælder for vikarer, der udstationeres til Danmark af et udenlandsk vikarbureau, vurderes det hensigtsmæssigt, at udstationeringslovens § 5, der oplister de regler, der finder anvendelse, uanset hvilket lands ret der i øvrigt regulerer ansættelsesforholdet, også indeholder vikarloven.

### 2.11.3. Den foreslåede ordning

Med lovforslagets § 1, nr. 4, indsættes vikarloven som en af de love, der efter udstationeringsloven skal overholdes i forbindelse med udstationering til Danmark. Forslaget er en følge af vikarloven, hvorved vikardirektivet blev gennemført i dansk ret og tydeliggør, at vikarloven gælder i forbindelse med udstationering af vikarer til Danmark. Der er således tale om en udnyttelse af udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra d) samt artikel 3, stk. 9, hvorefter medlemsstaterne kan bestemme, at udstationerede vikarer skal sikres samme vilkår, som dem der gælder for vikarer i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres.

## 2.12. Forlængelse af revisionsfristen i udstationeringsloven

### 2.12.1. Gældende ret

I den gældende lov om udstationering af lønmodtagere m.v. er indsat en revisionsbestemmelse i lovens § 11. Efter denne bestemmelse skulle der senest den 1. januar 2014 fremsættes forslag til revision af loven.

Loven er siden ændret, uden at der har været taget stilling til revisionsbestemmelsen.

### 2.12.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Udstationeringsloven indeholder i §§ 5 og 6 henvisning til de love og lovregler, der indeholder rettigheder indenfor bl.a. arbejdsmiljø, ligebehandling, arbejdstid og ferie. Mindsteløn er ikke reguleret ved lov, men er alene reguleret ved kollektive overenskomster og individuelle aftaler. I Danmark benyttes systemet med almenlydige 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 ved lov 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 og 2011 efter drøftelse med arbejdsmarkedets parter. I 2002 og 2005 var parterne enige om, at det fortsat ikke var aktuelt at lovgive om mindsteløn. Men parterne gav samtidig udtryk for, at loven fortsat burde indeholde en revisionsbestemmelse. På baggrund af Laval-afgørelsen fra EU-Domstolen (sag nr. C-341/05 af 18. december 2007) blev udstationeringsloven i 2008 ændret, således at

man i en ny bestemmelse, jf. § 6 a, indførte et lovmæssigt grundlag for lønvilkår, som kan gøres gældende overfor udenlandske tjenesteydere ved anvendelse af kollektive kampskrift. Imidlertid fandt arbejdsmarkedets parter ikke, at revisionsbestemmelsen havde udtømt sit formål, hvorfor den blev forlænget til 1. januar 2011. Heller i 2011 blev der fundet anledning til at ophæve revisionsbestemmelsen. LO og DA har i en erklæring fra september 2015 tilkendegivet, at fastsættelse af regler om mindsteløn og almengørelse af overenskomster er uforeneligt med den danske model. LO og DA har således i denne sammenhæng genovervejet, om der bør fastsættes regler om mindsteløn og har afvist dette.

### 2.12.3. Den foreslåede ordning

Der findes ikke på nuværende tidspunkt grundlag for at ophæve revisionsbestemmelsen, hvorfor det foreslås i lovforslagets § 1, nr. 25, at revisionsbestemmelsen i udstationeringslovens § 11 forlænges til 2019.

## 2.13. Ændring af Arbejdsretsloven og lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension

### 2.13.1. Gældende ret

Med virkning fra den 10. januar 2015 blev Bruxelles I-forordningen erstattet af Europa-Parlamentets og Rådets forordning nr. 1215/2012 af 12. december 2012 om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område (den omarbejdede Bruxelles I-forordning). Bruxelles I-forordningen er oprindeligt vedtaget med hjemmel i EF-traktatens afsnit IV, og er således ikke umiddelbart gældende for Danmark i kraft af det danske forbehold vedrørende retlige og indre anliggender, jf. artikel 2 i Protokollen om Danmarks stilling. Forordningens regler er dog gjort anvendelige for Danmark ved parallelaftale af 19. oktober 2005 mellem Danmark og Det Europæiske Fællesskab. Parallelaftalen er gennemført i dansk ret ved lov nr. 1563 af 20. december 2006, som trådte i kraft den 1. juli 2007, og som blev ændret ved lov nr. 518 af 28. maj 2013, med henblik på, at gennemføre den omarbejdede Bruxelles I-forordning.

Det fremgår af den omarbejdede Bruxelles I-forordnings artikel 36, at retsafgørelser, der er truffet i en medlemsstat, anerkendes i de øvrige medlemsstater, uden at der stilles krav om anvendelse af en særlig procedure. Det bemærkes, at det alene er retsafgørelser, der uden videre skal anerkendes i andre EU-lande i medfør af forordningens artikel 36. Dette gælder således ikke for officielt bekræftede dokumenter. Det indebærer bl.a., at det fortsat vil være muligt at anlægge en retssag vedrørende eksistensen af det materielle krav, der følger af et officielt bekræftet dokument.

Artikel 52 fastslår, at retsafgørelser truffet i en medlemsstat i intet tilfælde kan efterprøves med hensyn til sagens realitet i den medlemsstat, som anmodningen rettes til. Domme og (rets)forlig fra Arbejdsretten skal efter Bruxelles I-forordningen anerkendes i de øvrige medlemsstater og fuldbyrdes uden krav om erklæring om eksigibilitet i øvrige medlems-

stater, jf. Bruxelles I-forordningens artikel 36 og 39. Efter artikel 53 udsteder Arbejdsretten efter begæring fra enhver berettiget part en attest om retsafgørelsen (forordningens bilag I). For retsforlig anvendes attesten i forordningens bilag II.

Bruxelles I-forordningen indeholder tillige regler om fuldbyrdelse af officielt bekræftede dokumenter. Forordningen definerer i artikel 2, litra c, ”officielt bekræftede dokumenter” som:

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

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

Officielt bekræftede dokumenter fra andre medlemsstater, der er eksigible i domsstaten, er eksigible i andre medlemsstater uden krav om erklæring om eksigibilitet, jf. artikel 58. Fuldbyrdelse af officielt bekræftede dokumenter kan kun afslås, hvis fuldbyrdelsen åbenbart vil stride mod grundlæggende retsprincipper (ordre public) i den medlemsstat, som anmodningen rettes til. Forordningens bestemmelser om afslag på fuldbyrdelse finder efter omstændighederne anvendelse på officielt bekræftede dokumenter, jf. artikel 58, 2. pkt.

Retsforlig, der er eksigible i domsstaten, fuldbyrdes i andre medlemsstater på samme betingelser som officielt bekræftede dokumenter, jf. artikel 59.

### *2.13.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*

Afgørelser og forlig truffet ved faglig voldgift, mæglings-, organisations- og fællesmøder anses ikke for at være retsafgørelser i Bruxelles I-forordningens forstand. Disse afgørelser og forlig kan således ikke umiddelbart danne grundlag for tvangsfuldbyrdelse i andre EU-lande uden yderligere prøvelse. Dette kan give udfordringer i forbindelse med tvangsfuldbyrdelse og inddrivelse af krav i henhold til sådanne afgørelser og forlig i udlandet, uanset at afgørelser og forlig fra disse fora kan tvangsfuldbyrdes i Danmark efter reglerne i retsplejeloven, jf. Arbejdsretslovens § 34.

Med en påtegning fra en offentlig myndighed eller et organ, der er bemyndiget hertil, vil sådanne afgørelser og forlig blive omfattet af Bruxelles I-forordningens regler om officielt bekræftede dokumenter, og vil kunne tvangsfuldbyrdes efter forordningen.

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

Med henblik på at fremme, at afgørelser og forlig, der er eksigible i Danmark efter Arbejdsretslovens § 34, også kan danne grundlag for tvangsfuldbyrdelse i udlandet, foreslås

det, at der indføres en hjemmel til, at Arbejdsretten kan påtegne de pågældende afgørelser og forlig som officielt bekræftede dokumenter.

Med denne kompetence vil Arbejdsretten også kunne udstede attester om den eksigible forpligtelse i det officielt bekræftede dokument efter Bruxelles I-forordningens artikel 60 og bilag II. Attesten udstedes efter anmodning fra den berettigede part.

Forslaget skal bidrage til at fremme, at krav baseret på afgørelser truffet i det fagretlige system kan danne grundlag for tvangsfuldbyrdelse i andre EU-lande efter reglerne i Bruxelles I-forordningen. Forslaget vil bl.a. betyde, at Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede, der oprettes ved samtidig fremsat lovforslag, tillige vil kunne anvende Bruxelles I-forordningens regler i forbindelse med fondens inddrivelse i udlandet.

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

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

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

### *3. Forholdet til persondataloven*

Persondataloven gælder bl.a. for behandling af personoplysninger, som helt eller delvis foretages ved hjælp af elektronisk databehandling, og for ikke-elektronisk behandling af personoplysninger, der er eller vil blive indeholdt i et register, jf. lovens § 1, stk. 1.

Ved personoplysninger forstås enhver form for information om en identificeret eller identificerbar fysisk person (den registrerede), jf. persondatalovens § 3, nr. 1.

Med lovforslaget udvides Arbejdstilsynets tilsyn med udenlandske virksomheder (tjenesteydere) med en adgang til at indhente oplysninger om virksomheden i etableringslandet med henblik på at fastslå, om der er tale om en reel udstationeringssituation. Lovforslaget indeholder desuden bestemmelser om udveksling af oplysninger om virksomheder med andre medlemsstaters kompetente myndigheder i medfør af et administrativt samarbejde.

Lovforslaget medfører endvidere en udvidelse af oplysningskravene til RUT-registret, idet tjenesteyderen fremover

også vil skulle oplyse om socialsikringsforholdene for de udstationerede lønmodtagere og om dansk hvervgiver, hvor denne ikke er en privatperson. Herudover får arbejdsmarkedets parter med lovforslaget adgang til oplysninger om de udstationerede lønmodtageres identitet og om den periode, som de udstationeres for, når der er indledt en fagretlig sag.

Det bemærkes, at oplysninger om lønmodtageres identitet og socialsikringsforhold betragtes som personoplysninger i persondatalovens forstand. Oplysninger om en virksomhed vil som udgangspunkt ikke være personoplysninger. Er der tale om personligt ejede virksomheder eller interessentskaber med fysiske personer som interessenter, vil der dog være tale om personoplysninger.

Persondatalovens § 5 indeholder en række grundlæggende principper for behandling af personoplysninger, som altid skal iagttages, mens lovens §§ 6-8 indeholder generelle betingelser for behandling af henholdsvis ikke-følsomme og følsomme personoplysninger.

Oplysninger om en persons identitet og socialsikringsforhold må anses for ikke-følsomme personoplysninger omfattet af persondatalovens § 6. På samme måde vil oplysninger indhentet fx til brug for Arbejdstilsynets vurdering af, om der er tale om en reel udstationeringssituation, også betegnes som ikke-følsomme personoplysninger omfattet af § 6, og det samme vil være tilfældet i forhold til oplysninger, der videregives til andre medlemsstaters kompetente myndigheder i medfør af det administrative samarbejde.

Sådanne oplysninger kan ifølge persondatalovens § 6, stk. 1, bl.a. behandles, når behandlingen er nødvendig for at overholde en retlig forpligtelse, som påhviler den dataansvarlige (nr. 3), når behandlingen er nødvendig af hensyn til udførelsen af en opgave i samfundets interesse (nr. 5), eller når behandlingen er nødvendig for, at den dataansvarlige eller den tredjemand, til hvem oplysningerne videregives, kan forfølge en berettiget interesse, og hensynet til den registrerede ikke overstiger denne interesse (nr. 7).

Videregivelse af personoplysninger i medfør af lovforslaget skal ske inden for persondatalovens rammer. I den forbindelse vil eksempelvis lovens regler om registreredes rettigheder og behandlingssikkerhed således også skulle iagttages.

#### *4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige*

Lovforslagets bestemmelser om Arbejdstilsynets mulighed for at indhente oplysninger om virksomheders reelle aktiviteter i etableringslandet vil have administrative konsekvenser for Arbejdstilsynet. Kontrollen finder sted i de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet fx på baggrund af et tilsyn eller henvendelse fra en faglig organisation får grund til at tro, at betingelserne for, at der er tale om en reel udstationeringssituation, ikke er til stede. Derudover vil der som udgangspunkt blive foretaget stikprøvekontrol i forhold til ca. 5 pct. af de virksomheder, der anmelder sig i RUT-registret som udstati-

onerende. Der er med finansloven for 2016 afsat 4,7 mio. kr. i 2016 og 4 mio. kr. årligt i 2017-2020 til Arbejdstilsynets kontrol. Med lovforslaget omprioriteres 0,4 mio. kr. årligt af disse midler fra Arbejdstilsynet til SKAT's opgaver i forbindelse med lovforslaget. Finansiering efter 2020 afklares som led i udarbejdelsen af fremtidige forslag til finansloven.

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

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

#### *5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.*

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.

Lovforslaget har ikke økonomiske konsekvenser for erhvervslivet.

#### *6. Administrative konsekvenser for borgerne*

Lovforslaget har ikke administrative konsekvenser for borgerne.

#### *7. Miljømæssige konsekvenser*

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

#### *8. Forholdet til EU-retten*

Lovforslaget implementerer dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2015 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked ("IMI-forordningen").

#### *9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.*

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 12. februar 2016 til den 4. marts 2016 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Advokatrådet, Akademikerne (AC), Arbejdsretten, Ankenævnet for ATP m.m. ATP, Beskæftigelsesrådet (BER), Business Danmark, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Danske Advokater, Danske Regioner, Datatilsynet, Den Danske Dommer-

forening, Det Faglige Hus, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Finansforbundet, Frie Funktionærer, Foreningen Danske Revisorer, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF), Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), KL, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Kooperationen, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Landsorganisationen i Danmark (LO) og Lederne.

#### 10. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/ Mindredgifter	Negative konsekvenser/ Merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Lovforslagets bestemmelser om Arbejdstilsynets mulighed for at indhente oplysninger om virksomheders reelle aktiviteter i etableringslandet vil have administrative konsekvenser for Arbejdstilsynet. Der er med finansloven for 2016 afsat 4,7 mio. kr. i 2016 og 4 mio. kr. årligt i 2017-2020 til Arbejdstilsynets kontrol. Med lovforslaget omprioriteres 0,4 mio.kr. årligt af disse midler fra Arbejdstilsynet til SKAT's opgaver i forbindelse med lovforslaget. Finansiering efter 2020 afklares som led i udarbejdelsen af fremtidige forslag til finansloven. Der er med finansloven for 2016 afsat i alt 37 mio. kr. i perioden 2016-2020 til tekniske tilpasninger af RUT-registret, herunder tilpasninger, der ikke er omfattet af lovforslaget.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Lovforslaget vil medføre mindre administrative konsekvenser for de kompetente myndigheder, der i forbindelse med det administrative samarbejde skal besvare anmodninger om oplysninger fra kompetente myndigheder i andre medlemsstater.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget implementerer dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2015 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked ("IMI-forordningen").	

*Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser*

Til nr. 1.

Det fremgår af den gældende fodnote til lovens titel, at loven gennemfører 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, EF-Tidende 1997 L 18 s. 1, i dansk ret.

Det foreslås, at *fodnoten* til lovens titel ændres, således at der indsættes en henvisning til, at loven ligeledes gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked ("IMI-forordningen"), EU-Tidende 2014, nr. L 159, side 11.

Herefter fremgår af fodnoten, at udstationeringsloven både gennemfører udstationeringsdirektivet og dele af håndhævelsesdirektivet.

Til nr. 2.

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

Der er ikke fastsat betingelser i udstationeringsloven om, at den udstationerende virksomhed skal være reelt etableret og have andre væsentlige aktiviteter m.v. i etableringslandet.

Det foreslås derfor, at der i § 4 indsættes et *nyt stk. 3*. Det fremgår af den foreslåede § 4, stk. 3, at det ligeledes er en betingelse for, at en udstationering er omfattet af § 4 stk. 1, at den pågældende udstationerende virksomhed er reelt etableret i etableringslandet og således har andre væsentlige aktiviteter i etableringslandet end udelukkende intern forvaltning eller administrative aktiviteter.

Med forslaget uddybes udstationeringsbegrebet og betingelserne for, hvornår en udenlandsk virksomhed kan udstationere lønmodtagere til Danmark i forbindelse med leveringen af en tjenesteydelse.

Tilføjjelsen er en følge af implementeringen af håndhævelsesdirektivets artikel 4 om identifikation af en ægte udstationering og hindring af misbrug og omgåelse.

Udstationeringsreglerne finder således anvendelse, når forudsætningen om udstationeringens midlertidige karakter og betingelsen om, at arbejdsgiveren er reelt etableret i den medlemsstat, hvorfra udstationeringen finder sted, er opfyldt, jf. håndhævelsesdirektivets artikel 4, stk. 2, om udøvelse af andre væsentlige aktiviteter end udelukkende intern forvaltning, samt at aktiviteterne udføres over en længere periode i etableringsmedlemsstaten. Vurderingen af en virk-

somheds reelle etablering, jf. lovforslagets § 1 nr. 3, og bemærkningerne hertil, sker ud fra en samlet vurdering af oplysninger om en virksomheds aktiviteter i etableringslandet. Der tilsigtes med forslaget ikke en ændring af gældende ret i forhold til, hvornår der er tale om en udstationeringssituation, men en præcisering af retstilstanden. Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.2.

Til nr. 3.

Når der udstationeres lønmodtagere til Danmark, skal den udenlandske tjenesteyder anmelde oplysninger om de udstationerede lønmodtagere og i øvrigt anmelde en række oplysninger om leveringen af tjenesteydelsen i RUT-registret. RUT-registret indeholder oplysninger om udenlandske tjenesteydere, der midlertidigt leverer ydelser i Danmark. Der vil blandt disse være virksomheder, der benytter sig af udstationeringsreglerne uden at opfylde betingelserne herfor. Med håndhævelsesdirektivets artikel 4 er det muligt indenfor EU-retten at prøve, hvorvidt virksomheder opfylder betingelserne for at foretage udstationering af lønmodtagere.

Arbejdstilsynet fører tilsyn med, om udenlandske tjenesteydere anmelder oplysninger til RUT-registret i forbindelse med levering af tjenesteydelser til Danmark, jf. udstationeringslovens § 7 e. Arbejdstilsynet fik denne kompetence i 2010. Det har hidtil været lagt til grund, at udenlandske tjenesteydere i Danmark har opfyldt betingelserne for at kunne udstationere. Det har derfor i forbindelse med myndighedernes forvaltning af reglerne også været lagt til grund, at der med en anmeldelse til RUT-registret er tale om en udstationering omfattet af udstationeringsreglerne.

Der er ingen gældende bestemmelser om, at Arbejdstilsynet kan undersøge, om betingelserne for at kunne udstationere er til stede.

For at fremme at reglerne om den fri bevægelighed udnyttes i overensstemmelse med forudsætningerne for at kunne udstationere lønmodtagere, vurderes det hensigtsmæssigt, at Arbejdstilsynet får kompetence til at undersøge en virksomheds reelle aktiviteter i etableringslandet. Dette vil bl.a. kunne bidrage til at afdække, om der i et konkret tilfælde er tale om en postkassevirksomhed. Det vurderes ligeledes at være hensigtsmæssigt, at Arbejdstilsynet får kompetence til at bekræfte en anmeldelse til RUT-registret, hvis det viser sig, at virksomheden ikke opfylder betingelserne for at udstationere. Endvidere vurderes det hensigtsmæssigt, at Arbejdstilsynet kan indhente oplysninger om en virksomhed i virksomhedens etableringsland til brug for vurderingen af, om virksomheden opfylder betingelserne for at udstationere. Endelig vurderes det hensigtsmæssigt, at arbejdsmarkedets parter kan anmode Arbejdstilsynet om at undersøge en virksomheds forhold i etableringslandet til brug for en rejst fagretlig sag, idet arbejdsmarkedets parter forestår håndhævelsen af løn- og andre ansættelsesvilkår, der ligger inden for rammerne af udstationeringsdirektivet.

Det foreslås på den baggrund, at der indsættes fem nye paragraffer i udstationeringsloven, der tager sigte på at gennemføre håndhævelsesdirektivets artikel 4 i dansk ret.

Det foreslås, at der indsættes en ny § 4 a i udstationeringsloven, hvoraf det fremgår, at Arbejdstilsynet kan undersøge, om en virksomhed opfylder betingelserne for at være omfattet af udstationeringsreglerne, herunder betingelsen om reel etablering i etableringslandet, jf. § 4, stk. 3.

Der er tale om en udvidelse af Arbejdstilsynets kompetence, der går udover Arbejdstilsynets sædvanlige tilsynsbeføjelser i forhold til tilsyn med overholdelsen af arbejdsmiljølovgivningen.

Forslaget har til formål at give myndighederne mulighed for at vurdere, om der i konkrete situationer, hvor der er tvivl om karakteren af udstationeringen, er tale om udstationering omfattet af udstationeringsreglerne.

Med forslaget får Arbejdstilsynet dermed øget mulighed for at validere, at de virksomheder, der har anmeldt sig i RUT-registret, er omfattet af udstationeringsreglerne og kan udstationere lønmodtagere til Danmark. Adgangen til at undersøge, om der er tale om en udstationering, gælder også, hvor en udenlandsk virksomhed, som ikke har foretaget anmeldelse til RUT-registret, antræffes i forbindelse med et kontrolbesøg. Der kan i den forbindelse også inddrages oplysninger om faktuelle forhold om en udenlandsk tjenesteyder, der måtte tilgå Arbejdstilsynet fra anden side.

Der henvises til, at det bl.a. fremgår af artikel 4, stk. 2, at følgende faktuelle elementer kan indgå i den kompetente myndigheds overordnede vurdering af, om en situation er omfattet af udstationeringsreglerne, og med henblik på at fastslå hvorvidt en virksomhed reelt udøver andre væsentlige aktiviteter end intern forvaltning eller administrative aktiviteter:

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

De faktuelle elementer, der bl.a. indgår som led i at anskueliggøre virksomhedens aktiviteter i etableringslandet, vil

indgå i den bekendtgørelse, der vil blive udstedt med hjemmel i loven, jf. forslaget til ny § 4 e.

Det vil fremgå af samme bekendtgørelse, at Arbejdstilsynets undersøgelse efter § 4 a, generelt skal være baseret på en risikovurdering, jf. princippet for tilsyn i håndhævelsesdirektivets artikel 10, stk. 1, hvorefter tilsyn først og fremmest skal være risikobaseret, men som også fastslår muligheden for stikprøvekontroller.

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

I det omfang der således ikke er oplyst om momsnummer i RUT-registret, kan dette være egnet til at rejse tvivl om virksomhedens forhold i hjemlandet. Der henvises til de almindelige bemærkninger afsnit 2.2.2. for en beskrivelse af VIES-systemet.

Det foreslås i § 4 b, stk. 1, 1. pkt., at Arbejdstilsynet kan berigtige en virksomheds anmeldelse i RUT-registret, jf. § 7 a, hvis det ud fra en samlet vurdering fastslås, at virksomheden ikke opfylder betingelserne for at være omfattet af udstationeringsreglerne, herunder betingelsen om reel etablering i etableringslandet, jf. § 4, stk. 3.

Berigtigelsen skal ske på baggrund af en samlet bedømmelse af en række faktuelle elementer, jf. bemærkningerne til den foreslåede § 4 a, stk. 1, ovenfor.

Når Arbejdstilsynet har vurderet de indhentede oplysninger, kan Arbejdstilsynet foretage en berigtigelse af virksomhedens anmeldelse til RUT-registret, såfremt Arbejdstilsynet finder, at anmeldelsen ikke foretaget i den rette kategori, jf. bemærkningerne til § 7 a, stk. 3, i forslagets § 1, nr. 8.

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

En berigtigelse betyder som udgangspunkt, at tjenesteyderen skal overholde de sædvanlige danske regler i forhold til de ansatte lønmodtagere, dvs. at bestemmelser i dansk lovgivning, der går ud over de minimumsrettigheder vedrørende løn- og arbejdsvilkår, der følger af udstationeringsdirektivets artikel 3, jf. udstationeringslovens §§ 5-6, også skal overholdes. Det bemærkes, at der i den forbindelse bør tages behørigt højde for bestemmelserne i Rom-konventionen af 19. juni 1980 om hvilken lov, der skal finde anvendelse på kontraktretlige forpligtelser åbnet for undertegnelse i Rom



(80/934/EØF) (herefter Rom-konventionen), jf. præambelbetragtning 11 i direktivet, jf. nedenfor.

Ligeledes vil en sådan berigtigelse kunne få betydning i forhold til det grundlag, som en fagforening kan indlede en konflikt på med henblik på at indgå en overenskomst med tjenesteyderen. Det bemærkes, at det fortsat er Arbejdsretten, der tager stilling til konfliktret i enhver henseende i overensstemmelse med Arbejdsretslovens § 9 og den til grundliggende retspraksis om konfliktret.

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

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

I forhold til de ansattes sociale sikring bemærkes, at det forhold, at en situation ikke anses for udstationering omfattet af udstationeringsreglerne, ikke nødvendigvis vil ændre vurderingen efter forordning 883/04 om koordinering af de sociale sikringsordninger. Det er myndigheden i hjemlandet, som i første omgang afgør, om reglerne for at bevare social sikring under udsendelse til et andet land er opfyldt, jf. herom også under de almindelige bemærkninger afsnit 2.6. og lovforslagets § 1 nr. 5 og 7.

Afdækkes det i forbindelse med en undersøgelse, at en virksomhed ikke er reelt etableret i etableringslandet, antages det, at det er en følge af håndhævelsesdirektivets artikel 7, stk. 4, at værtsarbejdslandets myndigheder vil skulle meddele dette til det angivne etableringsland.

Det foreslås i § 4 b, stk. 1, 2. pkt., at Arbejdstilsynet underretter etableringslandets kompetente myndigheder og de relevante danske myndigheder om berigtigelsen. Det vil være særlig relevant for skattemyndighederne i forhold til skattelovgivningen. Det bemærkes, at bevidst afgivelse af urigtige oplysninger i RUT-registret vil være en skærpende omstændighed ved udmåling af straf efter udstationeringslovens § 10.a.

Er oplysninger indhentet på foranledning af en faglig organisation, foreslås det i § 4 b, stk. 2, at Arbejdstilsynet underretter den pågældende faglige organisation om berigtigelsen.

Det foreslås i § 4 c, at Arbejdstilsynet, til brug for en undersøgelse efter § 4 a, kan indhente oplysninger fra etableringslandets myndigheder om en udstationerende virksomhed og dennes aktiviteter i etableringslandet. Arbejdstilsynet kan endvidere indhente oplysninger, som kan belyse en udstationeringssituations midlertidige karakter.

Der vil ved bekendtgørelse blive fastsat regler om, at adgangen til at indhente oplysninger baseres på en risikovurdering, jf. forslaget til § 4 e. Det bemærkes også, at en risikovurdering kan identificere de erhvervssektorer, hvor der anvendes flest udstationerede arbejdstagere, jf. håndhævelsesdirektivets artikel 10, stk. 1.

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

I sådanne situationer vil Arbejdstilsynet i medfør af den foreslåede bestemmelse kunne indhente oplysninger, der kan belyse, om virksomheden reelt udøver væsentlige aktiviteter i etableringslandet, og dermed omfattes af udstationeringsreglerne. Det skal i forbindelse med den faktiske udøvelse af kontrollen sikres, at Arbejdstilsynet får oplysninger fra SKAT, hvis SKAT i en konkret sag har verificeret en udenlandsk virksomheds momsnummer. Det bemærkes, at nationale regler for, hvornår der skal søges om momsnummer, varierer fra land til land, hvorfor fraværet af momsnummer ikke alene giver grundlag for at fastslå, at der ikke er tale om en reelt etableret virksomhed.

#### § 4 d

Det foreslås i § 4 d, at en faglig organisation, der har indgået kollektiv overenskomst, når der er indledt en fagretlig sag om fortolkningen af eller om brud på overenskomsten, til brug for denne sag, kan anmode Arbejdstilsynet om at undersøge den udenlandske virksomhed og dennes aktiviteter i etableringslandet. Det foreslås, at Arbejdstilsynet i sådanne tilfælde indhenter oplysningerne og undersøger, om virksomheden er reelt etableret i etableringslandet. Det foreslås endvidere, at Arbejdstilsynet kan indhente oplysninger, som kan belyse en udstationerings midlertidige karakter.

Det forudsættes, at der er en formodning for og/eller tvivl om virksomhedens reelle status. Formålet med forslaget er at sikre, at arbejdsmarkedets parter i højere grad end i dag vil kunne varetage deres rolle med at føre tilsyn med overholdelsen af løn- og arbejdsvilkår, når der er indgået en kollektiv overenskomst. Baggrunden for forslaget er, at arbejdsmarkedets parter indgår aftaler, der omhandler løn- og arbejdsvilkår for udstationerede lønmodtagere og dermed også forestår håndhævelsen af løn- og andre ansættelsesvilkår, der ligger inden for rammerne af udstationeringsdirektivet. Det bemærkes, at en del udenlandske virksomheder er medlemmer af en dansk arbejdsgiverforening og derved omfattet af en kollektiv overenskomst.

Det bemærkes, at håndhævelsesdirektivets artikel 10, stk. 4 og 5, anerkender arbejdsmarkedets parter rolle i forbindelse med tilsynet med løn- og arbejdsvilkår, hvor arbejdstilsynerne ikke har nogen kompetence i forbindelse med overholdelse af vilkår om bl.a. løn og arbejdstid. Der henvises til de almindelige bemærkninger afsnit 1.3. for en beskrivelse af henholdsvis Arbejdstilsynets og arbejdsmarkedets parter tilsynsroller på det danske arbejdsmarked.

#### Til § 4 e

Det foreslås i § 4 e, at de nærmere regler for Arbejdstilsynets undersøgelse, berigtigelse og indhentelse af oplysninger efter § 4 a-d, fastsættes ved bekendtgørelse. Bekendtgørelsen vil bl.a. indeholde de faktuelle elementer, der bl.a. indgår som led i at anskueliggøre virksomhedens aktiviteter i etableringslandet.

#### Til nr. 4.

Udstationeringsloven henviser ikke i dag til, at vikarloven finder anvendelse i forbindelse med udstationering af vikarer til Danmark.

Det foreslås, at der i udstationeringslovens § 5 indsættes nyt nr. 7, hvorefter lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. indsættes i udstationeringsloven i opregningen af de love, der skal overholdes ved udstationering til Danmark. Lov nr. 595 af 12. juni 2013 om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. (vikarloven) gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde.

Tilføjelsen af vikarloven til oplistningen i § 5 er af ordensmæssig karakter. Det vil med tilføjelsen endvidere tydeligt fremgå af udstationeringsloven, at der også for udstationerede vikarer vil være værneting i Danmark, jf. § 9, stk. 1, for fx krav om efterbetaling af løn, som en udstationeret vikar i medfør af vikarlovens ligebehandlingsprincip kan gøre gældende. Efter omstændighederne vil en sådan sag tillige kunne rejses ved Arbejdsretten, jf. vikarlovens § 3, stk. 6, og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 9, stk. 5.

Sager om overholdelse af vikarlovens ligebehandlingsprincip, herunder om efterbetaling af løn, vil ofte udspringe af en kollektiv overenskomst, der er gældende på den brugervirksomhed, hvortil vikaren er udsendt. Således tydeliggør tilføjelsen af vikarloven til oplistningen i udstationeringslovens § 5, at der er mulighed for at rejse en sag herom ved en dansk domstol, herunder ved Arbejdsretten, frem for at vikaren skulle være henvist til at rejse sag ved en domstol i oprindelseslandet, hvor forudsætningerne for at tage stilling til bestemmelser i en dansk overenskomst ikke nødvendigvis er på højde med danske domstoles forudsætninger herfor.

#### Til nr. 5.

Det følger af den gældende § 7 a, stk. 1, at en udenlandsk virksomhed, der udstationerer lønmodtagere til Danmark i

forbindelse med levering af tjenesteydelser, skal anmelde følgende oplysninger til Erhvervsstyrelsen:

- 1) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
- 2) Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
- 3) Sted for levering af tjenesteydelsen.
- 4) Kontaktperson for virksomheden. Kontaktpersonen skal udpeges af virksomheden blandt de personer, der arbejder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelsen.
- 5) Virksomhedens branchekode.
- 6) Identiteten af lønmodtagere, som virksomheden udstationerer, og udstationeringsperiodens varighed.
- 7) Oplysninger om eventuel momsregistrering i hjemlandet.

Det er i dag muligt at up-loade en A1-attest i RUT-registret. A1 er en attest, der dokumenterer socialsikringsforhold ved arbejde i andre EU- og EØS-lande. Muligheden blev indført i 2013, idet der som led i finanslovsaftalen for 2014 blev afsat midler til videreudvikling af RUT-registret, således at RUT-registret nu indeholder en funktion, så der ved anmeldelse til RUT-registret frivilligt kan afgives oplysninger om social sikring i hjemlandet.

Det foreslås, at der indsættes et nyt nr. 8 i § 7 a, stk. 1, således at der indføres et krav om, at den udenlandske tjenesteyder skal anmelde oplysninger om socialsikringsforhold for de lønmodtagere, der er anmeldt oplysninger om efter nr. 6.

Oplysninger om socialsikringsforhold i hjemlandet for de udstationerede lønmodtagere kan bidrage til at afklare, om en virksomhed reelt er etableret i hjemlandet og dermed er omfattet af udstationeringsreglerne. Det kan være oplysninger om, at der er udstedt en A1-attest eller oplysninger om, hvorvidt der er søgt om en A1-attest i etableringslandet, idet A1-attest kan indhentes efter udstationeringen er påbegyndt. Forslaget skal ses i sammenhæng med forslaget til ny §§ 4 a-e, som affattet ved lovforslagets § 1, nr. 3. Der henvises endvidere til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1. om betingelser om reel etablering. En udenlandsk virksomhed, der er etableret i et land uden for EU- og EØS-området, vil kunne oplyse om regler for social sikring, som følger af gældende bilaterale aftaler i forbindelse med udstationering af lønmodtagere fra etableringslandet til Danmark.

Det foreslås, at der indsættes et nyt nr. 9 i § 7 a, stk. 1, således at der tilføjes et krav om, at den udenlandske tjenesteyder skal anmelde oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen, hvis hvervgiveren ikke er en privatperson. Som dansk hvervgiver regnes den første dansk-etablerede hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen. En virksomhed anses for at være dansk-etableret, hvis den er formelt etableret, og dermed har fast forretningssted i Danmark.

Det forudsættes, at oplysningspligten kan opfyldes ved, at der oplyses CVR-nummer på hvervgiveren. Ved oplysning om CVR-nummer vil navn på virksomheden automatisk bli-

ve hentet i CVR-registret. Det er således alene rent undtagelsesvist, hvor CVR-nummer ikke foreligger, at der skal oplyses navn på hvervgiveren. Hvis den umiddelbare hvervgiver (den direkte kontrahent) er en anden udenlandsk virksomhed, der leverer tjenesteydelser i Danmark, og tjenesteyderen er underleverandør, vil tjenesteyderen kunne opfylde oplysningspligten ved at oplyse CVR-nummer på den første dansketablerede hvervgiver. Tjenesteyderen henvises i denne situation til at indhente oplysning om dansk hvervgiver hos dennes direkte kontrahent. Der henvises endvidere til de almindelige bemærkninger afsnit 2.6.

Til nr. 6.

Det følger af den gældende § 7 a, stk. 2, at en udenlandsk virksomhed, der ved udførelse af arbejde i Danmark leverer tjenesteydelser uden at udstationere lønmodtagere til Danmark, skal anmelde følgende oplysninger til registrering i Erhvervsstyrelsen:

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

Da bestemmelsen blev indført i loven, tog den sigte på virksomheder uden ansatte (dvs. selvstændige).

Det foreslås, at formuleringen af § 7 a, stk. 2, ændres således, at det fremgår, at bestemmelsen gælder for de virksomheder, som leverer tjenesteydelser til Danmark uden at beskæftige eller udstationere lønmodtagere. Der er tale om en præcisering af anvendelsesområdet for bestemmelsen vedrørende virksomheder uden ansatte som følge af, at der foreslås en ny kategori i RUT-registret, som skal omfatte virksomheder, som beskæftiger ansatte, men uden at der er tale om udstationering, jf. lovforslagets § 1, nr. 8.

Til nr. 7.

Det følger af den gældende § 7 a, stk. 2, at en udenlandsk virksomhed, der leverer tjenesteydelser til Danmark uden at udstationere lønmodtagere, skal anmelde følgende oplysninger til Erhvervsstyrelsen:

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

Det er i dag muligt frivilligt at up-load en A1-attest i RUT-registret. Denne mulighed blev indført i 2013, idet der som led i finanslovsaftalen for 2014 blev afsat midler til videreudvikling af RUT-registret, således at RUT-registret nu in-

deholder en funktion, så der ved anmeldelse til RUT-registret frivilligt kan afgives oplysninger om social sikring i hjemlandet.

Oplysninger om socialsikringsforhold i hjemlandet kan være med til at afklare, om en virksomhed reelt er etableret i hjemlandet og dermed er omfattet af udstationeringsreglerne. Den udenlandske virksomhed uden ansatte skal efter forslaget oplyse om socialsikringsforhold. Det kan være oplysninger om, at der er udstedt en A1-attest eller oplysninger om, hvorvidt der er søgt om en A1-attest i etableringslandet, idet A1-attest kan indhentes efter udstationeringen er påbegyndt. Forslaget skal ses i sammenhæng med forslaget til ny §§ 4 a-e, som affattet ved lovforslagets § 1, nr. 3. Der henvises endvidere til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1. om betingelser om reel etablering. En udenlandsk virksomhed, der er etableret i et land uden for EU- og EØS-området, vil kunne oplyse om regler for social sikring, som følger af gældende bilaterale aftaler.

Det foreslås derfor, at der i § 7 a, stk. 2, indsættes et nyt nr. 6, hvorefter den udenlandske virksomhed, der ikke beskæftiger eller udstationerer lønmodtagere, skal anmelde oplysninger om socialsikringsforhold i hjemlandet.

Det foreslås endvidere indsat som nyt nr. 7 i § 7 a, stk. 2, at den udenlandske tjenesteyder, der ikke beskæftiger eller udstationerer lønmodtagere, skal anmelde oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen, hvis hvervgiveren ikke er en privatperson.

Som dansk hvervgiver regnes den første dansketablerede hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen. En virksomhed anses for at være dansketableret, hvis den er formelt etableret, og dermed har fast forretningssted i Danmark.

Det forudsættes, at oplysningspligten kan opfyldes ved, at der oplyses CVR-nummer på hvervgiveren. Ved oplysning om CVR-nummer vil navn på virksomheden automatisk blive hentet i CVR-registret. Det er således alene rent undtagelsesvist, hvor CVR-nummer ikke foreligger, at der skal oplyses navn på hvervgiveren. Hvis den umiddelbare hvervgiver (den direkte kontrahent) er en anden udenlandsk virksomhed, der leverer tjenesteydelser i Danmark, og tjenesteyderen er underleverandør, vil tjenesteyderen kunne opfylde oplysningspligten ved at oplyse CVR-nummer på den første dansketablerede hvervgiver. Tjenesteyderen henvises i denne situation til at indhente oplysning om dansk hvervgiver hos dennes direkte kontrahent. Der henvises endvidere til de almindelige bemærkninger afsnit 2.6.

Til nr. 8.

Virksomheder, der leverer tjenesteydelser i Danmark, uden at de fx har reelle aktiviteter i etableringslandet og dermed ikke er omfattet af udstationeringsreglerne, vil i dag efter reglerne om fri etableringsret kunne vælge at etablere sig i Danmark som dansk registreret virksomhed med fast driftssted, men de kan ikke pålægges at anmelde sig til danske re-

gistre, med mindre der er grundlag herfor i skatte- og momslovgivningen. Udenlandske virksomheder, der vælger at etablere sig med fast driftssted i Danmark, skal registrere sig efter skatte- og afgiftslovgivningen på lige fod med danske virksomheder.

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

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

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

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

For at fremme at reglerne om den fri bevægelighed udnyttes i overensstemmelse med forudsætningerne for at kunne udstationere lønmodtagere, vurderes det hensigtsmæssigt, at oprette en supplerende kategori i RUT-registret for denne type udenlandske tjenesteydere, der ikke kan anses for at være udstationerede virksomheder i udstationeringsdirektivets forstand, jf. bemærkningerne til lovforslaget § 1, nr. 3 om ny §§ 4 a og b.

Der foreslås således, at der indsættes et nyt stk. 3 i lovens § 7 a, hvorefter en udenlandsk virksomhed, der ved udførelse af arbejde i Danmark leverer tjenesteydelser, uden at betingelserne for udstationering er opfyldt, jf. § 4, skal anmelde følgende oplysninger til Erhvervsstyrelsen:

- 1) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
- 2) Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
- 3) Sted for levering af tjenesteydelsen.
- 4) Kontaktperson for virksomheden. Kontaktpersonen skal udpeges af virksomheden blandt de personer, der arbejder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelsen.

5) Virksomhedens branchekode.

6) Identitet af de lønmodtagere, der udfører den pågældende tjenesteydelse samt varigheden af beskæftigelsen.

7) Oplysninger om eventuel momsregistrering i hjemlandet.

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

9) Oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen, hvis hvervgiver ikke er en privatperson.

Der oprettes med forslaget en ny kategori i RUT-registret, der skal tage højde for de virksomheder, der leverer tjenesteydelser i Danmark, uden at de fx har reelle aktiviteter i etableringslandet og dermed ikke efter udstationeringsreglerne kan udstationere lønmodtagere. Oplysningsforpligtelserne for denne gruppe virksomheder vil efter forslaget svare til dem, der er gældende for virksomheder, der udstationerer lønmodtagere i forbindelse med levering af tjenesteydelser, jf. § 7 a, stk. 1, og som er indført med lov nr. 70 af 7. februar 2008 samt med lov nr. 611 af 12. juni 2013, hvorved oplysningskravene blev udvidet.

Der tilsigtes således overensstemmelse med de oplysninger, der kræves efter lovens § 7 a, stk. 1, i forbindelse med udstationering af lønmodtagere.

Der skal således for det første oplyses om virksomhedens navn og forretningsadresse i hjemlandet eller et eventuelt CVR-nummer. Hvis virksomheden tidligere har anmeldt oplysninger til Erhvervsstyrelsen og i den forbindelse har fået tildelt et CVR-nummer, kan det anvendes ved efterfølgende anmeldelser til Erhvervsstyrelsen og i øvrigt som legitimation over for danske myndigheder. RUT-registret er etableret i overensstemmelse med reglerne i CVR-lovens § 15, således at Det Centrale Virksomhedsregisters grunddata anvendes ved løbende opslag i det omfang, dette er muligt. Hvis en udenlandsk virksomhed allerede er registreret i CVR-registret, eksempelvis efter reglerne om fast driftssted i Danmark, vil de data, der allerede ligger i CVR-registret om virksomheden, blive genbrugt. Dette sikrer, at virksomheden ikke tvinges til at indberette de samme data flere gange til offentlige danske myndigheder.

For det andet skal virksomheden give oplysninger om varigheden af leveringen af tjenesteydelsen, det vil sige tidspunktet for, hvornår leveringen af tjenesteydelsen påbegyndes og tidspunktet for, hvornår tjenesteydelsen afsluttes. Pligten gælder i forhold til det forventede start- og sluttidspunkt.

For det tredje skal virksomheden give oplysning om det sted, hvor tjenesteydelsen skal leveres. Det kan fx være adressen på det sted, hvor et byggeri skal udføres, og hvor lønmodtagerne befinder sig i forbindelse med arbejdets udførelse, dvs. arbejdsstedet.

For det fjerde skal virksomheden oplyse, hvem der er kontaktperson for virksomheden i Danmark. Det vil sige, at virksomheden skal oplyse, hvem der kan kontaktes i forbindelse med leveringen af tjenesteydelsen. Det kan fx være en person, som opholder sig i Danmark under leveringen af tje-

nesteydelsen som fx arbejdsleder eller sjakbajs, og som kan repræsentere virksomheden og som danske myndigheder fx kan rette kontakt til. Der kan derimod ikke stilles krav om, at virksomheden har en fast repræsentant i Danmark.

For det femte skal virksomheden oplyse om, hvilken branche virksomheden arbejder inden for. Oplysningen gives i form af en branchekode, som er den opdeling af brancher, som Erhvervsstyrelsen arbejder med og som fx anvendes i forbindelse med registrering efter CVR-loven.

For det sjette skal virksomheden give oplysning om identiteten af den eller de lønmodtagere, som udfører den pågældende tjenesteydelse i Danmark. Oplysningerne kan fx være i form af navn og adresse i hjemlandet, stillingsbetegnelse, adresse i Danmark eller pasnummer. Virksomheden skal i øvrigt oplyse om opholdets længde for hver enkelt lønmodtager.

Derudover skal virksomheden oplyse eventuelt momsnummer i hjemlandet. Dette vil give myndighederne og andre mulighed for at undersøge, om tjenesteyderen reelt er etableret i etableringslandet, og dermed er omfattet af reglerne om fri bevægelighed for tjenesteydelser.

For så vidt angår nr. 8 og 9 henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 5, hvorved oplysningskravene til RUT-registret udvides. Der henvises til de almindelige bemærkninger afsnit 2.6.

Den nye kategori i RUT-registret tager således sigte på at sikre, at myndighederne også har mulighed for at kontrollere, at udenlandske virksomheder, som ikke er udstationerede virksomheder i forbindelse med levering af tjenesteydelser til Danmark, overholder den danske lovgivning som gælder ved udøvelse af virksomhed i Danmark. Mulighederne for at indføre kontrolforanstaltninger i denne henseende er fastslået af EU-Domstolen i en række domme, som omhandler medlemslandenes adgang til at indføre kontrolforanstaltninger med henblik på at sikre overholdelsen af nationale regler.

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

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

(47) Domstolen har allerede fastslået, at sådanne kontrolforanstaltninger ikke hidrører under direktiv 96/71's anvendelsesområde og heller ikke er harmoniseret på EU-plan, da direktiv 96/71 tilsigter en koordinering af de nationale materielle retsregler, der vedrører arbejds- og ansættelsesvilkår for udstationerede arbejdstagere, uafhængigt af supplerende ad-

ministrative regler, der har til formål at muliggøre kontrollen med overholdelsen af nævnte betingelser. Disse foranstaltninger kan således frit fastlægges af medlemsstaterne under overholdelse af traktaten og de almindelige EU-retlige principper (jf. i denne retning dom dos Santos Palhota m.fl., C-515/08, EU:C:2010:589, præmis 25-27). ”

Til nr. 9

Det foreslås, at henvisningen til stk. 1 og 2 i § 7 a, stk. 3, der bliver stk. 4, ændres til stk. 1-3. Med forslaget fremgår det således af loven, at anmeldelse til RUT-registret efter den nyoprettede kategori, jf. forslaget til § 7 a, stk. 3, i lovforslagets § 1, nr. 8, i lighed med anmeldelse efter § 7 a, stk. 1 og 2, foregår efter lov om fremgangsmåde ved anmeldelse m.v. af visse oplysninger hos Erhvervsstyrelsen. Der er tale om en følge af lovforslagets § 1, nr. 8, hvorved der oprettes en ny kategori i RUT-registret.

Til nr. 10.

Det foreslås, at henvisningen til stk. 1 og 2, i § 7 a, stk. 4, der bliver stk. 5, ændres til stk. 1-3. Med forslaget kan oplysningerne anmeldt til RUT-registret efter § 7 a, stk. 3, anvendes i samme omfang som oplysninger anmeldt efter § 7 a, stk. 1 og 2.

Der er tale om en følge af lovforslagets § 1, nr. 8, hvorved der oprettes en ny kategori i RUT-registret.

Der henvises endvidere til lovforslagets § 1, nr. 11, og bemærkningerne hertil om anvendelse af oplysninger i RUT-registret.

Til nr. 11.

Oplysninger, der er anmeldt til RUT-registret efter udstationeringslovens § 7 a stk. 1 og 2, kan i dag alene anvendes til danske myndigheders kontrol af, om virksomheder overholder lovgivningen i forbindelse med arbejde i Danmark og til statistik om udenlandske virksomheder og udstationerede lønmodtagere.

Det foreslås, at der i § 7 a, stk. 4, der bliver til stk. 5, indsættes to nye numre.

Der foreslås indsat et nyt nr. 2, hvorefter oplysninger i RUT-registret fremover også kan anvendes til danske myndigheders kontrol af overholdelse af betingelserne for at udstationere til Danmark.

Der foreslås endvidere indsat et nyt nr. 3, hvorefter oplysninger i RUT-registret fremover kan anvendes til brug for sagsbehandling i Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede.

Forslaget er en følge af lovforslagets § 1, nr. 2, 3 og 8, som skal hindre misbrug af reglerne om at udstationere til Danmark. Med forslaget gives der således hjemmel til, at myn-

dighederne også kan anvende oplysningerne i RUT-registret til at kontrollere, at betingelserne for at udstationere til Danmark er opfyldt.

Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede, der oprettes ved samtidig fremsat lovforslag, vil til brug for sagsbehandlingen have behov for adgang til oplysninger, der er anmeldt til RUT-registret. På den baggrund foreslås det, at oplysninger, der er anmeldt til RUT-registret også kan anvendes til fondens sagsbehandling.

Til nr. 12.

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

Det foreslås, at § 7 c, *stk. 1*, ændres, således at det tilføjes, at der kan gives offentlig adgang til oplysninger, der er anmeldt af virksomheder, der ikke er omfattet af udstationeringsreglerne, jf. forslaget til § 7 a, stk. 3, om ny kategori i RUT-registret, jf. lovforslagets § 1, nr. 8.

Forslaget er en følge af lovforslagets § 1, nr. 8, idet der bør være samme mulighed for at give offentlig adgang til oplysninger anmeldt af virksomheder, der ikke er omfattet af udstationeringsreglerne.

Til nr. 13.

Det foreslås, at der indsættes to nye stykker i § 7 c.

Med forslaget til nyt stk. 2, foreslås det, at en faglig organisation, der har indgået kollektiv overenskomst med en udenlandsk virksomhed, når der er indledt en fagretlig sag, kan få adgang til de oplysninger, der er anmeldt efter § 7 a, stk. 1, nr. 6 og 9, samt efter § 7 a, stk. 3, nr. 6 og 9, samt oplysninger om, hvor mange af de anmeldte lønmodtagere, der er anmeldt som socialsikret i hjemlandet efter § 7 a, stk. 1, nr. 8. Det foreslås endvidere, at hvor en arbejdsgiverorganisation er part i overenskomsten, har arbejdsgiverorganisationen ligeledes adgang til de nævnte oplysninger.

Formålet med forslaget er, at faglige organisationer i forbindelse med en fagretlig sag kan fastslå identiteten af lønmodtagere, der er ansat hos den udenlandske arbejdsgiver, samt varigheden af arbejdsperioden, når der er indledt en fagretlig sag om brud på eller fortolkning af en kollektiv overenskomst. En arbejdsgiverorganisation, der er part i den samme fagretlige sag, bør have tilsvarende adgang til oplysningerne i RUT-registret. Disse faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer kan ligeledes få adgang til oplysning om lønmodtagernes socialsikringsforhold, og om hvem der er oplyst som hvervgiver.

Oplysninger om identiteten (navn) af de udstationerede lønmodtagere og den periode, de er udstationeret for, er nød-

vendige for, at en faglig organisation kan varetage opgaven med at sikre udstationerede lønmodtageres lønkrav. Oplysningerne kan fx anvendes i de situationer, hvor en faglig organisation skal opføre og rejse krav på vegne af de enkelte lønmodtagere, som ikke har fået deres løntilgodehavende i henhold til en indgået overenskomst. Når en faglig organisation skal føre en sag om overtrædelse af overenskomsten, skal den kunne godtgøre, hvilke lønmodtagere, der har været udstationeret og omfattet af overenskomsten, og dermed kunne opføre og rejse efterbetalingskrav på vegne af de enkelte lønmodtagere, som ikke har fået deres løntilgodehavende i henhold til en indgået overenskomst. Den faglige organisation vil ligeledes i disse situationer kunne få oplysning om, hvor mange af de anmeldte lønmodtagere, der er anmeldt som socialsikret i hjemlandet, med henblik på at afklare udstationeringsforholdene i den konkrete sag. En arbejdsgiverorganisation, der er part i den overenskomst, der er genstand for den fagretlige sag, kan ligeledes få adgang til de nævnte oplysninger under de samme betingelser som en faglig organisation.

Den udvidede adgang til oplysninger i RUT-registret i forbindelse med en fagretlig sag skal ses i lyset af den opgavefordeling, der er mellem myndigheder og arbejdsmarkedets parter i forbindelse med håndhævelse af løn- og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked. Arbejdsmarkedets parter indgår således i Danmark aftaler om løn- og ansættelsesvilkår for udstationerede lønmodtagere. Med artikel 10, stk. 4 og 5, anerkendes arbejdsmarkedets parters adgang til at opretholde og indgå aftaler og bestemmelser om håndhævelse i relation til udstationeret arbejdskraft. Arbejdsmarkedets parter har dermed i en dansk sammenhæng i relation til udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet en rolle i forbindelse med indgåelsen og håndhævelsen af overenskomster om løn- og arbejdsvilkår, som anses for omfattet af håndhævelsesdirektivets artikel 10, stk. 4 og 5.

I forbindelse med gennemførelsen af håndhævelsesdirektivet og for at opfylde formålet med at opnå en bedre sikring af udstationerede lønmodtageres lønkrav, er der således behov for, at de faglige organisationer, som har indgået overenskomst med en udenlandsk virksomhed, får en øget adgang til de oplysninger i RUT-registret, som efter de gældende regler skal anmeldes af den udenlandske virksomhed.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.7.

For at kunne få adgang til oplysningerne, skal den faglige organisation eller arbejdsgiverorganisationen kunne godtgøre, at der er indledt en fagretlig sag om en indgået kollektiv overenskomst overfor en udenlandsk virksomhed, som er registreret i RUT-registret, og som er omfattet af en overenskomst, som den faglige organisation eller arbejdsgiverorganisationen er part i. Fagretlig sag anses for indledt, når en overenskomstbærende faglig organisation eller arbejdsgiver har indkaldt til mæglingsmøde eller fællesmøde m.v. om overenskomstmæssige lønkrav m.v. eller har indledt en sag ved Arbejdsretten.

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

Det vil sige, at de eneste oplysninger, som den udenlandske tjenesteyder anmelder i RUT-registret, og som der ikke kan gives offentlig adgang til, er oplysningerne efter § 7 a, stk. 1, nr. 6, om identiteten af lønmodtagere, der udstationeres, og udstationeringsperiodens varighed i forhold til den enkelte udstationerede.

Erhvervsstyrelsen har i bekendtgørelsen nr. 113 af 29. januar 2014 om Register for Udenlandske Tjenesteydere fastsat nærmere regler for adgang til data fra registeret.

Det foreslås, at der i § 7 c indsættes som nyt stk. 3, at Erhvervsstyrelsen kan fastsætte nærmere regler om faglige organisationers og arbejdsgiverorganisationers adgang til oplysninger efter den foreslåede § 7 c, stk. 2, jf. ovenfor.

For at kunne få adgang til oplysningerne forudsættes det som nævnt ovenfor, at den faglige organisation eller arbejdsgiverorganisation kan godtgøre, at der er indledt en fagretlig sag om en indgået kollektiv overenskomst overfor en udenlandsk virksomhed, som er registreret i RUT-registret og som er omfattet af en overenskomst, som den faglige organisation eller arbejdsgiverorganisationen er part i. Fagretlig sag anses for indledt, når en overenskomstmæssige faglig organisation eller arbejdsgiver har indkaldt til mæglingsmøde eller fællesmøde m.v. om overenskomstmæssige lønkrav m.v. eller har indledt en sag ved Arbejdsretten.

Adgangen til oplysninger for arbejdsmarkedets parter, som overenskomstmæssige faglige organisationer, forudsættes at ske indenfor rammerne af persondatalovens regler.

Til nr. 14.

Efter den gældende § 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 og 2, hvis tjenesteydelsen angår bygge- og anlægsvirksomhed eller landbrug, skovbrug og gartneri. Derudover gælder der efter § 7 d, stk. 2 en pligt for hvervgiver til senest 3 dage efter, at levering af tjenesteydelsen er påbegyndt at 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. Pligten omfatter hvervgivere, som modtager tjenesteydelser indenfor bygge- og anlægsvirksomhed eller landbrug, skovbrug og gartneri. Hvervgiverpligten er med bekendtgørelse nr. 799 af 20. juni 2013 udvidet til at omfatte rengøringsbranchen.

Det foreslås, at § 7 d, stk. 1, ændres, således at den også omfatter den foreslåede § 7 a, stk. 3, og dermed også gælder for virksomheder, der leverer tjenesteydelser uden at betingelserne for at udstationere er opfyldt. Den foreslåede ændring er en følge af oprettelsen af den nye kategori i RUT-registret, jf. lovforslagets § 1, nr. 8. Ændringen medfører, at pligten til at dokumentere overfor hvervgiver, at der er foretaget anmeldelse til RUT-registret, også gælder for udenlandske tjenesteydere, der omfattes af den nye kategori i RUT-registret i lovens § 7 a, stk. 3. Som følge af ændringen gælder pligten for hvervgivere i lovens § 7 d, stk. 2, til at rette henvendelse til Arbejdstilsynet ved manglende dokumentation for anmeldelse til RUT-registret ligeledes, hvor tjenesteyderen ikke anses for at udstationere lønmodtagere.

Til nr. 15.

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

Det foreslås, at § 7 e ændres, således at denne også gælder for anmeldelser efter § 7 a, stk. 3, jf. lovforslagets § 1, nr. 8. Den foreslåede ændring er en følge af oprettelsen af den nye kategori i RUT-registret, jf. lovforslagets § 1, nr. 8, idet der er samme behov for at kunne identificere virksomheden, dens ansatte og arbejdssteder for virksomheder, der leverer tjenesteydelser til Danmark uden at opfylde betingelserne for udstationering.

Til nr. 16.

Det fremgår af den gældende § 7 e, stk. 3, at enhver, der udfører arbejde i Danmark, efter anmodning fra Arbejdstilsynet skal 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.

Det foreslås, at § 7 e, stk. 3 ændres således, at bestemmelsen om at oplyse eget navn og navn på den virksomhed arbejdet udføres for også gælder, når der ikke er tale om en udstationeringssituation. Forslaget medfører, at pligten til at oplyse eget navn og navn på den virksomhed, den pågældende udfører arbejde for, også vil gælde for lønmodtagere, der er ansat hos en udenlandsk tjenesteyder, der ikke er omfattet af udstationeringsreglerne. Arbejdstilsynet har behov for oplysningerne til brug for tilsyn med udenlandske virksomheders overholdelse af anmeldelsespligten efter § 7 a, stk. 3.

Den foreslåede ændring følger af, at der oprettes en ny kategori i RUT-registret, jf. lovforslagets § 1, nr. 8.

Til nr. 17.

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

Det foreslås, at *titlen* på kapitel 4 nyaffattes, hvorefter titlen vil være "Information og administrativt samarbejde med EU- og EØS-lande". Tilføjjelsen skal tage højde for forslaget i lovforslagets § 1, nr. 18, til ny § 8 a i kapitel 4 om udmøntningen af håndhævelsesdirektivets bestemmelser om administrativt samarbejde. Kapitel 4 vil herefter indeholde bestemmelser om Arbejdstilsynets rolle som forbindelseskantor og information af udenlandske arbejdsgivere og lønmodtagere m. fl. samt bestemmelser om administrativt samarbejde med EU- og EØS-lande. Der henvises til afsnit 2.10. i de almindelige bemærkninger.

Til nr. 18.

Siden 2011 har Informationssystemet for det indre marked (IMI) været anvendt på udstationeringsområdet som et pilotprojekt. Adgang til IMI's modul på udstationeringsområdet forudsætter udpegningskompetent myndighed i relation til udstationeringsdirektivet og/eller håndhævelsesdirektivet. Arbejdstilsynet er national IMI-koordinator i relation til pilotprojektet for udstationeringsområdet. I dag foregår samarbejdet således, at Arbejdstilsynet via IMI kan sende og besvare spørgsmål under udstationeringsdirektivet. Håndhævelsesdirektivets artikel 3 fastsætter, at medlemsstaterne udpeger kompetente myndigheder i medfør af direktivet og artikel 2 definerer en kompetent myndighed som en myndighed eller et organ, hvilket kan omfatte det eller de i artikel 4 i direktiv 96/71/EF (udstationeringsdirektivet) omhandlede forbindelseskontorer, som en medlemsstat har udpeget til at udføre opgaver som fastsat i udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet.

Det foreslås, at der med lovens § 8 a fastsættes en definition af, hvornår der er tale om en kompetent myndighed på udstationeringsområdet. Ved kompetent myndighed forstås enhver myndighed, der varetager opgaver i medfør af udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet.

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

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

rektivets artikel 9) og i forhold til tilsynet med overholdelse af arbejdsmiljøreglerne (direktivets artikel 10).

SKAT vil være kompetent myndighed i forhold til inddrivelse af økonomiske administrative sanktioner/bøder her i landet inden for rammerne af direktivets kapitel VI. Opgaven vedrører inddrivelse hos danske arbejdsgivere på vegne af myndigheder i andre medlemsstater. Den lovgivningsmæssige ramme for inddrivelsen vil følge af lov om inddrivelse af gæld til det offentlige, jf. lovbekendtgørelse nr. 29 af 12. januar 2015 og inddrivelsesbekendtgørelsen, jf. bekendtgørelse nr. 1513 af 13. december 2013. Der henvises til de almindelige bemærkninger afsnit 2.10.

Det foreslås i § 8 b, stk. 1, at de kompetente myndigheder i Danmark på forespørgsel fra kompetente myndigheder i de øvrige EU- og EØS-lande sender oplysninger gennem informationssystemet for det indre marked til brug for håndhævelse af udstationeringsreglerne. Det foreslås endvidere, at oplysningerne tillige kan sendes i forbindelse med bilateralt administrativt samarbejde og gensidig bistand.

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

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

Håndhævelsesdirektivets artikel 7, stk. 5, giver mulighed for, at en værtsmedlemsstat kan anmode etableringsmedlemsstaten om oplysninger, der kan påvise, at tjenesteyderen er lovligt etableret, at tjenesteyderens adfærd er redelig, og at gældende regler ikke er overtrådt. I en dansk sammenhæng betyder det, at danske myndigheder kan blive anmodet om at svare på, hvorvidt en dansk etableret virksomhed fx har fået påbud fra Arbejdstilsynet på grund af overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne. Direktivets artikel 21 fastsætter, at medlemsstaterne kan anvende bilaterale aftaler eller ordninger for administrativt samarbejde og gensidig bistand mellem de kompetente myndigheder for så vidt angår anvendelse og overvågning af de arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere, jf. artikel 3 i direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, hvis disse aftaler ikke forringer de berørte arbejdstageres og virksomheders ret-



tigheder og forpligtelser. Tilsvarende fremgår det af præambelbetragtning 22, at IMI-systemet bør anvendes så meget som muligt i forbindelse med det administrative samarbejde, men at dette ikke bør være til hinder for anvendelsen af eksisterende og fremtidige bilaterale aftaler eller ordninger vedrørende administrativt samarbejde og gensidig bistand. De kompetente myndigheder i Danmark vil således på forespørgsel fra kompetente myndigheder i andre medlemsstater kunne sende oplysninger om forhold, der er relevante og ligger inden for rammerne af udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet. Der kan fx sendes oplysninger om, at en virksomhed er formelt etableret i Danmark, om virksomhedens aktiviteter, eventuelle ansatte og lønudbetalinger, omsætning m.v.

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

Det foreslås i § 8 b, stk. 2, at kompetente myndigheder i Danmark indhenter oplysninger gennem informationssystemet for det indre marked fra kompetente myndigheder i de øvrige EU- og EØS-lande til brug for håndhævelse af udstationeringsreglerne. Det foreslås endvidere, at oplysninger tillige kan indhentes i forbindelse med bilateralt administrativt samarbejde og gensidig bistand.

Der skal på samme måde være tale om forespørgsler vedrørende forhold, der ligger inden for rammerne af udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet.

Det foreslås i § 8 b, stk. 3, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om, hvordan det administrative samarbejde efter stk. 1 og 2 udføres.

Bekendtgørelsen vil bl.a. skulle indeholde bestemmelser om, hvordan og hvornår andre medlemsstaters kompetente myndigheder kan anmodes om oplysninger. Der kan være tale om oplysninger til brug for Arbejdstilsynets undersøgelse af, om der er tale om en reel udstationeringssituation omfattet af udstationeringsreglerne, jf. den foreslåede § 4 a, som affattet ved lovforslagets § 1, nr. 3. Oplysninger kan fx vedrøre, om den udstationerende virksomhed har betalt socialsikringsbidrag regelmæssigt i etableringslandet, og om virksomheden normalt udøver økonomiske aktiviteter i etableringslandet m.v.

Der forventes endvidere fastsat regler om, at kompetente danske myndigheder kan rette forespørgsel om oplysninger baseret på bilateralt administrativt samarbejde og gensidig bistand, jf. håndhævelsesdirektivets artikel 21, stk. 2.

Desuden vil bestemmelserne i håndhævelsesdirektivets artikel 6, stk. 5-6 og 8 og artikel 7, stk. 4-5, der fastsætter de nærmere regler om det administrative samarbejde, blive gennemført ved bekendtgørelse, herunder regler om, hvordan danske kompetente myndigheder skal forholde sig, hvis

andre medlemsstaters kompetente myndigheder anmoder om oplysninger om virksomheder etableret i Danmark, frister for besvarelsen m.v.

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

Til nr. 19.

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

Det foreslås, at *titlen* på kapitel 5 nyaffattes, idet der indsættes nye bestemmelser om håndhævelse af rettigheder og beskyttelse mod ugunstig behandling i kapitel 5. Ændringen er en konsekvens af lovforslagets § 1, nr. 20 og 21, hvormed lovens § 9 ændres, og der indsættes ny § 9 a i loven.

Det foreslås, at titlen herefter er "Værneting, håndhævelse af rettigheder og beskyttelse mod ugunstig behandling".

Til nr. 20

Det fremgår af den gældende § 9, stk. 1, at en lønmodtager, som er eller har været udstationeret til Danmark, kan anlægge sag her i landet vedrørende de i § 5 nævnte love og vedrørende § 6. Sagen kan anlægges ved den ret eller ved en af de retter, i hvis kreds lønmodtageren har udført det pågældende arbejde. Der henvises til de almindelige bemærkninger afsnit 2.8.

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

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

Det foreslås, at der i § 9, stk. 1, indsættes et nyt 2. pkt., hvoraf det fremgår, at en udstationeret lønmodtager kan anlægge sag her i landet vedrørende rettigheder, der tilkommer den pågældende udstationerede lønmodtager som følge af kontraktforholdet mellem arbejdsgiveren og den udstationerede lønmodtager efter de samme regler, som gælder for andre lønmodtagere, der udfører arbejde i Danmark.

Heri ligger, at eksempelvis retsplejelovens bestemmelser om adgang til at rejse sag ved de almindelige domstole og Ar-

bejdsretslovens § 11, stk. 2, også kan finde anvendelse i relation til lønmodtagere, der er eller har været udstationerede til Danmark.

Med forslaget tilføjes det således, at lønmodtagere, der er eller har været udstationerede til Danmark, ud over at have mulighed for at anlægge sag i Danmark om overholdelse af den lovgivning, der er nævnt i §§ 5 og 6, også kan anlægge sag i Danmark om rettigheder, som følger af kontraktforholdet mellem arbejdsgiveren og den udstationerede lønmodtager efter de samme regler, som i øvrigt er gældende for lønmodtagere, der udfører arbejde i Danmark. I artikel 11, stk. 6, er der nævnt eksempler på, hvilke krav der eventuelt vil kunne rejses sag om på baggrund af sådanne rettigheder.

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

Har en udstationeret lønmodtager eksempelvis indgået en aftale med arbejdsgiveren om aflønning under udstationeringen til Danmark, vil der kunne rejses sag ved en dansk domstol om manglende overholdelse af aftalen. Muligheden for at anlægge sag her i landet vedrørende efterbetaling af lønkrav og andre tilgodehavender betyder blandt andet, at en udstationeret lønmodtager i visse tilfælde ikke behøver rejse sag ved en domstol i såvel værtslandet som oprindelseslandet, men at forskellige krav kan behandles i én og samme sag.

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

Med den foreslåede ændring af § 9 implementeres håndhævelsesdirektivets artikel 11, stk. 1-4 samt stk. 6.

Den udstationerede lønmodtager har mulighed for at rejse en sag som hidtil efter den gældende § 9, men herudover fremgår det af den foreslåede bestemmelse, at udstationerede

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

Til nr. 21

Som følge af forslaget om udvidelse af adgangen til at anlægge sag i Danmark, herunder om krav, der udspringer af en kollektiv overenskomst eller en individuel ansættelsesaftale, foreslås det fastsat i § 9, stk. 2, som nyt 2. pkt., at en sag kan behandles fagretligt i overensstemmelse med de gældende regler herfor, hvis den udstationerede lønmodtagers ansættelsesforhold er omfattet af en kollektiv overenskomst.

For så vidt angår fagretlig behandling vil det allerede følge af den indgåede overenskomst, hvorledes en sag om manglende overholdelse af overenskomsten eller om fortolkning af overenskomsten skal behandles.

Den foreslåede ændring af § 9, stk. 2, ændrer ikke herpå. Med den foreslåede ændring af § 9, stk. 2, vil det fremgå direkte af udstationeringsloven, at sager om udstationeredes overenskomstmæssige rettigheder kan behandles i det fagretlige system. Forslaget udgør således ikke en materiel ændring af adgangen til at få sager behandlet fagretligt. Der henvises til de almindelige bemærkninger afsnit 2.8.

Til nr. 22

Der findes ikke gældende regler, der beskytter udstationerede lønmodtagere mod ugunstig behandling fra deres arbejdsgivers side, når de har rejst en sag om krænkelse af deres rettigheder med hensyn til løn- og arbejdsvilkår under udstationeringen. Beskyttelse mod ugunstig behandling findes i en række andre ansættelsesretlige love, og der er således i den øvrige danske ansættelsesretlige lovgivning indført beskyttelse mod ugunstig behandling i ligebehandlingslovens § 15, stk. 1 og i forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 2.

Disse bestemmelser implementerer direktivbestemmelser fra henholdsvis det omarbejdede direktiv om ligebehandling og lige muligheder i beskæftigelse og erhverv (2006/54/EU), direktivet om ligebehandling uanset race og etnisk oprindelse (2000/43/EU) og direktivet om generelle rammebestemmelser om ligebehandling (2000/78/EU). Udsættes en lønmodtager for ugunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om fx ligebehandling efter ligebehandlingslovens regler, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse.

Der findes derudover bestemmelser om beskyttelse mod ugunstig behandling i andre ansættelsesretlige love, fx lov nr. 395 af 1. juni 2005 om arbejdstid for mobile lønmodtagere inden for vejtransportsektoren, lovekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet samt lovekendtgørelse nr. 907 af 11. september 2008 om tidsbegrænset ansættelse.

Håndhævelsesdirektivets artikel 11, stk. 5, forpligter medlemsstaterne til at indføre beskyttelse mod ugunstig behandling, hvorefter udstationerede arbejdstagere, som indleder retlige eller administrative skridt om manglende overholdelse af gældende regler under udstationeringen, jf. artikel 11, stk. 1, skal være beskyttet mod ugunstig behandling fra deres arbejdsgivers side. Artikel 11, stk. 1, gælder også efter at det forhold, under hvilket den manglende overholdelse af gældende regler har fundet sted, er ophørt

Da der som nævnt ovenfor ikke i dag er regler, der beskytter udstationerede lønmodtagere mod ugunstig behandling fra deres arbejdsgivers side, når de har rejst en sag om krænkelse af deres rettigheder med hensyn til løn- og arbejdsvilkår under udstationeringen, er det derfor nødvendigt i forbindelse med implementeringen af håndhævelsesdirektivet at indføre en sådan beskyttelse. Bestemmelsen gennemfører håndhævelsesdirektivets artikel 11, stk. 5. Beskyttelsen mod ugunstig behandling gælder såvel under en udstationering som efter en udstationering.

Det foreslås, at der indsættes en ny § 9 a i udstationeringsloven. Det fastsættes i stk. 1, at lønmodtagere, der under en udstationering til Danmark afskediges eller udsættes for anden ugunstig behandling, fordi de har rejst en sag om løn- og arbejdsvilkår, som omhandlet i §§ 5 og 6, eller en eventuel dansk kollektiv overenskomst som disse måtte være omfattet af, kan tilkendes en godtgørelse.

Med forslaget vil lønmodtagere, der er udstationerede til Danmark, være beskyttet mod afskedigelse eller andre repressalier fra deres arbejdsgivers side som følge af, at de har taget retlige eller administrative skridt for at gøre de rettigheder gældende, som de i henhold til reguleringen af udstationerede lønmodtageres vilkår er eller har været berettigede til under udstationeringen.

De vilkår, som for udstationerede lønmodtageres vedkommende kan reguleres af værtsarbejdslandet, fremgår af udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1. Beskyttelsen mod ugunstig behandling gælder således for de vilkår, der fremgår af udstationeringslovens §§ 5 og 6 i forhold til lønmodtagere, der udstationeres til Danmark, og i forhold til vilkår baseret på dansk kollektiv overenskomst, som de udstationerede lønmodtagere måtte være omfattet af.

Det foreslås med § 9 a, stk. 2, at lønmodtagere, der efter en udstationering fra Danmark til et andet EU- eller EØS-land, afskediges eller udsættes for anden ugunstig behandling, fordi de har rejst en sag om løn- og arbejdsvilkår, som de i medfør af værtsarbejdslandets lovgivning eller kollektive overenskomster, som gennemfører udstationeringsdirektivets artikel 3, har været berettiget til under udstationeringen i det land, hvortil de er eller har været udstationeret, kan tilkendes en godtgørelse.

Den foreslåede § 9 a dækker både lønmodtagere, der udstationeres til Danmark, og lønmodtagere, der udstationeres fra Danmark, jf. lovens § 7, og som efter udstationeringen ud-

sættes for ugunstig behandling efter at være vendt tilbage til Danmark.

Bestemmelsen udgør en udbygning af den ansættelsesretlige beskyttelse af udstationerede lønmodtagere, uanset om der er tale om udstationering til eller fra Danmark.

Det afgørende for, om den foreslåede bestemmelse finder anvendelse, er således, om den ugunstige behandling finder sted i Danmark, mens det ikke har betydning, hvor den sag, der har medført ugunstig behandling, er rejst. En sag om godtgørelse efter bestemmelsen vil skulle behandles ved en dansk domstol, jf. udstationeringslovens § 9. Finder den ugunstige behandling sted udenfor Danmark, vil det være en tilsvarende bestemmelse i det pågældende land, som eventuelt vil kunne påberåbes af en udstationeret lønmodtager.

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

Beskyttelsen indtræder, når der er rejst en sag. Dette indebærer, at der fra lønmodtagerside skal være taget retlige eller administrative skridt, jf. artikel 11, stk. 1. I Danmark vil der ofte være tale om, at en sag rejses fagretligt, fx vedrørende et lønkrav, og hvis en sådan sag er eller har været under fagretlig behandling, jf. gældende fagretlig praksis, vil den pågældende lønmodtager være beskyttet mod ugunstig behandling fra arbejdsgiverside i anledning heraf. Det afgørende for, om beskyttelsen mod ugunstig behandling indtræder, er således, om den enkelte lønmodtager selv eller dennes fagforening har foranlediget, at en sag behandles administrativt eller retligt i henhold til gældende praksis i den stat, hvor sagen rejses.

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

Der fastlægges ikke noget godtgørelsesniveau i bestemmelsen. Det foreslås overladt til domstolene at fastsætte godtgørelsens størrelse på baggrund af de konkrete omstændigheder, herunder karakteren af den ugunstige behandling fra arbejdsgiverens side i den enkelte sag. I den forbindelse be-

mærkes, at der kan være tilfælde, hvor en lønmodtager, som er eller har været udstationeret, kan være beskyttet af bestemmelser om usaglig afskedigelse. Det er nærliggende, at en domstol, der behandler en sag om en afskedigelse efter den foreslåede bestemmelse om beskyttelse mod ugunstig behandling, ved udmålingen af en eventuel godtgørelse tager højde for, om den pågældende lønmodtager allerede, fx i Afskedigelsesnævnet, er blevet tilkendt en godtgørelse for at være blevet afskediget uden at der var grundlag herfor.

Til nr. 23

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

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

Det foreslås, at § 10 a, stk. 1, nr. 1 og 2, ophæves, og at der indsættes et nyt nr. 1, hvoraf det fremgår, at den, der overtræder lovens bestemmelser ved at undlade rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1-3, straffes med bøde.

Nr. 3 og 4 bliver herefter nr. 2 og 3.

Ændringen indebærer, at også overtrædelse af anmeldelsespligten til RUT-registret efter § 7 a, stk. 3, jf. lovforslagets § 1, nr. 8, kan straffes med bøde. Udenlandske tjenesteydere, der leverer en tjenesteydelse i Danmark, kan herefter straffes, hvis virksomheden undlader at anmelde oplysninger til RUT-registret, eller hvis de anmeldte oplysninger er urigtige eller mangelfulde. Dette gør sig også gældende i forhold til de nye oplysningspligter, der følger af lovforslagets nr. 5 og nr. 7, og hvorefter der fremover vil skulle anmeldes oplysninger om socialsikringsforhold og om hvervgiver.

I forhold til oplysninger om de udstationerede lønmodtageres socialsikringsforhold i hjemlandet, vil der for at opfylde oplysningspligten kunne oplyses om, at der er søgt om en A1-attest i hjemlandet, eller at der er udstedt en A1-attest for den eller de pågældende lønmodtagere. Tilsvarende gælder for selvstændige uden ansatte. Pligten til at oplyse om dansk hvervgiver vil kunne opfyldes ved at oplyse CVR-nummer på den pågældende. I de tilfælde, hvor der ikke foreligger CVR-nummer, vil oplysningspligten undtagelsesvist kunne opfyldes ved at oplyse navn på hvervgiveren.

Straffebestemmelsen foreslås dermed at omfatte enhver udenlandsk virksomhed, der har pligt til at anmelde sig til RUT-registret, uanset om virksomheden er omfattet af § 7 a,

stk. 1, 2, eller 3. Formålet er at sikre effektiv håndhævelse af manglende overholdelse af anmeldelsespligten til RUT-registret. Forslaget sikrer, at også udenlandske tjenesteydere, der beskæftiger lønmodtagere i forbindelse med en levering af en tjenesteydelse til Danmark, men som ikke omfattes af udstationeringsreglerne, jf. lovforslagets § 1, nr. 7, vil kunne idømmes en bøde for manglende overholdelse af anmeldelsespligten til RUT-registret.

Der tilsigtes ingen ændringer i reglerne for en udenlandsk tjenesteyders dokumentation for foretaget anmeldelse til RUT-registret til hvervgiveren, eller en hvervgivers manglende overholdelse af pligten til at rette henvendelse til Arbejdstilsynet, i tilfælde af manglende dokumentation eller mangelfuld eller fejlagtig dokumentation.

Til nr. 24.

Efter § 10 a, stk. 2, straffes overtrædelser efter stk. 1, nr. 3 og 4, ikke, såfremt der er sket korrekt anmeldelse efter § 7 a. De nævnte nr. 3 og 4 vedrører pligten til at give dokumentation til hvervgiver i henhold til § 7 d, stk. 1, og pligten til at rette henvendelse til Arbejdstilsynet i henhold til § 7 d, stk. 2.

Som følge af ændringen af § 10 a, stk. 1, hvorefter nr. 3 og 4 ændres til nr. 2 og 3, jf. bemærkningerne til nr. 23, bør stk. 2 konsekvensrettes. Det foreslås derfor, at § 10, stk. 2, ændres, således at det fremgår, at overtrædelse af stk. 1, nr. 2 og 3, ikke straffes, såfremt der er sket korrekt anmeldelse efter stk. 1.

Til nr. 25.

Det foreslås, § 11 ændres således, at det fremgår, at forslag til revision af loven fremsættes for Folketinget senest den 1. januar 2019. Forslaget indebærer, at revisionsbestemmelsen i udstationeringsloven opretholdes dog således, at det senest den 1. januar 2019 skal genovervejes, om der skal fremsættes et lovforslag om mindsteløn. Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger i lovforslagets afsnit 2.12.

*Til § 2*

Det foreslås, at der indsættes en ny § 34 a i Arbejdsretsloven, hvorefter Arbejdsretten bemyndiges til at påtage afgørelser og forlig fra en faglig voldgiftsret, herunder afskedigelsesnævn, samt fra mæglings-, organisations- og fællesmøder, som officielt bekræftede dokumenter efter Bruxelles I-forordningens artikel 58. Herved tilvejebringes et hjemmelsgrundlag for at påtage afgørelser og forlig fra det fagretlige system. Påtegningen angår afgørelsen, jf. definitionen i Bruxelles I-forordningens artikel 2, litra c, hvori et officielt bekræftet dokument defineres som et dokument, der er udstedt eller som officielt bekræftet dokument i domsstaten, og hvor den officielle bekræftelse: i) vedrører underskriften og dokumentets indhold, og ii) er foretaget af en of-

fentlig myndighed eller et andet organ, som er bemyndiget hertil.

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

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

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

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

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

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

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

I relation til Arbejdsrettens påtegning af afgørelser eller forlig fra mæglingmøder, organisationsmøder eller fællesmøder m.v. som officielt bekræftede dokumenter bemærkes, at når der er tale om en udenlandsk arbejdsgiver, der er medlem af en dansk arbejdsgiverorganisation, skal Arbejdsretten

alene bekræfte underskriften vedrørende arbejdsgiverorganisationen og lønmodtagerorganisationen på grundlag af afgørelsen eller forliget.

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

### Til § 3

Det foreslås, at der i Lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension indsættes en ny § 28 a i kapitel 10, hvoraf det fremgår, at Ankenævnet kan påtegne afgørelser om påligning af ekstraordinært bidrag som officielt bekræftede dokumenter, jf. forslag til lov om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede, der fremsættes samtidig med dette lovforslag.

Ankenævnet for ATP m.m. bliver derved kompetent myndighed i denne henseende og bekræfter således dokumentets ægthed. Det følger videre af kompetencen til at påtegne afgørelsen, at Ankenævnet for ATP m.m. efter anmodning fra fonden kan udstede en attest til brug for tvangsinddrivelse i et andet EU-land, jf. forordningens artikel 60 og § 1, stk. 3, i Justitsministeriets bekendtgørelse nr. 424 af 8. maj 2007 om visse spørgsmål vedrørende gennemførelse af parallelaftale om Bruxelles I-forordningen. Den attest, der anvendes, er optrykt som bilag II til Bruxelles I-forordningen.

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

### Til § 4

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

Det foreslås i *stk. 2*, at beskæftigelsesministeren fastsætter tidspunktet for ikrafttræden af § 4 b, som affattet i denne lovs § 1, nr. 3, som giver Arbejdstilsynet adgang til at berigtige en anmeldelse i RUT-registret. Ligeledes foreslås det, at beskæftigelsesministeren fastsætter tidspunktet for ikrafttræden for denne lovs § 1, nr. 5-16, hvorved oplysningskravene

i udstationeringslovens § 7 a, stk. 1-2, udvides og hvorved der indsættes en ny bestemmelse i lovens § 7 a, stk. 3, om ny kategori i RUT, samt indeholder de fornødne konsekvensændringerne i lovens § 7 c-e som følge af oprettelsen af den nye kategori.

Forslaget om udskudt ikrafttræden er nødvendig af hensyn til færdigudviklingen af det justerede RUT-register. Det bemærkes, at de pågældende bestemmelser gennemføres med henblik på at styrke tilsynet med udstationeringssituationer

generelt. Bestemmelserne er udtryk for et nationalt valg om udnyttelsen af de muligheder for øget kontrol, som håndhævelsesdirektivets artikel 4 giver mulighed for.

Som følge heraf foreslås det endvidere, at den ændrede straffebestemmelse, jf. denne lovs § 1, nr. 23 og 24, først træder i kraft samtidig med, at de materielle bestemmelser træder i kraft.

## Lovforslaget sammenholdt med gældende ret

### Gældende formulering

### Lovforslaget § 1

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.

#### § 4.

##### Stk. 1 -

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

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

**1.** I *fodnoten* til lovens titel indsættes efter »Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, EF-Tidende 1997, nr. L 18, side 1«: », og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informations-systemet for det indre marked (»IMI-forordning«), EU-Tidende 2014, nr. L 159, side 11.«

**2.** I § 4 indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:

»Stk. 3. Det er ligeledes en betingelse for, at en udstationering er omfattet af stk. 1, at den pågældende udstationerende virksomhed er reelt etableret i etableringslandet og således har andre væsentlige aktiviteter i etableringslandet end udelukkende intern forvaltning eller administrative aktiviteter.«

**3.** Efter § 4 indsættes som nye §§ 4 a - 4 e:

»§ 4 a. Arbejdstilsynet kan undersøge, om en virksomhed opfylder betingelserne for at være omfattet af udstationeringsreglerne, herunder betingelsen om reel etablering i etableringslandet, jf. § 4, stk. 3.

§ 4 b. Arbejdstilsynet kan berigtige en virksomheds anmeldelse i Registret for Udenlandske Tjenesteydere, jf. § 7 a, hvis det ud fra en samlet vurdering fastslås, at virksomheden ikke opfylder betingelserne for at være omfattet af udstationeringsreglerne, herunder betingelsen om reel etablering i etableringslandet, jf. § 4, stk. 3. Arbejdstilsynet underretter i disse tilfælde etableringslandets kompetente myndigheder og de relevante danske myndigheder om berigtigelsen.

Stk. 2. Berigtiges en anmeldelse til Registret for Udenlandske Tjenesteydere på baggrund af en anmodning fra en faglig organisation, jf. § 4 d, underretter Arbejdstilsynet den pågældende faglige organisation om berigtigelsen.

§ 4 c. Arbejdstilsynet kan, til brug for en undersøgelse efter § 4 a, indhente oplysninger fra etableringslandets myndigheder om en udstationerende virksomhed og dennes aktiviteter i etableringslandet. Arbejdstilsynet kan endvidere indhente

oplysninger, som kan belyse en udstationeringssituations midlertidige karakter.

**§ 4 d.** 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 anmode Arbejdstilsynet om at undersøge den udenlandske virksomhed og dennes aktiviteter i etableringslandet. I sådanne tilfælde indhenter Arbejdstilsynet oplysningerne og undersøger, om virksomheden er reelt etableret i etableringslandet. Arbejdstilsynet kan endvidere indhente oplysninger, som kan belyse en udstationeringssituations midlertidige karakter.

**§ 4 e.** Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om Arbejdstilsynets undersøgelse, adgang til at indhente oplysninger, adgang til at berigtige en virksomheds anmeldelse til Registret for Udenlandske Tjenesteydere, og om faglige organisationers mulighed for at anmode Arbejdstilsynet om at undersøge en udenlandsk virksomhed og dennes aktiviteter i etableringslandet, jf. §§ 4 a-d.«

**§ 5.** Når en virksomhed udstationerer en lønmodtager i Danmark, finder følgende regler anvendelse, uanset hvilket lands ret der i øvrigt regulerer 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 barselorlov m.v., bortset fra de bestemmelser i denne lovs kapitel 3, der vedrører ret til fravær for andre end gravide kvinder eller kvinder, der lige har født.
- 3) Lov om lige løn til mænd og kvinder.
- 4) Funktionærlovens § 7, for så vidt den pågældende opfylder betingelserne i funktionærlovens § 1.
- 5) Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.
- 6) Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

**§ 7 a.** En udenlandsk virksomhed, der udstationerer lønmodtagere til Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser, skal anmelde følgende oplysninger til Erhvervsstyrelsen:

- 1) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
- 2) Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
- 3) Sted for levering af tjenesteydelsen.
- 4) Kontaktperson for virksomheden. Kontaktpersonen skal udpeges af virksomheden blandt de personer, der arbejder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelsen.
- 5) Virksomhedens branchekode.
- 6) Identiteten af lønmodtagere, som virksomheden udstationerer, og udstationeringsperiodens varighed.
- 7) Oplysninger om eventuel momsregistrering i hjemlandet.

**4.** I § 5 indsættes som nr. 7:

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

**5.** I § 7 a, stk. 1, indsættes som nr. 8 og 9:

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



*Stk. 2.* En udenlandsk virksomhed, der ved udførelse af arbejde i Danmark leverer tjenesteydelser uden at udstationere lønmodtagere til Danmark, skal anmelde følgende oplysninger til registrering i Erhvervsstyrelsen:

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

*Stk. 3.* Anmeldelse efter stk. 1 og 2 skal ske efter lov om fremgangsmåden ved anmeldelse m.v. af visse oplysninger hos Erhvervsstyrelsen.

*Stk. 4.* Oplysninger, der er anmeldt efter stk. 1 og 2, kan alene anvendes til

- 1) danske myndigheders kontrol af, om virksomheder overholder lovgivningen i forbindelse med arbejde i Danmark, og
- 2) statistik om udenlandske virksomheder og udstationerede lønmodtagere.

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

9) Oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen, hvis hvervgiveren ikke er en privatperson.«

**6.** I § 7 a, stk. 2, indsættes efter »uden at«: »beskæftige lønmodtagere, eller uden at«.

**7.** I § 7 a, stk. 2, indsættes som nr. 6 og 7:

»6) Oplysninger om socialsikringsforhold i hjemlandet.

7) Oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen, hvis hvervgiveren ikke er en privatperson.«

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

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

- 1) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
  - 2) Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
  - 3) Sted for levering af tjenesteydelsen.
  - 4) Kontaktperson for virksomheden. Kontaktpersonen skal udpeges af virksomheden blandt de personer, der arbejder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelsen.
  - 5) Virksomhedens branchekode.
  - 6) Identitet af de lønmodtagere, der udfører den pågældende tjenesteydelse samt varigheden af beskæftigelsen.
  - 7) Oplysninger om eventuel momsregistrering i hjemlandet.
  - 8) Oplysninger om socialsikringsforhold i hjemlandet for de lønmodtagere, der er anmeldt oplysninger om efter nr. 6.
  - 9) Oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen, hvis hvervgiveren ikke er en privatperson.«
- Stk. 3-6 bliver herefter stk. 4-7.

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

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

**11.** I § 7 a, stk. 4, nr. 1, der bliver stk. 5, nr. 1, udgår »og«, og efter nr. 1 indsættes som nye numre:

- »2) danske myndigheders kontrol af overholdelse af betingelserne for at udstationere til Danmark,
  - 3) sagsbehandling i Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede, og«
- Nr. 2 bliver herefter nr. 4.

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

*Stk. 2.* -

**§ 7 d.** Tjenesteyderen har pligt til, senest samtidig med at levering af tjenesteydelsen påbegyndes, at give dokumentation til hvervgiver for, at anmeldelse er foretaget, jf. § 7 a, stk. 1 og 2, hvis tjenesteydelsen angår bygge- og anlægsvirksomhed eller landbrug, skovbrug og gartneri.

*Stk. 2.* -

*Stk. 3.* -

**§ 7 e.**

*Stk. 1* -

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

*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.

*Stk. 4.* -

#### Kapitel 4 Information

**13. I § 7 c** indsættes efter stk. 1 som nye stykker:

»*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, samt efter § 7 a, stk. 3, nr. 6 og 9, samt 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. punktum.

*Stk. 3.* Erhvervsstyrelsen kan fastsætte nærmere regler om faglige organisationers og arbejdsgiverorganisationers adgang til oplysninger efter stk. 2.«

Stk. 2 bliver herefter stk. 4.

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

**15. I § 7 e, stk. 2,** indsættes efter »§ 7 a, stk. 1, nr. 4,«: »eller § 7 a, stk. 3, nr. 4,«, og »§ 7 a, stk. 1 og 2« ændres til: »§ 7 a, stk. 1-3«.

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

**17. Overskriften til kapitel 4** affattes således:

»Kapitel 4

*Information og administrativt samarbejde med EU- og EØS-lande«*

**18. Efter § 8** indsættes:

»**§ 8 a.** Ved kompetent myndighed forstås enhver myndighed, der er blevet udpeget til eller tillagt kompetence til at varetage opgaver i medfør af direktiv 96/71 af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked (»IMI-forordningen«).

Kapitel 5  
Værneting

**§ 9.** En lønmodtager, som er eller har været udstationeret til Danmark, kan anlægge sag her i landet vedrørende de i § 5 nævnte love og vedrørende § 6.

*Stk. 2.* Sagen kan anlægges ved den ret eller ved en af de retter, i hvis kreds lønmodtageren har udført det pågældende arbejde

**§ 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.

**§ 8 b.** Kompetente myndigheder i Danmark sender på forespørgsel fra kompetente myndigheder i de øvrige EU- og EØS-lande oplysninger gennem informationssystemet for det indre marked til brug for håndhævelse af udstationeringsreglerne. Oplysninger kan tillige sendes i forbindelse med bilateralt administrativt samarbejde og gensidig bistand.

*Stk. 2.* Kompetente myndigheder i Danmark indhenter oplysninger gennem informationssystemet for det indre marked fra de kompetente myndigheder i de øvrige EU- og EØS-lande til brug for håndhævelse af udstationeringsreglerne. Oplysninger kan tillige indhentes i forbindelse med bilateralt administrativt samarbejde og gensidig bistand.

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om, hvordan det administrative samarbejde efter stk. 1 og 2 udføres.«

**19.** Overskriften til *kapitel 5* affattes således:  
»Kapitel 5

*Værneting, håndhævelse af rettigheder og beskyttelse mod ugunstig behandling* «

**20.** I § 9, *stk. 1*, indsættes som 2. pkt.:

»En sådan lønmodtager kan endvidere anlægge sag her i landet vedrørende rettigheder, der tilkommer den pågældende udstationerede lønmodtager som følge af kontraktforholdet mellem arbejdsgiveren og den udstationerede lønmodtager, efter de samme regler, som gælder for andre lønmodtagere, der udfører arbejde i Danmark.

**21.** I § 9, *stk. 2*, indsættes som 2. pkt.:

»Hvis den udstationerede lønmodtagers ansættelsesforhold er omfattet af en kollektiv overenskomst, kan en sag behandles fagretligt i overensstemmelse med de gældende regler herfor.«

**22.** Efter § 9 indsættes i *kapitel 5*:

»§ 9 a. Lønmodtagere, der under en udstationering til Danmark afskediges eller udsættes for anden ugunstig behandling, fordi de har rejst en sag om løn- og arbejdsvilkår, som omhandlet i §§ 5 og 6, eller en eventuel dansk kollektiv overenskomst som disse måtte være omfattet af, kan tilkendes en godtgørelse.

*Stk. 2.* Lønmodtagere, der efter en udstationering fra Danmark til et andet EU- eller EØS-land, afskediges eller udsættes for anden ugunstig behandling, fordi de har rejst en sag om løn- og arbejdsvilkår, som de i medfør af værtsarbejdslandets lovgivning eller kollektive overenskomster, som gennemfører udstationeringsdirektivets artikel 3, har været berettiget til under udstationeringen i det land, hvortil de er eller har været udstationeret, kan tilkendes en godtgørelse. »

**23.** I § 10 a, *stk. 1*, ophæves nr. 1 og 2, og som nyt *nr. 1* indsættes:

»1) Undlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1-3,«  
Nr. 3 og 4 bliver herefter nr. 2 og 3.

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

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

*Stk. 3.* Ved straffens udmåling efter stk. 1 betragtes det som en skærpende omstændighed, hvis overtrædelser er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed, eller hvis der ved overtrædelser er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre.

**§ 11.** Forslag til revision af loven fremsættes for Folketinget senest den 1. januar 2014.

**24.** I § 10 a, stk. 2, ændres: »stk. 1, nr. 3 og 4« til: »stk. 1, nr. 2 og 3«.

**25.** I § 11 ændres »2014« til: »2019«.

## § 2

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

**1.** Efter § 34 indsættes:

»§ 34 a. Arbejdsretten kan påtage afgørelser truffet af de faglige voldgiftsretter, herunder afskedigelsesnævn, samt afgørelser truffet ved mæglings-, organisations- og fællesmøder som officielt bekræftede dokumenter. Arbejdsretten kan endvidere påtage forlig indgået ved de faglige voldgiftsretter, herunder afskedigelsesnævn, samt forlig indgået ved mæglings-, organisations- og fællesmøder som officielt bekræftede dokumenter.«

## § 3

I lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. lovbekendtgørelse nr. 1110 af 10. oktober 2014, som ændret ved § 9 i lov nr. 1490 af 23. december 2014 og § 1 i lov nr. 1569 af 15. december 2015, foretages følgende ændring:

**1.** Efter § 28 indsættes i *kapitel 10*:

»§ 28 a. Ankenævnet kan påtage afgørelser om påligning af ekstraordinært bidrag, jf. lov om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede, som officielt bekræftede dokumenter.«

## § 4

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

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren fastsætter tidspunktet for ikrafttræden af udstationeringslovens § 4 b, som affattet ved denne lovs § 1 nr. 3, og lovens § 1, nr. 5-16, 23 og 24.

**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«)****(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 <sup>(1)</sup>,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget <sup>(2)</sup>,

efter den almindelige lovgivningsprocedure <sup>(3)</sup>, og

ud fra følgende betragtninger:

- 1) Den frie bevægelighed for arbejdstagere, etableringsfriheden og den frie udveksling af tjenesteydelser er grundlæggende, principper for Unionens indre marked, som er stadfæstede i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF). Gennemførelsen af disse principper er videreudviklet af Unionen med henblik på at sikre ensartede spilleregler for virksomheder og overholdelse af arbejdstagernes rettigheder.
- 2) Den frie udveksling af tjenesteydelser omfatter virksomheders ret til at levere tjenesteydelser i en anden medlemsstat, hvortil de midlertidigt kan udstationere deres egne arbejdstagere for at levere de pågældende tjenesteydelser. For så vidt angår udstationering af arbejdstagere er det nødvendigt at holde denne frihed adskilt fra arbejdskraftens frie bevægelighed, som giver enhver EU-borger ret til frit at flytte til andre medlemsstater for at arbejde og at bo der med dette formål og som beskytter dem mod forskelsbehandling for så vidt angår beskæftigelse, aflønning og øvrige arbejdsvilkår i forhold til den pågældende medlemsstats statsborgere.
- 3) Med hensyn til arbejdstagere, der er midlertidigt udstationeret for at udføre tjenesteydelser i en anden medlemsstat end den, hvor de sædvanligvis udfører deres arbejde, er der i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF <sup>(4)</sup> fastsat en kerne af klart definerede arbejds- og ansættelsesvilkår, som

skal overholdes af tjenesteyderen i den medlemsstat, hvortil udstationeringen finder sted, for at sikre en minimumsbeskyttelse af de pågældende udstationerede arbejdstagere.

- 4) Alle foranstaltninger, der indføres ved dette direktiv, bør være velbegrundede og proportionale, således at de ikke skaber administrative byrder eller begrænser det potentiale, som virksomheder, navnlig små og mellemstore virksomheder (SMV'er), har for at skabe nye job, samtidig med at udstationerede arbejdstagere beskyttes.
- 5) For at sikre overensstemmelse med direktiv 96/71/EF uden at der dermed pålægges tjenesteyderne en unødvendig administrativ byrde er det afgørende, at de faktuelle elementer, der henvises til i bestemmelserne om identifikation af ægte udstationering og forebyggelse af misbrug og omgåelse i dette direktiv betragtes som vejledende og ikke-udtømmende. Der bør navnlig ikke være et krav om, at alle elementer skal være opfyldt i hvert enkelt tilfælde af udstationering.
- 6) Uanset det faktum, at vurderingen af de vejledende faktuelle elementer bør tilpasses til det enkelte tilfælde og tage hensyn til de særlige forhold, der gælder for situationen, bør situationer, der repræsenterer de samme faktuelle elementer, ikke føre til forskellige juridiske bedømmelser eller vurderinger fra kompetente myndigheders side i forskellige medlemsstater.
- 7) For at hindre, undgå og bekæmpe misbrug og omgåelse af de gældende regler blandt virksomheder, der uretmæssigt eller svigagtigt drager fordel af den frie udveksling af tjenesteydelser, som er fastsat i TEUF, og/eller af anvendelsen af direktiv 96/71/EF bør gennemførelsen og overvågningen af begrebet udstationering forbedres, og der bør indføres mere ensartede elementer, der letter en fælles fortolkning, på EU-plan.
- 8) Derfor skal de væsentlige faktuelle elementer, der karakteriserer udstationeringens midlertidige karakter, og betingelsen om, at arbejdsgiveren reelt er etableret i den medlemsstat, hvorfra udstationeringen finder sted, undersøges af den kompetente myndighed i værtsmedlemsstaten og, hvis dette er nødvendigt, i tæt samarbejde med etableringsmedlemsstaten.
- 9) Når de vurderer størrelsen på den omsætning, en virksomhed har realiseret i etableringsmedlemsstaten med henblik på at afgøre, om den pågældende virksomhed reelt udøver væsentlige aktiviteter, der ikke blot er intern forvaltning og/eller administrative aktiviteter, bør de kompetente myndigheder tage hensyn til forskelle i valutaers købekraft.
- 10) 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. I henhold til direktiv 96/71/EF er den relevante definition af arbejdstagerbegrebet den, der anvendes i lovgivningen i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret. Yderligere afklaring og forbedret kontrol med udstationering fra relevante myndigheders side ville fremme retssikkerheden og udgøre et nyttigt redskab, der ville bidrage til en effektiv bekæmpelse af proformaselvstændig beskæftigelse og sikre, at udstationerede arbejdstagere ikke på falsk grundlag erklæres for selvstændige, og dermed medvirke til at forebygge, undgå og bekæmpe omgåelse af de gældende regler.
- 11) Hvor der ikke er tale om en ægte udstationeringssituation, og der opstår en lovkonflikt, bør der tages behørigt hensyn til bestemmelserne i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 593/2008 <sup>(5)</sup> (»Rom I«) eller Romkonventionen <sup>(6)</sup>, som har til formål at sikre, at arbejdstagere ikke bør berøves beskyttelse i medfør af bestemmelser, som ikke kan fraviges ved aftale, eller som kun kan fraviges til arbejdstagerens fordel. Medlemsstaterne bør sikre, at der findes foranstaltninger til tilstrækkelig beskyttelse af arbejdstagere, der ikke er reelt udstationerede.

- 12) Manglen på en attest vedrørende gældende bestemmelser om social sikring som omhandlet i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 <sup>(7)</sup> kan være en indikation på, at situationen ikke bør karakteriseres som en midlertidig udstationering til en anden medlemsstat end den, hvor arbejdstageren normalt arbejder, som led i udveksling af tjenesteydelser.
- 13) Ligesom direktiv 96/71/EF bør nærværende direktiv ikke være til hinder for anvendelsen af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 og forordning (EF) nr. 987/2009 <sup>(8)</sup>.
- 14) Hensynet til de forskelligartede arbejdsmarkedsordninger på nationalt plan og arbejdsmarkedets parter autonomi er udtrykkeligt anerkendt i TEUF.
- 15) I mange medlemsstater spiller arbejdsmarkedets parter en vigtig rolle i forbindelse med udstationering af arbejdstagere som led i udvekslingen af tjenesteydelser, eftersom de i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis kan fastlægge de forskellige niveauer, som en alternativ løsning eller parallelt hermed, for den gældende mindsteløn. Arbejdsmarkedets parter bør give meddelelse og informere om denne mindsteløn.
- 16) Passende og effektiv gennemførelse og håndhævelse er nøgleelementer i beskyttelsen af udstationerede arbejdstageres rettigheder og sikringen af ensartede spilleregler for tjenesteydere, hvorimod dårlig håndhævelse underminerer effektiviteten af EU-bestemmelserne på dette område. Et nært samarbejde mellem Kommissionen og medlemsstaterne og, hvor dette er relevant, regionale og lokale myndigheder er derfor afgørende, selv om man ikke må glemme den vigtige rolle, som arbejdstilsynene og arbejdsmarkedets parter spiller i den forbindelse. Gensidig tillid, samarbejdsånd, en løbende dialog og gensidig forståelse er afgørende i denne sammenhæng.
- 17) Effektive overvågningsprocedurer i medlemsstaterne er væsentlige for håndhævelsen af direktiv 96/71/EF og nærværende direktiv, og bør derfor etableres i hele Unionen.
- 18) Vanskeligheder med at få adgang til oplysninger om arbejds- og ansættelsesvilkår er meget ofte grunden til, at tjenesteydere ikke overholder de eksisterende regler. Medlemsstaterne bør derfor sikre, at disse oplysninger gøres alment tilgængelige uden betaling, og at det sikres, at der er effektiv adgang hertil, ikke kun for tjenesteydere fra andre medlemsstater, men også for de berørte udstationerede arbejdstagere.
- 19) Er arbejds- og ansættelsesvilkår fastsat i kollektive aftaler, der finder generel anvendelse, bør medlemsstaterne med fuld respekt for arbejdsmarkedets parter autonomi sikre, at disse kollektive aftaler stilles alment til rådighed på en tilgængelig og gennemsigtig måde.
- 20) For at forbedre tilgængeligheden af oplysninger bør der etableres en central oplysningskilde i medlemsstaterne. Hver medlemsstat bør sørge for, at der findes et centralt officielt nationalt websted i overensstemmelse med standarderne for webtilgængelighed og andre passende kommunikationsmidler. Det centrale officielle nationale websted bør som minimum antage form af en webportal og bør tjene som indgang eller primært kontaktsted og bør indeholde klare og præcise links til de relevante informationskilder samt kortfattede oplysninger om indholdet af webstedet og de links, der henvises til. Sådanne websteder bør navnlig omfatte websteder, som er oprettet i henhold til EU-lovgivning for at fremme iværksættervirksomhed og/eller udvikling af udveksling af tjenesteydelser på tværs af grænserne. Værtsmedlemsstater bør oplyse om, hvilke frister deres nationale lovgivning fastsætter for tjenesteyderes opbevaring af dokumenter efter udstationeringsperioden.
- 21) Udstationerede arbejdstagere bør have ret til at modtage generel information fra værtsmedlemsstaten om national lovgivning og/eller praksis, som de er omfattet af.

- 22) Administrativt samarbejde og gensidig bistand mellem medlemsstaterne bør overholde reglerne om beskyttelse af personoplysninger i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 95/46/EF <sup>(9)</sup> og være i overensstemmelse med nationale databeskyttelsesregler til gennemførelse af EU-lovgivningen. For så vidt angår det administrative samarbejde gennem informationssystemet for det indre marked (IMI) bør det også overholde Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 45/2001 <sup>(10)</sup> samt Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1024/2012 <sup>(11)</sup>.
- 23) For at sikre, at de materielle regler om arbejds- og ansættelsesvilkår, der skal overholdes med hensyn til udstationerede arbejdstagere, anvendes korrekt og er underlagt tilsyn, bør medlemsstaterne kun anvende visse administrative krav og kontrolforanstaltninger over for virksomheder, der udstationerer arbejdstagere i forbindelse med levering af tjenesteydelser. Ifølge Den Europæiske Unions Domstols retspraksis kan sådanne krav og foranstaltninger begrundes i tvingende almene hensyn, som omfatter effektiv beskyttelse af arbejdstageres rettigheder, forudsat at kravene og foranstaltningerne er hensigtsmæssige med henblik på at sikre, at det forfulgte mål nås, og ikke går videre, end hvad der er nødvendigt for at nå det. Sådanne krav og foranstaltninger må kun indføres, hvis de kompetente myndigheder ikke kan udføre deres tilsyn effektivt uden de ønskede oplysninger, og/eller hvis mindre restriktive foranstaltninger ikke ville sikre, at målene for de nationale kontrolforanstaltninger, der anses for nødvendige, kan nås.
- 24) En tjenesteyder bør sikre, at identiteten på de udstationerede arbejdstagere, som er inkluderet i tjenesteyderens erklæring med henblik på at muliggøre faktuelle kontroller på arbejdspladsen, kan kontrolleres af de kompetente myndigheder i løbet af udstationeringen.
- 25) En tjenesteyder, der er etableret i en anden medlemsstat, bør uden unødigt forsinkelse underrette de kompetente myndigheder i værtsmedlemsstaten om enhver vigtig ændring af de oplysninger, der er indeholdt i tjenesteyderens erklæring, for at muliggøre faktuelle kontroller på arbejdspladsen.
- 26) Forpligtelsen til at meddele Kommissionen administrative krav og kontrolforanstaltninger bør ikke udgøre en forhåndsgodkendelsesproces.
- 27) For at sikre en bedre og mere ensartet anvendelse af direktiv 96/71/EF og dets håndhævelse i praksis og, i videst muligt omfang, mindske forskelle i anvendelse og håndhævelse i Unionen bør medlemsstaterne sørge for, at der gennemføres effektivt og tilstrækkeligt tilsyn på deres område og således bl.a. bidrage til bekæmpelsen af sort arbejde i udstationeringssammenhæng, samtidig med at der overvejes andre lovgivningsmæssige initiativer til at håndtere denne problemstilling bedre.
- 28) Medlemsstaterne bør, hvor dette er relevant, i overensstemmelse med deres nationale lovgivning og/eller praksis, som opfølgning på tilsynet eller kontrollen forsyne den virksomhed, som er underlagt tilsyn eller kontrol, med et dokument, der indeholder alle relevante oplysninger.
- 29) Medlemsstaterne bør sikre, at det fornødne personale med de nødvendige kompetencer og kvalifikationer til at gennemføre tilsyn effektivt er til rådighed og gør det muligt uden unødigt forsinkelse at besvare anmodninger om oplysninger som fastsat i dette direktiv fra enten værtsmedlemsstaten eller etableringsmedlemsstaten.
- 30) Arbejdstilsyn, arbejdsmarkedets parter og andre kontrolorganer er af afgørende betydning i denne forbindelse, og de bør fortsat spille en afgørende rolle.
- 31) For at tilgodese arbejdsmarkedernes og arbejdsmarkedsordningers forskellighed på en fleksibel måde kan arbejdsmarkedets parter og/eller andre aktører og/eller organer undtagelsesvis overvåge visse arbejds- og ansættelsesvilkår for udstationerede arbejdstagere, forudsat at de giver de berørte perso-



ner en tilsvarende grad af beskyttelse og udøver overvågningen på en ikke-diskriminerende og objektiv måde.

- 32) Medlemsstaternes tilsynsmyndigheder og andre relevante overvågnings- og håndhævelsesorganer bør benytte sig af samarbejdet og udvekslingen af oplysninger som fastsat i den relevante lovgivning med henblik på at kontrollere, om de regler, der gælder for udstationerede arbejdstagere, overholdes.
- 33) Medlemsstaterne opfordres navnlig til at indføre en mere integreret tilgang til arbejdstilsyn. Behovet for at udvikle fælles standarder med henblik på at fastsætte sammenlignelige metoder, praksisser og minimumsstandarder på EU-plan bør ligeledes undersøges. Udviklingen af fælles standarder bør dog ikke resultere i, at medlemsstaterne bliver hindret i deres bestræbelser på effektivt at bekæmpe sort arbejde.
- 34) For at lette håndhævelsen af direktiv 96/71/EF og sikre dets mere effektive anvendelse bør der findes effektive klageordninger, hvorigennem udstationerede arbejdstagere kan indgive klager eller anlægge søgsmål, enten direkte eller, med disses samtykke, gennem relevante udpegede tredjemænd såsom fagforeninger eller andre sammenslutninger samt arbejdsmarkedets parters fælles institutioner. Dette bør ikke berøre anvendelsen af nationale processuelle regler vedrørende repræsentation og forsvar i retten eller de beføjelser og andre rettigheder, som tilkommer fagforeninger og andre arbejdstagerrepræsentanter i henhold til national lovgivning og/eller praksis.
- 35) For at sikre, at en udstationeret arbejdstager får den korrekte løn, og forudsat at ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, kan betragtes som en del af mindstelønnen, bør disse ydelser kun fradragges lønningerne, hvis der er fastsat bestemmelser herom i henhold til national lovgivning, kollektive aftaler og/eller gældende praksis i værtsmedlemsstaten.
- 36) Overholdelse i praksis af de gældende regler på området for udstationering og effektiv beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder i denne forbindelse er et spørgsmål, der giver særlig anledning til bekymring i underkontrahentkæder, og bør sikres gennem passende foranstaltninger i overensstemmelse med den nationale lovgivning og/eller praksis og under overholdelse af EU-retten. Sådanne foranstaltninger kan omfatte frivillig indførelse, efter høring af de relevante arbejdsmarkedsparter, af en mekanisme med direkte underkontrahentansvar — sammen med eller i stedet for arbejdsgiverens ansvar — for så vidt angår nettoløntilgodehavender svarende til mindstelønnen og/eller udestående bidrag til fælles fonde eller arbejdsmarkedets parters institutioner, der er reguleret ved lovbestemmelser eller kollektive aftaler, i det omfang disse er omfattet af artikel 3, stk. 1, i direktiv 96/71/EF. Det står imidlertid medlemsstaterne frit for at fastsætte strammere ansvarsregler i deres nationale lovgivning eller i henhold til national lovgivning at gå videre på en ikke-diskriminerende og forholdsmæssig måde.
- 37) Medlemsstater, som har indført foranstaltninger til at sikre overholdelse af gældende regler i underkontrahentkæder, bør have mulighed for at fastsætte, at en (under)kontrahent under bestemte omstændigheder ikke bør kunne holdes ansvarlig, eller at ansvaret kan begrænses i tilfælde, hvor den pågældende (under)kontrahent har opfyldt kravene om rettidig omhu («due diligence»). Disse foranstaltninger bør fastsættes i national lovgivning under hensyn til de specifikke forhold i den berørte medlemsstat, og de kan bl.a. omfatte foranstaltninger, som kontrahenten træffer med hensyn til dokumentation af overholdelse af administrative krav, og kontrolforanstaltninger med henblik på at sikre effektivt tilsyn med overholdelse af de gældende regler om udstationering af arbejdstagere.
- 38) Det giver anledning til bekymring, at det stadig er meget vanskeligt for medlemsstaterne at inddrive administrative sanktioner og/eller bøder på tværs af grænserne, og det er derfor nødvendigt at adressere spørgsmålet om gensidig anerkendelse af administrative sanktioner og/eller bøder.

- 39) Forskellene mellem medlemsstaternes systemer for fuldbyrdelse af administrative sanktioner og/eller bøder i grænseoverskridende situationer er til skade for et velfungerende indre marked og risikerer at gøre det meget vanskeligt, om ikke umuligt, at sikre, at udstationerede arbejdstagere nyder samme grad af beskyttelse i hele Unionen.
- 40) Effektiv håndhævelse af de materielle regler for udstationering af arbejdstagere som led i leveringen af tjenesteydelser bør sikres ved en specifik indsats med fokus på grænseoverskridende fuldbyrdelse af økonomiske administrative sanktioner og/eller bøder. En tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger på dette område er således en væsentlig forudsætning for at sikre en højere, mere ensartet og sammenlignelig grad af beskyttelse, som er nødvendig for et velfungerende indre marked.
- 41) Vedtagelse af fælles regler, som indfører gensidig bistand og støtte til fuldbyrdelsesforanstaltninger og omkostninger i forbindelse hermed samt vedtagelse af ensartede krav til meddelelse af afgørelser vedrørende pålagte administrative sanktioner og/eller bøder for manglende overholdelse af direktiv 96/71/EF og nærværende direktiv bør løse en række praktiske håndhævelsesproblemer på tværs af grænserne og sikre bedre meddelelse og håndhævelse af sådanne afgørelser truffet i en anden medlemsstat.
- 42) Viser det sig, at tjenesteyderen rent faktisk ikke er etableret i den angivne etableringsmedlemsstat, eller at adresse eller øvrige oplysninger om virksomheden er falske, bør de kompetente myndigheder ikke afslutte proceduren af formelle grunde, men bør undersøge sagen yderligere for at fastslå identiteten på den fysiske eller juridiske person, som er ansvarlig for udstationeringen.
- 43) Anerkendelsen af afgørelser om en administrativ sanktion og/eller bøde og anmodninger om inddrivelse af en sådan sanktion og/eller bøde bør være baseret på princippet om gensidig tillid. I den forbindelse bør grundene til ikkeanerkendelse eller afvisning af at inddrive en administrativ sanktion og/eller bøde begrænses til det nødvendige minimum.
- 44) Uanset indførelsen af mere ensartede regler med hensyn til grænseoverskridende fuldbyrdelse af administrative sanktioner og/eller bøder og behovet for flere fælles kriterier for at gøre opfølgningsprocedurer mere effektive i tilfælde af manglende betaling bør sådanne regler ikke berøre medlemsstaternes kompetence til at fastsætte, hvilke sanktioner, bøder eller inddrivelsesforanstaltninger der anvendes i national lovgivning. Derfor kan det instrument, der giver hjemmel til fuldbyrdelse eller effektivering af sådanne sanktioner og/eller bøder, hvis det er hensigtsmæssigt, og under hensyn til den nationale lovgivning og/eller praksis i den bistandssøgte medlemsstat, færdiggøres med eller ledsages eller erstattes af en akt, der hjemler ret til fuldbyrdelse eller effektivering i den bistandssøgte medlemsstat.
- 45) De mere ensartede regler bør ikke medføre en ændring af forpligtelsen til at respektere sagsøgtets grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder samt de grundlæggende retsgrundsætninger, der gælder for dem, som forankret i artikel 6 i traktaten om Den Europæiske Union (TEU), såsom retten til kontradiktion, adgangen til effektive retsmidler og til en upartisk domstol samt ne bis in idem-princippet.
- 46) Dette direktiv har ikke til formål at fastsætte harmoniserede regler for retsligt samarbejde, retternes kompetence eller anerkendelse og fuldbyrdelse af afgørelser på det civil- og handelsretlige område, eller at behandle spørgsmålet om, hvilken lov der skal finde anvendelse.
- 47) Medlemsstaterne bør træffe hensigtsmæssige foranstaltninger i tilfælde af manglende overholdelse af de forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv, herunder administrative og retslige procedurer, og

bør indføre effektive, afskrækkende og forholdsmæssige sanktioner for overtrædelser af forpligtelserne i dette direktiv.

- 48) Dette direktiv respekterer de grundlæggende rettigheder og overholder de principper, der anerkendes i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, navnlig beskyttelse af personoplysninger (artikel 8), erhvervsfrihed og retten til at arbejde (artikel 15), friheden til at oprette og drive egen virksomhed (artikel 16), forhandlingsret og retten til kollektive skridt (artikel 28), retfærdige og rimelige arbejdsforhold (artikel 31), adgangen til effektive retsmidler og til en upartisk domstol (artikel 47), uskyldsformodningen og retten til et forsvar (artikel 48) samt retten til ikke at blive retsforfulgt eller straffet to gange for samme lovovertrædelse (ne bis in idem) (artikel 50), og skal gennemføres i overensstemmelse med disse rettigheder og principper.
- 49) For at fremme en bedre og mere ensartet anvendelse af direktiv 96/71/EF er det hensigtsmæssigt at have et elektronisk informationsudvekslingssystem for at lette det administrative samarbejde, og de kompetente myndigheder bør anvende IMI så meget som muligt. Dette bør dog ikke være til hinder for anvendelsen af eksisterende og fremtidige bilaterale aftaler eller ordninger vedrørende administrativt samarbejde og gensidig bistand.
- 50) Målet for dette direktiv, nemlig at etablere en fælles ramme af passende bestemmelser, foranstaltninger og kontrolmekanismer, som er nødvendige for en bedre og mere ensartet gennemførelse, anvendelse og håndhævelse af direktiv 96/71/EF i praksis, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, men kan på grund af handlingens omfang og virkninger bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i TEU. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.
- 51) Den Europæiske Tilsynsførende for Databeskyttelse er blevet hørt i overensstemmelse med artikel 28, stk. 2, i forordning (EF) nr. 45/2001 og har afgivet en udtalelse den 19. juli 2012 <sup>(12)</sup> —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

## *KAPITEL I*

### *ALMINDELIGE BESTEMMELSER*

#### *Artikel 1*

#### *Genstand*

1. Ved dette direktiv etableres en fælles ramme af et sæt passende bestemmelser, foranstaltninger og kontrolmekanismer, der er nødvendige for en bedre og mere ensartet gennemførelse, anvendelse og håndhævelse af direktiv 96/71/EF i praksis, herunder foranstaltninger til at forebygge og straffe misbrug og omgåelse af de gældende regler, og direktivet berører ikke anvendelsesområdet for direktiv 96/71/EF.

Dette direktiv har til formål at sikre overholdelse af et passende niveau for beskyttelse af udstationerede arbejdstageres rettigheder som led i udvekslingen af tjenesteydelser på tværs af grænserne, navnlig håndhævelsen af de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder i den medlemsstat, hvor tjenesteydelsen skal leveres, jf. artikel 3 i direktiv 96/71/EF, samtidig med, at den frie udveksling af tjenesteydelser lettes for

tjenesteyderne, og en fair konkurrence tjenesteydere imellem fremmes, hvorved det indre markeds funktion understøttes.

2. 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 lovgivning og/eller praksis. Det berører heller ikke retten til at forhandle, indgå og håndhæve kollektive aftaler og retten til at tage kollektive skridt i overensstemmelse med national ret og/eller praksis.

## *Artikel 2*

### *Definitioner*

I dette direktiv forstås ved:

- a) »kompetent myndighed«: en myndighed eller et organ, hvilket kan omfatte det eller de i artikel 4 i direktiv 96/71/EF omhandlede forbindelseskontorer, som en medlemsstat har udpeget til at udføre opgaver som fastsat i direktiv 96/71/EF og nærværende direktiv
- b) »bistandssøgende myndighed«: en medlemsstats kompetente myndighed, der fremsætter en anmodning om bistand, oplysninger, meddelelse eller inddrivelse af en sanktion og/eller bøde, jf. kapitel VI
- c) »bistandssøgt myndighed«: en medlemsstats kompetente myndighed, hvortil en anmodning om bistand, oplysninger, meddelelse eller inddrivelse af en sanktion og/eller bøde rettes, jf. kapitel VI.

## *Artikel 3*

### *Kompetente myndigheder og forbindelseskontorer*

Med henblik på dette direktiv udpeger medlemsstaterne i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis en eller flere kompetente myndigheder, hvilket kan omfatte det eller de i artikel 4 i direktiv 96/71/EF omhandlede forbindelseskontor. Medlemsstaterne tager, når de udpeger deres kompetente myndigheder, behørigt hensyn til behovet for at sikre databeskyttelse af udvekslede oplysninger og de juridiske rettigheder for fysiske og juridiske personer, der måtte blive berørt. Medlemsstaterne forbliver i sidste ende ansvarlige for at sikre databeskyttelsen og de juridiske rettigheder for berørte personer og indfører passende mekanismer med henblik herpå.

Medlemsstaterne meddeler Kommissionen og de øvrige medlemsstater de kompetente myndigheders kontaktoplysninger. Kommissionen offentliggør og ajourfører regelmæssigt listen over kompetente myndigheder og forbindelseskontorer.

Andre medlemsstater og EU-institutioner skal respektere de enkelte medlemsstaters valg af kompetente myndigheder.

## *Artikel 4*

### *Identifikation af en ægte udstationering og hindring af misbrug og omgåelse*

1. Med henblik på at gennemføre, anvende og håndhæve direktiv 96/71/EF foretager de kompetente myndigheder en samlet bedømmelse af alle faktuelle elementer, der anses for at være nødvendige, herunder navnlig dem der er fastlagt i stk. 2 og 3 i denne artikel. Disse elementer er beregnet på at hjælpe de kompetente myndigheder, når de gennemfører inspektioner og kontroller, og når de har grund til at tro, at en arbejdstager ikke opfylder betingelserne for at være udstationeret arbejdstager i henhold til direktiv 96/71/EF. Disse elementer indgår som vejledende faktorer i den samlede bedømmelse, der skal foretages, og må derfor ikke vurderes isoleret.

2. For at fastslå, hvorvidt en virksomhed reelt udøver andre væsentlige aktiviteter end udelukkende intern forvaltning og/eller administrative aktiviteter, foretager de kompetente myndigheder en samlet bedømmelse af alle faktuelle elementer, der kendetegner de aktiviteter, som en virksomhed set over en længere periode udøver i etableringsmedlemsstaten, og — hvis dette er nødvendigt — i værtsmedlemsstaten. Disse elementer kan navnlig omfatte:

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

3. For at kunne vurdere, om en udstationeret arbejdstager midlertidigt udfører sit arbejde i en anden medlemsstat end den, hvor vedkommende normalt arbejder, undersøges alle faktuelle elementer, der karakteriserer et sådant arbejde og arbejdstagerens situation. Dette kan navnlig omfatte følgende elementer:

- a) at arbejdet udføres i en begrænset periode i en anden medlemsstat
- b) datoen, hvorpå udstationeringen starter
- c) at udstationeringen finder sted til en anden medlemsstat end den, hvori eller hvorfra arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde i henhold til forordning (EF) nr. 593/2008 (Rom I) og/eller Romkonventionen
- d) at den udstationerede arbejdstager vender tilbage til eller forventes at genoptage sit arbejde i den medlemsstat, fra hvilken den pågældende er udstationeret, efter færdiggørelsen af arbejdet eller leveringen af tjenesteydelserne, for hvilke han eller hun var udstationeret
- e) aktiviteternes beskaffenhed
- f) at udgifter til rejse, kost og logi er betalt eller godtgøres af arbejdsgiveren, der udstationerer arbejdstageren, og i bekræftende fald hvorledes betaling sker eller den anvendte godtgørelsesmetode

g) eventuelle tidligere perioder, hvor stillingen har været besat af den samme eller af en anden (udstationeret) arbejdstager.

4. Manglende opfyldelse af et eller flere af de faktuelle elementer, der er fastsat i stk. 2 og 3, fører ikke automatisk til, at en situation udelukkes fra at blive karakteriseret som en udstationering. Vurderingen af disse elementer skal tilpasses til hvert enkelt tilfælde og tage hensyn til de særlige forhold, der kendetegner situationen.

5. De i denne artikel omhandlede elementer, som de kompetente myndigheder bruger i deres overordnede vurdering af, om en situation er en ægte udstationering, kan også anvendes til at fastslå, hvorvidt en person er omfattet af den gældende definition af en arbejdstager i henhold til artikel 2, stk. 2 i direktiv 96/71/EF. Medlemsstaterne bør lade sig vejlede bl.a. af konkrete forhold vedrørende det arbejde, der udføres, underordningsforhold og aflønning af arbejdstageren, uanset hvordan forholdet karakteriseres i en aftale, hvad enten det er kontraktuelt eller ej, som måtte være blevet indgået mellem parterne.

## *KAPITEL II*

### *ADGANG TIL OPLYSNINGER*

#### *Artikel 5*

#### *Bedre adgang til oplysninger*

1. Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger for at sikre, at oplysninger om de i artikel 3 i direktiv 96/71/EF omhandlede arbejds- og ansættelsesvilkår, som skal anvendes og overholdes af tjenesteyderne, gøres almindeligt tilgængelige uden betaling på en klar, gennemsigtig, fuldstændig og lettilgængelig måde, på afstand og ad elektronisk vej, i formater og i overensstemmelse med standarder for webtilgængelighed, der sikrer adgang for personer med handicap, og for at sikre, at forbindelseskontorerne eller de øvrige kompetente nationale myndigheder, jf. artikel 4 i direktiv 96/71/EF, er i stand til at udføre deres opgaver effektivt.

2. For yderligere at forbedre adgangen til oplysninger skal medlemsstaterne:

- a) tydeligt, på en detaljeret og brugervenlig måde og i et tilgængeligt format angive på et centralt officielt nationalt websted og på andre passende måder, hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår og/eller hvilke dele af deres nationale og/eller regionale lovgivning der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere på deres område
- b) træffe de fornødne foranstaltninger med henblik på at gøre oplysninger alment tilgængelige på det centrale officielle nationale websted og på andre passende måder om, hvilke kollektive aftaler der finder anvendelse, og hvem de finder anvendelse på, og hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår der skal anvendes af tjenesteydere fra andre medlemsstater, jf. direktiv 96/71/EF, herunder, så vidt det er muligt, links til eksisterende websteder og andre kontaktpunkter, navnlig de relevante parter på arbejdsmarkedet
- c) stille oplysningerne til rådighed uden betaling for arbejdstagere og tjenesteydere på det/de officielle sprog i værtsmedlemsstaten og på de mest relevante sprog i forhold til efterspørgslen på dens arbejdsmarked — et valg, der lades være op til værtsmedlemsstaten. Disse oplysninger stilles til rådighed om

muligt i form af en kortfattet brochure, hvoraf de vigtigste arbejdsvilkår fremgår, herunder en beskrivelse af procedurerne for indgivelse af klager og, efter anmodning, i formater, som er tilgængelige for personer med handicap; yderligere detaljerede oplysninger om arbejdsvilkår og sociale vilkår, der gælder for udstationerede arbejdstagere, herunder sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, gøres let tilgængelige og uden betaling

- d) forbedre tilgængeligheden og klarheden af de relevante oplysninger, særlig dem på det centrale officielle nationale websted, jf. litra a)
- e) anvise en kontaktperson i forbindelseskantoret, der er ansvarlig for at behandle anmodninger om oplysninger
- f) holde landeoplysningerne ajour.

3. Kommissionen vil fortsat støtte medlemsstaterne på området for adgang til oplysninger.

4. Er de arbejds- og ansættelsesvilkår, der er omhandlet i artikel 3 i direktiv 96/71/EF, i overensstemmelse med national lovgivning, traditioner og praksis, herunder respekt for arbejdsmarkedets parter autonomi, fastsat i kollektive aftaler, jf. artikel 3, stk. 1 og 8, i nævnte direktiv, påser medlemsstaterne, at disse vilkår stilles til rådighed for tjenesteydere fra andre medlemsstater og udstationerede arbejdstagere på en lettilgængelig og gennemsigtig måde, og medlemsstaterne skal i den forbindelse søge at inddrage arbejdsmarkedets parter. De relevante oplysninger bør navnlig omfatte de forskellige mindstelønssatser og disses bestanddele, den metode, der anvendes til at beregne vederlag, og — hvor dette er relevant — kriterier for klassificering i de forskellige lønkategorier.

5. Medlemsstaterne anviser de organer og myndigheder, som arbejdstagere og virksomheder kan henvende sig til for at få generelle oplysninger om national lovgivning og praksis, som de er omfattet af for så vidt angår deres rettigheder og forpligtelser på den pågældende medlemsstats område.

### *KAPITEL III*

#### *ADMINISTRATIVT SAMARBEJDE*

##### *Artikel 6*

##### *Gensidig bistand — almindelige principper*

1. Medlemsstaterne arbejder tæt sammen og yder hinanden gensidig bistand uden unødigt ophold for at lette gennemførelsen, anvendelsen og håndhævelsen af dette direktiv og direktiv 96/71/EF i praksis.

2. Medlemsstaternes samarbejde består navnlig i at besvare begrundede anmodninger om oplysninger fra kompetente myndigheder og i at udføre kontroller, tilsyn og undersøgelser med hensyn til de udstationeringssituationer, der er omhandlet i artikel 1, stk. 3, i direktiv 96/71/EF, herunder undersøgelser vedrørende eventuelle tilfælde af manglende overholdelse eller misbrug af de gældende regler om udstationering af arbejdstagere. Anmodninger om oplysninger omfatter oplysninger vedrørende en eventuel inddrivelse af en administrativ sanktion og/eller bøde eller meddelelse af en afgørelse om pålæg af en sådan sanktion og/eller bøde, jf. kapitel VI.

3. Medlemsstaternes samarbejde kan også omfatte fremsendelse og forkyndelse af dokumenter.
4. Med henblik på at besvare en anmodning om bistand fra kompetente myndigheder i en anden medlemsstat, sikrer medlemsstaterne, at tjenesteydere etableret på deres område meddeler deres kompetente myndigheder alle de oplysninger, der er nødvendige for tilsynet med deres virksomhed i overensstemmelse med national lovgivning. Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger i tilfælde af manglende meddelelse af disse oplysninger.
5. Hvis en medlemsstat har problemer med at imødekomme en anmodning om oplysninger eller med at udføre kontroller, tilsyn eller undersøgelser, underretter den hurtigst muligt den bistandssøgende medlemsstat, så der kan findes en løsning.  
  
Hvis der er vedvarende problemer i forbindelse med udvekslingen af oplysninger, eller hvis udlevering af oplysninger vedvarende nægtes, træffer Kommissionen efter at være blevet underrettet, eventuelt via IMI, de nødvendige foranstaltninger.
6. Medlemsstaterne forelægger de oplysninger, som andre medlemsstater eller Kommissionen har anmodet om, i elektronisk form inden for følgende tidsfrister:
  - a) i hastetilfælde, der kræver søgning i registre, såsom sager vedrørende bekræftelse af momsregistrering, med henblik på undersøgelse af en etablering i en anden medlemsstat: snarest muligt og inden for højst to arbejdsdage fra modtagelsen af anmodningen.  
Grunden til, at sagen haster, skal klart angives i anmodningen med nærmere oplysninger, som underbygger den hastende karakter
  - b) alle andre anmodninger om oplysninger, op til højst 25 arbejdsdage fra modtagelsen af anmodningen, medmindre medlemsstaterne i fællesskab aftaler en kortere tidsfrist.
7. Medlemsstaterne påser, at de registre over tjenesteydere, som de kompetente myndigheder har adgang til på deres område, er tilgængelige på samme vilkår for de tilsvarende kompetente myndigheder i de øvrige medlemsstater med henblik på gennemførelsen af dette direktiv og direktiv 96/71/EF, i det omfang medlemsstaterne har opført disse registre i IMI.
8. Medlemsstaterne sikrer, at de oplysninger, der udveksles af organer omhandlet i artikel 2, litra a), eller som fremsendes til dem, kun anvendes i forbindelse med den eller de sager, der ligger til grund for anmodningen.
9. Gensidigt administrativt samarbejde og gensidig bistand ydes uden betaling.
10. En anmodning om oplysninger udelukker ikke de kompetente myndigheder fra i overensstemmelse med den relevante nationale lovgivning og EU-lovgivning at træffe foranstaltninger til at undersøge og forebygge påståede overtrædelser af direktiv 96/71/EF eller nærværende direktiv.

#### *Artikel 7*

#### ***Medlemsstaternes rolle inden for rammerne af det administrative samarbejde***



1. I henhold til principperne fastlagt i artikel 4 og 5 i direktiv 96/71/EF ligger ansvaret for at føre tilsyn med de arbejds- og ansættelsesvilkår, der skal overholdes i henhold til direktiv 96/71/EF i den periode, hvor en arbejdstager er udstationeret i en anden medlemsstat, hos myndighederne i værtsmedlemsstaten, om nødvendigt i samarbejde med myndighederne i etableringsmedlemsstaten.
2. Tjenesteyderens etableringsmedlemsstat skal fortsat overvåge, kontrollere og træffe de nødvendige tilsyns- eller håndhævelsesforanstaltninger i overensstemmelse med dennes nationale lovgivning, praksis og administrative procedurer i forhold til arbejdstagere, der er udstationeret i en anden medlemsstat.
3. Tjenesteyderens etableringsmedlemsstat bistår den medlemsstat, hvortil udstationeringen sker, for at sikre overholdelse af de betingelser, der er fastsat i direktiv 96/71/EF og i nærværende direktiv. Dette ansvar begrænser på ingen måde de muligheder, som den medlemsstat, hvortil udstationeringen sker, har for at overvåge, kontrollere eller træffe alle de nødvendige tilsyns- eller håndhævelsesforanstaltninger i overensstemmelse med dette direktiv og direktiv 96/71/EF.
4. Foreligger der konkrete forhold, der tyder på mulige uregelmæssigheder, meddeler en medlemsstat på eget initiativ den pågældende medlemsstat alle relevante oplysninger uden unødigt forsinkelse.
5. De kompetente myndigheder i værtsmedlemsstaten kan ligeledes, for hver levering af tjenesteydelser eller for hver tjenesteyder, anmode de kompetente myndigheder i etableringsmedlemsstaten om at fremlægge oplysninger, der kan påvise, at tjenesteyderen er lovligt etableret, at tjenesteyderens adfærd er redelig, og at tjenesteyderen ikke har overtrådt de gældende regler. De kompetente myndigheder i etableringsmedlemsstaten meddeler disse oplysninger i overensstemmelse med artikel 6.
6. Kravene i denne artikel indebærer ikke en pligt for etableringsmedlemsstaten til at kontrollere faktiske forhold på den værtsmedlemsstats område, hvor tjenesteydelsen udføres. En sådan kontrol kan foretages af myndighederne i værtsmedlemsstaten på eget initiativ eller på anmodning af de kompetente myndigheder i etableringsmedlemsstaten, jf. artikel 10, og i overensstemmelse med de tilsynsbeføjelser, der er fastsat i værtsmedlemsstatens nationale lovgivning, praksis og administrative procedurer, og som er i overensstemmelse med EU-retten.

## *Artikel 8*

### ***Ledsageforanstaltninger***

1. Medlemsstaterne træffer, med bistand fra Kommissionen, ledsageforanstaltninger for at udvikle, formidle og fremme udvekslingen mellem embedsmænd med ansvar for gennemførelsen af administrativt samarbejde og gensidig bistand samt overvågningen af overholdelsen og håndhævelsen af de gældende regler. Medlemsstaterne kan også træffe ledsagende foranstaltninger for at støtte organisationer, der yder information til udstationerede arbejdstagere.
2. Kommissionen vurderer behovet for finansiel støtte med henblik på at forbedre det administrative samarbejde og øge den gensidige tillid via projekter, herunder fremme af udvekslingen af relevante embedsmænd og relevant uddannelse samt udvikling og fremme af initiativer vedrørende bedste praksis, også bedste praksis udviklet af arbejdsmarkedets parter på EU-plan, f.eks. udvikling og ajourføring af databaser eller fælles websteder med generelle eller sektorspecifikke oplysninger om arbejds- og ansættelsesvil-

kår, som skal overholdes, samt indsamling og vurdering af omfattende oplysninger vedrørende udstationeringsprocessen.

Hvis Kommissionen konkluderer, at der er behov for det, anvender den, uden at dette berører Europa-Parlamentets og Rådets prærogativer under budgetproceduren, de tilgængelige finansieringsinstrumenter, der har til formål at styrke det administrative samarbejde.

3. Under hensyntagen til arbejdsmarkedets parter autonomi kan Kommissionen og medlemsstaterne sikre, at der stilles tilstrækkelig støtte til rådighed for relevante initiativer, som arbejdsmarkedets parter tager på europæisk og nationalt plan med henblik på at informere virksomheder og arbejdstagere om de gældende arbejds- og ansættelsesvilkår i henhold til dette direktiv og i direktiv 96/71/EF.

## *KAPITEL IV*

### *OVERVÅGNING AF OVERHOLDELSEN*

#### *Artikel 9*

#### *Administrative krav og nationale kontrolforanstaltninger*

1. Medlemsstaterne må kun indføre administrative krav og kontrolforanstaltninger, der er nødvendige for at sikre effektiv overvågning af overholdelsen af de forpligtelser, som er fastsat i dette direktiv og i direktiv 96/71/EF, hvis disse er berettigede og forholdsmæssige i forhold til EU-retten.

Med henblik herpå kan medlemsstaterne navnlig indføre følgende foranstaltninger:

- a) en forpligtelse for en tjenesteyder, der er etableret i en anden medlemsstat, til at afgive en simpel erklæring til de ansvarlige nationale kompetente myndigheder senest ved påbegyndelsen af udførelsen af tjenesteydelsen på det (eller et af de) officielle sprog i værtsmedlemsstaten eller et andet (eller andre) sprog, der accepteres af værtsmedlemsstaten, med de relevante oplysninger, der er nødvendige for at kontrollere de faktiske forhold på arbejdspladsen, herunder:
  - i) tjenesteyderens identitet
  - ii) det forventede antal tydeligt identificerbare udstationerede arbejdstagere
  - iii) de personer, der er nævnt i litra e) og f)
  - iv) udstationeringens forventede varighed og planlagte begyndelses- og slutdato
  - v) arbejdspladsens adresse(r), samt
  - vi) arten af de tjenesteydelser, der begrundes udstationeringen
- b) en forpligtelse til at have eller tilgængeliggøre og/eller opbevare kopier i papirform eller elektronisk form af ansættelseskontrakten eller et tilsvarende dokument som omhandlet i direktiv 91/533/EØF<sup>(13)</sup>, herunder, hvor det er hensigtsmæssigt eller relevant, de supplerende oplysninger, der er omhandlet i artikel 4 i nævnte direktiv, lønsedler, arbejdssedler med angivelse af den daglige arbejdstids begyndelses- og sluttidspunkt samt varighed og bevis for betaling af lønninger eller kopier af tilsvarende dokumenter under udstationeringen, på et tilgængeligt og klart defineret sted på dens område, såsom ar-

bejdspladsen eller byggepladsen eller for mobile arbejdstagere i transportsektorens vedkommende udgangsbasen eller det køretøj, med hvilket tjenesteydelsen leveres

- c) en forpligtelse til inden for en rimelig tidsfrist efter udstationeringsperioden at forelægge de dokumenter, der er nævnt i litra b), på anmodning af værtsmedlemsstatens myndigheder
- d) en forpligtelse til at levere en oversættelse af de i litra b) nævnte dokumenter til (et af) værtsmedlemsstatens officielle sprog eller til et andet eller andre sprog, der accepteres af værtsmedlemsstaten
- e) en forpligtelse til at udpege en person, der skal holde forbindelse til de kompetente myndigheder i værtsmedlemsstaten, hvor tjenesteydelserne leveres, og til om nødvendigt at sende og modtage dokumenter og/eller meddelelser
- f) en forpligtelse til om nødvendigt at udpege en kontaktperson, der fungerer som en repræsentant, gennem hvilken de relevante parter på arbejdsmarkedet kan søge at foranledige tjenesteyderen til at indlede kollektive forhandlinger i værtsmedlemsstaten i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis i den periode, hvor tjenesteydelserne leveres. Denne person kan være forskellig fra den i litra e) nævnte person og behøver ikke at være til stede i værtsmedlemsstaten, men skal stå til rådighed på rimelig og begrundet anmodning.

2. Medlemsstaterne kan indføre andre administrative krav og kontrolforanstaltninger, i tilfælde af, at der opstår situationer eller en ny udvikling, hvor de eksisterende administrative krav og kontrolforanstaltninger ikke forekommer tilstrækkelige eller virkningsfulde nok til at sikre effektiv overvågning af overholdelsen af de forpligtelser, der er fastsat i direktiv 96/71/EF og i nærværende direktiv, forudsat at disse er berettigede og forholdsmæssigt afpassede.

3. Intet i denne artikel berører andre forpligtelser, der er afledt af EU-lovgivningen, herunder de af Rådets direktiv 89/397/EØF <sup>(14)</sup> og forordning (EF) nr. 883/2004 afledte forpligtelser og/eller forpligtelser i henhold til national lovgivning, vedrørende beskyttelse eller ansættelse af arbejdstagere, forudsat at sidstnævnte finder ligelig anvendelse på virksomheder, der er etableret i den berørte medlemsstat, og at de er berettigede og forholdsmæssigt afpassede.

4. Medlemsstaterne sikrer, at procedurer og formaliteter vedrørende udstationering af arbejdstagere, jf. denne artikel, kan gennemføres af virksomhederne på brugervenlig vis, på afstand og så vidt muligt ad elektronisk vej.

5. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen og informerer tjenesteyderne om eventuelle foranstaltninger som omhandlet i stk. 1 og 2, som de anvender eller har gennemført. Kommissionen underretter de øvrige medlemsstater om disse foranstaltninger. Oplysningerne til tjenesteyderne gøres alment tilgængelige på et centralt nationalt websted på det eller de mest relevante sprog som fastsat af medlemsstaten.

Kommissionen overvåger nøje anvendelsen af de i stk. 1 og 2 omhandlede foranstaltninger, vurderer, om de overholder EU-lovgivningen, og træffer, hvis det er hensigtsmæssigt, de nødvendige foranstaltninger i overensstemmelse med sine beføjelser i henhold til TEUF.

Kommissionen aflægger regelmæssigt rapport til Rådet om de foranstaltninger, som medlemsstaterne har givet meddelelse om, og i relevant omfang om status for dens analyse og/eller vurdering.

---

*Artikel 10**Tilsyn*

1. Medlemsstaterne sikrer, at passende og effektive kontrol- og overvågningsmekanismer i overensstemmelse med national lovgivning og praksis, er indført, og at de myndigheder, der er udpeget i henhold til national lovgivning, foretager effektivt og tilstrækkeligt tilsyn på deres område for at kontrollere og overvåge, at bestemmelserne i direktiv 96/71/EF overholdes, idet de tager hensyn til de relevante bestemmelser i nærværende direktiv og dermed sikrer, at de anvendes og håndhæves korrekt. Uanset muligheden for at gennemføre stikprøvekontroller, baseres tilsynet først og fremmest på en risikovurdering fra de kompetente myndigheder. Risikovurderingen kan identificere de erhvervssektorer, hvor der anvendes flest udstationerede arbejdstagere med henblik på udførelse af tjenesteydelser på deres område. I forbindelse med en sådan risikovurdering kan der navnlig tages hensyn til gennemførelsen af store infrastrukturprojekter, tilstedeværelsen af lange kæder af underkontrahenter, geografisk nærhed, særlige problemer og behov i bestemte sektorer, tidligere overtrædelser samt sårbarheden hos bestemte grupper af arbejdstagere.

2. Medlemsstaterne sikrer, at tilsyn og kontrol af overholdelsen af denne artikel ikke er diskriminerende og/eller uforholdsmæssig, idet der tages hensyn til de relevante bestemmelser i dette direktiv.

3. Hvis der under tilsyn og på baggrund af artikel 4 er behov for oplysninger, handler værtsmedlemsstaten og etableringsmedlemsstaten i overensstemmelse med reglerne om administrativt samarbejde. Navnlig samarbejder de kompetente myndigheder i henhold til de regler og principper, der er fastlagt i artikel 6 og 7.

4. I medlemsstater, hvor fastsættelsen af arbejds- og ansættelsesvilkår for udstationerede arbejdstagere, jf. artikel 3 i direktiv 96/71/EF, og særlig mindsteløn og arbejdstid, i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis er overladt til arbejdsmarkedets parter, kan disse parter på et passende niveau og på de betingelser, der er fastsat af medlemsstaterne, også overvåge anvendelsen af de relevante arbejds- og ansættelsesvilkår for udstationerede arbejdstagere, forudsat at en tilstrækkelig grad af beskyttelse svarende til den, der følger af direktiv 96/71/EF og nærværende direktiv, er garanteret.

5. Medlemsstater, hvor arbejdstilsynene ikke har nogen kompetence, når det gælder kontrol og overvågning af arbejdsforholdene og/eller arbejds- og ansættelsesvilkårene for udstationerede arbejdstagere, kan i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis etablere, ændre eller opretholde ordninger, procedurer og mekanismer, der garanterer overholdelse af disse arbejds- og ansættelsesvilkår, forudsat at ordningerne giver de berørte personer en passende grad af beskyttelse svarende til den, der følger af direktiv 96/71/EF og nærværende direktiv.

*KAPITEL V**HÅNDHÆVELSE**Artikel 11**Forsvar af rettigheder — lettere klageadgang — efterbetalinger*

1. Med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i medfør af direktiv 96/71/EF, særlig artikel 6, og nærværende direktiv sikrer medlemsstaterne, at der findes effektive mekanismer, som udstationerede arbejdstagere kan anvende til at indgive direkte klager over deres arbejdsgivere, og at de har ret til at indlede retslige eller administrative procedurer, også i den medlemsstat, på hvis område arbejdstagerne er eller var udstationeret, hvis arbejdstagerne mener, at de har lidt tab eller skade som følge af en manglende overholdelse af gældende regler, også efter at det forhold, under hvilke den manglende overholdelse angiveligt har fundet sted, er ophørt.

2. Stk. 1 berører ikke retternes kompetence i medlemsstaterne som fastlagt i bl.a. de relevante EU-retlige instrumenter og/eller internationale konventioner.

3. Medlemsstaterne sikrer, at fagforeninger og andre tredjeparter, f.eks. foreninger, organisationer og andre juridiske enheder, der i overensstemmelse med kriterierne i deres nationale lovgivning har en legitim interesse i at sikre, at dette direktiv og direktiv 96/71/EF overholdes, er berettigede til, på vegne af eller til støtte for den udstationerede arbejdstager eller dennes arbejdsgiver og med deres godkendelse, at indtræde som part i klagen til retslige eller administrative instanser med henblik på gennemførelse af dette direktiv og direktiv 96/71/EF og/eller håndhævelse af forpligtelserne i dette direktiv og direktiv 96/71/EF.

4. Stk. 1 og 3 berører ikke:

- a) nationale bestemmelser vedrørende forældelses- eller tidsfrister for lignende sagsanlæg, forudsat at de ikke anses for at gøre det nærmest umuligt eller overdrevent vanskeligt at udøve disse rettigheder
- b) andre beføjelser og kollektive rettigheder, som arbejdsmarkedets parter, arbejdstagere og arbejdsgiverrepræsentanter måtte have i henhold til national lovgivning og/eller praksis
- c) nationale processuelle regler vedrørende repræsentation og forsvar i retten.

5. Udstationerede arbejdstagere, som indleder retslige eller administrative skridt, jf. stk. 1, skal være beskyttet mod ugunstig behandling fra deres arbejdsgivers side.

6. Medlemsstaterne sørger for, at den udstationerede arbejdstagers arbejdsgiver er ansvarlig for eventuelle rettigheder, der tilkommer den pågældende udstationerede arbejdstager som følge af kontraktforholdet mellem arbejdsgiveren og den udstationerede arbejdstager.

Medlemsstaterne sørger navnlig for, at de nødvendige ordninger indføres for at sikre, at udstationerede arbejdstagere kan modtage:

- a) eventuelle nettoløntilgodehavender i henhold til de gældende arbejds- og ansættelsesvilkår, der er omhandlet i artikel 3 i direktiv 96/71/EF
- b) eventuel efterbetaling eller tilbagebetaling af skat eller socialsikringsbidrag, der er uretmæssigt tilbageholdt i deres løn
- c) en godtgørelse for uforholdsmæssigt store omkostninger i forhold til nettovederlaget eller til kvaliteten af den bolig, der stilles til rådighed af arbejdsgiveren, og hvortil der er tilbageholdt eller fradraget et beløb i vederlaget

d) bidrag til fælles fonde eller arbejdsmarkedsinstitutioner, der er uretmæssigt tilbageholdte i deres løn, hvor dette er relevant.

Dette stykke finder også anvendelse i tilfælde, hvor de udstationerede arbejdstagere er vendt tilbage fra den medlemsstat, hvor de var udstationeret.

## *Artikel 12*

### ***Underkontrahentansvar***

1. For at imødegå svig og misbrug kan medlemsstaterne efter høring af de relevante parter på arbejdsmarkedet i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis træffe yderligere foranstaltninger på en ikke-diskriminerende og forholdsmæssig måde for at sikre, at den kontrahent, som arbejdsgiveren (tjenesteyderen), jf. artikel 1, stk. 3, i direktiv 96/71/EF, er direkte underkontrahent i forhold til, når det drejer sig om underkontrahentkæder, sammen med eller i stedet for arbejdsgiveren kan holdes ansvarlig af den udstationerede arbejdstager for så vidt angår nettoløn tilgodehavender svarende til mindstelønnen og/eller bidrag til fælles fonde eller arbejdsmarkedsinstitutioner, i det omfang de er omfattet af artikel 3 i direktiv 96/71/EF.

2. Med hensyn til de aktiviteter, der er omhandlet i bilaget til direktiv 96/71/EF, indfører medlemsstaterne foranstaltninger, der sikrer, at udstationerede arbejdstagere i underkontrahentkæder kan holde den kontrahent, som arbejdsgiveren er direkte underkontrahent i forhold til, ansvarlig sammen med eller i stedet for arbejdsgiveren for så vidt angår udstationerede arbejdstageres rettigheder som anført i denne artikels stk. 1.

3. Det ansvar, der er omhandlet i stk. 1 og 2, er begrænset til de rettigheder, som arbejdstagerne har erhvervet som led i det kontraktlige forhold mellem kontrahenten og dennes underkontrahent.

4. Medlemsstaterne kan i overensstemmelse med EU-retten ligeledes indføre strengere ansvarsregler i deres nationale ret, hvilket skal ske på en ikke-diskriminerende og forholdsmæssigt afpasset måde med hensyn til anvendelsesområdet for og omfanget af ansvar ved underleverance. Medlemsstaterne kan også i overensstemmelse med EU-retten indføre et sådant ansvar i andre sektorer end dem, der er omhandlet i bilaget til direktiv 96/71/EF.

5. Medlemsstaterne kan i de i stk. 1, 2 og 4 omhandlede tilfælde fastsætte, at en kontrahent, der har opfyldt kravene om rettidig omhu («due diligence») som defineret i den nationale lovgivning, ikke kan holdes ansvarlig.

6. I stedet for de i stk. 2 omhandlede ansvarsregler kan medlemsstaterne træffe andre passende håndhævelsesforanstaltninger i henhold til EU-lovgivningen og national lovgivning og/eller praksis, som i et direkte underkontrahentforhold giver mulighed for effektive og forholdsmæssige sanktioner over for kontrahenten for at imødegå svig og misbrug i situationer, hvor arbejdstagere har vanskeligheder med at få respekteret deres rettigheder.

7. Medlemsstaterne oplyser Kommissionen om foranstaltninger, der træffes i henhold til denne artikel, og gør oplysningerne alment tilgængelige på det eller de mest relevante sprog, et valg, der overlades til medlemsstaterne.

For så vidt angår stk. 2 skal oplysningerne til Kommissionen indeholde elementer, der fastlægger ansvaret i underkontrahentkæder.

For så vidt angår stk. 6 skal oplysningerne til Kommissionen indeholde elementer, der redegør for effektiviteten af de alternative nationale foranstaltninger med hensyn til ansvarsreglerne i stk. 2.

Kommissionen stiller disse oplysninger til rådighed for de øvrige medlemsstater.

8. Kommissionen overvåger nøje anvendelsen af denne artikel.

## *KAPITEL VI*

### ***FULDBYRDELSE AF ØKONOMISKE ADMINISTRATIVE SANKTIONER OG/ELLER BØDER PÅ TVÆRS AF GRÆNSERNE***

#### *Artikel 13*

##### ***Anvendelsesområde***

1. Uden at det berører de midler, der er indført eller måtte blive indført i anden EU-lovgivning, finder principperne om gensidig bistand og gensidig anerkendelse samt de foranstaltninger og procedurer, der er fastsat i dette kapitel, anvendelse ved fuldbyrdelse på tværs af grænserne af økonomiske administrative sanktioner og/eller bøder, som er pålagt en tjenesteyder, der er etableret i en medlemsstat, for manglende overholdelse af de gældende regler for udstationering af arbejdstagere i en anden medlemsstat.

2. Dette kapitel finder anvendelse på økonomiske administrative sanktioner og/eller bøder, herunder gebyrer og tillægsgebyrer, som pålægges af kompetente myndigheder eller bekræftes af administrative eller retslige instanser eller, hvor dette er relevant, som følger af arbejdsretten, for manglende overholdelse af direktiv 96/71/EF eller nærværende direktiv.

Dette kapitel finder ikke anvendelse på fuldbyrdelsen af sanktioner, der er omfattet af anvendelsesområdet for Rådets rammeafgørelse 2005/214/RIA <sup>(15)</sup>, Rådets forordning (EF) nr. 44/2001 <sup>(16)</sup> eller Rådets afgørelse 2006/325/EF <sup>(17)</sup>.

#### *Artikel 14*

##### ***Udpegelse af de kompetente myndigheder***

Hver medlemsstat meddeler via IMI Kommissionen, hvilken eller hvilke myndigheder der i henhold til den nationale ret er kompetent(e) i forbindelse med dette kapitel. Medlemsstaterne kan, hvis det er nødvendigt som følge af organiseringen af deres interne systemer, udpege en eller flere centrale myndigheder

som ansvarlige for den administrative fremsendelse og modtagelse af anmodninger samt til at bistå andre relevante myndigheder.

### *Artikel 15*

#### ***Generelle principper — gensidig bistand og anerkendelse***

1. På anmodning af den bistandssøgende myndighed skal den bistandssøgte myndighed med forbehold af artikel 16 og 17:

- a) inddrive en administrativ sanktion og/eller bøde, som er blevet pålagt af en kompetent myndighed i overensstemmelse med den bistandssøgende medlemsstats love og procedurer eller bekræftet af en administrativ eller retslig instans eller, hvor dette er relevant, af arbejdsretten, som ikke kan appelleres yderligere, eller
- b) meddele en afgørelse om en sådan sanktion og/eller bøde.

Den bistandssøgte myndighed meddeler desuden ethvert andet relevant dokument, der vedrører inddrivelsen af en sådan sanktion og/eller bøde, herunder retsafgørelsen eller den endelige afgørelse, som kan være en bekræftet genpart, der udgør retsgrundlaget for og adkomsten i forbindelse med anmodningen om inddrivelse.

2. Den bistandssøgende myndighed sikrer, at anmodningen om inddrivelse af en administrativ sanktion og/eller bøde eller meddelelsen af en afgørelse om en sådan sanktion og/eller bøde finder sted i overensstemmelse med gældende love, bestemmelser og administrativ praksis i den pågældende medlemsstat.

En sådan anmodning fremsættes kun, når den bistandssøgende myndighed ikke selv kan inddrive eller give meddelelse i overensstemmelse med gældende nationale love, bestemmelser og administrativ praksis.

Den bistandssøgende myndighed fremsætter ikke en anmodning om inddrivelse af en administrativ sanktion og/eller bøde eller meddelelse af en afgørelse om en sådan sanktion og/eller bøde, hvis og så længe den pågældende sanktion og/eller bøde og den underliggende fordring og/eller det instrument, der hjemler ret til fuldbyrdelse i den bistandssøgende medlemsstat, anfægtes eller er genstand for indsigelse i den pågældende medlemsstat.

3. Den kompetente myndighed, der anmodes om at inddrive en administrativ sanktion og/eller bøde eller meddele en afgørelse om en sådan sanktion og/eller bøde, som er fremsendt i overensstemmelse med dette kapitel og med artikel 21, anerkender den uden at kræve andre formaliteter, og træffer straks alle de nødvendige foranstaltninger til at effektuere den, medmindre den bistandssøgte myndighed beslutter at påberåbe sig en af afvisningsgrundene i artikel 17.

4. Med henblik på inddrivelse af en administrativ sanktion og/eller bøde eller meddelelse af en afgørelse om en sådan sanktion og/eller bøde handler den bistandssøgte myndighed i overensstemmelse med gældende nationale love, bestemmelser og administrativ praksis i den bistandssøgte medlemsstat vedrørende samme — eller hvis denne ikke findes — en lignende overtrædelse eller afgørelse.



Den bistandssøgte myndigheds meddelelse af en afgørelse om en administrativ sanktion og/eller bøde og anmodningen om inddrivelse skal i overensstemmelse med nationale love, bestemmelser og administrativ praksis i den bistandssøgte medlemsstat anses for at have samme virkning, som hvis den var foretaget af den bistandssøgende medlemsstat.

### *Artikel 16*

#### *Anmodning om inddrivelse eller meddelelse*

1. Den bistandssøgende myndigheds anmodning om inddrivelse af en administrativ sanktion og/eller bøde samt meddelelse af en afgørelse om en sådan sanktion og/eller bøde fremsættes uden unødigt forsinkelse ved hjælp af et ensartet instrument og skal som minimum angive:

- a) navn og kendt adresse på adressaten samt alle andre relevante data eller oplysninger til identifikation af vedkommende
- b) et sammendrag af de faktiske forhold og omstændighederne ved overtrædelsen, overtrædelsens art og de relevante gældende regler
- c) det instrument, der giver hjemmel til fuldbyrdelse i den bistandssøgende medlemsstat, og alle andre relevante oplysninger eller dokumenter, herunder retslige, vedrørende den underliggende fordring og den administrative sanktion og/eller bøde, og
- d) navn, adresse og andre kontaktoplysninger vedrørende den kompetente myndighed, der er ansvarlig for vurdering af den administrative sanktion og/eller bøden, og, hvis der ikke er tale om den samme, det kompetente organ, hvor der kan indhentes yderligere oplysninger om sanktionen og/eller bøden eller mulighederne for at anfægte betalingspligten eller beslutningen om at pålægge den.

2. Ud over det i stk. 1 fastsatte skal der i anmodningen angives:

- a) for en meddelelse af en afgørelse: formålet med meddelelsen og fristen for dens effektivering
- b) for en anmodning om inddrivelse: den dato, hvor retsafgørelsen eller afgørelsen blev eksigibel eller endelig, en beskrivelse af arten og størrelsen af den administrative sanktion og/eller bøden, eventuelle datoer, der er relevante for fuldbyrdelsesprocessen, herunder om og i så fald hvordan retsafgørelsen eller afgørelsen er blevet forkyndt for sagsøgte og/eller truffet over for en udebleven sagsøgt, og en bekræftelse fra den bistandssøgende myndighed af, at sanktionen og/eller bøden ikke kan appelleres yderligere, samt den underliggende fordring, for hvilken anmodningen fremsættes, og dens forskellige dele.

3. Den bistandssøgte myndighed tager alle nødvendige skridt til at meddele tjenesteyderen anmodningen om inddrivelse eller afgørelsen om en administrativ sanktion og/eller bøde og de relevante dokumenter, hvor dette er nødvendigt, i overensstemmelse med sin nationale lovgivning og/eller praksis så snart som muligt og senest inden en måned efter modtagelsen af anmodningen.

Den bistandssøgte myndighed informerer snarest muligt den bistandssøgende myndighed om:

- a) hvilke foranstaltninger der er blevet truffet i forbindelse med dennes anmodning om inddrivelse og meddelelse, og, mere specifikt, på hvilken dato adressaten fik meddelelsen

- b) grundene til afvisning, såfremt den afviser at efterkomme en anmodning om inddrivelse af en administrativ sanktion og/eller bøde eller at meddele en afgørelse om en administrativ sanktion og/eller bøde i overensstemmelse med artikel 17.

### *Artikel 17*

#### ***Grunde til afvisning***

De bistandssøgte myndigheder er ikke forpligtet til at efterkomme en anmodning om inddrivelse eller en meddelelse, hvis anmodningen ikke indeholder de oplysninger, der er anført i artikel 16, stk. 1 og 2, er ufuldstændig eller helt åbenbart ikke svarer til den underliggende afgørelse.

Desuden kan de bistandssøgte myndigheder afvise at efterkomme en anmodning om inddrivelse under følgende omstændigheder:

- a) det står klart efter den bistandssøgte myndigheds undersøgelser, at de forventede omkostninger eller ressourcer, der skal til for at inddrive den administrative sanktion og/eller bøden, ikke står i et rimeligt forhold til det beløb, der skal inddrives, eller ville være forbundet med væsentlige vanskeligheder
- b) den samlede økonomiske sanktion og/eller bøde er på mindre end 350 EUR eller et beløb svarende hertil
- c) sagsøgtes grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder og retsgrundsætninger, der gælder for dem, som fastsat i den bistandssøgte medlemsstats forfatning, respekteres ikke.

### *Artikel 18*

#### ***Suspension af proceduren***

1. Hvis den administrative sanktion og/eller bøde og/eller den underliggende fordring anfægtes eller appelleres under inddrivelses- eller meddelelsesproceduren af den pågældende tjenesteyder eller en interesseret part, suspenderes den grænseoverskridende fuldbyrdelsesprocedure for sanktionen og/eller bøden, indtil der foreligger en afgørelse fra det rette kompetente organ eller den rette myndighed i den bistandssøgende medlemsstat om spørgsmålet.

Enhver anfægtelse eller appel indgives til den bistandssøgende medlemsstats relevante kompetente organ eller myndighed.

Den bistandssøgende myndighed underretter straks den bistandssøgte myndighed om indsigelsen.

2. Tvister vedrørende de fuldbyrdelsesforanstaltninger, der træffes i den bistandssøgte medlemsstat, eller vedrørende gyldigheden af en meddelelse foretaget af en bistandssøgt myndighed indbringes for den kompetente instans eller retslige myndighed i denne medlemsstat i overensstemmelse med gældende love og bestemmelser.

*Artikel 19****Omkostninger***

1. De beløb, som er inddrevet i forbindelse med de sanktioner og/eller bøder, der er omhandlet i dette kapital, tilfalder den bistandssøgte myndighed.

Den bistandssøgte myndighed inddriver de skyldige beløb i sin medlemsstats valuta i overensstemmelse med de love og administrative bestemmelser og procedurer eller praksis, der gælder for tilsvarende fordringer i denne medlemsstat.

Den bistandssøgte myndighed konverterer om nødvendigt i overensstemmelse med sin nationale lovgivning og/eller praksis sanktionen og/eller bøden til den bistandssøgte stats valuta til kursen på den dato, hvor sanktionen og/eller bøden blev pålagt.

2. Medlemsstaterne må ikke afkræve hinanden godtgørelse af omkostninger i forbindelse med den gensidige bistand, som de yder hinanden i medfør af dette direktiv eller som følge af dets anvendelse.

*KAPITEL VII****AFSLUTTENDE BESTEMMELSER****Artikel 20****Sanktioner***

Medlemsstaterne fastsætter regler for sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv, og træffer alle nødvendige foranstaltninger for at sikre, at de gennemføres og overholdes. Sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsernes grovhed og have afskrækkende virkning. Medlemsstaterne meddeler disse bestemmelser til Kommissionen senest den 18. juni 2016. De meddeler straks eventuelle senere ændringer af disse.

*Artikel 21****Informationssystemet for det indre marked***

1. Det administrative samarbejde og den gensidige bistand mellem de kompetente myndigheder i medlemsstaterne, jf. artikel 6 og 7, artikel 10, stk. 3, samt artikel 14-18 skal foregå gennem det informationssystem for det indre marked (IMI), der er oprettet ved forordning (EU) nr. 1024/2012.

2. Medlemsstaterne kan anvende bilaterale aftaler eller ordninger for administrativt samarbejde og gensidig bistand mellem deres kompetente myndigheder for så vidt angår anvendelse og overvågning af de arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere, jf. artikel 3 i direktiv 96/71/EF, hvis disse aftaler eller ordninger ikke forringer de berørte arbejdstageres og virksomheders rettigheder og forpligtelser.

Medlemsstaterne underretter Kommissionen om de bilaterale aftaler og/eller ordninger, de anvender, og gør teksten til disse bilaterale aftaler almindeligt tilgængelig.

3. I forbindelse med bilaterale aftaler eller ordninger, jf. stk. 2, skal medlemsstaternes kompetente myndigheder anvende IMI så meget som muligt. Har en kompetent myndighed i en af de berørte medlemsstater anvendt IMI, skal en eventuel påkrævet opfølgning under alle omstændigheder om muligt ske via IMI.

#### *Artikel 22*

### ***Ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012***

I bilaget til forordning (EU) nr. 1024/2012 tilføjes følgende numre:

- »6. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser <sup>(18)</sup>: artikel 4.
- 7. 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«) <sup>(19)</sup>: artikel 6 og 7, artikel 10, stk. 3, samt artikel 14-18.

#### *Artikel 23*

### ***Gennemførelse***

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 18. juni 2016. De underretter straks Kommissionen herom.

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 love og administrative bestemmelser, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

#### *Artikel 24*

### ***Revision***

1. Kommissionen reviderer anvendelsen og gennemførelsen af dette direktiv.

Senest den 18. juni 2019 aflægger Kommissionen rapport til Europa-Parlamentet, Rådet og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg om dets anvendelse og gennemførelse og foreslår de fornødne ændringer, hvis dette er relevant.

2. I sin revision vurderer Kommissionen efter høring af medlemsstaterne og, hvor dette er relevant, arbejdsmarkedets parter på EU-plan, navnlig:

- a) nødvendigheden og hensigtsmæssigheden af de faktuelle elementer til identificering af en ægte udstationering, herunder muligheden af at ændre eksisterende eller udarbejde nye elementer, der skal tages i betragtning for at fastslå, om en virksomheden er ægte, og om en udstationeret arbejdstager udfører sit arbejde midlertidigt, jf. artikel 4
- b) om de foreliggende oplysninger vedrørende udstationeringsprocessen er tilstrækkelige
- c) hensigtsmæssigheden og tilstrækkeligheden af de nationale kontrolforanstaltninger på baggrund af erfaringerne med og effektiviteten af systemet for administrativt samarbejde og udveksling af oplysninger, udviklingen af mere ensartede, standardiserede dokumenter, fastlæggelsen af fælles principper eller standarder for tilsyn på området for udstationering af arbejdstagere og den teknologiske udvikling, jf. artikel 9
- d) ansvars- og håndhævelsesforanstaltninger, der er indført for at sikre efterlevelse af de gældende regler og effektiv beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder i underkontrahentkæder, jf. artikel 12
- e) anvendelsen af bestemmelserne om grænseoverskridende fuldbyrdelse af finansielle administrative sanktioner og bøder, navnlig på baggrund af erfaringen med og effektiviteten af ordningen, jf. kapitel VI
- f) anvendelsen af bilaterale aftaler eller ordninger relateret til IMI, under hensyntagen til den rapport, der er omhandlet i artikel 25, stk. 1, i forordning (EU) nr. 1024/2012, hvor dette er relevant.
- g) muligheden for at tilpasse de i artikel 6, stk. 6, fastsatte tidsfrister for levering af de oplysninger, som medlemsstater eller Kommissionen har anmodet om, med henblik på at afkorte disse tidsfrister under hensyntagen til de fremskridt, der er opnået i funktionen og anvendelsen af IMI.

#### *Artikel 25*

#### ***Ikrafttræden***

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

#### *Artikel 26*

#### ***Adressater***

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 15. maj 2014.

*På Europa-Parlamentets vegne*

M. SCHULZ

*Formand*

*På Rådets vegne*

D. KOURKOULAS

*Formand*

***Fælles erklæring fra Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen ad artikel 4, stk. 3, litra g)***

Spørgsmålet om, hvorvidt den stilling, som en udstationeret arbejdstager midlertidigt varetager for at udføre sit arbejde som led i udvekslingen af tjenesteydelser, var besat af den samme eller en anden (udstationeret) arbejdstager i en eventuelt tidligere periode, udgør kun ét af de mulige elementer, der skal tages hensyn til i forbindelse med en samlet vurdering af den faktiske situation i tvivlstilfælde.

Det forhold, at det kan udgøre ét af elementerne, bør på ingen måde fortolkes som et forbud mod en eventuel udskiftning af en udstationeret arbejdstager med en anden udstationeret arbejdstager eller en vanskeliggørelse af muligheden for en sådan udskiftning, der navnlig i forbindelse med sæsonbetonede, cykliske eller gentagelsesprægede tjenester måtte være naturlig.

(1) EUT C 351 af 15.11.2012, s. 61.

(2) EUT C 17 af 19.1.2013, s. 67.

(3) Europa-Parlamentets holdning af 16.4.2014 (endnu ikke offentliggjort i EUT) og Rådets afgørelse af 13.5.2014.

(4) Europa-Parlamentet 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 forordning (EF) nr. 593/2008 af 17. juni 2008 om lovvalgsregler for kontraktlige forpligtelser (Rom I) (EUT L 177 af 4.7.2008, s. 6).

(6) Romkonventionen af 19. juni 1980 om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser åbnet for undertegnelse i Rom (80/934/EØF) (EFT L 266 af 9.10.1980, s. 1).

(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) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (EFT L 281 af 23.11.1995, s. 31).

(10) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 45/2001 af 18. december 2000 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i fællesskabsinstitutionerne og -organerne og om fri udveksling af sådanne oplysninger (EFT L 8 af 12.1.2001, s. 1).

(11) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1024/2012 af 25. oktober 2012 om administrativt samarbejde ved hjælp af informationssystemet for det indre marked og om ophævelse af Kommissionens beslutning 2008/49/EF (»IMI-forordningen«) (EUT L 316 af 14.11.2012, s. 1).

(12) EUT C 27 af 29.1.2013, s. 4.

(13) 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).

(14) Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (EFT L 183 af 29.6.1989, s. 1).

(15) Rådets rammeafgørelse 2005/214/RIA af 24. februar 2005 om anvendelse af princippet om gensidig anerkendelse på bødestraffe. (EUT L 76 af 22.3.2005, s. 16).

(16) Rådets forordning (EF) nr. 44/2001 af 22. december 2000 om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område (EFT L 12 af 16.1.2001, s. 1).

(17) Rådets afgørelse 2006/325/EF af 27. april 2006 om indgåelse af aftalen mellem Det Europæiske Fællesskab og Kongeriget Danmark om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område (EUT L 120 af 5.5.2006, s. 22).