



Fremsat den 15. marts 2023 af beskæftigelsesministeren (Ane Halsboe-Jørgensen)

Forslag

til

lov om ændring af lov om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede og barselsloven

(Udmøntning af Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisations aftale om principper for justering af Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede m.v.)

§ 1

I lov nr. 613 af 8. juni 2016 om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede, som ændret ved § 7 i lov nr. 1669 af 26. december 2017, foretages følgende ændringer:

1. I § 2, stk. 6, udgår »og en eventuel bod«.
2. § 5, stk. 2 affattes således:
»Stk. 2. Fonden kan inddrive en bod, som er tilkendt ved fagretlig behandling, efter anmodning fra en faglig organisation, når
 - 1) boden vedrører arbejde udført i Danmark af lønmodtagere, der er udstationeret til Danmark fra et andet EU- eller EØS-land i forbindelse med levering af en tjenesteydelse,
 - 2) arbejdsgiveren ikke har betalt boden trods påkrav fra den faglige organisation,
 - 3) boden ikke er forældet, og
 - 4) afgørelsen eller forliget fra den fagretlige behandling er påtegnet af Arbejdsretten, hvis dette er en forudsætning for, at kravet er eksigibelt i EU- og EØS-lande.«
3. I § 5 indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:
»Stk. 3. Fonden kan i forbindelse med inddrivelsen, jf. stk. 1 og 2, inddrive ubetalte restancer til fonden.«
Stk. 3 bliver herefter stk. 4.
4. I § 5, stk. 3, der bliver stk. 4, ændres »stk. 1 og 2« til:
»stk. 1-3, herunder om anmodning til fonden og dokumentation for en bod. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte regler om fordeling af de omkostninger, der er forbundet med inddrivelsen«.
5. I § 9 indsættes som stk. 2-4:

»Stk. 2. Med mindre fonden har lønmodtagerens udtrykkelige samtykke til at videregive oplysninger om lønmodtagerens identitet og andre oplysninger, ud fra hvilke lønmodtagerens identitet direkte eller indirekte kan udledes, skal fonden og ansatte i fonden samt personer, der gennem sit virke for fonden behandler sådanne oplysninger, iagttag ubetinget tavshedspligt over for uvedkommende under ansvar efter straffelovens § 152, jf. dog stk. 4.

Stk. 3. Forvaltningslovens kapitel 4-6 om partsaktindsigt, partshøring og begrundelse finder ikke anvendelse på de oplysninger, der er nævnt i stk. 2.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan efter inddragelse af arbejdsmarkedets parter fastsætte regler om, at fonden i nærmere angivne situationer uden lønmodtagerens samtykke kan videregive oplysninger om lønmodtagerens identitet til arbejdsgiveren.«

6. I § 13 indsættes som stk. 2:

»Stk. 2. Klage i henhold til stk. 1 indgives til Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede. Fonden vurderer, om der er grundlag for at give en klager helt eller delvist medhold. Giver fonden ikke klageren fuldt medhold, sender fonden klagen, begrundelsen for afgørelsen og genvurderingen videre til ankenævnet.«

§ 2

I barselsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1391 af 30. september 2022, foretages følgende ændring:

1. I § 16, stk. 1, ændres »8 uger« til: »6 uger«.

§ 3

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juli 2023.

Stk. 2. § 1, nr. 2-4 finder ikke anvendelse for bod tilkendt ved fagretlig afgørelse før lovens ikrafttræden. For sådan bod finder de hidtil gældende regler anvendelse.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Lovforslagets baggrund
3. Lovforslagets hovedpunkter
 - 3.1. Ændring af lov om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede
 - 3.1.1. Inddrivelse af bodsbeløb
 - 3.1.2. Gældende ret
 - 3.1.2.1. Lov om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede
 - 3.1.2.2. Overenskomstsystemet, arbejdsretsloven og bod
 - 3.1.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.2. Indførelse af særlig tavshedspligt om lønmodtagerens identitet
 - 3.2.1. Gældende ret
 - 3.2.1.1. Tavshedspligten
 - 3.2.1.2. Partshøring m.v.
 - 3.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.3. Indførelse af obligatorisk remonstration
 - 3.3.1. Gældende ret
 - 3.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.4. Ændring af barselsloven
 - 3.4.1. Varslingsfrist for udskudt orlov
 - 3.4.2. Gældende ret
 - 3.4.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
6. Administrative konsekvenser for borgerne
7. Klimamæssige konsekvenser
8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser
9. Forholdet til EU-retten
10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
11. Sammenfattende skema

1. Indledning

Det er en central prioritet for regeringen, at arbejde i Danmark sker under ordentlige løn og arbejdsvilkår. Dette gælder både i forhold til danske virksomheder og i forhold til udenlandske tjenesteydere, der udfører opgaver i Danmark som led i den fri bevægelighed.

Overenskomstsystemet, hvor arbejdsmarkedet parter aftaler

løn og arbejdsvilkår, spiller en betydelig rolle på det danske arbejdsmarked og i samfundet. Den danske aftalemodel, herunder indgåelse og håndhævelse af de kollektive overenskomster, er en væsentlig forudsætning for et robust og tilpasningsdygtigt arbejdsmarked i Danmark.

EU's indre marked skaber vækst og bidrager til arbejdspladser i Danmark. Samtidig indebærer den fri bevægelighed og en høj mobilitet af tjenesteydere på tværs af grænser imidlertid nogle særlige udfordringer i forhold til håndhævelsen af overenskomster på det danske arbejdsmarked.

Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede (AFU) blev oprettet i 2016 som en selvstændig selvejende institution, der har til formål at sikre, at lønmodtagere, der udstationeres til Danmark fra et andet EU- eller EØS-land, kan få dækket et løntilgodehavende baseret på en kollektiv overenskomst, som lønmodtagerens arbejdsgiver ikke har betalt i overensstemmelse med en afgørelse truffet i det danske fagretlige system.

Samtidig medvirker ordningen til at forebygge, at udenlandske tjenesteydere overtræder overenskomstaftalte ansættelsesvilkår i Danmark. AFU bidrager således til at understøtte håndhævelsen af kollektive overenskomster i relation til udstationeringsområdet, og til at de fagretlige afgørelser kan fuldbyrdes over for udstationerende arbejdsgivere.

AFU kan i dag inddrive fagretlig bod i udlandet på vegne af en faglig organisation efter dennes anmodning under forudsætning af, at der samtidig anmeldes et løntilgodehavende til fonden.

Med lovforslaget får AFU en udvidet mulighed for at inddrive bod i udlandet i de sager, hvor der ikke er anmeldt konkrete løntilgodehavender til fonden. Forslaget understøtter effekten af fagretlig bod og styrker samtidig inddrivelse af løntilgodehavender som fastslået fagretligt.

Regeringen vurderer, at en udvidet mulighed for fonden til at inddrive bod vil kunne understøtte håndhævelsen af overenskomster, herunder at arbejde i Danmark sker under ordentlige løn- og arbejdsvilkår.

Denne del af lovforslaget udmønter Aftale om principper for justering af Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede (Aftalen) som blev indgået den 14. februar 2020 mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) i forbindelse med overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked i 2020 (OK20).

Lovforslaget sikrer desuden en beskyttelse af fortroligheden af lønmodtagerens identitet i forbindelse med AFU's behandling af et løntilgodehavende m.v. Når oplysninger om lønmodtagerens identitet ikke bliver videregivet til arbejdsgiveren, mindskes risikoen for at lønmodtageren udsættes for repressalier fra arbejdsgiveren. Med denne særlige tavshedspligt forventes antallet af anmeldte løntilgodehavender til fonden at øges, og fonden vil således i højere grad kunne sikre lønmodtagerne deres berettigede løntilgodehavender. Idet der kan være særlige situationer, hvor arbejdsgiverens adgang til oplysninger om lønmodtagerens identitet er nødvendig, selvom lønmodtageren ikke har givet samtykke til videregivelse, foreslås det med lovforslaget, at beskæftigelsesministeren efter inddragelse af arbejdsmarkedets parter kan fastsætte regler om, hvornår dette kan ske.

Endvidere indføres med lovforslaget en pligt for fonden til remonstration (genvurdering) af fondens afgørelser.

Med lovforslaget foreslås det endvidere at ændre varslingsfristen i § 16, stk. 1, i barselsloven, jf. lovbekendtgørelse

nr. 1391 af 30. september 2022, fra 8 uger til 6 uger. Ændringen vedrører en konsekvensrettelse af en varslingsfrist i barselsloven, som ved en fejl ikke kom med i lov nr. 343 af 22. marts 2022 om indførelse af øremærket orlov. Med ændringen sikres en ensretning af forældres frist for at varsle arbejdsgiver om orlovsafholdelse. Med ændringen ensrettes lønmodtageres varslingsfrister over for arbejdsgiver.

2. Lovforslagets baggrund

AFU's administration og bestyrelse vurderer løbende fonden for at fremme fondens formål og sikre de bedste forudsætninger for fondens virke.

I forbindelse med OK20 aftalte DA og FH, at der er behov for at justere AFU. Aftalen om en justering af fonden indgår i Forligsmandens mæglingsforslag af 21. marts 2020, punkt D. 4.

Lovforslaget har til formål at udmønte Aftalen.

Det følger af Aftalen, at FH og DA er enige om, at der er behov for at justere AFU. Justeringen skal sikre, at AFU også kan inddrive bodsbeløb i udlandet i sager, hvor der ikke er anmeldt konkrete efterbetalingskrav til AFU. Det være sig ren bod, bod opgjort efter differenceprincippet og bod indeholdende efterbetaling.

Det følger af Aftalen, at FH og DA er enige om følgende principper for en justering af AFU's muligheder for at inddrive bod i udlandet:

- AFU skal kunne inddrive bod i udlandet, når boden er tilkendt ved eksigibelt forlig, faglig voldgift eller dom i Arbejdsretten. Bodens skal vedrøre udstationerede lønmodtageres arbejde i Danmark og være opgjort på en måde, som overholder kravene i Bruxelles I-forordningen, jf. § 10 i bekendtgørelse om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede.
- Det er ikke en betingelse for at kunne inddrive bod i udlandet, at der er anmeldt efterbetalingskrav vedrørende samme sag til AFU.
- Et fagforbund kan anmode AFU om at inddrive et bodsbeløb opgjort på grundlag af udstationerede lønmodtageres lønkrav. Betingelsen er, at forbundet forgæves har søgt at inddrive kravet hos virksomheden. Betingelserne svarer til de gældende regler i AFU om påkrav.
- Når et fagforbund anmoder AFU om at inddrive bodsbeløb i udlandet, fraskriver forbundet sig muligheden for at disponere over kravet, herunder enhver beslutning om processkridt i forbindelse med inddrivelsen, jf. § 13, stk. 2, i bekendtgørelse om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede.
- Beslutning om indgåelse af forlig, indrømmelse af henstand eller opgivelse af inddrivelse træffer AFU efter aftale med fagforbundet. En sådan beslutning træffes under hensyn til procesrisiko, procesøkonomi og om en sag er af principiel betydning.
- I tilfælde af manglende enighed mellem AFU og fagforbundet henvises sagen til AFU's bestyrelse. I tilfælde

af manglende enighed mellem FH og DA i bestyrelsen afgøres sagen af formanden.

- AFU udbetaler det inddrevne bodsbeløb til de(t) relevante fagforbund. Forbundet indestår herefter for betaling af krav på efterbetaling fra identificerbare udstationerede lønmodtagere, der henvender sig med berettigede krav, der vedrører bodsbeløbet. Forbundene forbeholder sig ret til at fradrage rimelige omkostninger svarende til medlemskontingentet i udstationeringsperioden som kompensation for at have etableret inddrivelsesfundamentet.
- Såfremt det alene er en del af bodsbeløbet, der er inddrevet, reduceres de(n) pågældende lønmodtager(es) krav forholdsmæssigt.
- AFU skal søge at få dækket omkostninger til inddrivelsen ved at blive tillagt procesomkostninger i forbindelse med afgørelsen af sagen i udlandet.
- Hvis det i forbindelse med en retssagsbehandling i udlandet kun lykkes at inddrive op til 80 pct. af bodsbeløbet, dækker AFU omkostninger til inddrivelsen. Hvis det lykkes at inddrive mere end 80 pct. af bodsbeløbet deler AFU og forbundet omkostningerne til inddrivelse ligeligt. Tillagte procesomkostninger modregnes i forbundets andel af omkostningerne. AFU kan dispensere for ovenstående retningslinje og dække alle inddrivelsesomkostninger i udlandet i principielle sager.

Endeligt følger det af Aftalen, at reglerne evalueres, når det skønnes hensigtsmæssigt af AFU's bestyrelse eller senest 2 år efter deres indførelse.

Lovforslaget er udarbejdet af Beskæftigelsesministeriet på baggrund af Aftalen med inddragelse af DA og FH.

3. Lovforslagets hovedpunkter

3.1. Ændring af Lov om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede

3.1.1. Inddrivelse af bodsbeløb

3.1.2. Gældende ret

3.1.2.1. Lov om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede

AFU kan i medfør af § 2 i lov nr. 613 af 8. juni 2016 om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede (AFU-loven) dække en udstationeret lønmodtagers løntilgodehavende, baseret på en kollektiv overenskomst. En lønmodtager eller dennes faglige organisation kan anmelde et løntilgodehavende til fonden,

- når løntilgodehavendet er fastslået ved fagretlig behandling,
- når lønmodtageren er udstationeret til Danmark fra et andet EU- eller EØS-land af dennes arbejdsgiver i forbindelse med levering af en tjenesteydelse,
- når arbejdsgiveren ikke har betalt løntilgodehavendet trods påkrav fra lønmodtageren eller den faglige organisation, og
- løntilgodehavendet ikke er forældet.

Når et løntilgodehavende er anmeldt til AFU, indtræder fonden i kravet mod arbejdsgiveren og sender påkrav om betaling, jf. lovens § 5, stk. 1.

Fonden kan efter anmodning fra den faglige organisation ligeledes inddrive en eventuel bod, der er tilkendt sammen med et løntilgodehavende ved den fagretlige sag, samt eventuelt øvrige ubetalte restancer til fonden, jf. lovens § 5, stk. 2. Ifølge bemærkningerne kan den faglige organisation også anmode fonden om at overtage inddrivelsen af boden i situationer, hvor den faglige organisation har modtaget betaling fra arbejdsgiveren for løntilgodehavendet, men ikke for boden, jf. Folketingstidende 2015-2016, A, L 177, som fremsat, side 19. For så vidt angår bod, indtræder fonden ikke i kravet mod arbejdsgiveren, men inddriver bodsbeløbet på vegne af den faglige organisation.

Beskæftigelsesministeren er efter lovens § 2, stk. 6, bemyndiget til at fastsætte regler om anmeldelse til fonden, herunder om dokumentation for løntilgodehavendet og en eventuel bod, om identifikation af lønmodtageren og om udbetaling fra fonden. Beskæftigelsesministeren er endvidere bemyndiget til at fastsætte nærmere regler om fondens inddrivelse efter lovens § 5, stk. 3. Reglerne er udmøntet i bekendtgørelse nr. 472 af 25. april 2022 om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede (AFU-bekendtgørelsen).

Efter AFU-bekendtgørelsens § 8 skal den faglige organisation fremsætte anmodning til AFU om inddrivelse af boden samtidig med, at løntilgodehavendet anmeldes til fonden, hvis den faglige organisation ønsker, at AFU skal bistå med inddrivelsen. Således kan fonden ikke inddrive bod i sager, hvor der ikke er anmeldt et løntilgodehavende. Anmeldelsen skal indgives inden for en frist på fire måneder efter at kravet er fastslået fagretligt, jf. § 7, stk. 3, i AFU-bekendtgørelsen. Fondens kan gøre undtagelse fra fristen, når der foreligger særlige omstændigheder.

De nærmere regler om en faglig organisations anmodning om inddrivelse af bod, herunder om dokumentation for boden, er fastsat i AFU-bekendtgørelsens § 10. Anmodningen skal indeholde oplysninger om den pågældende faglige organisation, der er part i sagen, bodens størrelse og oplysninger om eventuel delvis betaling fra arbejdsgiveren i henhold til den fagretlige afgørelse. Desuden skal den fagretlige afgørelse eller forliget være påtegnet i overensstemmelse med § 34 a i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, jf. lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017 (arbejdsretsloven), hvis det er en forudsætning for, at kravet er eksigibelt i EU-og EØS-lande.

Anmodningen skal endvidere indeholde en attest udstedt af Arbejdsretten i medfør af Bruxelles I-forordningen, som gælder for Danmark i medfør af lov om anerkendelse og fuldbyrdelse af visse udenlandske retsafgørelser m.v. på det civil- og handelsretlige område, jf. lovbekendtgørelse nr. 1282 af 14. november 2018 (Bruxelles I-forordningen). Det er desuden en betingelse, at den faglige organisation forgæves har søgt at inddrive boden hos arbejdsgiveren.

Når en faglig organisation anmoder AFU om at inddrive bodsbeløb i udlandet, fraskriver den faglige organisation sig muligheden for at disponere over kravet, herunder enhver beslutning om processkridt i forbindelse med inddrivelsen, jf. § 13, stk. 2, i AFU-bekendtgørelsen.

Det følger af bemærkningerne til § 5 i AFU-loven, at fonden først vil forsøge inddrivelse i Danmark, i det omfang det er muligt, eventuelt via kontakt til den kontaktperson, der er angivet i forbindelse med anmeldelsen af tjenesteydelsen i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT). Kan der ikke ske inddrivelse i Danmark, vil inddrivelsesprocessen fortsætte i udlandet på den mest hensigtsmæssige måde. Dette kan ske ved brug af advokat i virksomhedens etableringsland, jf. Folketingstidende 2015-2016, A, L 177, som fremst, side 9.

Fonden kan søge det skyldige beløb samt en eventuel bod, ekstraordinært bidrag og ubetalte restancer inddrevet i udlandet i overensstemmelse med bestemmelserne i Bruxelles I-forordningen, jf. § 20, stk. 1, i AFU-bekendtgørelsen. I en inddrivelsessag kan fonden undtagelsesvist afgøre, at inddrivelsessagen henlægges under hensyn til ressourceforbruget, jf. § 20, stk. 3, i AFU-bekendtgørelsen. Desuden kan fonden, efter en konkret vurdering og efter aftale med den berettigede faglige organisation, beslutte at indgå forlig eller give arbejdsgiveren henstand med betalingen af en bod, der er tilkendt den faglige organisation. Såfremt den faglige organisation er uenig med fondens beslutning, kan inddrivelsen af boden gå tilbage til den faglige organisation, jf. § 20, stk. 4, i AFU-bekendtgørelsen.

Såfremt fonden tilvejebringer midler gennem inddrivelse i udlandet, tilgår disse fonden, dog ikke i det omfang fonden inddriver en bod på vegne af en faglig organisation. I det omfang fonden har kunne inddrive boden, udbetales det inddrevne beløb til den faglige organisation, når anmeldelsesfristen på 4 måneder er udløbet, jf. §§ 17 og 22 i AFU-bekendtgørelsen.

Fondens økonomi hviler i sig selv, og fondens finansiering tilvejebringes med obligatoriske bidrag fra alle private og offentlige danske ATP-bidragsspligtige arbejdsgivere og udenlandske virksomheder, der beskæftiger ansatte i forbindelse med levering af en tjenesteydelse i Danmark, jf. § 3 i AFU-loven. Bidraget er et kronebeløb pr. fuldtidsbeskæftiget ansat hos den pågældende arbejdsgiver. Bidraget for udenlandske virksomheder opstår ved levering af en tjenesteydelse i Danmark. Bidraget bliver reguleret årligt med henblik på at tilpasse bidraget efter afholdte og forventede omkostninger i fonden. Bidraget udgør i 2023 0 kr. pr. fuldtidsbeskæftiget ansat, og er aktuelt fastsat i bekendtgørelse nr. 1468 af 1. december 2022 om størrelsen af det ordinære bidrag til Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede i 2023.

3.1.2.2. Overenskomstsystemet, arbejdsretsloven og bod

Arbejdsretten er en specialdomstol, der er reguleret i arbejdsretsloven. Det følger af arbejdsretslovens § 9 sammen-

holdt med § 11, at Arbejdsretten har enekompetence til at pådømme en række forskellige sagstyper vedrørende kollektive overenskomster, herunder sager om påståede overenskomstbrud. Arbejdsretten behandler sager efter de almindelige bestemmelser om civile retlige sager i retsplejeloven, jf. § 17, stk. 1, i arbejdsretsloven.

En kollektiv overenskomst omfatter alt arbejde, der hører under overenskomstens område, med mindre den udtrykkeligt indeholder bestemmelser i modsat retning. En arbejdsgiver er således forpligtet til at efterleve en overenskomst også i forhold til arbejde, der udføres af uorganiserede lønmodtagere. En udenlandsk arbejdsgiver er forpligtet efter en overenskomst på samme måde som en dansk arbejdsgiver.

Efter arbejdsretslovens § 13, stk. 1, 1. pkt., kan sager ved Arbejdsretten anlægges af og mod vedkommende arbejdsgiver- eller lønmodtagerorganisation, uanset om overtrædelsen er foretaget, eller kollektive kampskridt er varslet eller iværksat af eller mod enkelte medlemmer af organisationen. En faglig organisation kan rejse sag om fortolknings tvister og overenskomstbrud, såfremt arbejdsgiveren ikke overholder overenskomsten, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 1. Organisationen er påtaleberettiget både i forhold til arbejdsgiveren og i forhold til såvel organiserede som uorganiserede lønmodtagere, der er omfattet af den pågældende overenskomst. En kollektiv overenskomst kan således håndhæves individuelt af en faglig organisation på vegne af et medlem, og selvstændigt af fagforeningen som et overenskomstbrud.

Efter arbejdsretslovens § 12, stk. 1, kan Arbejdsretten idømme den eller dem, der har deltaget i det overenskomststridige forhold en bod, der skal tilfalde klageren. Dette betegnes i det følgende som ren bod.

Består overenskomstrænkelsen i undladelse af at betale et skyldigt pengebeløb, kan dommen i stedet for bod gå ud på betaling af beløbet, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 3. En sådan dom om efterbetaling af et skyldigt pengebeløb forudsætter, at der er begået et overenskomstbrud, men arbejdsgiveren ifalder ikke et bodsansvar herfor, f.eks. pga. manglende skyld hos arbejdsgiveren. Dette betegnes i det følgende som ren efterbetaling.

Efter arbejdsretslovens § 12, stk. 5, udmåler Arbejdsretten boden under hensyn til samtlige af sagens omstændigheder, herunder i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side.

Arbejdsretten kan foretage en markering af den enkelte lønmodtagers økonomiske tilgodehavende i sager, hvor der indgår efterbetaling i boden som en selvstændig del af det samlede beløb. Har den klagende organisation ikke foretaget en specificering af efterbetalingsbeløbene for hver enkelt lønmodtager, tilkender Arbejdsretten den klagende organisation et samlet bodsbeløb. Dette følger praksis som beskrevet af Jens Kristiansen, Den kollektive arbejdsret, 4. udg. 2021,

s. 670. Dette betegnes i det følgende som bod indeholdende efterbetaling.

Arbejdsretten kan ved bodsudmålingen desuden tage udgangspunkt i den besparelse, som arbejdsgiveren har opnået ved ikke at aflønne medarbejderne i overensstemmelse med overenskomsten. Til besparelsen kan Arbejdsretten lægge et pønalt præget tillæg, hvis størrelse afhænger af besparelsen og de øvrige konkrete omstændigheder. Dette følger af praksis som beskrevet af Jens Kristiansen, Den kollektive arbejdsret, 4. udg. 2021, s. 691. Dette betegnes i det følgende som bod opgjort efter differenceprincippet.

Det pønale tillæg udgør mellem 10 og 30 pct. af den besparelse, som arbejdsgiveren har haft ved ikke at aflønne efter overenskomsten. Dette følger af den fagretlige praksis som beskrevet af Jens Kristiansen, Den kollektive arbejdsret, 4. udg. 2021, s. 691. Beløbet kan være mindre eller større afhængig af sagens konkrete omstændigheder, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 5. Boden sanktionerer misligholdelse af overenskomstmæssige forpligtelser og har til formål at give en effektiv retlig beskyttelse af kollektive overenskomster.

Efter arbejdsretsloven § 34, stk. 1, kan Arbejdsrettens domme og afgørelser, samt afgørelser truffet ved mæglings-, organisations- og fællesmøder og af faglige voldgiftsretter, herunder afskedigelsesnævn, fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af domme. Efter arbejdsretslovens § 34, stk. 2, kan forlig indgået for Arbejdsretten og ved de faglige instanser fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om forlig, der er indgået for en ret. Tvangsfuldbyrdelse sker efter retsplejelovens kapitel 45. Fuldbordelse af fagretlige afgørelser, der vedrører arbejde udført af en udstationeret lønmodtager, herunder inddrivelse af krav på efterbetaling og/eller bod, vil typisk skulle ske i arbejdsgiverens etableringsland og således i overensstemmelse med bestemmelserne i Bruxelles I-forordningen (Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) Nr. 1215/2012 af 12. december 2012 om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område (omarbejdning)).

Arbejdsretslovens § 34 blev med lov nr. 626 af 8. juni 2016 suppleret med en ny § 34 a som led i implementeringen af 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»)). Efter tilføjelsen af § 34 a kan Arbejdsretten påtage fagretlige afgørelser og forlig som officielt bekræftede dokumenter samt udstede attester om den eksigible forpligtelse i det officielt bekræftede dokument efter Bruxelles I-forordningen. Herefter skal afgørelserne indeholde de nødvendige oplysninger i relation til sagens parter, kravets størrelse, betalingsfrister, rentekrav m.v. Ifølge lovbemærkningerne til § 34 a, kan AFU på baggrund af ændringen anvende Bruxelles I-forordningens regler i forbindelse med fondens inddrivelse

i udlandet. Navnlig opgørelsen af kravets størrelse og dets opgørelse som bod er relevant i forhold til AFU's mulighed for en smidig administration og inddrivelsestiltag, jf. Folketingsstidende A, 2015-2016, L 178, som fremsat, side 20.

En lønmodtager, der ikke er medlem af en overenskomstbærende organisation kan efter retsplejelovens regler få behandlet en sag ved de almindelige domstole baseret på en individuel aftale, når denne henviser til en kollektiv aftale som en del af ansættelsesgrundlaget. Dette gælder også udstationerede lønmodtagere.

3.1.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det arbejdsretlige system bygger på en forudsætning om, at en effektiv håndhævelse og fuldbyrdelse af overenskomster understøtter, at overenskomsterne bliver efterlevet. Således medvirker den fagretlige bod til at sikre en effektiv beskyttelse af kollektive overenskomster og dermed til at værne om parternes gensidige tillid til en indgået overenskomst. Afgørelser og forlig fra Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter kan fuldbyrdes i medfør af retsplejelovens regler, jf. arbejdsretslovens § 34. Fogedretten anvender fagretlige afgørelser og forlig som grundlag for at foretage udlæg i virksomhedens aktiver for at få pant eller sikkerhed i f.eks. biler eller maskiner. Dette forudsætter imidlertid, at der befinder sig aktiver i Danmark, der kan gøres udlæg i, hvilket særligt er en udfordring, når en udenlandsk tjenesteyder kun befinder sig midlertidigt i landet.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at AFU har flere ressourcer til at forestå inddrivelse i udlandet sammenlignet med en faglig organisation, idet udgifterne ved inddrivelse fordeles på arbejdsmarkedets aktører. Således vil en udvidet mulighed for fonden til at inddrive bod sikre fondens formål, herunder en fortsat inddrivelse af lønmodtagernes krav i medfør af en overenskomst, og understøtte en effektiv håndhævelse og fuldbyrdelse af overenskomster.

Det foreslås, at AFU efter anmodning fra en faglig organisation skal kunne inddrive bod i udlandet. Boden skal vedrøre arbejde udført i Danmark af lønmodtagere, der er udstationeret til Danmark fra et andet EU- eller EØS-land i forbindelse med levering af en tjenesteydelse. Endvidere skal den faglige organisation forgæves have forsøgt at inddrive boden hos arbejdsgiveren.

Den foreslåede ændring af AFU-lovens § 5, stk. 2, medfører, at fonden vil kunne inddrive bodsbeløb i udlandet i sager, uanset at der ikke er anmeldt konkrete efterbetalingskrav (løntilgodehavender) til fonden.

Således vil fonden kunne inddrive bod, der er tilkendt som ren bod, bod opgjort efter differenceprincippet og bod indeholdende efterbetaling (løntilgodehavender) efter reglerne i arbejdsretsloven og fagretlig praksis.

Det foreslås endvidere at ændre bemyndigelsesbestemmel-

serne i AFU-lovens § 2, stk. 6, og § 5, stk. 3, således at beskæftigelsesministerens bemyndigelse til at fastsætte regler om inddrivelse af bod vil blive samlet i § 5, stk. 3, som med lovforslaget bliver til stk. 4. Beskæftigelsesministeren vil efter bestemmelsen kunne fastsætte nærmere regler om fondens inddrivelse, herunder om anmodning til fonden og dokumentation for en bod. Beskæftigelsesministeren vil endvidere kunne fastsætte nærmere regler om fordeling af de omkostninger, der er forbundet med inddrivelsen.

Bemyndigelsen i den foreslåede § 5, stk. 4, forudsættes anvendt til ved bekendtgørelse at fastsætte regler om, at såfremt en faglig organisation ønsker at fonden inddriver en bod tilkendt ved fagretlig behandling, jf. lovens foreslåede § 5, stk. 2, skal den faglige organisation fremsætte anmodning herom senest fire måneder efter, at boden er fastslået fagretligt. Som det følger af gældende ret vil fonden fortsat kunne gøre undtagelse fra fristen, når der foreligger særlige omstændigheder.

Bemyndigelsen i den foreslåede § 5, stk. 4, forudsættes endvidere anvendt til at fastsætte nye regler om fyldestgørende dokumentation for den tilkendte bod, der skal søges inddrevet, og som er nødvendig for AFU's inddrivelse i udlandet. Der vil endvidere blive fastsat nærmere regler om, at fonden kan søge skyldige beløb, en tilkendt bod, ekstraordinært bidrag og ubetalte restancer inddrevet i udlandet, når fristen for arbejdsgiverens betaling til fonden er udløbet, i overensstemmelse med bestemmelserne i Bruxelles I-forordningen.

Som efter gældende ret vil fondens beslutning om inddrivelse af bod, herunder indgåelse af forlig, indrømmelse af henstand eller opgivelse af inddrivelse skulle træffes efter en konkret vurdering og efter aftale med den faglige organisation. Bemyndigelsen i den foreslåede § 5, stk. 4, forudsættes anvendt til ved bekendtgørelse at fastsætte regler om, at en sådan beslutning skal træffes under hensyn til procesrisiko, procesøkonomi og om en sag er af principiel betydning. Det vil i den forbindelse være en betingelse, at fonden, som har kontakten til den udenlandske advokat eller inkassobureau, holder en tæt kontakt til vedkommende faglige organisation omkring inddrivelsesprocessen. Fondens beslutning skal dermed bero på en proportionalitetsvurdering i den konkrete sag.

Bemyndigelsen i den foreslåede § 5, stk. 4, forudsættes desuden anvendt til at fastsætte regler om, at i tilfælde af manglende enighed om en sådan beslutning mellem fondens administration og den faglige organisation, skal sagen henvises til AFU's bestyrelse, og i tilfælde af manglende enighed mellem FH og DA i bestyrelsen, skal sagen afgøres af formanden.

Bemyndigelsen i den foreslåede § 5, stk. 4, forudsættes derudover anvendt til at fastsætte regler, som tager højde for AFU's håndtering af de situationer, hvor den udenlandske arbejdsgiver har indgivet konkursbegæring, og hvor inddrivelseskridt må anses for at være udsigtsløse.

Bemyndigelsen i den foreslåede § 5, stk. 4, forudsættes endvidere anvendt til at fastsætte regler om, at fonden skal søge at få dækket omkostninger til inddrivelsen ved at få tillagt procesomkostninger i forbindelse med afgørelsen af sagen i udlandet. Hvis det i forbindelse med en retssagsbehandling i udlandet kun lykkes at inddrive op til 80 pct. af bodsbeløbet, dækker fonden omkostningerne til inddrivelsen. Hvis det lykkes at inddrive mere end 80 pct. af bodsbeløbet, deler fonden og den faglige organisation omkostningerne til inddrivelse ligeligt. Tillagte procesomkostninger modregnes i den faglige organisations andel af omkostningerne. Fondens vil kunne dispensere fra ovenstående regler og dække alle inddrivelsesomkostninger i udlandet i principielle sager.

De omtalte inddrivelsesomkostninger vil være omkostninger, fonden afholder i forbindelse med inddrivelse af bod i udlandet, f.eks. en retsafgift, eller omkostninger til en advokat eller et inkassobureau. Såfremt fonden ved de udenlandske retsinstanser får medhold i, at kravet kan inddrives, vil inddrivelsesomkostningerne blive pålagt skyldner i form af tillagte procesomkostninger, som fonden kan inddrive sammen med en bod.

Som efter gældende ret vil midler, som fonden tilvejebringer gennem inddrivelse i udlandet tilgå fonden, dog ikke i det omfang fonden inddriver et bodsbeløb på vegne af en faglig organisation, som ikke kan henføres til en berettiget lønmodtager. Fondens kan tidligst overføre et bodsbeløb til den faglige organisation, når fristen for anmeldelse er udløbet.

Bemyndigelsen i den foreslåede § 5, stk. 4, forudsættes endvidere anvendt til at fastsætte regler om, at lønmodtagere tilknyttet den pågældende tjenesteydelse herefter ikke vil kunne anmelde krav vedrørende bodsbeløbet i fonden, idet boden vil være afregnet til den faglige organisation.

Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 1-4, og bemærkningerne hertil.

3.2. Indførelse af særlig tavshedspligt om lønmodtagers identitet

3.2.1. Gældende ret

3.2.1.1. Tavshedspligten

Der gælder i dag ikke særlige regler om tavshedspligt, når AFU behandler oplysninger om en lønmodtagers identitet.

Det følger bl.a. af § 1, stk. 2, i forvaltningsloven, at loven gælder for al virksomhed, der udøves af selvejende institutioner, foreninger, fonde m.v., der er oprettet ved lov eller i henhold til lov.

Efter de almindelige regler om tavshedspligt i § 27 i forvaltningsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 433 af 22. april 2014 (forvaltningsloven), har alle, der virker i den offentlige forvaltning, tavshedspligt med hensyn til fortrolige oplysninger, jf. straffelovens § 152 og §§ 152 c-152 f. En oplysning

anses for at være fortrolig, når den ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som sådan, eller når det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser.

Det følger af § 152 i straffeloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1360 af 28. september 2022, at den, som virker eller har virket i offentlig tjeneste eller hverv, og som uberettiget videregiver eller udnytter fortrolige oplysninger, hvortil den pågældende i den forbindelse har fået kendskab, straffes med bøde eller fængsel indtil 6 måneder.

AFU kan udveksle oplysninger med partsrepræsentanter, offentlige myndigheder og domstole i andre EU- og EØS-lande samt disse stators garantiinstitutioner om afgørelser om opkrævning, udbetaling og inddrivelse, jf. § 9 i AFU-loven. Fonden kan f.eks. underrette en virksomheds etableringsland, når virksomheden giver anledning til udbetaling fra fonden, ligesom fonden kan underrette en garantiinstitution i arbejdsgiverens etableringsland om, at der er sket udbetaling til dækning af en lønmodtagers løntilgodehavende, jf. Folketingstidende, A, 2015-2016, L 177, som fremsat, side 20.

AFU er en selvejende institution der administreres af Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP). Fonden er omfattet af den offentlige forvaltning og som sådan omfattet af forvaltningsloven, offentlighedsloven m.v., jf. Folketingstidende, A, 2015-2016, L 177, som fremsat, side 12.

Oplysninger om en lønmodtagers identitet er således underlagt de almindelige forvaltningsretlige regler i forvaltningsloven som f.eks. § 9 om partsaktindsigt, § 19 om partshøring, § 24 om begrundelsespligt og §§ 28 og 31 om videregivelse af oplysninger mellem forvaltningsmyndigheder. Det indebærer også, at oplysningerne efter omstændighederne er undergivet aktindsigt efter offentlighedsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 145 af 24. februar 2020 (offentlighedsloven).

AFU kan dække en udstationeret lønmodtagers løntilgodehavende baseret på en kollektiv overenskomst, jf. § 2 i AFU-loven. Betingelserne for fondens dækning af et løntilgodehavende er nærmere beskrevet i lovforslagets pkt. 3.1.2.1.

Såfremt der i forbindelse med anmeldelsen af et løntilgodehavende er afgivet urigtige oplysninger af lønmodtageren eller den faglige organisation, eller har lønmodtageren eller den faglige organisation undladt at give oplysninger af betydning for udbetaling fra fonden, kan fonden beslutte, at udbetalingen bortfalder helt eller delvis, og at uberettiget udbetalte beløb skal tilbagebetales, jf. § 2, stk. 5, i AFU-loven.

Beskæftigelsesministeren er i medfør af § 2, stk. 6, i AFU-loven bemyndiget til at fastsætte regler om anmeldelse til fonden, herunder om dokumentation for løntilgodehavendet og en eventuel bod, om identifikation af lønmodtageren og om udbetaling fra fonden. Beskæftigelsesministeren er end-

videre bemyndiget til at fastsætte nærmere regler om fondens inddrivelse i medfør af § 5, stk. 3, i AFU-loven. Reglerne er udmøntet i AFU-bekendtgørelsen.

Det følger af § 7 i AFU-bekendtgørelsen, at et løntilgodehavende kan anmeldes til fonden, når lønmodtageren eller den faglige organisation, der er part i den fagretlige sag, har sendt et skriftligt påkrav om betaling i henhold til den fagretlige afgørelse til arbejdsgiverens forretningsadresse i etableringslandet, og betalingsfristen er udløbet.

I de fleste tilfælde sendes det skriftlige påkrav af den faglige organisation som et samlet krav på betaling af hele domsbeløbet, dvs. hele bodsbeløbet tillagt eventuelle sagsomkostninger. Oplysninger om de enkelte lønmodtagere og størrelsen på deres lønkrav tilvejebringes således oftest efter den fagretlige behandling af sagen og påkravet til arbejdsgiveren, og først i forbindelse med en anmeldelse af et løntilgodehavende til AFU.

Anmeldelsen skal indgives til fonden indenfor en frist på 4 måneder regnet fra det tidspunkt, hvor kravet er fastslået ved fagretlig behandling.

Det følger endvidere af § 9 i AFU-bekendtgørelsen, at anmeldelse af et løntilgodehavende til fonden skal ske ved digital anmeldelse på fondens hjemmeside. Anmeldelsen skal indeholde en række oplysninger, som skal være dokumenteret i forbindelse med den fagretlige afgørelse, herunder:

- 1) Løntilgodehavendet opgjort som et samlet beløb i danske kroner og identificeret til en konkret lønmodtager.
- 2) Identiteten af lønmodtageren, jf. nr. 1, herunder eventuelt CPR-nummer.
- 3) Arbejdsgiverens navn, forretningsadresse, nationalt registreringsnummer og kontaktoplysninger.
- 4) Oplysning om eventuel delvis indbetaling fra arbejdsgiveren i henhold til den fagretlige afgørelse.
- 5) Navn og adresse på den faglige organisation, der er part i den fagretlige sag.

Anmeldelsen skal desuden indeholde følgende dokumentation:

- 1) Den fagretlige afgørelse eller forlig påtegnet i overensstemmelse med arbejdsretslovens § 34 a, hvis dette er en forudsætning for, at kravet er eksigibelt i EU- og EØS-lande.
- 2) Attest udstedt af Arbejdsretten i medfør af Bruxelles I-forordningen.
- 3) Dokumentation for, at der er fremsendt betalingspåkrav til arbejdsgiveren.
- 4) Kopi af lønmodtagerens pas, såfremt der ikke er oplyst CPR-nummer.
- 5) Fuldmagt fra lønmodtageren, såfremt udbetaling skal ske til den faglige organisation.
- 6) Skattefritagelsesattest, hvis lønmodtageren er skattefritaget i Danmark.

Når et løntilgodehavende er anmeldt til fonden i overensstemmelse med regler udstedt i medfør af § 2, stk. 6, indtræ-

der fonden i kravet mod arbejdsgiveren og sender påkrav om betaling, jf. § 5, stk. 1, i AFU-loven. Fonden udbetaler et beløb til dækning af løntilgodehavendet snarest muligt efter, at fristen for arbejdsgiverens betaling til fonden er udløbet, jf. § 15 i AFU-bekendtgørelsen. Fonden foretager udbetaling efter indeholdelse af eventuel skat og indhenter skattekort fra eIndkomst på udbetalingstidspunktet, med mindre lønmodtageren er skattefritaget i Danmark, jf. § 16 i AFU-bekendtgørelsen.

3.2.1.2. Partshøring m.v.

Det følger af § 2, stk. 1, i forvaltningsloven, at loven gælder for behandlingen af sager, hvori der er eller vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed.

Det følger af § 9, stk. 1, i forvaltningsloven, at den, der er part i en sag, hvori der er eller vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed, kan forlange at blive gjort bekendt med sagens dokumenter.

Det følger endvidere af § 19, stk. 1, i forvaltningsloven, at hvis en part ikke kan antages at være bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af bestemte oplysninger om en sags faktiske grundlag eller eksterne faglige vurderinger, der er til ugunst for den pågældende part og er af væsentlig betydning for sagens afgørelse, må der ikke træffes afgørelse, før myndigheden har gjort parten bekendt med oplysningerne eller vurderingerne og givet denne lejlighed til at fremkomme med en udtalelse.

Det følger videre af § 24, stk. 2, i forvaltningsloven, at en begrundelse for en afgørelse om fornødent skal indeholde en kort redegørelse for de oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, som er tillagt væsentlig betydning for afgørelsen.

AFU er omfattet af forvaltningsloven, herunder bl.a. reglerne om partens aktindsigt, partshøring og begrundelse m.v., jf. kapitel 4-6 i forvaltningsloven.

Sager, hvor fonden efter § 5, stk. 1, i AFU-loven er indtrådt i kravet mod arbejdsgiveren og sender påkrav om betaling, er ikke afgørelsessager i forvaltningslovens forstand. Det skyldes, at AFU handler som kreditor i anledning af allerede fastlagte krav i fagretlige afgørelser. Dog vil der, uanset at der ikke består en retlig pligt til f.eks. at foretage partshøring eller begrunde et påkrav, være tilfælde, hvor der alligevel bør foretages partshøring i forbindelse med et påkrav, eller hvor et påkrav bør begrundes efter principperne i forvaltningsloven.

3.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det har vist sig, at det kan have u hensigtsmæssige konsekvenser for lønmodtagerne og AFU's virke, at arbejdsgiveren bliver bekendt med en lønmodtagers identitet, når arbejdsgiveren modtager et påkrav om betaling fra fonden vedrørende inddrivelse af et løntilgodehavende. Fagbevægelsen har erfaret eksempler på, at der er lønmodtagere, som udsættes for repressalier fra arbejdsgiverens side i disse situationer.

Fagbevægelsen har erfaret, at dette har betydning for, hvor mange lønmodtagere, der foretager anmeldelse af et løntilgodehavende til fonden og dermed opnår dækning af deres løntilgodehavende igennem fonden. Det medfører en risiko for at underminere fondens formål, herunder at sikre de udstationerede lønmodtageres løntilgodehavender og understøtte håndhævelsen af kollektive overenskomster i relation til udstationeringsområdet.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at det ikke er en forudsætning for fondens inddrivelse af et løntilgodehavende, at fonden i den forbindelse oplyser arbejdsgiveren om den konkrete lønmodtagers identitet, idet arbejdsgiveren allerede ved en fagretlig afgørelse, som kan tvangsfuldbyrdes umiddelbart i arbejdsgiverens etableringsland, er dømt til betaling af beløbet. Det bemærkes, at fagretlige afgørelser i udgangspunktet fastslår et samlet bodsbeløb, der tilkommer den faglige organisation.

Det er endvidere Beskæftigelsesministeriets vurdering, at antallet af anmeldte løntilgodehavender til AFU vil kunne øges, såfremt oplysninger om lønmodtagerens identitet ikke bliver videregivet til arbejdsgiveren, og således, at fonden i højere grad vil kunne sikre lønmodtagerne deres berettigede løntilgodehavender.

Beskæftigelsesministeriet er opmærksom på, at det kan være en administrativ byrde for arbejdsgiveren, såfremt arbejdsgiveren vil dokumentere, at der allerede er sket betaling til en konkret lønmodtager. Det er imidlertid Beskæftigelsesministeriets vurdering, at en sådan potentiel byrde skal afvejes overfor hensynet til at beskytte lønmodtagerens identitet og understøtte fondens formål.

Det foreslås, at der indføres en særlig tavshedspligt om oplysninger om lønmodtagerens identitet, således at disse ikke må videregives uden lønmodtagerens samtykke.

Det foreslås således, at med mindre fonden har lønmodtagere-ns udtrykkelige samtykke til at videregive oplysninger om lønmodtagerens identitet og andre oplysninger, ud fra hvilke lønmodtagerens identitet direkte eller indirekte kan udledes, skal fonden og ansatte i fonden samt personer, der gennem sit virke for fonden behandler sådanne oplysninger, iagttage ubetinget tavshedspligt over for uvedkommende under ansvar efter straffelovens § 152.

Forslaget ændrer ikke på, at fondens administration internt må udveksle oplysninger om lønmodtagerens identitet m.v. i forbindelse med fondens sagsbehandling, uden at der herved foreligger brud på forbuddet mod at videregive oplysninger om lønmodtagerens identitet m.v.

Forslaget indebærer, at lønmodtagerens identitet vil skulle anonymiseres i fondens påkrav om betaling til arbejdsgiveren.

Forslaget indebærer, at lønmodtagerens identitet vil skulle anonymiseres i fondens påkrav om betaling til arbejdsgiveren.

Forslaget, der har til formål at sikre beskyttelse af fortroligheden af lønmodtagerens identitet ved fondens behandling af løntilgodehavender m.v. indebærer desuden, at forvaltningslovens kapitel 4 om partsaktindsigt, kapitel 5 om parts-høring og kapitel 6 om begrundelse m.v., ikke vil finde anvendelse på oplysninger om lønmodtagerens identitet og andre oplysninger, ud fra hvilke lønmodtagerens identitet direkte eller indirekte kan udledes. Forslaget indebærer endvidere, at oplysninger om lønmodtagerens identitet ikke er undergivet aktindsigt efter offentlighedsloven, jf. offentlighedsloven § 35.

Forslaget ændrer ikke på, at fonden er omfattet af forvaltningsloven, offentlighedsloven m.v. i relation til andre oplysninger, end oplysninger om lønmodtagerens identitet og oplysninger, ud fra hvilke lønmodtagerens identitet direkte eller indirekte kan udledes.

Fonden vil således fortsat kunne partshøre over de øvrige oplysninger, der lægges til grund for en afgørelse, ligesom fondens påkrav om betaling fortsat bør begrunde, at den anonymiserede lønmodtagers krav er omfattet af den fagretlige afgørelse, at vedkommende har været udstationeret via virksomheden, som den fagretlige afgørelse vedrører, i den pågældende periode, og at det anmeldte løntilgodehavende er i overensstemmelse med de kriterier og forudsætninger, der ligger til grund for den fagretlige afgørelse.

Såfremt arbejdsgiveren på tidspunktet for fondens påkrav om betaling vil påvise, at der allerede er sket betaling af det konkrete løntilgodehavende, indebærer forslaget endvidere, at arbejdsgiveren – uden kendskab til identiteten af den lønmodtager, hvis løntilgodehavende fonden foretager inddrivelse af – vil skulle dokumentere samtlige lønudbetalinger, som den fagretlige afgørelse vedrører. Dokumentationen kan f.eks. være lønsedler eller et udtræk fra arbejdsgiverens elektroniske lønsystem med en oversigt over de konkrete lønmodtagere og deres udbetalte løn.

For at kunne tage højde for særlige situationer, f.eks. hvor oplysning om lønmodtagers identitet er nødvendig for, at arbejdsgiveren kan undgå at betale et løntilgodehavende to gange foreslås det, at beskæftigelsesministeren efter inddragelse af arbejdsmarkedets parter kan fastsætte regler om, at fonden i nærmere angivne situationer kan videregive oplysninger om lønmodtagerens identitet til arbejdsgiveren, selvom lønmodtageren ikke har givet samtykke hertil.

Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 5, og bemærkningerne hertil.

3.3. Indførelse af obligatorisk remonstration

3.3.1. Gældende ret

Det følger af § 13 i AFU-loven, at afgørelser efter loven inden for en frist på 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt modtageren af afgørelsen, kan indbringes for det ankenævn, der er nedsat af beskæftigelsesministeren i medfør af § 28 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension,

jf. lovbekendtgørelse nr. 1110 af 10. oktober 2014 (ATP-loven).

Ankenævnet, der er nedsat af beskæftigelsesministeren i medfør af § 28 i ATP-loven, er Ankenævnet for ATP m.m.

Det følger af bemærkningerne til § 13 i AFU-loven, at klager over beregningen, beregningsperioder, opkrævning m.v. kan indbringes for nævnet, jf. Folketingstidende, A, 2015-2016, L 177, som fremsat, side 21. Det er dermed muligt at indbringe alle afgørelser truffet efter loven til ATP's ankenævn.

Der er i dag ikke tale om, at en klager skal sende sin klage til fonden med henblik på revurdering af den trufne afgørelse, inden klagen evt. sendes videre til ATP's ankenævn.

3.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Med en pligt for AFU til at revurdere en truffet afgørelse (remonstration) vil fonden blandt andet kunne undgå ekstra sagsgange i de tilfælde, hvor fonden må bede ATP's ankenævn om at hjemvise klagen til fornyet behandling, f.eks. på grund af oplysninger, som klager indsender til ankenævnet sammen med klagen.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at en omlægning af klagesagsbehandlingen generelt vil kunne effektivisere klageprocessen og medvirke til at skabe en mere smidig proces ud fra et teknisk og administrativt synspunkt.

En ordning med obligatorisk remonstration kendes også fra barselsudligningsloven, lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag og et antal øvrige ordninger, hvor administrationen foretages af ATP.

Det foreslås at ændre klageprocessen efter § 13 i AFU-loven således, at der indføres en ordning med obligatorisk remonstration (revurdering). Forslaget indebærer, at en klage over en afgørelse truffet af AFU efter bestemmelsen skal sendes til fonden, som har truffet afgørelsen.

Fonden vil herefter skulle foretage en revurdering af den trufne afgørelse på det foreliggende grundlag, dvs. også på baggrund af eventuelle nye oplysninger, som klager måtte vedlægge klagen. Såfremt fonden ikke giver klager fuldt ud medhold, vil klagen, begrundelsen for afgørelsen og genvurderingen blive sendt videre til ankenævnet.

Forslaget indebærer ingen ændring af den gældende klagefrist, hvorefter en afgørelse i henhold til § 13, inden for en frist på 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt, kan indbringes for ankenævnet.

Forslaget om obligatorisk remonstration indebærer, at den gældende klagefrist i givet fald vil være overholdt, såfremt klagen indbringes for fonden, der har truffet afgørelsen, inden for 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt. Hvis en klage, uanset klagevejledning, fejlagtigt indgives til rekursmyndigheden, vil klagen normalt skulle anses for retti-

dig, såfremt den er kommet frem til denne myndighed inden fristens udløb, jf. forvaltningslovens § 7, stk. 2.

Det følger af den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse i § 5, stk. 4, som beskrevet i lovforslagets afsnit 3.1.3., at det forudsættes, at der ved bekendtgørelse fastsættes regler om, at i tilfælde af manglende enighed mellem fondens administration og den faglige organisation om inddrivelse af bod, vil sagen kunne henvises til AFU's bestyrelse.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at sådanne beslutninger vil have karakter af forhandlinger i bestyrelsen, der er sammensat af lige mange repræsentanter fra arbejdsgiverside og lønmodtagerside samt en uafhængig bestyrelsesformand, frem for afgørelser efter loven, og dermed ikke er egnet til at blive behandlet af ATP's ankenævn. Sådanne beslutninger vil således ikke kunne indbringes for ATP's ankenævn.

Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 6, og bemærkningerne hertil.

3.4. Ændring af barselloven

3.4.1. Varslingsfrist for udskudt orlov

3.4.2. Gældende ret

Det fremgår af barsellovens § 11, 1. pkt., at beskæftigede lønmodtagere har ret til at genoptage arbejdet og udskyde op til 5 uger af fraværsretten efter § 9.

Det fremgår af barsellovens § 16, stk. 1, at en lønmodtager, der ønsker at udskyde op til 5 uger af fraværet, jf. § 11, skal underrette arbejdsgiveren herom senest 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

3.4.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Med ændringen af barselloven ved lov nr. 343 af 22. marts 2022 blev lønmodtagers frist for at underrette arbejdsgiver om afholdelsen af orlov efter fødslen eller modtagelsen af barnet ændret fra 8 uger til 6 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

Denne ændring af varslingsfristen blev ved en fejl ikke gennemført i barsellovens § 16, stk. 1, for varslingsfrist af udskydelsen af orlov efter § 11.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at varslingsfristen i § 16, stk. 1, bør ændres for at ensrette barsellovens varslingsfrister, som forudsat i lovændringen ved lov nr. 343 af 22. marts 2022.

Det foreslås derfor i § 16, stk. 1, at ændre 8 uger til 6 uger.

Ændringen medfører, at en lønmodtager, der ønsker at udskyde op til 5 uger af fraværet, jf. § 11, skal underrette arbejdsgiveren herom senest 6 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

Med ændringen fastsættes samme varslingsfrist for retsbaseret udskydelse af orlov efter § 11 som for overdraget orlov efter § 7, stk. 1, § 7 a og orlov efter §§ 9 og 10.

4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Lovforslaget vurderes at medføre øgede udgifter for AFU i forbindelse med inddrivelse af fagretlig bod i udlandet. Fondens skal søge at få dækket omkostninger til inddrivelsen ved at få tillagt procesomkostninger i forbindelse med afgørelsen af sagen i udlandet. Hvis det i forbindelse med en retssagsbehandling i udlandet kun lykkes at inddrive op til 80 pct. af bodsbeløbet, dækker fonden omkostningerne til inddrivelsen. Hvis det lykkes at inddrive mere end 80 pct. af bodsbeløbet deler fonden og den faglige organisation omkostningerne til inddrivelse ligeligt.

Der forventes at være mindre udviklingsomkostninger for fonden til IT som følge af lovforslaget.

Fondens udgifter foreslås finansieret af en forhøjelse af det ordinære bidrag fra samtlige ATP-bidragsspligtige danske private arbejdsgivere og offentlige arbejdsgivere, herunder stat, kommuner og regioner, samt fra udenlandske virksomheder med ansatte, der midlertidigt leverer tjenesteydelser i Danmark. De økonomiske konsekvenser for det offentlige udgør alene arbejdsgiverudgifter i form af det årlige bidrag pr. ansat.

Bidraget udgør i 2023 0 kr. pr. fuldtidsbeskæftiget lønmodtager. Bidraget bliver reguleret årligt med henblik på at tilpasse bidraget efter afholdte og forventede omkostninger i fonden.

De samlede udgifter til fondens inddrivelse af fagretlig bod i udlandet skønnes med stor usikkerhed at ville udgøre ca. 2-4 mio. kr. om året og ventes at være fordelt på ca. 2-4 sager årligt. Den isolerede effekt af lovændringen forventes med betydelig usikkerhed at medføre en bidragsstigning på 1-2 kr. årligt pr. fuldtidsbeskæftiget lønmodtager.

Indbetaling af ordinære bidrag var i 2022 fordelt med ca. 73 pct. og 27 pct. mellem henholdsvis private og offentlige arbejdsgivere.

Udgifterne på 2-4 mio. kr. skønnes således for stat, kommuner og regioner at udgøre 0,5-1,1 mio. kr. årligt svarende til 27 pct.

Efter § 12 i AFU-loven, kan fonden optage lån i et pengeinstitut eller lignende til dækning af et midlertidigt likviditetsunderskud i løbet af året. Beløbet indregnes med tillæg af renter i bidraget for de følgende år, såfremt den samlede likviditet i fonden nødvendiggør dette. Bestemmelsen tager højde for, at fonden kan komme i en situation, hvor årets opkrævninger og opsparede midler ikke dækker fondens faktiske omkostninger. Beløb til dækning af et midlertidigt likviditetsunderskud og omkostninger forbundet hermed f.eks. renteudgifter og låneoptagelsesgebyr dækkes således ved

forhøjelse af arbejdsgiverbidraget de følgende år, hvis den samlede likviditet nødvendiggør dette.

Ændringen af AFU-loven vurderes desuden at have begrænsede økonomiske konsekvenser på Justitsministeriets område som følge af en begrænset sagstilgang til straffesagskæden. Merudgifterne forventes at kunne afholdes inden for Justitsministeriets eksisterende økonomiske rammer.

Ændringen af barselsloven vurderes ikke at medføre økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige.

Lovforslaget har været sendt til Digitaliseringsstyrelsen med henblik på en vurdering af de syv principper for digitaliseringsklar lovgivning. Digitaliseringsstyrelsen vurderer, at lovforslaget ikke medfører implementeringskonsekvenser for det offentlige.

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

Lovforslaget vurderes at medføre øgede udgifter for AFU i forbindelse med inddrivelse af fagretlig bod i udlandet. Fonden skal søge at få dækket omkostninger til inddrivelsen ved at få tillagt procesomkostninger i forbindelse med afgørelsen af sagen i udlandet. Hvis det i forbindelse med en retssagsbehandling i udlandet kun lykkes at inddrive op til 80 pct. af bodsbeløbet, dækker fonden omkostninger til inddrivelsen. Hvis det lykkes at inddrive mere end 80 pct. af bodsbeløbet deler fonden og den faglige organisation omkostningerne til inddrivelse ligeligt.

Der forventes at være mindre udviklingsomkostninger for fonden til IT som følge af lovforslaget.

Fondens udgifter foreslås finansieret af en forhøjelse af det ordinære bidrag fra samtlige ATP-bidragspligtige danske offentlige og private arbejdsgivere og udenlandske virksomheder med ansatte, der midlertidigt leverer tjenesteydelser i Danmark. Der er ca. 150.000 bidragspligtige danske og udenlandske arbejdsgivere med i alt 2,3 mio. fuldtidsansatte, som betaler et årligt ordinært bidrag til fonden.

Bidraget udgør i 2023 0 kr. pr. fuldtidsbeskæftiget lønmodtager. Bidraget bliver reguleret årligt med henblik på at tilpasse bidraget efter afholdte og forventede omkostninger i fonden.

De samlede udgifter til fondens inddrivelse af fagretlig bod i udlandet skønnes med stor usikkerhed at udgøre ca. 2-4 mio. kr. om året og ventes at være fordelt på ca. 2-4 sager årligt. Den isolerede effekt af lovændringen forventes med betydelig usikkerhed at medføre en bidragsstigning på 1-2 kr. årligt pr. fuldtidsbeskæftiget lønmodtager.

Indbetalinger af ordinære bidrag var i 2022 fordelt med ca. 73 pct. og 27 pct. mellem henholdsvis private og offentlige arbejdsgivere.

Udgifterne på 2-4 mio. kr. skønnes således for private ar-

bejdsgivere at udgøre 1,5-2,9 mio. kr. årligt svarende til 73 pct.

Ændringen af barselsloven vurderes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

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 forslaget ikke medfører administrative byrder for erhvervslivet i Danmark.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

7. Klimamæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen klimamæssige konsekvenser.

8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljø- og naturmæssige konsekvenser.

9. Forholdet til EU-retten

AFU blev etableret med lov nr. 613 af 8. juni 2016 i forbindelse med implementeringen af Rådets og Europa-Parlamentets direktiv 2014/67/EU 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") (håndhævelsesdirektivet). Fonden er etableret efter overvejelser om implementeringen af direktivets artikel 12 om underkontrahentansvar, og i den forbindelse valgte man at udnytte muligheden for en alternativ ordning i artikel 12, stk. 6. Efter denne bestemmelse kan der kan træffes andre passende foranstaltninger for at imødegå svig og misbrug i situationer, hvor arbejdstagere har vanskeligheder med at få respekteret deres rettigheder fremfor at indføre et underkontrahentansvar efter direktivets artikel 12, stk. 2. Med den valgte ordning forfølges de hensyn, der ligger bag bl.a. håndhævelsesdirektivets artikel 11 og 12 om at sikre udstationerede lønmodtageres løntilgodehavender og at understøtte det danske overenskomstsystem på en måde, der både harmonerer med udstationeringsreglerne og den danske arbejdsmarkedsmodel.

Med lovforslaget gives AFU en udvidet mulighed for at inddrive bod i udlandet i de sager, hvor der ikke er anmeldt konkrete løntilgodehavender til fonden, jf. beskrivelsen heraf i afsnit 3.1.3. Fondens økonomi hviler i sig selv, og fondens finansiering tilvejebringes med obligatoriske bidrag fra alle private og offentlige danske ATP-arbejdsgivere og udenlandske virksomheder, der beskæftiger ansatte i forbindelse med levering af en tjenesteydelse i Danmark, jf. § 3 i AFU-loven. Lovforslaget forventes således at medføre yderligere omkostninger for fonden, hvilket forventeligt har som

konsekvens, at det ordinære bidrag til fonden stiger. Det ordinære bidrag i 2023 udgør 0 kr. om året pr. fuldtidsbeskæftiget lønmodtager. Den isolerede effekt af lovforslaget forventes med betydelig usikkerhed at medføre en bidragsstigning på 1-2 kr. årligt pr. fuldtidsbeskæftigede lønmodtager.

Det ordinære bidrag til fonden for udenlandske tjenesteydere er i udgangspunktet en restriktion efter artikel 56 TEUF om tjenesteydernes frie bevægelighed. Stigningen i det ordinære bidrag vil således skulle kunne begrundes indenfor rammerne af Traktaten og EU-Domstolens praksis i den forbindelse. Restriktioner i den fri bevægelighed er efter EU-retten kun berettiget, hvis foranstaltningen kan begrundes i et tvingende alment hensyn, er egnet til at nå dette hensyn og forholdsmæssigt, ligesom princippet om ikke-diskrimination skal være overholdt.

Lovforslaget har til formål at understøtte effekten af fagretlig bod og håndhævelsen af overenskomster. Samtidig styrker forslaget inddrivelse af lønmodtagernes løntilgodehavender som fastslået fagretligt. Dette sker i overensstemmelse med den danske arbejdsmarkedsmodel. Der er således tale om en berettiget foranstaltning, som er egnet til at nå det pågældende mål. I forhold til ordningens forholdsmæssighed og princippet om ikke-diskrimination finansieres fonden som nævnt ovenfor solidarisk af alle danske arbejdsgivere og udenlandske arbejdsgivere, der beskæftiger lønmodtagere i Danmark, jf. AFU-lovens § 3. Det bemærkes, at de fleste virksomheder, der udstationerer ansatte til Danmark er virksomheder med få ansatte. I 2020 udgjorde danske virksomheders bidrag mere end 99,8 pct. af fondens finansiering. Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at det ordinære bidrag til AFU – også med den forventede stigning – er en så minimal udgift i forbindelse med leveringen af en tjenesteydelse i Danmark, at stigningen i bidraget ikke kan betragtes som en uforholdsmæssig restriktion, ligesom der er tale om en udgift, som også danske virksomheder skal betale.

Forslaget vurderes på den baggrund at være i overensstemmelse med TEUF artikel 56 om fri udveksling af tjenesteydelser.

10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

11. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	0,5-1,1 mio. kr. årligt svarende til 27 pct. af de samlede udgifter på 2-4 mio. kr. De økonomiske konsekvenser udgør arbejdsgiverudgifter på statens, Kommunerne og regionernes område. Herudover forventes der begrænsede økonomiske konsekvenser på Justitsministeriets område.

Et udkast til lovforslagets § 1 har i to perioder fra den 20. juni til den 18. august 2022 og fra den 15. september til den 29. september 2022 været i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Advokatrådet, Advokatsamfundet, Akademikerne (AC), Arbejdsretten, Ankenævnet for ATP m.m., Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), Beskæftigelsesrådet (BER), Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Danske Advokater, Danske Regioner, Den Danske Dommerforening, Det Faglige Hus, Dommerfuldmægtigforeningen, ITD Arbejdsgiver, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Forhandlingsfællesskabet, Gartneri-, Land og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), KL, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Lederne.

Et udkast til lovforslagets § 2 har i perioden fra den 15. august 2022 til den 5. september 2022 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Advokatrådet, Adoption og Samfund, Akademikernes Centralorganisation (AC), Ankestyrelsen, Arbejdsløsheds-kassen ASE, Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), Business Danmark, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Dansk Teater, Danske A-kasser, Datatilsynet, Det Faglige Hus, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Artistforbund, Dansk Erhverv, Dansk Industri (DI), Dansk Journalistforbund (DJ), Dansk Kvindesamfund, Dansk Musikerforbund, Dansk Skuespillerforbund, Dansk Socialrådgiverforening, Danske A-kasser, Danske Advokater, Danske Regioner, Den Danske Dommerforening, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Foreningen Far, Foreningen Mistet Barn, Forhandlingsfællesskabet, Frie Funktionærer, Gartneri-, Land og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Ingeniørforeningen (IDA), Institut for Menneskerettigheder (IMR), ITD Arbejdsgiver, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), KL, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Kvinderådet, KVINFORM, Landsforeningen Spædbarnsdød, Lederne, Producentforeningen, SMV Danmark, Sundhedskartellet og Udbetaling Danmark.

Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	1,5-2,9 mio. kr. årligt svarende til 73 pct. af de samlede udgifter på 2-4 mio. kr.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget vurderes at være i overensstemmelse med TEUF artikel 56 om fri udveksling af tjenesteydelser.	
Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/ Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	Ja	Nej X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

§ 2 i AFU-loven indeholder regler om fondens dækning af et løntilgodehavende.

Det fremgår af § 2, stk. 6, i AFU-loven, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om anmeldelse til fonden, herunder om dokumentation for løntilgodehavendet og en eventuel bod, om identifikation af lønmodtageren og om udbetaling fra fonden.

Reglerne er udmøntet i bekendtgørelse om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede nr. 472 af 25. april 2022.

For en nærmere beskrivelse af gældende ret henvises til pkt. 3.1.2.1. i de almindelige bemærkninger til lovforslaget.

Det følger af den foreslåede ændring af § 2, stk. 6, at »og en eventuel bod« udgår af bestemmelsen.

Ændringen skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 4, hvor beskæftigelsesministerens bemyndigelse til at fastsætte regler om bod samles i § 5, stk. 3, som med lovforslaget bliver stk. 4.

Den foreslåede ændring i § 2, stk. 6, vil medføre, at beskæftigelsesministeren efter denne bestemmelse har bemyndigelse

se til at fastsætte regler om anmeldelse til fonden, herunder om dokumentation for løntilgodehavendet, om identifikation af lønmodtageren og om udbetaling fra fonden.

Der henvises i øvrigt til lovforslagets § 1, nr. 4.

Til nr. 2

§ 5 i AFU-loven indeholder regler om fondens inddrivelse. Det følger af bestemmelsens stk. 1, at når et løntilgodehavende er anmeldt til fonden i overensstemmelse med regler udstedt i medfør af § 2, stk. 6, indtræder fonden i kravet mod arbejdsgiveren og sender påkrav om betaling.

Det fremgår af § 5, stk. 2, i AFU-loven, at fonden inddriver en eventuel bod, der er tilkendt sammen med et løntilgodehavende ved den fagretlige sag, efter anmodning fra den faglige organisation samt eventuelt øvrige ubetalte restancer til fonden.

I situationer, hvor den faglige organisation har modtaget betaling fra arbejdsgiveren for løntilgodehavendet, men ikke for boden, kan den faglige organisation også anmode fonden om at overtage inddrivelsen af boden. Forfaldne ordinære eller ekstraordinære bidrag til fonden kan indgå i inddrivelsen.

Såfremt fonden kun modtager delvis betaling, vil udgifterne til udbetaling fra fonden og bod til den faglige organisation blive dækket forholdsmæssigt.

For en nærmere beskrivelse af gældende ret henvises til pkt. 3.1.2.1. i de almindelige bemærkninger til lovforslaget.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 5, stk. 2, at fonden inddriver en bod, som er tilkendt ved fagretlig behandling, efter anmodning fra en faglig organisation, når:

- 1) boden vedrører arbejde udført i Danmark af lønmodtagere, der er udstationeret til Danmark fra et andet EU- eller EØS-land i forbindelse med levering af en tjenesteydelse,
- 2) arbejdsgiveren ikke har betalt boden trods påkrav fra den faglige organisation,
- 3) boden ikke er forældet, og
- 4) afgørelsen eller forliget fra den fagretlige behandling er påtegnet af Arbejdsretten, hvis dette er en forudsætning for, at kravet er eksigibelt i EU- og EØS-lande.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er, at AFU efter anmodning fra en faglig organisation kan inddrive fagretlig bod i udlandet i sager, hvor der ikke er anmeldt konkrete efterbetalingskrav (løntilgodehavender) til fonden.

Den foreslåede bestemmelse i § 5, stk. 2, vil medføre, at AFU både vil kunne inddrive bod tilkendt som ren bod, bod opgjort efter differenceprincippet og bod indeholdende efterbetaling (løntilgodehavender) efter reglerne i arbejdsretsloven og Arbejdsrettens praksis.

En bod er fastslået ved fagretlig behandling, når kravet er fastslået i forbindelse med en sag i Arbejdsretten, ved faglig voldgift, herunder afskedigelsesnævn, organisationsmøde, mæglingssmøde eller fællesmøde, jf. arbejdsretslovens § 34. Med organisationsmøde menes møder afholdt mellem de overenskomstbærende organisationer i henhold til overenskomstbestemmelser herom.

Fonden vil i forbindelse med inddrivelsen kunne afholde de fornødne udgifter til advokatbistand i udlandet, private inkassobureauer eller anden professionel inddrivelsesbistand, som efter en konkret vurdering anses for nødvendigt.

Med den foreslåede bestemmelse i § 5, stk. 2, nr. 1, skal boden vedrøre arbejde udført i Danmark af lønmodtagere, der er udstationeret til Danmark af en udenlandsk tjenesteyder fra et andet EU- eller EØS-land i forbindelse med levering af en tjenesteydelse.

De pågældende lønmodtagere vil dermed være omfattet af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, som finder anvendelse i de situationer, hvor en tjenesteyder fra et EU- eller EØS-land vælger at medbringe eller udstationere egne ansatte medarbejdere i forbindelse med levering af en tjenesteydelse i et andet EU-land. Tjenesteyderens forretningsadresse vil som hovedregel fremgå af RUT-registret, og der kan tages udgangspunkt i denne ved fastsættelsen af, hvorfra lønmodtageren er udstationeret. Det vil ofte fremgå af den fagretlige afgørelse, at der er tale om en udstationeringssituation. Fondens kan endvidere lægge registreringen i RUT-registret til grund for, at der er tale om en udstationeringssituation.

Med den foreslåede bestemmelse i § 5, stk. 2, nr. 2, er det en betingelse for at fonden inddriver bod, at arbejdsgiveren ikke har betalt boden, trods påkrav fra den faglige organisation.

Der vil i forhold til arbejdsgiveren være tale om en udenlandsk tjenesteyder, der ikke har overholdt sine overenskomstmæssige forpligtelser i henhold til en indgået eller tiltrådt dansk kollektiv overenskomst, og hvor der er truffet fagretlig afgørelse herom.

Den faglige organisation skal dermed have sendt påkrav om betaling til arbejdsgiveren, inden fonden anmodes om at inddrive boden. Har den faglige organisation modtaget delvis betaling fra arbejdsgiveren, vil den faglige organisation kunne anmode fonden om at inddrive det resterende krav.

Med den foreslåede bestemmelse i § 5, stk. 2, nr. 3, er det en betingelse, at boden ikke er forældet.

Det vil betyde, at boden ikke er forældet i henhold til forældelsesloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1238 af 9. november 2015.

Med den foreslåede bestemmelse i § 5, stk. 2, nr. 4, er det endvidere en betingelse, at afgørelsen eller forliget fra den fagretlige behandling er påtegnet af Arbejdsretten, hvis dette er en forudsætning for, at kravet er eksigibelt i EU- og EØS-lande.

Det vil i forhold til afgørelser og forlig, der er truffet ved faglig voldgift, mæglings-, organisations- og fællesmøder betyde, at disse skal være påtegnet af Arbejdsretten som officielt bekræftede dokumenter i medfør af arbejdsretslovens § 34 a. Sådanne afgørelser og forlig er med påtegning fra Arbejdsretten omfattet af Bruxelles I-forordningens regler om officielt påtegnede dokumenter og kan således tvangsfuldbyrdes efter forordningen. Det bemærkes, at domme fra Arbejdsretten er retsafgørelser i Bruxelles I-forordningens forstand, og dermed umiddelbart skal anerkendes i andre EU- og EØS-lande.

Fonden søger anmeldte krav inddrevet efter bestemmelserne i Bruxelles I-forordningen, som gælder for Danmark i medfør af lov om anerkendelse og fuldbyrdelse af visse udenlandske retsafgørelser m.v. på det civil- og handelsretlige område, jf. lovbekendtgørelse nr. 1282 af 14. november 2018.

Som efter gældende ret træffer AFU beslutning om indgåelse af forlig, indrømmelse af henstand eller opgivelse af inddrivelse efter aftale med den faglige organisation. Det forudsættes, at der med den foreslåede bestemmelse i § 5, stk. 4, som omtalt i lovforslagets § 1, nr. 4, vil blive fastsat nærmere regler om, at en sådan beslutning træffes under hensyn til procesrisiko, procesøkonomi og om en sag er af principiel betydning. Der bør tilstræbes en effektiv inddrivelsespraksis med henblik på at fremme det præventive formål med fonden. Samtidig vil fonden kunne tage højde for, om inddrivelse anses for udsigtsløs, og beslutningen skal

således bero på en proportionalitetsvurdering i den konkrete sag.

Til nr. 3

Det fremgår af § 5, stk. 2, i AFU-loven, at fonden inddriver en eventuel bod, der er tilkendt sammen med et løntilgodehavende ved den fagretlige sag, efter anmodning fra den faglige organisation, samt eventuelt øvrige ubetalte restancer til fonden.

Det fremgår af § 5, stk. 3, i AFU-loven, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om fondens inddrivelse efter stk. 1 og 2.

For en nærmere beskrivelse af gældende ret henvises til pkt. 3.1.2.1. i de almindelige bemærkninger til lovforslaget.

Det følger af den foreslåede bestemmelse § 5, *stk. 3*, at fonden i forbindelse med inddrivelsen kan inddrive ubetalte restancer til fonden.

Stk. 3 bliver herefter stk. 4.

Den foreslåede ændring skal ses i sammenhæng med lovforslagets § 1, nr. 2, og vil således videreføre gældende ret for så vidt angår, at fonden inddriver eventuelt ubetalte restancer til fonden.

Den foreslåede bestemmelse i § 5, stk. 3, vil medføre, at fonden i forbindelse med inddrivelsen i udlandet kan inddrive eventuelt ubetalte restancer til fonden, herunder forfaldne ordinære og ekstraordinære bidrag, som arbejdsgiveren er forpligtet til at betale til fonden.

Der henvises i øvrigt til lovforslagets § 1, nr. 4.

Til nr. 4

Det fremgår af § 5, stk. 3, i AFU-loven, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om fondens inddrivelse efter stk. 1 og 2.

Reglerne er udmøntet i bekendtgørelse nr. 472 af 25. april 2022 om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede.

For en nærmere beskrivelse af gældende ret henvises til pkt. 3.1.2.1. i de almindelige bemærkninger til lovforslaget.

Det foreslås i § 5, *stk. 3*, der bliver til stk. 4, at stk. 1 og 2 ændres til stk. 1-3, herunder om anmodning til fonden og dokumentation for en bod. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte regler om fordeling af de omkostninger, der er forbundet med inddrivelsen.

Forslaget skal ses i sammenhæng med indsættelsen af et nyt stk. 3, jf. lovforslagets § 1, nr. 3.

Forslaget viderefører beskæftigelsesministerens bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om inddrivelse af et løntilgodehavende, bod og eventuelt ubetalte restancer til fonden. Forslaget samler beskæftigelsesministerens bemyn-

digelse til at fastsætte regler om bod og angiver, hvad bemyndigelsen blandt andet forudsættes anvendt til ved bekendtgørelse at fastsætte regler om.

Den foreslåede bestemmelse i § 5, stk. 3, som bliver til stk. 4, forudsættes anvendt til ved bekendtgørelse at fastsætte nye regler om en faglig organisations anmodning til fonden om inddrivelse af bod, om dokumentation for boden og om overførsel af bod i overensstemmelse med den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 2.

Bemyndigelsen forudsættes endvidere anvendt til at fastsætte nærmere regler om, at fonden kan søge skyldige beløb, en tilkendt bod, ekstraordinært bidrag og ubetalte restancer inddrevet i udlandet, når fristen for arbejdsgiverens betaling til fonden er udløbet, i overensstemmelse med bestemmelserne i Bruxelles I-forordningen.

Bemyndigelsen forudsættes desuden anvendt til at fastsætte regler om, at en beslutning om inddrivelse af bod, herunder indgåelse af forlig, indrømmelse af henstand eller opgivelse af inddrivelse, skal træffes under hensyn til procesrisiko, procesøkonomi, og om en sag er af principiel betydning. Det vil i den forbindelse være en betingelse, at fonden, som har kontakten til den udenlandske advokat eller inkassobureau, holder en tæt kontakt til vedkommende faglige organisation om inddrivelsesprocessen. Fondens beslutning skal dermed bero på en proportionalitetsvurdering i den konkrete sag.

Bemyndigelsen forudsættes endvidere anvendt til at fastsætte regler om, at i tilfælde af manglende enighed om en sådan beslutning mellem fondens administration og den faglige organisation, vil sagen skulle henvises til AFU's bestyrelse, og i tilfælde af manglende enighed mellem FH og DA i bestyrelsen, vil sagen afgøres af formanden.

Bemyndigelsen forudsættes derudover anvendt til at fastsætte regler, som tager højde for AFU's håndtering af de situationer, hvor den udenlandske arbejdsgiver har indgivet konkursbegæring, og hvor inddrivesskridt må anses for at være udsigtsløse.

Bemyndigelsen forudsættes også anvendt til at fastsætte regler om fordeling af de omkostninger, der er forbundet med inddrivelsen. Der vil i bekendtgørelsen blive fastsat regler om, at hvis det i forbindelse med en retssagsbehandling i udlandet kun lykkes at inddrive op til 80 pct. af bodsbeløbet, dækker fonden omkostningerne til inddrivelsen. Hvis det lykkes at inddrive mere end 80 pct. af bodsbeløbet, deler fonden og den faglige organisation omkostningerne til inddrivelse ligeligt.

Bemyndigelsen forudsættes endvidere anvendt til at fastsætte regler om, at lønmodtagere tilknyttet den pågældende tjenesteydelse, ikke vil kunne anmelde krav i fonden vedrørende den fagretlige afgørelse, når anmeldelsesfristen på 4 måneder er udløbet, idet boden vil være afregnet til den faglige organisation.

Til nr. 5

Det fremgår af § 9 i AFU-loven, at fonden kan udveksle oplysninger med partsrepræsentanter, offentlige myndigheder og domstole i andre EU- og EØS-lande samt disse landes garantiinstitutioner om afgørelser om opkrævning, udbetaling og inddrivelse.

For en nærmere beskrivelse af gældende ret henvises til pkt. 3.2.1. i de almindelige bemærkninger til lovforslaget.

Det foreslås med et nyt § 9, stk. 2, at med mindre fonden har lønmodtagerens udtrykkelige samtykke til at videregive oplysninger om lønmodtagerens identitet og andre oplysninger, ud fra hvilke lønmodtagerens identitet direkte eller indirekte kan udledes, skal fonden og ansatte i fonden, samt personer der gennem sit virke for fonden behandler sådanne oplysninger, iagttage ubetinget tavshedspligt over for uvedkommende under ansvar efter straffelovens § 152, jf. dog det foreslåede § 9, stk. 4.

Den foreslåede bestemmelse indfører således en særlig tavshedspligt, som udvider den almindelige tavshedspligt efter forvaltningsloven, og angiver, at oplysninger om lønmodtagerens identitet og andre oplysninger, ud fra hvilke lønmodtagerens identitet direkte eller indirekte kan udledes, er fortrolige oplysninger efter straffelovens § 152, stk. 3.

Den foreslåede bestemmelse medfører, at fonden og ansatte i fonden skal iagttage ubetinget tavshedspligt over for uvedkommende under ansvar efter straffelovens § 152 for så vidt angår oplysninger om lønmodtagerens identitet og andre oplysninger, ud fra hvilke lønmodtagerens identitet direkte eller indirekte kan udledes. Det samme gælder for andre personer, der gennem sit virke for fonden behandler sådanne oplysninger, f.eks. en advokat, der repræsenterer eller bistår fonden.

Den foreslåede bestemmelse medfører endvidere, at lønmodtagerens identitet vil skulle anonymiseres i fondens påkrav om betaling vedrørende inddrivelse af et løntilgodehavende.

Den foreslåede bestemmelse ændrer ikke på, at fondens administration internt må udveksle oplysninger om lønmodtagerens identitet m.v., i forbindelse med fondens sagsbehandling, uden at der herved foreligger brud på forbuddet mod at videregive oplysninger om lønmodtagerens identitet m.v.

Efter den foreslåede bestemmelse vil oplysninger om lønmodtagerens identitet alene kunne videregives til andre end fondens administration med lønmodtagerens samtykke. Lønmodtageren vil skulle give sit samtykke frivilligt, specifikt og utvetydigt i en skriftlig erklæring til fonden.

Den foreslåede bestemmelse medfører, at fonden ikke vil kunne udveksle oplysninger om lønmodtagerens identitet med skattemyndighederne, uden lønmodtagerens samtykke.

Bemyndigelsen i § 2, stk. 6, i AFU-loven forudsættes derfor anvendt til at fastsætte regler om, at lønmodtageren i forbindelse med anmeldelsen af løntilgodehavendet til fonden vil

skulle give samtykke til, at fonden kan udveksle oplysninger med skattemyndighederne. Således vil fonden f.eks. kunne foretage udbetaling af et løntilgodehavende efter indeholdelse af eventuel skat.

Det foreslås med et nyt § 9, stk. 3, at forvaltningslovens kapitel 4-6 om partsaktindsigt, partshøring og begrundelse ikke finder anvendelse på de oplysninger, der er nævnt i stk. 2. Bestemmelsen vil sikre beskyttelse af fortroligheden af lønmodtagerens identitet ved fondens behandling af løntilgodehavender m.v.

Efter den foreslåede bestemmelse fraviges forvaltningslovens kapitel 4 om partsaktindsigt. Det betyder, at reglerne i §§ 9-18 om hhv. retten til aktindsigt, identifikationskravet, udsættelse af sagen, meroffentlighedsprincippet, undtagelse af sager, undtagelse af dokumenter, meddelelse af faktiske oplysninger og eksterne faglige vurderinger, meddelelse af interne faglige vurderinger, undtagelse af oplysninger, meddelelse af aktindsigt i en del af et dokument, behandlingen af anmodninger om aktindsigt og klageadgang samt aktindsigt i straffesager ikke finder anvendelse på oplysninger om lønmodtagerens identitet og andre oplysninger, ud fra hvilke lønmodtagerens identitet direkte eller indirekte kan udledes.

Fravigelsen af forvaltningslovens § 9 indebærer, at den, der er part i en sag om et løntilgodehavende, der er anmeldt til fonden, ikke kan forlange at blive gjort bekendt med oplysninger om lønmodtagerens identitet og andre oplysninger, ud fra hvilke lønmodtagerens identitet direkte eller indirekte kan udledes.

Efter den foreslåede bestemmelse fraviges endvidere forvaltningslovens kapitel 5 om partshøring. Det betyder, at reglerne i §§ 19-21 om partshøring og retten til at afgive udtalelse ikke finder anvendelse på oplysninger om lønmodtagerens identitet og andre oplysninger, ud fra hvilke lønmodtagerens identitet direkte eller indirekte kan udledes.

Fravigelsen af forvaltningslovens § 19 indebærer, at fonden kan træffe afgørelse i en sag om et anmeldt løntilgodehavende, uden at parten er gjort bekendt med oplysninger om lønmodtagerens identitet og andre oplysninger, ud fra hvilke lønmodtagerens identitet direkte eller indirekte kan udledes.

Den, der er part i en sag om et anmeldt løntilgodehavende, kan fortsat blive partshørt over og have mulighed for partsaktindsigt i de øvrige oplysninger, der indgår i fondens behandling af sagen.

Efter den foreslåede bestemmelse fraviges desuden forvaltningslovens kapitel 6 om begrundelse m.v. Det betyder, at reglerne i §§ 22-24 om begrundelse for en afgørelse og skriftlighedskravet ikke finder anvendelse på oplysninger om lønmodtagerens identitet og andre oplysninger, ud fra hvilke lønmodtagerens identitet direkte eller indirekte kan udledes.

Fravigelsen af forvaltningslovens §§22-24 indebærer, at oplysninger om lønmodtagerens identitet og andre oplysninger,

ud fra hvilke lønmodtagerens identitet direkte eller indirekte kan udledes, ikke skal indgå i begrundelsen.

Det foreslås med et nyt § 9, stk. 4, at beskæftigelsesministeren efter inddragelse af arbejdsmarkedets parter kan fastsætte regler om, at fonden i nærmere angivne situationer uden lønmodtagerens samtykke kan videregive oplysninger om lønmodtagerens identitet til arbejdsgiveren.

Den foreslåede bestemmelse er en undtagelse til den foreslåede § 9, stk. 2, jf. ovenfor.

Bemyndigelsen påtænkes udmøntet efter inddragelse af arbejdsmarkedets parter. Betingelsen for inddragelse er opfyldt ved inddragelse af DA og FH. Arbejdsmarkedets parter vil således skulle høres over regler, der påtænkes udmøntet via bestemmelsen.

Bemyndigelsen påtænkes anvendt til ved bekendtgørelse at fastsætte regler om, hvornår og under hvilke nærmere betingelser oplysninger om lønmodtagerens identitet kan videregives til arbejdsgiveren uden lønmodtagerens samtykke, og hvilken dokumentation arbejdsgiveren vil skulle fremvise i denne forbindelse.

Det bemærkes, at der ved den foreslåede bestemmelse gives adgang til at fravige lovens § 9, stk. 2, idet beskæftigelsesministeren gives bemyndigelse til ved bekendtgørelse at fravige lovens bestemmelse om en særlig tavshedspligt om lønmodtagerens identitet. Det vurderes hensigtsmæssigt at give denne adgang, således at der kan tages højde for særlige situationer, f.eks. situationer, hvor oplysning om lønmodtagers identitet er nødvendig for, at arbejdsgiveren kan undgå betaling af et løntilgodehavende to gange.

Til nr. 6

Det fremgår af § 13 i AFU-loven, at afgørelser efter denne lov inden for en frist på 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt til modtageren af afgørelsen, kan indbringes for det ankenævn, der er nedsat af beskæftigelsesministeren i medfør af § 28 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

For en nærmere beskrivelse af gældende ret henvises til pkt. 3.3.1. i de almindelige bemærkninger til lovforslaget.

Det foreslås med et nyt § 13, stk. 2, at en klage i henhold til stk. 1, indgives til Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede. Fonden vurderer, om der er grundlag for at give en klager helt eller delvist medhold. Giver fonden ikke klageren fuldt medhold, sender fonden klagen, begrundelsen for afgørelsen og genvurderingen videre til ankenævnet.

Det følger af gældende forvaltningsretlige principper, at hvis en klage uanset klagevejledning fejlagtigt indgives til rekursmyndigheden, vil klagen normalt skulle anses for rettidig, såfremt den er kommet frem til denne myndighed inden fristens udløb, jf. forvaltningslovens § 7, stk. 2. Med ”fuldt ud medhold” forstås det almindelige begreb, som er fastlagt i forvaltningslovens §§ 22, 23 og 25, samt i den

forvaltningsretlige litteratur og praksis. Generelt vil den pågældende part kunne siges at have fuldt ud medhold, hvis ydelsen eller vilkårene har standardmæssig karakter, dvs. svarer til den almindelige praksis på området.

Forslaget betyder, at der indføres en ordning med obligatorisk remonstration, som også kendes fra barselsudligningsloven, lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag og et antal øvrige ordninger, hvor administrationen foretages af ATP.

Det følger af den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse i § 5, stk. 4, som beskrevet i lovforslagets § 1, nr. 4, at det forudsættes at der ved bekendtgørelse fastsættes regler om, at i tilfælde af manglende enighed mellem fondens administration og den faglige organisation om inddrivelse af bod, vil sagen kunne henvises til AFU's bestyrelse, og i tilfælde af manglende enighed mellem FH og DA i bestyrelsen, vil sagen afgøres af formanden.

Sådanne beslutninger, der vil have karakter af forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter i bestyrelsen, kan ikke henvises til at blive behandlet og prøvet ved ATP's ankenævn.

Forslaget indebærer i øvrigt ingen ændring af den i loven fastsatte adgang til at få prøvet fondens afgørelser ved ATP's ankenævn.

Til § 2

Det fremgår af barselslovens § 11, 1. pkt., at beskæftigede lønmodtagere har ret til at genoptage arbejdet og udskyde op til 5 uger af fraværsretten efter § 9.

Det fremgår af barselslovens § 16, stk. 1, at en lønmodtager, der ønsker at udskyde op til 5 uger af fraværet, jf. § 11, skal underrette arbejdsgiveren herom senest 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

Det foreslås i § 16, stk. 1, at ændre 8 uger til 6 uger.

Ændringen medfører, at en lønmodtager, der ønsker at udskyde op til 5 uger af fraværet, jf. § 11, skal underrette arbejdsgiveren herom senest 6 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

Med ændringen fastsættes samme varslingsfrist for retsbaaseret udskydelse af orlov efter § 11 som for overdraget orlov efter § 7 a og orlov efter §§ 9 og 10. Ændringen af varslingsfristen i § 16, stk. 1, blev ved en fejl ikke medtaget i lov nr. 343 af 22. marts 2022.

Til § 3

Det foreslås i stk. 1, at loven træder i kraft den 1. juli 2023.

Denne lov gælder ikke for Færøerne og Grønland, idet hverken AFU-loven eller barselsloven gælder for Færøerne og Grønland.

Det foreslås i *stk. 2*, at lovens § 1, nr. 2-4 ikke finder anvendelse for bod tilkendt før lovens ikrafttræden.

Det betyder, at for bod tilkendt før lovens ikrafttræden finder de hidtil gældende regler anvendelse.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget

§ 2. ---

Stk. 2-5. ---

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om anmeldelse til fonden, herunder om dokumentation for løntilgodehavendet og en eventuel bod, om identifikation af lønmodtageren, samt om udbetaling fra fonden.

§ 5. ---

Stk. 2. Fonden inddriver en eventuel bod, der er tilkendt sammen med et løntilgodehavende ved den fagretlige sag, efter anmodning fra den faglige organisation, samt eventuelt øvrige ubetalte restancer til fonden.

§ 5 ---

Stk. 2 ---

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om fondens inddrivelse efter stk. 1 og 2.

§ 5 ---

Stk. 2 ---

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om fondens inddrivelse efter stk. 1 og 2.

§ 9. Fonden kan udveksle oplysninger med partsrepræsentanter, offentlige myndigheder og domstole i andre EU- og EØS-lande samt disse landes garantiinstitutioner om afgørelser om opkrævning, udbetaling og inddrivelse.

§ 1

I lov nr. 613 af 8. juni 2016, som ændret ved § 7 i lov nr. 1669 af 26. december 2017, foretages følgende ændringer:

1. I § 2, *stk. 6*, udgår »og en eventuel bod«.

2. § 5, *stk. 2* affattes således:

»*Stk. 2.* Fonden kan inddrive en bod, som er tilkendt ved fagretlig behandling, efter anmodning fra en faglig organisation, når:

- 1) boden vedrører arbejde udført i Danmark af lønmodtagere, der er udstationeret til Danmarks fra et andet EU- eller EØS-land i forbindelse med levering af en tjenesteydelse,
- 2) arbejdsgiveren ikke har betalt boden trods påkrav fra den faglige organisation,
- 3) boden ikke er forældet, og
- 4) afgørelsen eller forliget fra den fagretlige behandling er påtegnet af Arbejdsretten, hvis dette er en forudsætning for, at kravet er eksigibelt i EU- og EØS-lande.«

3. I § 5 indsættes efter *stk. 2* som nyt stykke:

»*Stk. 3.* Fonden kan i forbindelse med inddrivelsen, jf. *stk. 1* og *2*, inddrive ubetalte restancer til fonden.«
Stk. 3 bliver herefter *stk. 4*.

4. I § 5, *stk. 3*, som bliver *stk. 4*, ændres »*stk. 1* og *2*« til: »*stk. 1-3*, herunder om anmodning til fonden og dokumentation for en bod. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte regler om fordeling af de omkostninger, der er forbundet med inddrivelsen.«

5. I § 9 indsættes som *stk. 2-4*:

»*Stk. 2.* Med mindre fonden har lønmodtagerens udtrykkelige samtykke til at videregive oplysninger om lønmodtagerens identitet og andre oplysninger, ud fra hvilke lønmodtagerens identitet direkte eller indirekte kan udledes, skal fonden og ansatte i fonden samt personer, der gennem sit virke for fonden behandler sådanne oplysninger, iagttage ubetin-

§ 13. Afgørelser efter denne lov kan inden for en frist på 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt til modtageren af afgørelsen, indbringes for det ankenævn, der er nedsat af beskæftigelsesministeren i medfør af § 28 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

§ 16. En lønmodtager, der ønsker at udskyde op til 5 uger af fraværet, jf. § 11, skal underrette arbejdsgiveren herom senest 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.
Stk. 2. En beskæftiget lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til at holde orlov, der er udskudt efter § 11, skal med 16 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes, og om længden heraf. Er den udskudte fraværsret efter § 11 på op til 5 uger, skal lønmodtageren dog senest 8 uger før fraværets påbegyndelse underrette arbejdsgiveren herom og om længden af fraværet. Hvis lønmodtageren ikke varsler sit fravær rettidigt, kan fraværsretten først udnyttes, når det afgivne varsel er udløbet.

get tavshedspligt over for uvedkommende under ansvar efter straffelovens § 152, jf. dog stk. 4.

Stk. 3. Forvaltningslovens kapitel 4-6 om partsaktindsigt, partshøring og begrundelse finder ikke anvendelse på de oplysninger, der er nævnt i stk. 2.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan efter inddragelse af arbejdsmarkedets parter fastsætte regler om, at fonden i nærmere angivne situationer uden lønmodtagerens samtykke kan videregive oplysninger om lønmodtagerens identitet til arbejdsgiveren.«

6. I § 13 indsættes som *stk. 2*:

»*Stk. 2.* Klage i henhold til stk. 1 indgives til Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede. Fonden vurderer, om der er grundlag for at give en klager helt eller delvist medhold. Giver fonden ikke klageren fuldt medhold, sender fonden klagen, begrundelsen for afgørelsen og genvurderingen videre til ankenævnet.«

§ 2

I barselsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1391 af 30. september 2022, foretages følgende ændring:

1. I § 16, *stk. 1*, ændres »8 uger« til: »6 uger«.

§ 3

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juli 2023.

Stk. 2. § 1, nr. 2-4 finder ikke anvendelse for bod tilkendt ved fagretlig afgørelse før lovens ikrafttræden. For sådan bod finder de hidtil gældende regler anvendelse.