



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Bent Bøgsted
Bent.Bogsted@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

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

CVR 10172748

18. maj 2016

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 11. maj 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 5 (L 178), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Bent Bøgsted.

J.nr. 2016-621

Spørgsmål nr. 5:

”Kan en udenlandsk virksomhed ved at registrere sig i RUT-registret blive udstationeringsberettiget, og hvordan sikres der ordentlige arbejdsvilkår for de udstationerede?”

Svar:

En registrering i RUT-registret er ikke ensbetydende med, at en virksomhed har ret til at benytte sig af udstationeringsreglerne.

Anmeldelsespligten til RUT-registeret er bl.a. indført af hensyn til Arbejdstilsynets kontrol med overholdelsen af arbejdsmiljøreglerne. Arbejdsmarkedets parter har endvidere adgang til en række oplysninger i RUT-registret med henblik på varetagelsen af den håndhævelsesopgave i relation til løn- og arbejdsvilkår, som parterne varetager som en del af den danske aftalemodel. Oplysningerne i RUT-registret anvendes ligeledes af skattemyndighederne med henblik på skattekontrol.

For at sikre, at de virksomheder, der benytter udstationeringsreglerne, også er berettiget hertil, sker der med lovforslaget for det første en uddybning af udstationeringsbetingelserne, sådan det vil fremgå af udstationeringsloven, at en virksomhed skal være reelt etableret i etableringslandet for at kunne udstationere lønmodtagere.

Derudover tilpasses RUT-registret, sådan at udenlandske tjenesteydere fremover ved anmeldelse til RUT-registret skal oplyse, om virksomheden udstationerer lønmodtagere. På baggrund af denne oplysning vil virksomheden i RUT-registret blive placeret enten i en kategori for virksomheder, der er omfattet af udstationeringsreglerne eller i en kategori for virksomheder, der *ikke* er omfattet af udstationeringsreglerne eller ej. Arbejdstilsynet får i tilknytning hertil mulighed for at kunne undersøge, om en virksomhed opfylder betingelserne for at kunne udstationere lønmodtagere og dermed, om virksomheden har anmeldt sig i den rette kategori i RUT-registret.

Fastslår Arbejdstilsynet ved en sådan undersøgelse, at en virksomhed ikke lever op til betingelserne for at kunne benytte sig af udstationeringsreglerne, selvom virksomheden har angivet dette i forbindelse med anmeldelsen, vil Arbejdstilsynet berigtige anmeldelsen ved at flytte virksomheden over i kategorien for virksomheder, der ikke er omfattet af udstationeringsreglerne.

Konsekvensen af, at en udenlandsk arbejdsgiver ikke er omfattet af udstationeringsreglerne vil i forhold til de ansatte betyde, at lønmodtagerne som udgangspunkt kan støtte ret på dansk ansættelsesretlig lovgivning i fuldt omfang. Det kan ligeledes have betydning for en fagforenings udformning af overenskomstkrav, om en udenlandsk virksomhed er omfattet af udstationeringsreglerne eller ej.

Regeringen ønsker at sikre ordnede forhold på det danske arbejdsmarked.

Med FL 16 blev det aftalt at afsætte midler til at videreføre den koordinerede myndighedsindsats i 2017, at styrke kontrollen med udenlandske virksomheder og selvstændige og at styrke RUT-registret i form af flere oplysningskrav og funktioner.

Regeringen har derudover fokus på bilaterale aftaler og på at intensivere samarbejdet med myndighederne i andre lande, hvor vi kan og skal gøre meget mere for at sikre, at flere udenlandske virksomheder i Danmark overholder reglerne.

Det bemærkes, at RUT-registret er et omdrejningspunkt for både myndigheder og arbejdsmarkedets parter i arbejdet med at sikre ordnede vilkår.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen