



NOTAT

Sagsnr. 2018-885

Høringsnotat til forslag til lov om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere m.v. (Styrket håndhævelse af RUT, herunder administrative tvangsbøder)

Følgende høringsberettigede organisationer og myndigheder har afgivet hørings svar:

Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Datatilsynet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), FTF, Lederne og LO.

Derudover har ITD afgivet høringssvar.

Derudover har følgende organisationer haft lovudkastet i høring uden at afgive høringssvar:

Advokatrådet, Akademikernes Centralorganisation (AC), Beskæftigelsesrådet (BER), Business Danmark, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Danske Advokater, Danske Regioner, Den Danske Dommerforening, Det Faglige Hus, Finansforbundet, Forhandlingsfællesskabet (tidligere KTO), Frie Funktionærer, Foreningen Danske Revisorer, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), KL, Kooperationen, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA) og SMVDanmark (tidligere: Håndværksrådet)

Bemærkninger til lovforslaget

Generelt

DA bemærker indledningsvis, at DA støtter op om RUT og om registret som et relevant redskab, der bidrager til at sikre ordnede forhold på arbejdsmarkedet. DA støtter derfor også op om en effektiv håndhævelse af RUT. DA finder, at håndhævelsen af anmeldelsespligten til RUT allerede i dag er effektiv, og støtter derudover forslaget om at indføre tvangsbøder over for virksomheder, der vedvarende undlader at anmelde sig i RUT. DA har imidlertid en række bemærkninger til lovforslaget, som gennemgås nedenfor i relation til de enkelte bestemmelser.

LO og **FTF** støtter det overordnede formål med forslaget, idet der savnes et værktøj til at tvinge de modvillige virksomheder til at foretage korrekt og rettidig RUT-registrering.

Lederne støtter de foreslåede ændringer, da anmeldelsen af udenlandske virksomheder i RUT er afgørende for at sikre en overholdelse af de danske regler, som gælder i forbindelse med udstationering og levering af tjenesteydelser til en modtager i Danmark.

ITD anerkender betydningen af RUT og bakker op om, at der indføres hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan udstede påbud om anmeldelse til RUT og om nødvendigt

fremtvinge anmeldelse ved at pålægge administrative tvangsbøder. ITD finder, at det vil sikre en mere effektiv og hensigtsmæssig håndhævelse af anmeldelsespligten over for udenlandske virksomheder, som bevidst og vedvarende undlader at overholde anmeldelsespligten.

Arbejdstilsynets adgang til at udstede påbud og pålægge tvangsbøder (§ 7 f, stk. 1 og 2)

DA bemærker, at lovforslaget medfører øgede beføjelser til Arbejdstilsynet. DA finder ikke, at disse forslag tager sigte på håndhævelse af anmeldelsespligten til RUT over for de virksomheder, som bevidst og vedvarende undlader at anmelde sig i RUT, og DA kan derfor ikke støtte forslagene, fordi de har et helt andet sigte og er mere vidtgående.

DA stiller sig tvivlende over for, at lovforslaget overholder det EU-retlige proportionalitetsprincip, og finder, at proportionalitetsvurderingen skal foretages i lyset af, at forslaget – efter de foreliggende oplysninger – er rettet mod ganske få tilfælde af vedvarende undladelse af at anmelde sig i RUT.

FA anerkender, at virksomheder, der har pligt til at anmelde sig i RUT, også foretager denne anmeldelse. Dog mener FA, at hjemlen til at opkræve dagbøder i størrelsesordenen 1.000 kr. er for vidtgående. FA foreslår derfor, at der indføres en nachfrist på fx 14 dage i den foreslåede § 7 f, stk. 2, så virksomheden får mulighed for at rette for sig, inden dagbøder kan udstedes.

LO og FTF har den opfattelse, at Arbejdstilsynet skal udstede påbud til virksomheder, der uberettiget ikke er registreret i RUT, jf. § 7 f, stk. 1, og udstede tvangsbøder, indtil påbuddet efterkommes, § 7 f, stk. 2.

LO og FTF anfører afslutningsvis, at der savnes en nærmere vejledning til fastsættelse af tvangsbødernes størrelse, der nødvendigvis må være størrelsesmæssigt tilpasset, så de på en proportional måde har den ønskede effekt.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at lovforslaget er i overensstemmelse med det EU-retlige proportionalitetsprincip.

Efter artikel 9 i EU's direktiv om håndhævelse af udstationeringsreglerne (2014/67/EU) (herefter håndhævelsesdirektivet) kan medlemsstaterne indføre administrative krav og kontrolforanstaltninger, der er nødvendige for at sikre effektiv overvågning af overholdelsen af udstationeringsreglerne. En pligt til at anmelde sig i et register som fx RUT er anerkendt som værende en af de muligheder, der følger af artikel 9.

Håndhævelsesdirektivets artikel 10 pålægger medlemsstaterne at sikre, at passende kontrol- og overvågningsmekanismer er indført, og at myndighederne foretager effektiv og tilstrækkelig kontrol på deres område for at kontrollere og overvåge, at udstationeringsreglerne overholdes. Medlemsstaterne skal i den forbindelse blandt andet sikre, at kontrollen ikke er uforholdsmæssig.

Med den foreslåede bestemmelse om, at Arbejdstilsynet kan påbyde en virksomhed, at anmeldelse sker straks, benyttes et velkendt værktøj fra arbejdsmiljølovgivningen med henblik på at sikre et mere systematisk og effektivt tilsyn med anmeldelsespligten til RUT. Med påbuddet gøres virksomheden opmærksom på, hvad virksomheden skal foretage sig for at overholde lovgivningen, og hvilke konsekvenser det kan have, såfremt virksomheden ikke efterkommer påbuddet. Opmærksomheden henledes på, at anmeldelse i RUT-registret kan ske hurtigt og enkelt på www.rut.dk, og der er således ikke tale om, at virksomheden pålægges en administrativ byrde udover, hvad der er anerkendt som værende inden for rammerne af håndhævelsesdirektivets artikel 9 og 10, herunder det krav om proportionalitet, som følger af disse bestemmelser.

Den foreslåede bestemmelse om, at Arbejdstilsynet kan pålægge en virksomhed administrative tvangsbøder er, som det fremgår af lovforslagets almindelige bemærkninger, tiltænkt de situationer, hvor en udenlandsk virksomhed bevidst og vedvarende undlader at overholde anmeldelsespligten til RUT. Tvangsbøder vil alene blive relevant i den situation, hvor en mindre indgribende foranstaltning i form af et påbud allerede er forsøgt, uden at dette imidlertid er resulteret i, at virksomheden har anmeldt sig i RUT. Det vurderes derfor, at også denne del af lovforslaget lever op til kravet om proportionalitet.

Beskæftigelsesministeriet har suppleret lovforslagets afsnit om forholdet til EU-retten i overensstemmelse med ovenstående.

I forhold til FA's forslag om en "nachfrist"¹) bemærker Beskæftigelsesministeriet, at det netop er hensigten med lovforslaget at indrette tilsynet med RUT-anmeldelsespligten efter en systematik, hvorefter virksomheden først får et påbud om at anmelde sig i RUT, og at det først kan komme på tale med pålæg af tvangsbøder, hvis virksomheden ikke retter for sig og efterkommer påbuddet. Idet anmeldelse i RUT-registret kan ske hurtigt og enkelt vurderes en frist på 14 dage at være unødigt lang.

I forhold til LO's og FTF's forslag om, at Arbejdstilsynet skal udstede påbud i situationer, hvor anmeldelsespligten til RUT ikke er overholdt, og at der tilsvarende skal pålægges tvangsbøder, når påbud ikke efterkommes, bemærkes følgende: Det skønnes hensigtsmæssigt at formulere de nævnte bestemmelser som fakultative, så Arbejdstilsynet ikke er pålagt at udstede påbud eller pålægge tvangsbøder i situationer, hvor det fx ikke giver mening. Det kan fx være, hvis det er umuligt for virksomheden at anmelde sig straks, eller hvis Arbejdstilsynet skønner, at en anden tilgang over for virksomheden end påbud er mere hensigtsmæssig, fx en konkret hjælp til anmeldelse på stedet.

Til LO's og FTF's forslag om nærmere vejledning om tvangsbødernes størrelse bemærkes det, at den i bemærkningerne angivne bødestørrelse på ikke under 1000 kr. svarer til størrelsen af tvangsbøder i medfør af skattelovgivningen.

Registrering og videregivelse af oplysninger

¹ En frist, inden for hvilken virksomheden kan anmelde sig til RUT og dermed komme i overensstemmelse med lovgivningen, inden der skrives til yderligere foranstaltninger.

DA bemærker, at lovforslagets bestemmelse om at videregive oplysninger til de faglige organisationer ikke er konkret, og at det endvidere er uklart, hvilke oplysninger der tiltænkes videregivet. Yderligere finder DA ikke, at der er grundlag for at åbne for, at der videregives oplysninger til fagbevægelsen, der relaterer sig til et strafbart forhold.

Datatilsynet bemærker, at der i lovforslaget bør redegøres for, med hvilken hjemmel Arbejdstilsynets videregivelse af oplysninger i medfør af den foreslåede § 7 f, stk. 3, vil ske. Datatilsynet anbefaler desuden, at det præciseres, at registrering og videregivelse af personoplysninger skal ske i overensstemmelse med både de almindelige forvaltningsretlige og persondataretlige regler herom.

Datatilsynet forudsætter i øvrigt, at reglerne i databeskyttelsesforordningen og supplerende bestemmelser til forordningen vil blive iagttaget i forbindelse med de behandlinger af personoplysninger, som vil ske som følge af lovforslagets bestemmelser.

Afslutningsvis anmoder **Datatilsynet** om at blive hørt i forbindelse med udarbejdelsen af bekendtgørelser i medfør af den vedtagne lov, hvis reglerne har betydning for beskyttelse af privatlivet i forbindelse med behandling af personoplysninger, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 36, stk. 4, og § 28 i forslag til supplerende databeskyttelseslov.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

På baggrund af de indkomne bemærkninger om den foreslåede bestemmelse om videregivelse af oplysninger har Beskæftigelsesministeriet i lovforslagets bemærkninger til den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse i § 7 f, stk. 6, uddybet, hvilke oplysninger der kan videregives til arbejdsmarkedets parter, herunder de faglige organisationer.

Det fremgår således nu af lovbemærkningerne, at Arbejdstilsynet vil kunne videregive oplysninger om arbejdssted, det vil sige den adresse, hvor Arbejdstilsynet har antruffet en virksomhed, der ikke har overholdt anmeldelsespligten til RUT, samt det tidspunkt, hvor tilsynet er foregået. Yderligere oplysninger, herunder virksomhedens navn og ansatte samt oplysninger om enkeltmandsvirksomheder uden ansatte, vil ikke blive videregivet.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at en sådan afgrænsning af, hvilke oplysninger der kan videregives, er proportional, henset til det formål som videregivelsen af oplysninger tjener, nemlig de faglige organisationers mulighed for at finde frem til udenlandske virksomheder med henblik på at indgå i en dialog om eventuel overenskomstindgåelse.

Lovbemærkningerne er desuden blevet præciseret som foreslået af Datatilsynet.

Klageadgang

DA finder det betænkeligt ud fra et retssikkerhedsmæssigt synspunkt, at en klage eller et påbud eller indbringelse af et påbud for domstolene ikke har opsættende virkning, og at dette i praksis vil betyde, at virksomheder reelt ikke vil have mulig-

hed for at få prøvet, om der i den konkrete sag er anmeldelsespligt. Det betyder yderligere, at RUT-registret vil blive fejlbehæftet.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

For at sikre håndhævelsen af danske regler og for at imødegå situationer, hvor en udenlandsk virksomhed vedvarende kan unddrage sig anmeldelse i RUT er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at det er nødvendigt at fastsætte, at en klage eller indbringelse for domstolene ikke har opsættende virkning. Anmeldelsen kan ske nemt og enkelt og er ikke en så indgribende foranstaltning, at der efter Beskæftigelsesministeriets vurdering ses noget retssikkerhedsmæssigt betænkeligt ved en sådan bestemmelse.

Øvrige bemærkninger

DA fremhæver, at virksomheder på DA-området oplyser, at de er i tvivl om, hvornår de skal anmelde deres udenlandske medarbejdere i RUT, fx deres koncernterne udstationerede medarbejdere, selvom de ikke er omfattet af tjenesteydelsesbegrebet, og medarbejdere, der i øvrigt ikke er omfattet af tjenesteydelsesbegrebet (sælgere, specialister m.v.). **DA** peger på, at indførelse af påbud om anmeldelse og risiko for tvangsbøder alt andet lige vil føre til, at virksomheder ud fra et forsigtighedsprincip anmelder sig i RUT, selv om de ikke er omfattet af pligten, og at der derfor er behov for at gøre vejledningen langt mere præcis.

DA peger desuden på, at jo lettere og mindre bebyrdende det er at foretage anmeldelse til RUT-registret, desto større sandsynlighed er der for, at udenlandske tjenesteydere overholder anmeldelsespligten og anmelder sig rettidigt. Jo flere oplysningskrav, der er indført, desto mere byrdefuldt vil RUT blive anset for at være, og desto vanskeligere vil kravet om anmeldelse i RUT blive oplevet.

DA bemærker afslutningsvis, at det er problematisk, at lovforslaget er sendt i høring med en ganske kort høringsfrist.

ITD benytter lejligheden til at henlede opmærksomheden på bidragssatserne i Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede (AFU). **ITD** peger på, at såfremt de verserende forhandlinger om vejpakken fører til, at cabotage betragtes som udstationering, vil transportvirksomhedernes bidrag til AFU stige, og at **ITD** i den henseende grundlæggende er imod højere bidragssatser.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Det kan oplyses, at der både på Arbejdstilsynets og på Erhvervsstyrelsens hjemmeside findes vejledning om, hvornår der skal ske anmeldelse i RUT. I tvivlstilfælde kan virksomheden rette henvendelse til Arbejdstilsynet for at få yderligere individuel vejledning, og Arbejdstilsynet kan, hvor der er tvivl om fortolkning af reglerne, få bistand fra Beskæftigelsesministeriet. Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at ministeriet kun modtager få af sådanne henvendelser.

*Beskæftigelsesministeriet har noteret sig **ITD**'s bemærkninger om AFU-bidraget, som ikke relaterer sig til lovforslaget.*