



Lovforslag nr. L 194

Folketinget 2017-18

Fremsat den 21. marts 2018 af beskæftigelsesministeren (Troels Lund Poulsen)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere m.v.

(Styrket håndhævelse af RUT med mulighed for administrative tvangsbøder)

§ 1

I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 366 af 12. april 2017, som ændret ved § 52 i lov nr. 60 af 30. januar 2018, foretages følgende ændring:

1. Efter § 7 e indsættes i *kapitel 3 a*:

»§ 7 f. Har en virksomhed undladt at foretage anmeldelse efter § 7 a, kan Arbejdstilsynet påbyde virksomheden, at anmeldelse sker straks.

Stk. 2. Undlader en virksomhed at efterkomme et påbud efter stk. 1, kan Arbejdstilsynet pålægge virksomheden daglige bøder, indtil påbuddet efterkommes.

Stk. 3. Arbejdstilsynet kan videregive oplysninger om virksomheder, der er givet et påbud efter stk. 1 eller pålagt

tvangsbøder efter stk. 2, til andre offentlige myndigheder og til faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer.

Stk. 4. Klager over eller indbringelse for domstolene af påbud efter stk. 1 eller pålæg af tvangsbøder efter stk. 2 har ikke opsættende virkning.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om videregivelse af oplysninger efter stk. 3.

§ 7 g. Arbejdstilsynets afgørelser i henhold til denne lov kan inden for en frist på 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt virksomheden, indbringes for Arbejds miljøklagenævnet.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 2018.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning
2. Lovforslagets hovedindhold
 - 2.1. Påbud om anmeldelse i RUT og administrative tvangsbøder
 - 2.1.1. Gældende ret
 - 2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
3. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og forslag til databeskyttelsesloven
4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige
5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
6. Administrative konsekvenser for borgerne
7. Miljømæssige konsekvenser
8. Forholdet til EU-retten
9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
10. Sammenfattende skema

1. Indledning

Udenlandske virksomheder, som midlertidigt leverer tjenesteydelser i Danmark, skal anmeldes til Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT).

RUT har til formål at give myndighederne, herunder SKAT og Arbejdstilsynet, samt arbejdsmarkedets parter mulighed for at sikre håndhævelsen af de regler og vilkår, der gælder for udenlandske tjenesteydere og arbejdstagere, der udfører arbejde i Danmark. RUT er således et vigtigt redskab i indsatsen for ordnede forhold på det danske arbejdsmarked. Det er derfor af stor betydning, at udenlandske tjenesteydere overholder anmeldelsespligten til RUT, og at manglende overholdelse af anmeldelsespligten sanktioneres effektivt.

Arbejdstilsynet fører tilsyn med anmeldelsespligten til RUT. I dag sanktioneres manglende overholdelse af anmeldelsespligten til RUT ved, at den udenlandske virksomhed straffes med bøde – enten i form af et administrativt bødeforelæg fra Arbejdstilsynet, et bødeforelæg udstedt af politiet eller en dom. Er der tale om en virksomhed, der udfører samme tjenesteydelse på samme arbejdssted, kan der på grund af princippet om forbud mod dobbelt strafforfølgning kun straffes med bøde én gang, og der er i dag ikke mulighed for at fremtvinge, at virksomheden foretager den lovpligtige anmeldelse til RUT, hvis virksomheden på trods af at være pålagt en bøde fortsat undlader at anmelde sig. En virksomhed, der ikke ønsker at være anmeldt i RUT, kan dermed spekulere i at betale bøden eller afvente straffesagens behandling hos politi og domstole og fortsat undlade at anmelde sig, uden at Arbejdstilsynet i dag har mulighed for at tage yderligere skridt til at sikre, at virksomheden anmelder sig i RUT.

For at sikre en effektiv håndhævelse af anmeldelsespligten over for udenlandske virksomheder, som bevidst og vedvarende undlader at overholde anmeldelsespligten til RUT, foreslås det, at der indføres hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan udstede påbud om anmeldelse til RUT og om nødven-

digt forsøge at fremtvinge anmeldelse ved at pålægge daglige bøder (administrative tvangsbøder).

2. Lovforslagets hovedindhold

2.1. Påbud om anmeldelse i RUT og administrative tvangsbøder

2.1.1. Gældende ret

Fra den 1. maj 2008 har udenlandske tjenesteydere skullet anmelde en række oplysninger i RUT. Anmeldelsen skal ske senest samtidig med, at tjenesteydelsen påbegyndes.

Udenlandske tjenesteydere, som overtræder anmeldelsespligten til RUT enten i form af manglende rettidig anmeldelse af oplysninger eller af ændringer til RUT, eller afgivelse af urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a i lovbe kendtgørelse nr. 366 af 12. april 2017 om udstationering af lønmodtagere m.v., straffes med bøde, jf. udstationeringslovens § 10 a, stk. 1 og 3.

Det er forudsat i forarbejderne til § 10 a, i udstationeringsloven, jf. Folketingstidende 2009-2010 tillæg A, L 157 som fremsat, side 14-15, at bødeniveauet for udenlandske virksomheders manglende overholdelse af anmeldelsespligten til RUT er 10.000 kr. i normalt tilfælde.

I 2010 fik Arbejdstilsynet ansvaret for at håndhæve og føre tilsyn med udenlandske tjenesteyderes anmeldelsespligt til RUT, og i 2013 fik Arbejdstilsynet med hjemmel i udstationeringslovens § 10 d, stk. 1, mulighed for at udstede administrative bødeforelæg for visse overtrædelser af anmeldelsespligten til RUT. De nærmere regler herom er fastsat i bekendtgørelse nr. 800 af 20. juni 2013 om udstedelse af administrative bødeforelæg for visse overtrædelser af anmeldelsespligten til Registret for Udenlandske Tjenesteydere. Hjemlen til at udstede administrative bødeforelæg gælder i alle tilfælde, hvor der er tale om en ukompliceret overtrædelse af udstationeringslovens § 7 a, stk. 1 og 2, samt § 7 d, stk. 1, hvor der ikke er bevismæssige tvivlsspørgsmål, og hvor sanktionsniveauet ligger fast. Er disse betingelser ikke

opfyldt, overgiver Arbejdstilsynet sagen til politiet og anklagemyndigheden til videre foranstaltning.

I 2015 blev det ved en ændring af udstationeringsloven forudsat, at bøden som udgangspunkt skal forhøjes med 100 procent ved overtrædelser af grovere karakter. Det vil sige, at bøden normalt er 20.000 kr. i disse tilfælde. Overtrædelser af grovere karakter omfatter bl.a. gentagelsestilfælde. Hvis virksomheden / tjenesteyderen tidligere er straffet for overtrædelse af udstationeringslovens § 7 a, vil bøden således som udgangspunkt være 20.000 kr. Dette gælder både den første gentagne overtrædelse af udstationeringsloven og efterfølgende overtrædelser.

Med henvisning til det almindelige strafferetlige princip om forbud mod dobbelt strafforfølgning rejser Arbejdstilsynet i dag kun én straffesag (bødesag) mod en udenlandsk virksomhed for at have undladt rettidigt at anmelde oplysninger i RUT, så længe der er tale om samme tjenesteydelse på samme arbejdssted.

Som det fremgår ovenfor, håndhæves anmeldelsespligten til RUT i dag ved brug af strafferetlige sanktioner. Der træffes således ikke forvaltningsretlige afgørelser om anmeldelsespligten til RUT, og der er heller ikke en særlig forvaltningsretlig klageadgang i forbindelse med denne type overtrædelser.

2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Anmeldelsen af udenlandske virksomheder i RUT er afgørende for at sikre, at myndigheder og arbejdsmarkedets parter kan håndhæve de danske regler, som gælder i forbindelse med udstationering og levering af tjenesteydelser til en modtager i Danmark.

Selvom anmeldelsespligten har været lovpligtig siden 2008 tyder Arbejdstilsynets hidtidige erfaringer på, at der stadig er udenlandske virksomheder, som vedvarende vælger ikke at anmelde sig i RUT.

Arbejdstilsynets erfaringer viser også, at de virksomheder, der ikke er anmeldt i RUT, har problemer med arbejdsmiljøet i væsentligt større omfang, end de virksomheder, der er i RUT. I perioden fra 2012 til 3. kvartal 2017 har i gennemsnit 57,2 procent af de udenlandske virksomheder, der ikke er i RUT, fået en alvorlig arbejdsmiljøreaktion (fx strakspåbud eller forbud mod at fortsætte arbejde, fordi der er alvorlig fare for fx nedstyrtning). Til sammenligning fik kun 1,5 procent af de udenlandske virksomheder, der var i RUT, en alvorlig arbejdsmiljøreaktion i den samme periode. Det bemærkes, at de nævnte tal er opgjort efter arbejdssteder, da samme udenlandske virksomhed kan udføre forskellige tjenesteydelser på flere arbejdssteder og dermed være anmeldelsespligtig i flere tilfælde.

Henset til dette forhold og til behovet for, at både myndighederne og arbejdsmarkedets parter kan håndhæve danske regler, er der behov for at styrke Arbejdstilsynets sanktions-

muligheder med henblik på at fremtvinge anmeldelse i RUT.

Det foreslås, at der indføres hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan påbyde, at anmeldelse i RUT sker straks, hvis en virksomhed har undladt at foretage anmeldelse efter § 7 a. Hjemlen forudsættes anvendt i situationer, hvor tilsynet på et tilsynsbesøg konstaterer, at der udføres arbejde af en virksomhed, der er anmeldelsespligtig til RUT, og hvor anmeldelse ikke er sket. Samtidig fastholdes den gældende § 10 d, stk. 1, hvorefter Arbejdstilsynet på tilsynsbesøget kan udstede et administrativt bødeforlæg eller fremsende en tiltaleindstilling til politiet med henblik på, at der rejses tiltale mod den pågældende udenlandske virksomhed.

Det foreslås desuden, at der indføres hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan pålægge virksomheden daglige bøder, indtil virksomheden efterkommer påbuddet. Forslaget indebærer således, at Arbejdstilsynet med pålæg af daglige bøder (administrative tvangsbøder) kan søge at gennemtvinge forpligtelsen i forhold til de virksomheder, der på trods af at have modtaget et påbud herom, ikke har anmeldt sig til RUT.

Det forudsættes, at bøderne fastsættes til ikke under 1000 kr. dagligt, ligesom det er tilfældet på en række andre områder, herunder momsloven og kildeskatteloven.

Hjemlen til, at Arbejdstilsynet kan pålægge tvangsbøder, er tiltænkt virksomheder, der trods påbud fra Arbejdstilsynet om, at anmeldelse skal ske, alligevel undlader at foretage den lovpligtige anmeldelse til RUT.

Det forudsættes, at brugen af tvangsbøder sker med udgangspunkt i Arbejdstilsynets opfølgning på, om virksomheder, der har fået et påbud om anmeldelse i RUT, har efterkommet påbuddet og anmeldt sig i RUT. Det forudsættes endvidere, at brugen af tvangsbøder sker i de tilfælde, hvor virksomheden stadig udfører arbejde på den samme lokation, hvor der er givet påbud om anmeldelse i RUT. Denne opfølgning forudsættes tilrettelagt i overensstemmelse med den øvrige tilsynsplanlægning, herunder med hensyn til, om der i øvrigt er konstateret alvorlige arbejdsmiljøforhold, som der skal følges op på, eller om der er indkommet klager m.m.

Det bemærkes, at den nuværende ordning, hvor manglende eller mangelfuld anmeldelse i RUT straffes med bøder, ikke påvirkes af den foreslåede ordning. Straffesagen vil som udgangspunkt forløbe parallelt med udstedelsen af påbud og eventuelle tvangsbøder, og en overdragelse til politiet af straffesagen vil ikke have indflydelse på hverken påbud eller tvangsbøder.

Som konsekvens af forslaget vil Arbejdstilsynet registrere oplysninger om virksomheder, der har modtaget påbud om anmeldelse i RUT og er blevet pålagt tvangsbøder, og det foreslås, at Arbejdstilsynet vil kunne videregive oplysninger til andre myndigheder og til arbejdsmarkedets parter. Der vil ved bekendtgørelse blive fastsat nærmere regler om betin-

gelseerne for videregivelse, jf. forslag til § 7 f, stk. 5, nedenfor.

Oplysninger om virksomheder, der ikke har modtaget et påbud eller modtaget en tvangsbøde, vil også kunne registreres og videregives indenfor de almindelige forvaltningsretlige og databeskyttelsesretlige regler herom.

Da det er afgørende, at en virksomhed ikke kan unddrage sig anmeldelse i RUT ved fx at klage over et påbud om anmeldelse eller ved at indbringe påbuddet eller afgørelsen om tvangsbøder for domstolene, foreslås det, at klager eller indbringelse for domstolene af påbud eller pålæg af tvangsbøder ikke tillægges opsættende virkning. (Der henvises til forslaget til ny § 7 f, stk. 4, i lovforslagets § 1).

Efterkommer virksomheden påbuddet eller har virksomheden afsluttet det pågældende arbejde i Danmark, vil pålagte tvangsbøder, der endnu ikke er betalt eller inddrevet, bortfalde.

Med forslaget til § 7 f, stk. 5, kan beskæftigelsesministeren fastsætte nærmere regler om videregivelse af oplysninger efter stk. 3. Det forventes, at det i den forbindelse vil blive fastsat, at Arbejdstilsynet vil kunne videregive oplysninger til arbejdsmarkedets parter 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 til arbejdsmarkedets parter.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at videregivelsen af de ovenfor nævnte oplysninger er proportional i forhold 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.

Med forslaget til ny § 7 g foreslås det, at Arbejdstilsynets afgørelser inden for en frist på 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt til virksomheden, kan indbringes for Arbejds miljøklagenævnet.

3. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og forslag til databeskyttelsesloven

Ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2016/679/EU af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (herefter databeskyttelsesforordningen) er der fastsat nye EU-retlige databeskyttelsesregler. Justitsministeren har endvidere den 25. oktober 2017 fremsat lovforslag L 68 om supplerende bestemmelser til forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (herefter forslag til databeskyttelseslo-

ven). Databeskyttelsesforordningen finder anvendelse den 25. maj 2018 og forslag til databeskyttelsesloven træder i kraft den 25. maj 2018. Forordningen og forslag til databeskyttelsesloven vil således være gældende på tidspunktet for lovforslag om ændring af udstationeringsloven, som indfører mulighed for administrative tvangsbøders ikrafttræden.

Databeskyttelsesforordningens artikel 6 fastlægger mulighederne for at behandle almindelige personoplysninger. Det fremgår af databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, at behandlingen kun er lovlig, hvis og i det omfang mindst ét af de forhold, der er nævnt i bestemmelsen, gør sig gældende, herunder hvis behandlingen er nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt, jf. artikel 6, stk. 1, litra e.

Det følger endvidere af artikel 6, stk. 2, at medlemsstaterne kan opretholde eller indføre mere specifikke bestemmelser for at tilpasse anvendelsen af databeskyttelsesforordningens bestemmelser om behandling med henblik på overholdelse af bl.a. artikel 6, stk. 1, litra e, ved at fastsætte mere præcist specifikke krav til behandling og andre foranstaltninger for at sikre lovlig og rimelig behandling. Det følger herudover af databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 3, at grundlaget for behandling i henhold til stk. 1, litra e, skal fremgå af EU-retten eller af medlemsstaternes nationale ret, som den dataansvarlige er underlagt. Formålet med behandlingen skal være fastlagt i dette retsgrundlag eller for så vidt angår den behandling, der er omhandlet i stk. 1, litra e, være nødvendig for udførelsen af en opgave i samfundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt.

Der kan efter det foreslåede § 7 f, stk. 3 og 5, ske behandling af almindelige personoplysninger, der er omfattet af databeskyttelsesforordningens artikel 6. Der er tale om oplysninger om virksomheder, der er pålagt et påbud efter stk. 1 eller tvangsbøder efter stk. 2, til andre offentlige myndigheder og til faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer. Efter det foreslåede § 7 f, stk. 5, kan beskæftigelsesministeren fastsætte nærmere regler om videregivelse af oplysninger efter stk. 3. Det forventes, at det i den forbindelse vil blive fastsat, at Arbejdstilsynet vil kunne videregive oplysninger til arbejdsmarkedets parter 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.

Oplysninger om en virksomhed vil som udgangspunkt ikke være personoplysninger. Er der tale om personligt ejede virksomheder eller interessentskaber med fysiske personer som interessenter, vil der dog være tale om personoplysninger.

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at det er i samfundets interesse, at Arbejdstilsynet får styrket sine muligheder for at få rettidig og korrekt anmeldelse i RUT for de virksomheder, som er anmeldelsespligtige efter udstationeringslovens

bestemmelser herom. Beskæftigelsesministeriet vurderer således, at behandlingen af personoplysninger efter lovforslaget, er inden for rammerne af databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, hvorefter behandling er lovlig, hvis den er nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt, jf. artikel 6, stk. 2 og 3.

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at bestemmelserne lever op til kravet i forordningens artikel 6, stk. 2, om at være mere specifikke bestemmelser om anvendelsen af forordningen. Reglerne er således specifikt afgrænset til at vedrøre oplysninger om virksomheder, som der er nødvendige for at håndhæve de regler og vilkår, der gælder ved levering af en tjenesteydelse i Danmark, herunder oplysninger om virksomhedens identitet samt øvrige oplysninger, der er nødvendige for at kunne lokalisere virksomheden. Beskæftigelsesministeriet vurderer endvidere, at bestemmelserne er proportionale, idet oplysningerne alene er begrænset til oplysninger, som er nødvendige for, at reglerne i udstationeringsloven kan håndhæves.

Herudover skal de grundlæggende principper i forordningens artikel 5 altid iagttages. Det følger bl.a. heraf, at personoplysninger skal behandles lovligt, rimeligt og på en gennemsigtig måde i forhold til den registrerede (lovlighed, rimelighed og gennemsigtighed). Endvidere må personoplysninger indsamles til legitime formål og må ikke viderebehandles på en måde, der er uforenelig med disse formål (formålsbegrænsning). Herudover skal personoplysninger være tilstrækkelige, relevante og begrænset til, hvad der er nødvendigt i forhold til de formål, hvortil de behandles (dataminimering).

Behandlingen af personoplysninger i medfør af lovforslaget, vil i øvrigt skulle ske i overensstemmelse med reglerne i databeskyttelsesforordningen og forslag til databeskyttelsesloven, herunder reglerne om den registreredes rettigheder i kapitel 3 og kapitel 6 samt reglerne om behandlingssikkerhed i kapitel 4 i databeskyttelsesforordningen.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslagets bestemmelser om Arbejdstilsynets mulighed for at udstede påbud om anmeldelse i RUT samt om fornødent pålægge tvangsbøder vil have administrative konsekvenser for Arbejdstilsynet.

Der er med finansloven for 2018 afsat 0,9 mio. kr. i 2018 og 1,1 mio. kr. årligt i perioden 2019-2021 til ekstra tilsynsbesøg og tilpasninger af it-systemer. Midlerne er fordelt mellem Arbejdstilsynet og Erhvervsstyrelsen.

Lovforslaget har ikke økonomiske konsekvenser for kommuner og regioner.

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

Forslaget forventes ikke at have økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

7. Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Adgangen for medlemsstaterne til at kræve forhåndsoplysninger af udenlandske tjenesteydere var, indtil Europa-Parlamentets og Rådets 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) trådte i kraft, reguleret af art. 56 og 57 i Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) og i EU-Domstolens praksis. Med håndhævelsesdirektivet blev den retlige ramme herfor sat, da formålet med håndhævelsesdirektivet netop er at sikre en bedre og mere ensartet gennemførelse, anvendelse og håndhævelse af Europa-Parlamentet og Rådets Direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (udstationeringsdirektivet) i form af en fælles ramme for bl.a. foranstaltninger og kontrolmekanismer.

Håndhævelsesdirektivets artikel 9 giver medlemsstaterne adgang til at indføre administrative krav og kontrolforanstaltninger, der er nødvendige for at sikre effektiv overvågning og overholdelse af de forpligtelser, som er fastsat i direktivet, så længe de er berettigede og forholdsmæssige i forhold til EU-retten. Håndhævelsesdirektivets artikel 9, stk. 2, giver medlemsstaterne mulighed for at indføre andre administrative krav og kontrolforanstaltninger, i tilfælde af, at der opstår situationer eller en ny udvikling, hvor de eksisterende administrative krav og kontrolforanstaltninger ikke forekommer tilstrækkelige eller virkningsfulde nok til at sikre effektiv overvågning af overholdelsen af de forpligtelser, der er fastsat i udstationeringsdirektivet og i håndhævelsesdirektivet, forudsat at disse er berettigede og forholdsmæssigt afpassede.

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.

Håndhævelsesdirektivets artikel 9 og 10 fastsætter altså et sædvanligt proportionalitetsprincip. Påbud om anmeldelse i RUT, administrative tvangsbøder samt Arbejdstilsynets vi-

deregivelse af oplysninger herom, som foreslås indført ved dette lovforslag, må således også underlægges en sådan proportionalitetsvurdering.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at de eksisterende regler i forbindelse med kontrol af udstationeringsreglerne ikke er tilstrækkelige, og der er derfor behov for yderligere regler som hjemlet i håndhævelsesdirektivets artikel 9, stk. 2, og artikel 10. Specifikt oplever danske myndigheder problemer med at håndhæve udstationeringsreglerne, særligt som følge af manglende anmeldelse i RUT, og det er derfor nødvendigt, at Arbejdstilsynet får øgede beføjelser i den henseende.

Med den foreslåede bestemmelse om, at Arbejdstilsynet kan påbyde en virksomhed, at anmeldelse skal ske straks, benyttes et velkendt værktøj fra arbejdsmiljølovgivningen med henblik på at sikre et mere systematisk og effektivt tilsyn med virksomheder, der undlader at anmelde sig i RUT.

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 anmelde sig i 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.

Henset til behovet for at styrke håndhævelsen af RUT og den relativt lette adgang til at bringe forholdene i orden for så vidt angår anmeldelse af de lovpligtige oplysninger til de danske myndigheder gennem anmeldelse i RUT, må både påbud om at foretage anmeldelse og i sidste ende daglige tvangsbøder, som det foreslås i nærværende lovforslag, betragtes som værende rimelige foranstaltninger, som ikke går videre, end hvad der er krævet for at opnå formålet. Særligt i forhold til tvangsbøder bemærkes det, at disse alene vil blive relevante i den situation, hvor en mindre indgribende foranstaltning i form af en bødesag og påbud allerede er forsøgt, uden at dette imidlertid er resulteret i, at virksomheden har anmeldt sig i RUT.

10. Sammenfattende skema

	<i>Positive konsekvenser/ Mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang)</i>	<i>Negative konsekvenser/ Merudgifter (hvis ja, angiv omfang)</i>
<i>Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner</i>	<i>Ingen</i>	Der er med finansloven for 2018 afsat 0,9 mio. i 2018 og 1,1 mio. kr. årligt i perioden 2019-2021 til ekstra tilsynsbesøg og tilpasninger af it-systemer.
<i>Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner</i>	<i>Ingen</i>	Lovforslagets bestemmelser om Arbejdstilsynets mulighed for at udstede påbud om anmeldelse i RUT samt om fornødent pålægge tvangsbøder vil have administrative konsekvenser for Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynets videregivelse af oplysninger til andre offentlige myndigheder og til faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer er nødvendig for, at disse kan varetage deres opgave med at håndhæve danske regler. Det forudsættes, at Arbejdstilsynet alene vil kunne videregive oplysninger til arbejdsmarkedets parter om den adresse, hvor Arbejdstilsynet har antruffet en virksomhed, der ikke har overholdt anmeldelsespligten til RUT, samt det tidspunkt, hvor tilsynet er foregået. Denne adgang vurderes at være proportional i forhold til det formål, som videregivelsen tjener, nemlig de faglige organisationers mulighed for at finde frem til udenlandske virksomheder med henblik på at indgå i en dialog om eventuel overenskomstindgåelse.

Det er desuden Beskæftigelsesministeriets vurdering, at de ovenfor beskrevne tiltag er egnede til at opnå formålet med i højere grad at kunne fremtvinge anmeldelse i RUT samt en mere effektiv håndhævelse af udstationeringsreglerne i Danmark.

9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 7. – 21. februar 2018 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Advokatrådet, Akademikernes Centralorganisation (AC), Ankestyrelsen, Arbejdsmiljøklagenævnet, Beskæftigelsesrådet (BER), Business Danmark, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Danske Advokater, Danske Regioner, Den Danske Dommerforening, Det Faglige Hus, Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Frie Funktionærer, Foreningen Danske Revisorer, Forhandlingsfællesskabet, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF), Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), KL, Kooperationen, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Landsorganisationen i Danmark (LO), Lederne, SMVDanmark (tidligere: Håndværksrådet), Data-tilsynet, Erhvervsministeriet, Finansministeriet og Skatteministeriet.

Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget er i overensstemmelse med artikel 9 og 10 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2015 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked ("IMI-forordningen").	
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

Efter udstationeringslovens § 7 a, stk. 1-3, skal udenlandske virksomheder, som midlertidigt leverer tjenesteydelser i Danmark, anmelde en række oplysninger til Erhvervsstyrelsen. Oplysningerne indgår i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT).

Anmeldelsespligten påhviler både udenlandske virksomheder, som udstationerer lønmodtagere i forbindelse med levering af tjenesteydelser i Danmark (§ 7 a, stk. 1), udenlandske selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte (§ 7 a, stk. 2) og udenlandske virksomheder, der beskæftiger ansatte i forbindelse med levering af tjenesteydelser, uden at være omfattet af udstationeringsreglerne (§ 7 a, stk. 3).

Undlader en virksomhed, der er omfattet af anmeldelsespligten i § 7 a, stk. 1-3, rettidigt at anmelde oplysninger, eller afgiver virksomheden urigtige eller mangelfulde oplysninger, straffes virksomheden med bøde, jf. udstationeringslovens § 10 a, stk. 1, nr. 1.

Efter udstationeringslovens § 10 a, stk. 3, betragtes det ved straffens udmåling som en skærpende omstændighed, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller groft uagtsomt, eller hvis der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, eller hvis overtrædelsen i øvrigt er af grovere karakter. Overtrædelser af grovere karakter omfatter bl.a. gentagelsestilfælde.

Det følger af udstationeringslovens § 10 d, stk. 1, at beskæftigelsesministeren efter forhandling med justitsministeren kan fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet i nærmere angivne sager om overtrædelse af loven og regler udstedt i medfør af loven, der ikke skønnes at medføre højere straf end bøde, i et bødeforelæg kan tilkendegive, at sagen kan afgøres uden

retssag, hvis den, der har begået overtrædelsen, erklærer sig skyldig i overtrædelsen og erklærer sig rede til inden en nærmere angiven frist at betale en bøde som angivet i bødeforelægget. Bemyndigelsen er udmøntet med bekendtgørelse nr. 800 af 20. juni 2013 om udstedelse af administrative bødeforelæg for visse overtrædelser af anmeldelsespligten til Registret for Udenlandske Tjenesteydere.

Der kan efter udstationeringslovens § 7 c, stk. 1, gives offentlig adgang til de oplysninger, der er anmeldt til RUT efter udstationeringslovens § 7 a, stk. 1, nr. 1-5 og 7, stk. 2, nr. 1-5, og stk. 3, nr. 1-5 og 7. Desuden kan der gives offentlig adgang til oplysninger om, hvor mange udstationerede lønmodtagere, der er på et arbejdssted. En faglig organisation kan desuden, når der er indledt en fagretlig sag, til brug for sagen få adgang til de oplysninger, der er anmeldt efter § 7 a, stk. 1, nr. 6 og 9, og stk. 3, nr. 6 og 9, samt oplysninger om, hvor mange af de anmeldte lønmodtagere, der er anmeldt som socialsikret i hjemlandet efter § 7 a, stk. 1, nr. 8. Er en arbejdsgiverorganisation part i overenskomsten, har arbejdsgiverorganisationen ligeledes adgang til de nævnte oplysninger.

Anmeldelsespligten til RUT håndhæves i dag alene ved brug af strafferetlige sanktioner. Der træffes således ikke som sådan forvaltningsretlige afgørelser om anmeldelsespligten til RUT, og der er heller ikke en særlig forvaltningsretlig klageadgang i forbindelse med denne type overtrædelser.

Det foreslås, at der indsættes en ny §§ 7 f og g i udstationeringsloven.

Med det foreslåede § 7 f, stk. 1, vil Arbejdstilsynet få hjemmel til at påbyde anmeldelse i RUT straks, hvis en virksomhed har undladt at foretage den lovpligtige anmeldelse efter § 7 a.

Med det foreslåede § 7 f, stk. 2, vil Arbejdstilsynet få hjemmel til at pålægge en virksomhed daglige bøder, hvis virksomheden undlader at efterkomme et påbud efter stk. 1. Det forudsættes, at bøderne fastsættes til ikke under 1000 kr.

dagligt, ligesom det er tilfældet på en række andre områder, herunder momsloven og kildeskatteloven.

Det følger af § 11 i lovbekendtgørelse nr. 29 af 12. januar 2015 om inddrivelse af gæld til det offentlige, at fordringer opregnet i bilag 1 til loven, kan inddrives ved udpantning. En administrativ tvangsbøde pålagt efter det foreslåede § 7 f, stk. 2, forudsættes at være omfattet af bilagets nr. 15, og der er således udpantningsret for sådanne tvangsbøder.

Efterkommer virksomheden påbuddet, eller har virksomheden afsluttet det pågældende arbejde i Danmark, vil pålagte tvangsbøder, der endnu ikke er betalt eller inddrevet, bortfalde.

Det bemærkes, at den nuværende ordning, hvor manglende eller mangelfuld registrering i RUT straffes med bøde, ikke påvirkes af den foreslåede ordning. Straffesagen vil således forløbe parallelt med udstedelsen af påbud og eventuelle tvangsbøder, og en overdragelse til politiet af straffesagen vil ikke have indflydelse på hverken påbud eller tvangsbøder.

Med det foreslåede § 7 f, stk. 3, vil Arbejdstilsynet kunne videregive oplysninger om virksomheder, der er pålagt et påbud efter stk. 1 eller tvangsbøder efter stk. 2, til andre offentlige myndigheder og til faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer. Hermed understøttes formålet med RUT ved, at Arbejdstilsynet kan stille oplysninger til rådighed til brug for andre myndigheder og arbejdsmarkedets parter håndhævelse af danske regler. Der vil ved bekendtgørelse blive fastsat nærmere regler om videregivelse, jf. forslag til § 7 f, stk. 5.

Det foreslås som § 7 f, stk. 4, at klager over eller indbringelse for domstolene af påbud efter stk. 1 eller pålæg af tvangsbøder efter stk. 2 ikke skal have opsættende virkning. Det er afgørende, at en virksomhed ikke kan unddrage sig anmeldelse i RUT ved fx at klage over et påbud om anmeldelse el-

ler ved at indbringe påbuddet eller afgørelsen om tvangsbøder for domstolene.

Det foreslås som § 7 f, stk. 5, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om videregivelse af oplysninger efter stk. 3. Med bekendtgørelsen vil det blive fastsat hvilke oplysninger, der kan videregives og under hvilke betingelser.

Det forventes, at det i den forbindelse vil blive fastsat, at Arbejdstilsynet vil kunne videregive oplysninger til arbejdsmarkedets parter 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 til arbejdsmarkedets parter.

Desuden foreslås det, at der indsættes en ny § 7 g i udstationeringsloven, hvorefter Arbejdstilsynets afgørelser i henhold til loven inden for en frist på 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt til virksomheden, kan indbringes for Arbejdstilsynets klagenævnet.

Arbejdstilsynets klagenævnet er nedsat i henhold til kapitel 14 i arbejdsmiljøloven, og det fremgår bl.a. af arbejdsmiljølovens § 81, stk. 5, at afgørelser truffet af Arbejdstilsynets klagenævnet ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed.

Til § 2

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. juli 2018.

Det fremgår af udstationeringslovens § 13, at loven ikke gælder for Færøerne og Grønland. Der er på den baggrund ikke indsat en territorialbestemmelse i dette lovforslag.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

*Gældende formulering**Lovforslaget***§ 1**

I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbe-
kendtgørelse nr. 366 af 12. april 2017, som ændret ved § 52
i lov nr. 60 af 30. januar 2018, foretages følgende ændring:

1. Efter § 7 e indsættes i kapitel 3 a:

»§ 7 f. Har en virksomhed undladt at foretage anmeldelse ef-
ter § 7 a, kan Arbejdstilsynet påbyde virksomheden, at an-
meldelse sker straks.

Stk. 2. Undlader en virksomhed at efterkomme et påbud ef-
ter stk. 1, kan Arbejdstilsynet pålægge virksomheden dag-
lige bøder, indtil påbuddet efterkommes.

Stk. 3. Arbejdstilsynet kan videregive oplysninger om virk-
somheder, der er pålagt et påbud efter stk. 1, eller tvangsbø-
der efter stk. 2, til andre offentlige myndigheder og til fagli-
ge organisationer og arbejdsgiverorganisationer.

Stk. 4. Klager over eller indbringelse for domstolene af på-
bud efter stk. 1 eller pålæg af tvangsbøder efter stk. 2 har ik-
ke opsættende virkning.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere reg-
ler om videregivelse af oplysninger efter stk. 3.

§ 7 g. Arbejdstilsynets afgørelser i henhold til denne lov kan
inden for en frist på 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er
meddelt virksomheden, indbringes for Arbejds miljøklagen-
ævnet.«