

**Forslag**  
**til**  
**Lov om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere m.v.**

(Styrket håndhævelse af RUT, herunder 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:

**§ 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.* Der er udpantningsret for tvangsbøder pålagt efter stk. 2.

*Stk. 6.* 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 til virksomheden, indbringes for det i henhold til kapitel 14 i arbejdsmiljøloven nedsatte klagenævn (Arbejdsmiljøklagenævnet). Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

**§ 2**

Loven træder i kraft den 1. juli 2018.

## *Bemærkninger til lovforslaget*

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 persondataloven
4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige
5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
6. Administrative konsekvenser for borgerne
7. Miljømæssige konsekvenser
8. Forholdet til EU-retten
9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
10. 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 med det, at der indføres hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan udstede påbud om anmeldelse til RUT og om nødvendigt 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 udstationeringslovens § 7 a, straffes med bøde, jf. lovens § 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 normaltilfælde.

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 som sådan 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 (arbejdssteder), 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 (arbejdssteder), der var i RUT, en alvorlig arbejdsmiljøreaktion i den samme periode.

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 sanktionsmuligheder med henblik på at fremtvinge anmeldelse i RUT.

Med lovforslagets § 1 foreslås der indsat nye §§ 7 f og 7 g i udstationeringsloven.

Med det foreslåede § 7 f, stk. 1, foreslås det, at der indføres hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan påbyde, at anmeldelse i RUT sker straks, hvor tilsynet på et tilsynsbesøg konstaterer, at der udføres arbejde af en virksomhed, der er anmeldelsespligtig til RUT, og anmeldelse ikke er sket. Samtidig fastholdes den gældende håndhævelse, hvorefter Arbejdstilsynet på tilsynsbesøget kan udstede en administrativ bøde eller fremsende en tiltaleindstilling til politiet med henblik på, at der rejses tiltale mod den pågældende udenlandske virksomhed.

Med forslaget til ny § 7 f, stk. 2, foreslås det, at såfremt det efterfølgende konstateres, at virksomheden ikke efterkommer påbuddet, og at virksomheden fortsat udfører arbejde, kan Arbejdstilsynet med pålæg af daglige bøder (administrative tvangsbøder) søge at gennemtvunge forpligtelsen.

Det foreslås, 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 det særlige segment af 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. 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 bøde, 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.

Forslaget indebærer også, at Arbejdstilsynet vil registrere oplysninger om virksomheder, der har modtaget påbud om anmeldelse i RUT og er blevet pålagt tvangsbøder, og Arbejdstilsynet vil kunne videregive disse oplysninger til andre myndigheder og til arbejdsmarkedets parter. Der henvises til forslaget til ny § 7 f, stk. 3, i lovforslagets § 1. Der vil ved bekendtgørelse blive fastsat nærmere regler om betingelserne for videregivelse, jf. forslag til § 7 f, stk. 6. Det forudsættes, at videregivelse af oplysninger alene sker i det omfang, det er nødvendigt under hensyntagen til det formål, hvormed oplysningerne skal bruges. Oplysninger om virksomheder, der ikke har modtaget et påbud eller modtaget en tvangsbøde vil også kunne registreres og videregives indenfor de almindelige forvaltningsretlige 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.

Det foreslås med § 7 f, stk. 5, at der er udpantningsret for tvangsbøder pålagt efter stk. 2.

Med forslaget til § 7 f, stk. 6 kan beskæftigelsesministeren 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.

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 miljølagenævnet.

### *3. Forholdet til persondataloven*

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

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

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

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

Lovforslagets bestemmelser om Arbejdstilsynets mulighed for at 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. 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.

### *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 forhåndsuplysninger af udenlandske tjenesteydere var indtil håndhævelsesdirektivets ikrafttræden forankret i TEUF art. 56 og 57. Med håndhævelsesdirektivet (2014/67/EU) blev den retlige ramme herfor sat, da formålet med håndhævelsesdirektivet netop er at sikre en

bedre og mere ensartet gennemførelse, anvendelse og håndhævelse af udstationeringsdirektivet i form af en fælles ramme for bl.a. foranstaltninger og kontrolmekanismer.

Håndhævelsesdirektivets artikel 9 giver medlemsstaterne adgang til at indføre administrative krav og kontrolforanstaltninger, der er nødvendige for at sikre effektiv overvågning og overholdelsen af de forpligtelser, som er fastsat i direktivet, så længe de er berettigede og forholdsmæssige i forhold til EU-retten. Der er således tale om et sædvanligt proportionalitetsprincip. Påbud om anmeldelse i RUT og administrative tvangsbøder, som foreslås indført ved dette lovforslag, må således også underlægges en sådan proportionalitetsvurdering.

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 direktiv 96/71/EF og i nærværende direktiv, forudsat at disse er berettigede og forholdsmæssigt afpassede.”

Med lovforslaget indføres ikke nye pligter for udenlandske tjenesteydere, men den allerede udnyttede mulighed, som følger af artikel 9, stk. 2, til at sanktionere overtrædelse af anmeldelsespligten skærpes yderligere. De danske myndigheder oplever problemer med at håndhæve udstationeringsreglerne, særligt som følge af manglende korrekt og rettidig anmeldelse i RUT, i de situationer hvor en udenlandsk tjenesteyder allerede har modtaget et bødeforlæg for en sådan forseelse.

Der er derfor behov for, at Arbejdstilsynet får et værktøj til at kunne sikre anmeldelse i RUT med henblik på at håndhæve udstationeringsreglerne i situationer, som beskrevet umiddelbart ovenfor. Henset til de udfordringer, som myndighederne har i disse særlige situationer 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 daglige tvangsbøder, som det foreslås i nærværende lovforslag, betragtes som værende en rimelig foranstaltning, som ikke går videre end hvad der er krævet for at opnå formålet samt ej heller at kunne opnås gennem mindre indgribende foranstaltninger. En mindre indgribende foranstaltning eksisterer allerede i form af et bødeforlæg eller en indstilling til politiet første gang Arbejdstilsynet på et tilsynsbesøg konstaterer, at en virksomhed har undladt at anmelde sig i RUT i forbindelse med levering af en tjenesteydelse. Bødestraf alene har imidlertid vist sig utilstrækkeligt til at sikre anmeldelse i RUT.

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

#### 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 det offentlige</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 det</i>	<i>Ingen</i>	Lovforslagets bestemmelser om Arbejdstilsynets mulighed for at udstede påbud om anmeldelse i RUT samt om

<i>offentlige</i>		fornødent pålægge tvangsbøder vil have administrative konsekvenser for Arbejdstilsynet.
<i>Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet</i>	<i>Ingen</i>	<i>Ingen</i>
<i>Administrative konsekvenser for erhvervslivet</i>	<i>Ingen</i>	<i>Ingen</i>
<i>Administrative konsekvenser for borgerne</i>	<i>Ingen</i>	<i>Ingen</i>
<i>Miljømæssige konsekvenser</i>	<i>Ingen</i>	<i>Ingen</i>
<i>Forholdet til EU-retten</i>	Lovforslaget er udarbejdet indenfor rammerne af artikel 9 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").	
<i>Overimplementering af EU-retlige minimumsforpligtelser</i>	<i>Nej</i>	<i>Nej</i>

#### *Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser*

##### *Til § 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.

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 overtrædelser af denne lov og regler udstedt i medfør af denne lov, 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-registret efter udstationeringslovens § 7 a, stk. 1, nr. 1-5 og nr. 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.

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

Det foreslås i § 7 f, stk. 1, at Arbejdstilsynet får hjemmel til at påbyde anmeldelse i RUT straks, hvis en virksomhed har undladt at foretage den lovpligtige anmeldelse efter § 7 a.

Det foreslås i § 7 f, stk. 2, at Arbejdstilsynet får hjemmel til at pålægge en virksomhed daglige bøder, hvis virksomheden undlader at efterkomme et påbud efter stk. 1. Det foreslås, at bøderne fastsættes til ikke under 1000 kr. dagligt, ligesom det er tilfældet på en række andre områder, herunder momsloven og kildeskatteloven.

Efterkommer virksomheden påbuddet, 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.

Det foreslås i § 7 f, stk. 3, at Arbejdstilsynet kan 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 betingelserne for videregivelse, jf. forslag til § 7 f, stk. 6. Det forudsættes, at videregivelse af oplysninger alene sker i det omfang, det er nødvendigt under hensyntagen til det formål, hvormed oplysningerne skal bruges.

Det foreslås i § 7 f, stk. 4, at klager over eller indbringelse for domstolene af påbud efter stk. 1 eller pålæg af tvangsbøder efter stk. 2 ikke har opsættende virkning. Det er afgørende, at en virksomhed ikke kan uddrage sig anmeldelse i RUT ved fx at klage over et påbud om anmeldelse eller ved at indbringe påbuddet eller afgørelsen om tvangsbøder for domstolene.



Det foreslås i § 7 f, stk. 5, at der er udpantningsret for tvangsbøder pålagt efter stk. 2.

Det foreslås i § 7 f, stk. 6, 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.

#### § 7 g

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 g i udstationeringsloven, hvorefter Arbejdstilsynets afgørelser i henhold til denne lov inden for en frist på 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt til virksomheden, kan indbringes for det i henhold til kapitel 14 i arbejdsmiljøloven nedsatte klagenævn (Arbejdsmiljøklagenævnet). Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

#### Til § 2

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

## Bilag 1

### Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering	Lovforslaget
<p><b>§ 7 e.</b> Tilsynet med overholdelsen af anmeldelsespligten efter § 7 a varetages af Arbejdstilsynet.</p> <p><b>Stk. 2.</b> Enhver tjenesteyder, der er pålagt anmeldelsespligt efter denne lov, og dennes kontaktperson, jf. § 7 a, stk. 1, nr. 4, eller § 7 a, stk. 3, nr. 4, skal efter anmodning give Arbejdstilsynet oplysninger, der kan tjene til at identificere virksomheden, udstationerede lønmodtagere og arbejdssted, jf. § 7 a, stk. 1-3.</p> <p><b>Stk. 3.</b> Enhver, der udfører arbejde i Danmark, skal efter anmodning fra Arbejdstilsynet oplyse eget navn og navnet på den virksomhed, den pågældende udfører arbejde for, til brug for Arbejdstilsynets tilsyn med udenlandske virksomheders overholdelse af anmeldelsespligten efter § 7 a, stk. 1 og 3.</p> <p><b>Stk. 4.</b> Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med vedkommende minister fastsætte regler om, at tilsyn med anmeldelsespligten efter § 7 a inden for bestemte sektorer skal varetages af den</p>	<p><b>§ 1</b></p> <p>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:</p>

<p>myndighed, der i øvrigt fører tilsyn med overholdelse af regler om arbejdsmiljø inden for den pågældende sektor.</p>	<p>1. Efter § 7 e indsættes i kapitel 3:</p> <p>»§ 7 f. Har en virksomhed undladt at foretage anmeldelse efter § 7 a, kan Arbejdstilsynet påbyde virksomheden, at anmeldelse sker straks.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Undlader en virksomhed at efterkomme et påbud efter stk. 1, kan Arbejdstilsynet pålægge virksomheden daglige bøder, indtil påbuddet efterkommes.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Arbejdstilsynet kan 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.</p> <p><i>Stk. 4.</i> Klager over eller indbringelse for domstolene af påbud efter stk. 1 eller pålæg af tvangsbøder efter stk. 2 har ikke opsættende virkning.</p> <p><i>Stk. 5.</i> Der er udpantningsret for tvangsbøder pålagt efter stk. 2.«</p> <p>§ 7 g. Arbejdstilsynets afgørelser i henhold til denne lov kan inden for en frist på 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt til virksomheden, indbringes for det i henhold til kapitel 14 i arbejdsmiljøloven nedsatte klagenævn (Arbejdsmiljøklagenævnet). Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.</p> <p style="text-align: right;"><b>§ 2</b></p> <p>Loven træder i kraft den 1. juli 2018.</p>
---	--