



Fremsat den 26. april 2016 af beskæftigelsesministeren (Jørn Neergaard Larsen)

## Forslag

til

### Lov om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede<sup>1</sup>

#### *Formål*

§ 1. Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede oprettes som en selvstændig, selvejende institution til sikring af udstationerede lønmodtageres løntilgodehavender i forbindelse med levering af en tjenesteydelse i Danmark.

#### *Dækning af løntilgodehavende*

§ 2. Fonden dækker et løntilgodehavende, som er fastslået ved fagretlig behandling, når

- 1) lønmodtageren er udstationeret til Danmark fra et andet EU- eller EØS-land i forbindelse med levering af en tjenesteydelse,
- 2) arbejdsgiveren ikke har betalt løntilgodehavendet trods påkrav fra lønmodtageren eller den faglige organisation, og
- 3) løntilgodehavendet ikke er forældet.

*Stk. 2.* Afgørelsen eller forliget fra den fagretlige behandling, jf. stk. 1, skal være påtegnet af Arbejdsretten, hvis dette er en forudsætning for, at kravet er eksigibelt i EU- og EØS-lande.

*Stk. 3.* Overdrager lønmodtageren et løntilgodehavende som nævnt i stk. 1, bortfalder adgangen til at opnå betaling fra fonden, medmindre overdragelsen sker til vedkommende faglige organisation.

*Stk. 4.* Hvis betingelserne herfor er opfyldt, jf. stk. 1, udbetaler fonden et beløb til dækning af løntilgodehavendet, når fonden har sendt påkrav om betaling til arbejdsgiveren, jf. § 5, stk. 1, og betalingsfristen er udløbet.

*Stk. 5.* Er der 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 delvist, og at uberettiget udbetalte beløb skal tilbagebetales.

*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.

#### *Ordinært bidrag*

§ 3. Arbejdsgivere indbetaler et ordinært bidrag til fonden til dækning af fondens udgifter.

*Stk. 2.* Opkrævning af ordinært bidrag fra arbejdsgivere, der indbetaler ATP-bidrag for deres ansatte til Arbejdsmarkedets Tillægspension, sker ved fælles opkrævning sammen med de øvrige bidrag, som Arbejdsmarkedets Tillægspension i henhold til lov opkræver fra arbejdsgiverne. Restancer for betaling kan indgå i den fælles opkrævning.

*Stk. 3.* Opkrævning af ordinært bidrag fra arbejdsgivere, der midlertidigt leverer en tjenesteydelse i Danmark, og som ikke indbetaler ATP-bidrag for deres ansatte, sker på baggrund af anmeldelsen i Registret for Udenlandske Tjenesteydere.

*Stk. 4.* Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om bidragets størrelse efter indstilling fra fondens bestyrelse. Ministeren fastsætter desuden regler om beregning af bidraget og nærmere regler om opkrævning af bidraget.

*Stk. 5.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at arbejdsgivere fritages for at betale bidrag for særlige lønmodtagergrupper.

#### *Ekstraordinært bidrag*

§ 4. Fonden påligner arbejdsgiveren et ekstraordinært bidrag til dækning af fondens udgifter, når fonden har foretaget udbetaling efter § 2, stk. 4.

*Stk. 2.* Fonden påligner en erhvervsdrivende hvervgiver et ekstraordinært bidrag til dækning af fondens udgifter, når

<sup>1</sup> Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af 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»), EU-Tidende 2010, nr. L 159, side 11.

- 1) hvervgiveren er første danske hvervgiver i forbindelse med levering af en tjenesteydelse i Danmark, jf. dog stk. 5,
- 2) arbejdsgiveren, der har leveret den pågældende tjenesteydelse, har givet anledning til udbetaling fra fonden, jf. § 2, stk. 4, og
- 3) arbejdsgiveren ikke betaler et pålignet ekstraordinært bidrag, jf. stk. 1.

*Stk. 3.* Ekstraordinært bidrag udgør 25 pct. af det samlede løntilgodehavende, som er fastslået ved den fagretlige behandling. Giver en arbejdsgiver anledning til udbetaling fra fonden flere gange inden for en periode på 36 måneder, forhøjes det ekstraordinære bidrag til 40 pct. af det samlede løntilgodehavende anden gang og 50 pct. af det samlede løntilgodehavende de følgende gange. Ekstraordinært bidrag forhøjes kun for hvervgiveren, når denne på tidspunktet, hvor aftalen om tjenesteydelsen indgås, vidste eller burde vide, at arbejdsgiveren har givet anledning til udbetaling fra fonden inden for de seneste 36 måneder.

*Stk. 4.* Fonden træffer afgørelse om, hvem der er første danske hvervgiver ved levering af tjenesteydelsen, jf. stk. 2, nr. 1.

*Stk. 5.* Er første danske hvervgiver erklæret konkurs eller ophørt, påligner fonden et ekstraordinært bidrag til hvergiverens moderselskab, jf. selskabslovens §§ 6 og 7.

*Stk. 6.* Hvervgiveren, jf. stk. 2, nr. 1, kan gøre indsigelse mod et ekstraordinært bidrag, hvis hvervgiveren dokumenterer, at denne i henhold til et særligt protokollat har betalt bod for den udenlandske arbejdsgivers manglende efterlevelse af en kollektiv overenskomst. I sådanne tilfælde kan det ekstraordinære bidrag nedsættes med det beløb, som boden udgør.

*Stk. 7.* Ekstraordinært bidrag, der er pålignet arbejdsgiveren, bortfalder helt eller delvist, hvis hvervgiveren betaler et pålignet ekstraordinært bidrag. Det samme gælder for ekstraordinært bidrag, der er pålignet hvervgiveren, hvis arbejdsgiveren betaler et pålignet ekstraordinært bidrag.

*Stk. 8.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om påligning, opkrævning og inddrivelse af ekstraordinært bidrag.

#### *Inddrivelse*

**§ 5.** 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.

*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.

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

#### *Offentliggørelse*

**§ 6.** Fonden gør en liste offentligt tilgængelig med oplysninger om de arbejdsgivere, der har givet anledning til udbetaling fra fonden, jf. § 2, stk. 4.

#### *Administration m.v.*

**§ 7.** Fonden administreres af Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. kapitel 7 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

*Stk. 2.* Der indgås en administrationsaftale mellem fonden og Arbejdsmarkedets Tillægspension.

**§ 8.** Arbejdsmarkedets Tillægspension kan på vegne af fonden indhente de oplysninger hos skattemyndigheder og andre offentlige myndigheder om arbejdsgivere, lønmodtagere og hvervgivere, som er nødvendige for at foretage udbetaling fra fonden og for at varetage opkrævningen og inddrivelsen af skyldige løntilgodehavender, bod, bidrag, renter og ekspeditionsgebyrer.

*Stk. 2.* Til brug for beregning, opkrævning og behandling af bidrag videregiver Arbejdsmarkedets Tillægspension i nødvendigt omfang oplysninger fra sine registre til fonden.

*Stk. 3.* Arbejdsgivere, lønmodtagere, hvervgivere og faglige organisationer skal efter anmodning give fonden alle oplysninger, der er nødvendige for betaling til og udbetalinger fra fonden.

**§ 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.

**§ 10.** Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om administration af fonden, herunder om kontrol med indbetalinger til og udbetalinger fra fonden.

**§ 11.** Arbejdsmarkedets Tillægspension kan give henstand med indbetaling af skyldige beløb til fonden og eftergive bidrag og renter heraf. Arbejdsmarkedets Tillægspension kan dog kun give henstand med betaling af boden efter aftale med den relevante faglige organisation, jf. § 5, stk. 2.

*Stk. 2.* Sker indbetaling af ordinært bidrag ikke rettidigt, skal arbejdsgiveren betale renter af bidraget med 1½ pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdatoen. Sker indbetaling af øvrige restancer til fonden ikke rettidigt, betales renter af restancerne i medfør af renteloven.

*Stk. 3.* Arbejdsmarkedets Tillægspension har udpantningsret for fondens krav efter §§ 3-5. Det samme gælder for renter, jf. stk. 2, og ekspeditionsgebyrer.

**§ 12.** Fonden kan 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.

#### *Klage*

**§ 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.

*Ikrafttræden m.v.*

**§ 14.** Loven træder i kraft den 18. juni 2016, jf. dog stk. 2, 4 og 5.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren fastsætter tidspunktet for ikrafttræden af denne lovs § 3, stk. 1-3.

*Stk. 3.* Størrelsen af ordinært bidrag for 2016, jf. § 3, stk. 1, fastsættes efter indstilling fra ATP.

*Stk. 4.* Loven omfatter kun løntilgodehavender for arbejde udført efter lovens ikrafttræden.

*Stk. 5.* Der kan ske anmeldelse til fonden fra den 1. oktober 2016.

**§ 15.** Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

# Bemærkninger til lovforslaget

## Almindelige bemærkninger

### Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Baggrund for lovforslaget
3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
4. Lovforslaget
  - 4.1. Oprettelse af fonden
    - 4.1.1. Gældende ret
    - 4.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 4.1.3. Den foreslåede ordning
  - 4.2. Fondens finansiering
    - 4.2.1. Gældende ret
    - 4.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 4.2.3. Den foreslåede ordning
  - 4.3. Dækning af løntilgodehavende
    - 4.3.1. Gældende ret
    - 4.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 4.3.3. Den foreslåede ordning
  - 4.4. Inddrivelse
    - 4.4.1. Gældende ret
    - 4.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 4.4.3. Den foreslåede ordning
  - 4.5. Opkrævning og betaling af ekstraordinært bidrag
    - 4.5.1. Gældende ret
    - 4.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 4.5.3. Den foreslåede ordning
  - 4.6. Offentliggørelse af oplysninger om virksomheder, der har givet anledning til udbetaling
    - 4.6.1. Gældende ret
    - 4.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 4.6.3. Den foreslåede ordning
  - 4.7. Administration
    - 4.7.1. Gældende ret
    - 4.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 4.7.3. Den foreslåede ordning
  - 4.8. Omgåelse af fonden
    - 4.8.1. Gældende ret
    - 4.8.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 4.8.3. Den foreslåede ordning
5. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige
6. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
7. Administrative konsekvenser for borgerne
8. Miljømæssige konsekvenser
9. Forholdet til EU-retten
10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
11. Sammenfattende skema

### 1. Indledning

Med lovforslaget oprettes Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede. Fonden oprettes 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 fagretlige system.

Med oprettelse af fonden implementeres artikel 12 i 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"), herefter "håndhævelsesdirektivet".

Der er parallelt med nærværende lovforslag fremsat forslag til lov om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere m.v., lov om Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter og lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension med henblik på implementering af håndhævelsesdirektivets øvrige bestemmelser.

Fristen for at implementere håndhævelsesdirektivet er den 18. juni 2016.

## 2. Baggrund for lovforslaget

Håndhævelsesdirektivet har til formål at sikre bedre håndhævelse af de regler, der følger af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (udstationeringsdirektivet). Udstationeringsdirektivet 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 tjenesteydelser i et andet EU-land. Der henvises til beskrivelsen af håndhævelsesdirektivet i afsnit 1.5. i det samtidigt fremsatte lovforslag om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere m.v.

Artikel 12, stk. 1, i håndhævelsesdirektivet indeholder en bestemmelse om underkontrahentansvar, hvorefter medlemsstaterne kan træffe yderligere foranstaltninger på en ikke-diskriminerende og forholdsmæssig måde for at sikre, at den kontrahent, som arbejdsgiveren er direkte underkontrahent i forhold til, sammen med eller i stedet for arbejdsgiveren kan holdes ansvarlig af den udstationerede arbejdstager for så vidt angår nettoløn tilgodehavender svarende til mindstelønnen og/eller bidrag til fælles fonde eller arbejdsmarkedsinstitutioner, i det omfang de er omfattet af artikel 3 i direktiv 96/71/EF.

Efter artikel 12, stk. 2, skal medlemsstaterne med hensyn til de aktiviteter, som er omhandlet i bilaget til udstationeringsdirektivet – det vil sige aktiviteter indenfor byggeriet - indføre foranstaltninger, der sikrer, at udstationerede arbejdstagere i underkontrahentkæder kan holde den kontrahent, som arbejdsgiveren er direkte kontrahent i forhold til, ansvarlig sammen med eller i stedet for arbejdsgiveren for så vidt angår udstationerede lønmodtageres rettigheder som anført i artikel 12, stk. 1. Som alternativ til underkontrahentansvar i forbindelse med aktiviteter i byggeriet kan medlemsstaterne i medfør af artikel 12, stk. 6, i stedet vælge at indføre andre passende håndhævelsesforanstaltninger "som i et direkte underkontrahentforhold giver mulighed for effektive og forholdsmæssige sanktioner overfor kontrahenter for at imøde-

gå svig og misbrug i situationer, hvor arbejdstagere har vanskeligheder med at få respekteret deres rettigheder".

## 3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Håndhævelsesdirektivet kræver, at medlemsstaterne med det formål at imødegå svig og misbrug som udgangspunkt indfører underkontrahentansvar for nettoløn tilgodehavender efter udstationeringsdirektivets artikel 3 i forbindelse med aktiviteter i byggeriet, jf. håndhævelsesdirektivets artikel 12, stk. 1 og 2. Håndhævelsesdirektivet artikel 12, stk. 6, giver dog medlemsstaterne mulighed for at implementere en alternativ model til sikring af udstationeredes lønmodtageres rettigheder, såfremt medlemsstaterne ikke ønsker at indføre det underkontrahentansvar, der følger af håndhævelsesdirektivets artikel 12, stk. 2.

Danmark har ikke som de fleste andre EU-lande lovbestemt mindsteløn eller almengjorte overenskomster. I stedet reguleres løn primært af arbejdsmarkedets parter via kollektive overenskomster, hvor håndhævelsen sker i det fagretlige system. På områder, hvor der ikke er overenskomst, reguleres løn via individuel aftale.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) har med inspiration fra en aftale indgået i 2014 mellem CO-Industri og Dansk Industri fremsendt et forslag til en fondskonstruktion til beskæftigelsesministeren. Forslaget anføres at skulle udgøre en dækkende implementering af håndhævelsesdirektivets artikel 12. DA og LO har med fremsendelsen af forslaget samtidig henvist til deres fælles hensigtserklæring af 2. september 2015 om den danske model på det private arbejdsmarked, hvoraf det bl.a. fremgår at: "Det er ikke foreneligt med den danske model at lovgive om mindsteløn, almengøre kollektive overenskomster eller lovgive om kædeansvar".

Aftalen om oprettelse af en fond er et udtryk for en anvendelse af den alternative mulighed i artikel 12, stk. 6, for at indføre andre håndhævelsesforanstaltninger i situationer, hvor udstationerede lønmodtagere har vanskeligheder med at få respekteret deres rettigheder.

Arbejdsmarkedets parter i Danmark har løbende afvist, at der via lovgivningen indføres kædeansvar i Danmark, som parterne anser for uforeneligt med den danske arbejdsmarkedsmodel, og forslaget om oprettelse af en fond til sikring af, at Danmark lever op til sine EU-retlige forpligtelser efter håndhævelsesdirektivets artikel 12, skal således ses i denne sammenhæng.

Det bemærkes, at forslaget om oprettelse af en fond har været drøftet i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg, som har deltagelse af organisationer på det danske arbejdsmarked. Et flertal af udvalgets medlemmer finder, at forslaget om oprettelse af en fond til sikring af udstationerede lønmodtagere, som implementering af håndhævelsesdirektivets artikel 12, samlet set er den mindst indgribende implementeringsmodel i forhold til den danske arbejdsmar-

kedsmodel, herunder henset til at spørgsmålet om løn er et anliggende for arbejdsmarkedets parter.

Regeringen vurderer på dette grundlag, at forslaget om oprettelse af en fond til sikring af udstationerede lønmodtageres løntilgodehavender er den mindst indgribende implementeringsmulighed i forhold til det danske arbejdsmarked. Forslaget om oprettelse af en fond vurderes endvidere at stemme bedst overens med den danske aftalemodel.

Der er som nævnt med direktivets artikel 12, stk. 6, mulighed for at indføre andre håndhævelsesforanstaltninger for at imødegå svig og misbrug i situationer, hvor arbejdstagere har vanskeligheder med at få respekteret deres rettigheder. Etablering af den foreslåede fond er en sådan foranstaltning, som er omhandlet af direktivets artikel 12, stk. 6, idet fonden for det første har til formål at sikre de udstationerede lønmodtageres rettigheder samtidig med, at ordningen kan forebygge, at udenlandske tjenesteydere overtræder overenskomstbaserede ansættelsesvilkår i Danmark. Fondsmodellen bidrager således til at understøtte håndhævelsen af kollektive overenskomster i relation til udstationeringsområdet, og til at de fagretlige afgørelser kan fuldbyrdes i forhold til udstationerede arbejdsgivere. Det er et led i fondsløsningen, at den første danske hvervgiver (kontrahent) kan blive mødt med et krav. Derved er der incitament til at sikre sig, at den udenlandske tjenesteyder (kontrahent) overholder sine forpligtelser i forbindelse med den midlertidige levering af tjenesteydelsen.

Fondsløsningen, der dækker alle brancher, og som finansieres af alle arbejdsgivere vurderes umiddelbart at være mindre byrdefuld for erhvervslivet samlet set end en løsning, som beror på lovgivning om kædeansvar. Lovgivning om kædeansvar for løn ville ligeledes indebære et brud på den rollefordeling, der efter den danske aftalemodel er mellem Folketinget og arbejdsmarkedets parter, idet lovgiver vil være nødt til at overveje lønniveaet.

Endelig bemærkes, at det har vist sig vanskeligt for de faglige organisationer at få inddrevet løntilgodehavender og bod, der er fastslået i det fagretlige system, idet inddrivelse af krav i et andet land er forbundet med særlige udfordringer. Disse udfordringer søges imødegået ved nærværende lovforslag med henblik på at sikre udstationerede lønmodtageres overenskomstmæssige løntilgodehavender.

Oprettelsen af fonden forventes at kunne have afledte positive effekter i forhold til at sikre mere ordnede forhold i udstationeringssituationer, blandt andet fordi den danske hvervgiver vil have en interesse i at sikre, at leverandører af tjenesteydelser har ordnede forhold og overholder sine overenskomstmæssige forpligtelser, herunder betaler den overenskomstaftalte løn til de ansatte. Da fonden skal dække lønmodtagernes ubetalte løntilgodehavender, vurderes det at være hensigtsmæssigt, at fonden overtager inddrivelsen af disse hos den udenlandske arbejdsgiver. Samtidig overtager fonden, efter anmodning fra den faglige organisation, ind-

drivelsen af den bod, der er tilkendt den faglige organisation.

#### 4. Lovforslaget

##### 4.1. Oprettelse af fonden

###### 4.1.1. Gældende ret

Håndhævelsen af overenskomstbaserede rettigheder, herunder overholdelsen af de overenskomstaftalte lønbestemmelser, sker i det fagretlige system. Reglerne for håndhævelsen af overenskomstbaserede rettigheder er fastsat i Arbejdsretslovens §§ 9 og 21, jf. lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Tvangsfuldbyrdelse af domme og afgørelser fra Arbejdsretten og det fagretlige system sker efter retsplejelovens kapitel 45, jf. Arbejdsretslovens § 34. For udstationerede lønmodtagere og deres faglige organisationer sker håndhævelsen af de overenskomstmæssige rettigheder, herunder krav på løntilgodehavender baseret på kollektive overenskomster, ligeledes i det fagretlige system. Er der fastslået et krav på efterbetaling af løn, vil en faglig organisations inddrivelse for en udstationeret lønmodtager - i modsætning til inddrivelse for danske lønmodtagere - typisk skulle ske i arbejdsgiverens etableringsland, og således ikke i Danmark.

###### 4.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Med lovforslaget sikres det, at udstationerede lønmodtagere kan få dækket deres løntilgodehavende efter en kollektiv overenskomst i de situationer, hvor en arbejdsgiver ikke betaler i overensstemmelse med den fagretlige afgørelse. Arbejdsgivere, der har ansatte i Danmark, betaler bidrag til fonden. Derudover vil såvel den udenlandske arbejdsgiver som den første danske modtager af tjenesteydelsen blive mødt med et krav om betaling af et ekstraordinært bidrag til fonden, hvor den udenlandske arbejdsgiver ikke betaler de udestående løntilgodehavender til de udstationerede lønmodtagere i overensstemmelse med en fagretlig afgørelse. Derved er der incitament til, at hvervgiveren sikrer sig, at den udenlandske tjenesteyder (kontrahent) overholder sine forpligtelser i forbindelse med den midlertidige levering af tjenesteydelsen. Foranstaltningen skal dermed imødegå svig og misbrug i forbindelse med udstationeringssituationer, og hvor de udstationerede lønmodtagere har vanskeligt ved at få respekteret deres rettigheder i henhold til en kollektiv overenskomst. Med etableringen af fonden indføres der således en foranstaltning, som er omhandlet i håndhævelsesdirektivets artikel 12, stk. 6. Med oprettelsen af fonden vil udstationerede lønmodtageres løntilgodehavender kunne sikres samtidig med, at ordningen kan forebygge, at udenlandske tjenesteydere overtræder overenskomstbaserede ansættelsesvilkår i Danmark. Fondsmodellen bidrager dermed til at understøtte håndhævelsen af kollektive overenskomster i relation til udstationeringsområdet, og til at de fagretlige afgørelser kan fuldbyrdes i forhold til udstationerede arbejdsgivere.

Med lovforslaget tages der udgangspunkt i forslaget fra LO og DA om oprettelse af en fond ved lov i overensstemmelse med parternes præmisser herfor og med hensyntagen til såvel systemtekniske som administrationsmæssige hensyn. Det bemærkes, at det fremgår af LO og DA's forslag til oprettelse af fonden, at fonden skal revideres efter 3 år.

#### 4.1.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der oprettes en fond med det formål at sikre udstationerede lønmodtageres krav på løn i forbindelse med levering af en tjenesteydelse i Danmark.

Fonden kaldes Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede.

Det foreslås, at fonden etableres som en selvstændig selvejende institution, der administreres af Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), på samme måde som Lønmodtagerens Garantifond (LG), og hvis ledelse er identisk med ATP's ledelse. Der henvises til lovforslagets § 1.

Fonden skal kunne dække lønmodtagerens løntilgodehavende i de situationer, hvor en faglig organisation eller en lønmodtager forgæves har forsøgt at få en arbejdsgiver til at betale løntilgodehavendet til lønmodtageren på baggrund af en fagretlig sag. Der henvises herfor til lovforslagets § 2. Fondens skal desuden søge at inddrive både løntilgodehavende og en eventuel bod hos den pågældende lønmodtageres arbejdsgiver. Der henvises til lovforslagets § 5.

Fondskonstruktionen er en solidarisk finansieret sikringsordning baseret på ensartet og obligatorisk bidragspligt for alle ATP-pligtige arbejdsgivere og udenlandske arbejdsgivere, der beskæftiger ansatte i forbindelse med midlertidig levering af en tjenesteydelse i Danmark. Reglerne om opkrævning m.v. af ordinære bidrag fastsættes i lovforslagets § 3. Med forslaget indføres der desuden mulighed for at gå til den danske hvervgiver med krav om et ekstraordinært bidrag til fonden, i det tilfælde en underleverandør ikke betaler det skyldige beløb til fonden. Dette forventes at give danske hvervgivere incitament til at vælge redelige underleverandører og dermed imødegå svig og misbrug i forbindelse med udstationering af lønmodtagere. Der henvises til lovforslaget § 4.

## 4.2. Fondens finansiering

### 4.2.1. Gældende ret

Der er tale om oprettelse af en ny fond, hvortil der skal betales bidrag. Der er ikke i dag regulering heraf.

### 4.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Fondens økonomi skal efter forslaget hvile i sig selv, og ordningens finansiering tilvejebringes med bidrag fra arbejdsgiverne. Aftalen mellem DA og LO forudsætter, at fonden finansieres via bidrag fra alle private og offentlige danske arbejdsgivere, og at det skal sikres, at udenlandske tjenesteydere bidrager til ordningen på passende måde. Aftalen

forudsætter ligeledes, at fonden ikke må være provenuskabende.

### 4.2.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at fonden finansieres af ordinære bidrag fra alle ATP-pligtige arbejdsgivere og alle udenlandske virksomheder, der beskæftiger ansatte i forbindelse med levering af en tjenesteydelse i Danmark. Bidraget vil være et kronebeløb pr. ansat hos den pågældende arbejdsgiver. Bidragspligt for udenlandske virksomheder opstår ved levering af en tjenesteydelse i Danmark. Der henvises til lovforslagets § 3.

Fonden foreslås yderligere finansieret af ekstraordinære bidrag fra de udenlandske arbejdsgivere, der har givet anledning til udbetaling fra fonden. Derudover foreslås det, at virksomheder (herunder eventuelt virksomheder uden ansatte), som er første danske hvervgiver i forbindelse med levering af en tjenesteydelse i Danmark, skal betale et ekstraordinært bidrag til fonden, hvis en leverandør af den pågældende tjenesteydelse har givet anledning til udbetaling fra fonden, og den pågældende arbejdsgiver ikke betaler efter påkrav herom fra fonden. Der henvises til lovforslagets § 4.

Det foreslås, at private hvervgivere ikke vil blive opkrævet ekstraordinære bidrag. Ved privat hvervgiver forstås personer, der i deres egenskab af privatperson modtager en tjenesteydelse, jf. lovforslagets § 4, stk. 2.

Ordinære og ekstraordinære bidrag finansierer fondens administration og udbetalingerne af løntilgodehavender. Bidragene finansierer ikke udbetaling af bod til en faglig organisation.

Det foreslås, at beskæftigelsesministeren fastsætter størrelsen af det årlige ordinære bidrag til fonden efter indstilling fra fondens bestyrelse. Der foreslås indsat en bemyndigelsesbestemmelse herom i lovens § 3, stk. 4.

Det foreslås, at opkrævning af ordinært bidrag blandt arbejdsgivere, der indbetaler ATP-bidrag for deres ansatte, sker gennem ATP's fællesopkrævning, hvorigennem arbejdsgiverne kvartalsvis betaler en række arbejdsgiverbidrag. Opkrævning af ordinært bidrag fra udenlandske arbejdsgivere, der leverer en tjenesteydelse i Danmark, og som ikke betaler ATP-bidrag for deres ansatte, sker på baggrund af registrering i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT-registret). Der henvises til lovforslagets § 3, stk. 2 og 3, og de tilhørende bemærkninger. I medfør af det samtidig fremsatte forslag til lov om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere m.v., vil oplysninger i RUT-registret kunne anvendes til fondens sagsbehandling, herunder med henblik på at kunne opkræve og inddrive ordinære bidrag og ekstraordinære bidrag hos udenlandske virksomheder, der udstationerer ansatte til Danmark. Der vil ved bekendtgørelse blive fastsat nærmere regler om opkrævning og inddrivelse m.v. af ekstraordinære bidrag, jf. lovforslagets § 4, stk. 8, og de tilhørende bemærkninger. Det vil i medfør heraf bl.a. blive fastsat, at opkrævning af ekstraordinært bidrag vil ske ved fremsendelse af faktura til virksomheden.

Har virksomheden en digital postkasse (e-Boks) vil opkrævningen blive fremsendt til denne.

Fondens økonomi skal efter forslaget hvile i sig selv, jf. afsnit 5 og 6 nedenfor.

Det bemærkes, at fra 2008 blev der for en række arbejdsgiverfinansierede ordninger, der er administreret af ATP, indført en fællesopkrævning, jf. lov nr. 1538 af 20. december 2006 om ændring af lov om arbejdsskadesikring og lov om Arbejdsgivernes Elevrefusion (Fællesopkrævning af arbejdsgiverbidrag m.v.). Formålet med fællesopkrævningen var med én samlet opkrævning at minimere de administrative byrder for virksomhederne.

Fællesopkrævningen indebærer, at der foretages en samlet kvartalsvis opkrævning af bidrag for de arbejdsgiverfinansierede ordninger, som administreres af ATP.

ATP's administration af fællesopkrævningen er reguleret i bekendtgørelse nr. 8 af 6. januar 2015 om fællesopkrævning af visse arbejdsgiverbidrag. For at kunne administrere den fælles opkrævning af bidrag fra de arbejdsgiverfinansierede ordninger, har ATP udpantningsret for bidrag og renter, jf. bekendtgørelsens § 7 og kan foretage en fordeling af restancer mellem de ordninger, der deltager i fællesopkrævningen, jf. bekendtgørelsens § 8. Afgørelser om opkrævning og indbetaling m.v. af bidrag, der er truffet af ATP, kan endvidere indbringes for Ankenævnet for ATP m.m., jf. bekendtgørelsens § 10.

For de ordninger, der i dag er tilknyttet fællesopkrævningen, kan der ske videregivelse af oplysninger, der er nødvendige til brug for beregning, opkrævning og behandling af bidrag til den fælles opkrævning, fra de arbejdsgiverfinansierede ordninger i fællesopkrævningen til ATP.

### *4.3. Dækning af løntilgodehavende*

#### *4.3.1. Gældende ret*

Der er tale om oprettelse af en ny fond, der skal dække udstationerede lønmodtageres løntilgodehavender, der er fastslået i det fagretlige system. Der er ikke i dag regulering heraf.

#### *4.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

Inddrivelse af krav i et andet land er forbundet med særlige udfordringer, hvorfor disse udfordringer søges imødegået ved nærværende lovforslag med henblik på at sikre udstationerede lønmodtageres overenskomstmæssige løntilgodehavender. Det har navnlig vist sig vanskeligt for de faglige organisationer at få inddrevet løntilgodehavender og bod, der er fastslået i det fagretlige system. Der henvises i øvrigt til overvejelserne under afsnit 4.1.2. om oprettelsen af fonden.

#### *4.3.3. Den foreslåede ordning*

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

Det foreslås endvidere, at afgørelsen eller forliget fra den fagretlige behandling skal være påtegnet af Arbejdsretten, hvis dette er en forudsætning for, at kravet er eksigibelt i EU- og EØS-lande.

Det foreslås ligeledes, at overdrager lønmodtageren et løntilgodehavende, bortfalder adgangen til at opnå betaling fra fonden, medmindre overdragelsen sker til vedkommende faglige organisation.

Det foreslås, at fonden udbetaler et beløb til dækning af løntilgodehavendet, hvis betingelserne herfor er opfyldt, når fonden har sendt påkrav om betaling til arbejdsgiveren, og betalingsfristen er udløbet.

Der foreslås indsat en bemyndigelsesbestemmelse, hvorefter beskæftigelsesministeren fastsætter regler om anmeldelse til fonden, om dokumentation for løntilgodehavendet og eventuel bod, dokumentation for at løntilgodehavendet kan henføres til en identificerbar lønmodtager, samt om udbetaling fra fonden.

Det foreslås således, at fonden kan dække en udstationeret lønmodtagers løntilgodehavende, når løntilgodehavendet er fastslået ved fagretlig behandling, kan henføres til en identificeret lønmodtager, og den faglige organisation eller lønmodtageren forgæves har forsøgt at få arbejdsgiveren til at betale. Den faglige organisation eller lønmodtageren kan herefter anmelde kravet til fonden, der indtræder i kravet mod arbejdsgiveren og overtager inddrivelsesprocessen. Betaler arbejdsgiveren ikke fonden efter den første henvendelse fra fonden, udbetaler fonden et beløb til lønmodtageren eller til den faglige organisation i overensstemmelse med den fagretlige afgørelse.

De nærmere regler om anmeldelse og formkravene i forbindelse hermed foreslås fastsat ved bekendtgørelse. Af bekendtgørelsen vil det fremgå hvilke oplysninger, der skal indgives med anmeldelsen, og at alle relevante dokumenter skal være vedlagt. Det vil samtidig blive fastsat som et krav, at lønmodtagerens løntilgodehavende ved anmeldelsen skal angives som ét beløb. Eventuelle godtgørelser, feriepenge, pensionsindbetalinger m.v. indgår i dette beløb. Der henvises til lovforslagets § 2 og de tilhørende bemærkninger.

Der vil ved bekendtgørelse blive fastsat regler om afregning af skat. Fondens sørger for afregning af skat, hvis den pågældende lønmodtager er skattepligtig til Danmark. Er lønmodtageren ikke skattepligtig til Danmark, underretter SKAT skattemyndighederne i lønmodtagerens hjemland om udbetalingen. Der henvises til lovforslagets § 2 og de tilhørende bemærkninger.



Har lønmodtageren eller den faglige organisation afgivet urigtige oplysninger eller undladt at give oplysninger af betydning for udbetaling fra fonden, kan fonden beslutte, at udbetalingen bortfalder helt eller delvist, og at uberettiget udbetalte beløb skal tilbagebetales. Der henvises til lovforslagets § 2, stk. 5, og de tilhørende bemærkninger.

#### 4.4. Inddrivelse

##### 4.4.1. Gældende ret

Det følger af Arbejdsretsloven § 34, stk. 1, at Arbejdsrettens domme og afgørelser samt afgørelser truffet ved mæglings-, organisations- og fællesmøder samt af faglige voldgiftsretter, herunder afskedigelsesnævn, kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af domme. Det følger endvidere af § 34, stk. 2, at forlig indgået for Arbejdsretten og ved de faglige instanser kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om forlig, der er indgået for en ret. Tvangsfuldbyrdelse sker efter retsplejelovens kapitel 45. Er der fastslået et krav på efterbetaling af løn for en udstationeret lønmodtager, vil en faglig organisations inddrivelse typisk skulle ske i arbejdsgiverens etableringsland, og således ikke ved de danske domstole. Det samme gør sig gældende ved inddrivelse af bod for overtrædelse af en kollektiv overenskomst tilkendt ved Arbejdsretten eller de faglige voldgiftsretter.

##### 4.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Der henvises til overvejelserne ovenfor under afsnit 4.1.2. og afsnit 4.3.2. om oprettelsen af fonden og om udbetalinger fra fonden.

##### 4.4.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås i lovforslagets § 5, at fonden indtræder i kravet mod arbejdsgiveren, når et løntilgodehavende er anmeldt til fonden i overensstemmelse med reglerne herom. Fondens overtager herefter inddrivelsen hos arbejdsgiveren. Fondens vil først forsøge inddrivelse i Danmark, i det omfang det er muligt, eventuelt via kontakt til den kontaktperson, der er angivet i forbindelse med anmeldelsen i RUT-registret. Kan der ikke ske inddrivelse i Danmark, vil inddrivelsesprocessen fortsætte i udlandet på den mest hensigtsmæssige måde. Dette forventes som oftest at ske ved brug af advokat i virksomhedens etableringsland.

Inddrivelse i udlandet sker i overensstemmelse med bestemmelserne i Bruxelles I-forordningen, som gælder for Danmark i medfør af lov nr. 1563 af 20. december 2006 om Bruxelles I-forordningen, som ændret ved lov nr. 518 af 28. maj 2013.

Fonden kan efter anmodning fra den faglige organisation også inddrive en eventuel bod, der er tilkendt den faglige organisation i forbindelse med den fagretlige sag. Der henvises til lovforslagets § 5, stk. 2. Det foreslås, at de nærmere regler vedrørende fondens inddrivelse fastsættes ved bekendtgørelse, jf. lovforslagets § 5, stk. 3.

Det vil således bl.a. fremgå af bekendtgørelsen, at fonden i tilfælde af arbejdsgiverens konkurs anmelder samtlige krav i konkursboet efter det pågældende lands regler.

Det vil endvidere fremgå, at såfremt fonden kun modtager delvis betaling, vil udgifterne til udbetaling fra fonden og bod til den faglige organisation blive dækket forholdsmæssigt.

Det bemærkes, at det med det samtidigt fremsatte lovforslag om ændring af lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. lovbekendtgørelse nr. 1110 af 10. oktober 2014 med senere ændringer, foreslås, at Ankenævnet for ATP m.m. kan påtegne fondens afgørelser om påligning af ekstraordinært bidrag som officielt bekræftede dokumenter efter Bruxelles I-forordningen. Dermed vil et eventuelt pålignet ekstraordinært bidrag kunne tvangsinddrives i andre EU-lande efter Bruxelles I-forordningen.

#### 4.5. Opkrævning og betaling af ekstraordinært bidrag

##### 4.5.1. Gældende ret

Der er tale om oprettelse af en ny fond, der skal dække udstationerede lønmodtageres løntilgodehavender, der er fastslået i det fagretlige system. Der er ikke i dag regulering af opkrævning og betaling af ekstraordinære bidrag.

##### 4.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Fonden har til formål at sikre de udstationerede lønmodtageres rettigheder samtidig med, at ordningen kan forebygge, at udenlandske tjenesteydere overtræder overenskomstaftalte ansættelsesvilkår i Danmark. Fondsmodellen bidrager således til at understøtte håndhævelsen af kollektive overenskomster også i relation til udstationeringsområdet, og til at de fagretlige afgørelser kan fuldbyrdes i forhold til udstationerede arbejdsgivere. Det er et led i fondsløsningen, at den første danske hvervgiver (kontrahent) kan blive mødt med et krav. Derved er der incitament til at sikre sig, at den udenlandske tjenesteyder (kontrahent) overholder sine forpligtelser i forbindelse med den midlertidige levering af tjenesteydelsen.

##### 4.5.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at fonden påligner arbejdsgiveren et ekstraordinært bidrag til dækning af fondens udgifter, når fonden har foretaget udbetaling efter § 2, stk. 4. Der henvises til lovforslagets § 4, stk. 1, og de tilhørende bemærkninger.

Det foreslås endvidere, at fonden påligner en erhvervsdrivende hvervgiver et ekstraordinært bidrag til dækning af fondens udgifter, når hvervgiveren er første danske hvervgiver i forbindelse med levering af en tjenesteydelse i Danmark, når arbejdsgiveren, der har leveret den pågældende tjenesteydelse, har givet anledning til udbetaling fra fonden, jf. § 2, stk. 4, og arbejdsgiveren ikke betaler et pålignet ekstraordinært bidrag, jf. stk. 1. Der henvises til lovforslagets § 4, stk. 2, og de tilhørende bemærkninger.

Ekstraordinært bidrag opkræves ikke fra privatpersoner. Ekstraordinært bidrag kan også pålignes en virksomhed uden ansatte, hvis denne er dansk hvervgiver.

Når fonden er bragt til udbetaling på grundlag af en afgørelse fra det fagretlige system, indebærer dette yderligere udgifter for fonden til såvel dækning af løntilgodehavender og inddrivelse. Der bør således ske påligning af ekstraordinære bidrag med henblik på at dække fondens udgifter, herunder administrationsudgifter, i denne forbindelse. Det forventes, at risikoen for at blive pålignet et ekstraordinært bidrag vil være et incitament for den udenlandske arbejdsgiver til at betale sine skyldige beløb til fonden hurtigst muligt.

I forhold til hvervgiveren forventes det også, at det ekstraordinære bidrag kan have en adfærdsregulerende effekt, idet hvervgiver tilskyndes til at påvirke den udenlandske arbejdsgiver til at betale til fonden, og til at der i det hele taget udvises agtpågivenhed i forhold til de tjenesteydere, som der entres med.

Det foreslås, at ekstraordinært bidrag udgør 25 pct. af det samlede løntilgodehavende, som er fastslået ved den fagretlige behandling. Giver en arbejdsgiver anledning til udbetaling fra fonden flere gange inden for en periode på 36 måneder, forhøjes det ekstraordinære bidrag til 40 pct. af det samlede løntilgodehavende anden gang og 50 pct. af det samlede løntilgodehavende de følgende gange. Ekstraordinært bidrag forhøjes kun for hvervgiveren, når denne på tidspunktet, hvor aftalen om tjenesteydelsen indgås, vidste eller burde vide, at arbejdsgiveren har givet anledning til udbetaling fra fonden inden for de seneste 36 måneder.

Der henvises til forslaget § 4, stk. 3, og bemærkningerne hertil.

Det foreslås, at fonden træffer afgørelse om, hvem der er første danske hvervgiver ved levering af tjenesteydelsen.

Det er således forudsat i fondskonstruktionen, at fonden kan orientere en dansk hvervgiver om, at en udenlandsk arbejdsgiver (tjenesteyder) ikke har betalt et skyldigt løntilgodehavende. Fondens skal derfor kunne træffe afgørelse om, hvem der er første danske hvervgiver i forbindelse med den tjenesteydelse, som den fagretlige sag vedrører, og som det skyldige løntilgodehavende og boden er opstået på baggrund af. Der henvises til lovforslagets § 4, stk. 4, og de tilhørende bemærkninger. Det er derfor med forslag til lov om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere m.v., der er fremsat samtidig med nærværende lovforslag, foreslået, at der indføres en pligt for den udenlandske tjenesteyder til at oplyse, hvem der er første danske hvervgiver i RUT-registret.

Det foreslås tillige, at er den første danske hvervgiver erklæret konkurs eller ophørt, påligner fonden et ekstraordinært bidrag til hvervgiverens moderselskab, jf. selskabslovens §§ 6 og 7. Der henvises til lovforslagets § 4, stk. 5.

Hvervgiveren kan efter forslaget gøre indsigelse mod et ekstraordinært bidrag, hvis hvervgiveren dokumenterer, at den

ne i henhold til et særligt protokollat har betalt bod for den udenlandske arbejdsgivers manglende efterlevelse af en kollektiv overenskomst. I sådanne tilfælde kan det ekstraordinære bidrag nedsættes med det beløb, som boden udgør. Der henvises til lovforslagets § 4, stk. 6, og de tilhørende bemærkninger.

Det foreslås endelig, at ekstraordinært bidrag, der er pålignet arbejdsgiveren, bortfalder helt eller delvist, hvis hvervgiveren betaler et pålignet ekstraordinært bidrag. Det samme gælder for ekstraordinære bidrag, der er pålignet hvervgiveren, hvis arbejdsgiveren betaler et pålignet ekstraordinært bidrag. Der henvises til lovforslagets § 4, stk. 7, og de tilhørende bemærkninger.

For at danske hvervgivere kan sikre sig, at en udenlandsk tjenesteyder ikke tidligere har givet anledning til udbetalinger fra fonden, foreslås det, at fonden gør en liste offentligt tilgængelig med oplysninger om de virksomheder, der har givet anledning til udbetaling fra fonden, se herom lovforslagets § 6 og nedenfor afsnit 4.6.

Efter forslaget fastsætter beskæftigelsesministeren nærmere regler om påligning, opkrævning og inddrivelse af ekstraordinært bidrag, jf. lovforslagets § 4, stk. 8. Det vil herunder blive fastsat regler om orientering af den første danske hvervgiver. Når fonden således første gang sender en opkrævning på løntilgodehavendet og eventuel bod til den skyldige arbejdsgiver, orienterer fonden samtidig den virksomhed, som er første danske hvervgiver ved den tjenesteydelse, som det udestående løntilgodehavende vedrører. Formålet hermed er, at den danske hvervgiver kan søge at påvirke den udenlandske arbejdsgiver til at betale det skyldige beløb til fonden, også set i lyset af at den danske hvervgiver senere kan blive pålignet et ekstraordinært bidrag, hvis den udenlandske arbejdsgiver fortsat ikke betaler.

#### *4.6. Offentliggørelse af oplysninger om virksomheder, der har givet anledning til udbetaling*

##### *4.6.1. Gældende ret*

Der er tale om oprettelse af en ny fond, som skal dække udstationerede lønmodtagere løntilgodehavender, der er fastslået ved fagretlig behandling. Der er ikke i dag regulering af spørgsmålet om en arbejdsgivers manglende betaling i henhold til en fagretlig afgørelse og som følge heraf heller ikke af spørgsmålet om offentliggørelse af oplysninger herom. Det bemærkes, at persondatalovens regler vil skulle iagttages, såfremt en sådan offentliggørelse af oplysninger vil indebære offentliggørelse af personoplysninger.

##### *4.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

En dansk hvervgiver kan med forslaget til fond blive pålagt et ekstraordinært bidrag, hvis en udenlandsk tjenesteyder, der kontraheres med, har givet anledning til udbetaling fra fonden. Den danske hvervgiver bør have mulighed for at frigøre sig fra forhøjelsen af det ekstraordinære bidrag.

#### 4.6.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at fonden gør en liste offentligt tilgængelig med oplysninger om de udenlandske arbejdsgivere, der har givet anledning til udbetaling inden for de seneste 36 måneder. Listen forventes at blive offentliggjort på *virksom.dk*. Med offentliggørelsen vil danske hvervgivere have mulighed for at sikre sig, at de udenlandske tjenesteydere, der kontraheres med, ikke har givet anledning til udbetaling fra fonden inden for de seneste 36 måneder, jf. afsnit 4.5. om forhøjet ekstrordinært bidrag.

Det bemærkes, at en udenlandsk arbejdsgiver først vil fremgå af den offentliggjorte liste, når:

- det ved fagretlig behandling er blevet konstateret, at den pågældende virksomhed ikke har overholdt sine overenskomstmæssige forpligtelser,
- den faglige organisation/lønmodtageren forgæves har søgt at inddrive løntilgodehavendet og derfor har anmeldt dette til fonden, og
- fonden har sendt den første opkrævning til arbejdsgiveren, betalingsfristen er overskredet, og fonden har foretaget udbetaling.

Der vil dermed være tale om arbejdsgivere, der må antages ikke at have ordnede lønmodtagerforhold og som har haft muligheden for at betale det skyldige løntilgodehavende af egen drift.

Det bemærkes desuden, at den enkelte virksomhed vil blive underrettet om, at oplysninger om virksomheden vil blive offentliggjort, hvis det skyldige beløb til fonden ikke betales.

Ordningen skal således understøtte indsatsen for ordnede forhold på arbejdsmarkedet. Formålet med offentliggørelsen er bl.a. at tilvejebringe oplysninger til danske hvervgivere om de udenlandske tjenesteydere, der ikke overholder deres overenskomstmæssige forpligtelser. Hvervgiveren har dermed mulighed for at indgå aftale om levering af en tjenesteydelse på et oplyst grundlag. Dette skal også ses i lyset af, at en hvervgiver kan risikere at blive pålagt et forhøjet ekstrordinært bidrag til fonden, hvis en udenlandsk arbejdsgiver gentagne gange giver anledning til udbetaling fra fonden, jf. afsnit 4.5. Derudover forventes offentliggørelsen også at have en adfærdsregulerende effekt over for udenlandske virksomheder, idet offentliggørelse af virksomhedens navn m.v. i regi af fonden, kan have betydning for, om danske hvervgivere ønsker at entrere med den pågældende virksomhed.

Det vurderes samlet, at den samfundsmæssige interesse i at offentliggøre oplysninger om de virksomheder, der giver anledning til udbetaling fra fonden, vejer tungere end hensynet til den enkelte virksomheds interesse i, at oplysningerne ikke offentliggøres. Det vurderes desuden, at der er det for-

nødne proportionale grundlag for at etablere en ordning af den omhandlede karakter.

Der vil som udgangspunkt ikke være tale om offentliggørelse af personoplysninger. I det omfang der er tale om personligt ejede virksomheder eller interessentskaber med fysiske personer som interessenter, vil der dog være tale om offentliggørelse af personoplysninger omfattet af definitionen i persondatalovens § 3, nr. 1.

Det foreslås, at der sker offentliggørelse af oplysninger om virksomheden i form af virksomhedens navn, forretningsadresse, RUT-nummer og/eller SE-nummer og eventuelt momsnummer i hjemlandet. Disse oplysninger vurderes at være omfattet af persondatalovens § 6 om ikke-følsomme personoplysninger. Det samme gør sig gældende for oplysninger om, at virksomheden har givet anledning til udbetaling fra fonden.

Sådanne oplysninger kan ifølge persondatalovens § 6, stk. 1, bl.a. behandles, når behandlingen er nødvendig for at overholde en retlig forpligtelse, som påhviler den dataansvarlige (nr. 3), når behandlingen er nødvendig af hensyn til udførelsen af en opgave i samfundets interesse (nr. 5), når behandlingen er nødvendig af hensyn til udførelsen af en opgave, der henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige eller en tredjemand, til hvem oplysningerne videregives, har fået pålagt (nr. 6), eller når behandlingen er nødvendig for, at den dataansvarlige eller den tredjemand, til hvem oplysningerne videregives, kan forfølge en berettiget interesse, og hensynet til den registrerede ikke overstiger denne interesse (nr. 7).

Med lovforslaget forpligtes fonden til at offentliggøre oplysninger om de virksomheder, der giver anledning til udbetaling fra fonden. Den videregivelse af personoplysninger, som kan ske i forbindelse hermed, skal ske inden for persondatalovens rammer. I den forbindelse vil eksempelvis lovens regler om registreredes rettigheder og behandlingssikkerhed også skulle iagttages. Der henvises til lovforslagets § 6 og de tilhørende bemærkninger.

#### 4.7. Administration

##### 4.7.1. Gældende ret

Der er tale om oprettelse af en ny fond, der skal dække udstationerede lønmodtageres løntilgodehavender. Der er ikke i dag regulering heraf.

##### 4.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

ATP administrerer i dag en række ordninger på det danske arbejdsmarked. ATP ledes af en bestyrelse bestående af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter på både det offentlige og det private område, som udpeges efter reglerne i ATP-loven.

##### 4.7.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at fonden administreres af ATP, jf. kapitel 7 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Det betyder blandt andet, at fondens bestyrelse udgøres af ATP's bestyrelse. Ansvars- og opgave fordelingen mellem fonden og ATP vil følge tilsvarende modeller for en række andre opgaver, der er henlagt til ATP. Fondens bestyrelse er øverst ansvarlig for ordningen, mens den daglige ledelse og drift overlades til ATP. Det forudsættes, at bestyrelsen løbende vurderer, at fonden anvendes i overensstemmelse med dens formål.

Fonden skal hvile i sig selv, og ordningens finansiering tilvejebringes med bidrag fra arbejdsgiverne. Fondens er omfattet af den offentlige forvaltning og som sådan omfattet af forvaltningsloven, offentlighedsloven m.v.

Fondens opgaver varetages med administrativ og teknisk bistand fra ATP. ATP får dermed til opgave at stå for den daglige drift af fonden. I relation til persondatareglerne betragtes fonden som dataansvarlig og ATP som databehandler, jf. persondatalovens § 3, nr. 4 og 5. Det er således ATP, der indhenter og behandler personoplysninger på vegne af fonden. Ansvars- og opgavefordelingen mellem fonden og ATP følger de tilsvarende modeller for en række andre opgaver henlagt til ATP, og ATP leverer bistanden på omkostningsdækket basis.

Det foreslås, at der indgås en administrationsaftale mellem fonden og ATP.

Det vil af denne administrationsaftale bl.a. skulle fremgå, at databehandleren alene handler efter instruks fra den dataansvarlige, og at reglerne i persondatalovens § 41, stk. 3-5, ligeledes gælder for behandlingen ved databehandleren, jf. persondatalovens § 42.

I de tilfælde, hvor fonden til brug for sin administration og sagsbehandling har behov for oplysninger, som andre myndigheder er dataansvarlige for, er der tale om videregivelse af oplysninger mellem to dataansvarlige myndigheder. Det er ATP, som administrator for fonden, der indhenter oplysninger hos andre myndigheder.

Når fonden til brug for sin administration og sagsbehandling har behov for oplysninger, som ATP er dataansvarlig for, er der også tale om videregivelse af oplysninger mellem to dataansvarlige myndigheder. I denne situation anvender ATP oplysninger fra egne registre i forbindelse med administrationen af fonden, hvorved der i persondataregler forstand er tale om en videregivelse fra en dataansvarlig myndighed til en anden dataansvarlig myndighed.

Videregivelserne to dataansvarlige myndigheder imellem sker bl.a. under iagttagelse af forvaltningslovens og persondatalovens regler, herunder særligt persondatalovens kapitel 4.

#### 4.8. Omgåelse af fonden

##### 4.8.1. Gældende ret

Der er tale om oprettelse af en ny fond, der skal dække udstationerede lønmodtageres løntilgodehavender, der er fastslået i det fagretlige system. Der er ikke i dag regulering heraf.

##### 4.8.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Adgangen til udbetalinger fra fonden og opkrævning af ekstraordinære bidrag kan medføre en risiko for misbrug eller omgåelse af ordningen.

Regeringen er opmærksom på disse risici, og det forudsættes, at fondens administration og bestyrelsen løbende vurderer, om ordningen misbruges eller forsøges misbrugt, og om der er behov for tiltag i den forbindelse. De nærmere principper herfor fastsættes i den administrationsaftale, som vil blive indgået mellem fonden og ATP, jf. lovforslagets § 7, stk. 2.

##### 4.8.3. Den foreslåede ordning

Med den foreslåede ordning er fonden tillagt en række administrative muligheder for at imødegå misbrug og omgåelse.

Er der fx afgivet urigtige eller mangelfulde oplysninger i forbindelse med anmeldelse til fonden, kan fonden beslutte, at udbetalingen bortfalder helt eller delvist, og at uberettiget udbetalte beløb skal tilbagebetales, jf. lovforslagets § 2, stk. 5.

Dertil kommer, at hvervgiverens moderselskab kan pålignes et ekstraordinært bidrag til fonden, hvis hvervgiveren er erklæret konkurs eller ophørt, jf. lovforslagets § 4, stk. 5. Ifølge lovforslagets § 6 gør fonden en liste offentligt tilgængelig med oplysninger om de arbejdsgivere, der har givet anledning til udbetaling fra fonden, som beskrevet ovenfor under afsnit 4.6. Offentliggørelsen forventes at give den udenlandske arbejdsgiver et incitament til at betale til fonden med det samme.

Handlinger som fx unddragelse af indbetalinger til fonden eller kreative virksomhedskonstruktioner, der har til formål at misbruge eller omgå fonden, vil efter omstændighederne kunne være strafbare efter straffeloven. Særligt kan bestemmelserne i straffelovens § 171 om dokumentfalsk og § 179 om bedrageri være relevante.

Det forudsættes, at fonden foretager politianmeldelse ved mistanke om strafbare forhold.

##### 5. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Udgifterne til etablering og drift af fonden foreslås finansieret via bidrag fra samtlige ATP-pligtige danske offentlige og private arbejdsgivere og fra udenlandske virksomheder, der midlertidigt leverer tjenesteydelser i Danmark. De økonomiske konsekvenser for det offentlige udgør alene arbejdsgi-

verudgifter i form af det årlige bidrag pr. ansat. Bidraget forventes at udgøre 10 kr. pr. ansat for 2016. Bidraget for 2017 forventes at udgøre 6 kr. årligt pr. ansat, og herefter forventes bidraget at udgøre ca. 5 kr. årligt pr. ansat. Der er ingen administrative konsekvenser for det offentlige.

Det foreslås i lovforslagets § 12, at fonden kan optage lån i et pengeinstitut eller lignende til dækning af et midlertidigt likviditetsunderskud i løbet af året. Bestemmelsen har sigte på den situation, hvor fonden skal udbetale et større løntilgodehavende, end fondens egne midler umiddelbart kan finansiere. Staten garanterer for et sådant lån med et beløb på op til 50 mio. kr. Lånet indregnes efter 2. pkt. i den foreslåede bestemmelse med tillæg af renter i bidraget for de følgende år, såfremt den samlede likviditet i fonden nødvendiggør dette.

#### 6. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Udgifterne til oprettelsen af fonden og den løbende drift foreslås finansieret af bidrag fra ATP-pligtige danske offentlige og private arbejdsgivere og udenlandske virksomheder, der midlertidigt leverer tjenesteydelser i Danmark.

Oprettelsen af fonden skønnes at indebære udviklingsomkostninger for ca. 13-14 mio. kr. Disse omkostninger dækker primært over udgifter til udvikling af systemer til opkrævning af ordinære bidrag blandt henholdsvis ATP-pligtige arbejdsgivere og udenlandske arbejdsgivere, der registrerer tjenesteydelser i RUT-registret samt tilpasning af systemer i SKAT. De årlige driftsomkostninger inklusiv forventede udbetalinger fra fonden forventes at udgøre ca. 13-15 mio. kr. Driftsomkostningerne omfatter bl.a. udgifter til indrivelse af skyldige beløb blandt udenlandske arbejdsgivere. Derudover opbygges inden for de første år en dispositionsfond til dækning af eventuelle udbetalinger, der ligger ud over det årligt budgetterede beløb. De samlede udbetalinger fra fonden skønnes med stor usikkerhed at udgøre ca. 2-3 mio. kr. om året og ventes at være fordelt på ca. 20-25 sager årligt. Skønnet er baseret på forudsætninger om, at fonden skal udbetale på baggrund af klare afgørelser fra det fagretlige system, således at der er påkrævet et minimum af sagsbehandling med henblik på at holde sagsbehandlingsomkostninger nede. Oprettelse af fonden vil kunne give anledning til flere sager om tilgodehavender, hvorved de samlede udbetalinger kan øges over tid.

Det vurderes, at ca. 130.000 bidragspligtige danske og udenlandske arbejdsgivere med i alt 2,5-2,8 mio. ansatte skal betale et årligt ordinært bidrag til fonden. Bidraget for 2016 forventes at udgøre 10 kr. pr. ansat. Med dette bidrag dækkes foruden den løbende administration også fondens udviklingsomkostninger og dispositionsfond. Bidraget for 2017 forventes at udgøre 6 kr. årligt pr. ansat, og herefter forventes bidraget at udgøre ca. 5 kr. årligt pr. ansat. Bidragene vil dog efter behov blive reguleret årligt med henblik på at tilpasse bidraget efter afholdte og forventede omkostninger i fonden.

De varige indbetalinger af ordinære bidrag udgør ca. 14,5 mio. kr. årligt fordelt med ca. 64 pct. og 36 pct. mellem henholdsvis private og offentlige arbejdsgivere.

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.

#### 7. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

#### 8. Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

#### 9. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget gennemfører artikel 12 i 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). Med lovforslaget udnyttes muligheden i direktivets artikel 12, stk. 6, hvorefter 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.

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

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 12. februar til den 4. marts 2016 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Advokatrådet, Akademikerne (AC), Arbejdsretten, Ankenævnet for ATP m.m. ATP, Beskæftigelsesrådet (BER), Business Danmark, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Danske Advokater, Danske Regioner, Datatilsynet, Den Danske Dommerforening, Det Faglige Hus, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Finansforbundet, Frie Funktionærer, Foreningen Danske Revisorer, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF), Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), KL, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Kooperationen, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Landsorganisationen i Danmark (LO) og Lederne.

## 11. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/ Mindreudgifter	Negative konsekvenser/ Merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	De økonomiske konsekvenser for det offentlige udgør alene arbejdsgiverudgifter i form af det årlige bidrag pr. ansat. Bidraget forventes at udgøre ca. 10 kr. pr. ansat for 2016, ca. 6 kr. pr. ansat for 2017 samt ca. 5 kr. årligt pr. ansat derefter.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.	Ingen	Udgifterne til oprettelsen af fonden og den løbende drift foreslås finansieret af bidrag fra ATP-pligtige danske offentlige og private arbejdsgivere og udenlandske virksomheder, der midlertidigt leverer tjenesteydelser i Danmark. Oprettelsen af fonden skønnes at indebære udviklingsomkostninger for ca. 13-14 mio. kr. De årlige driftsomkostninger inklusiv forventede udbetalinger fra fonden forventes at udgøre ca. 13-15 mio. kr. Derudover opbygges inden for de første år en dispositionsfond. Bidraget for 2016 forventes at udgøre 10 kr. pr. ansat. For 2017 forventes bidraget at udgøre ca. 6 kr. årligt pr. ansat. Herefter ventes bidraget at udgøre 5 kr. pr. ansat. Bidragene vil efter behov blive reguleret årligt med henblik på at tilpasse bidraget efter afholdte og forventede omkostninger i fonden.
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget gennemfører artikel 12 i 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). Med lovforslaget udnyttes muligheden i direktivets artikel 12, stk. 6, hvorefter 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.	

*Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser**Til § 1*

Det foreslås i § 1, stk. 1, at Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede oprettes som en selvstændig, selvejende institution til sikring af udstationerede lønmodtageres løntilgodehavender i forbindelse med levering af en tjenesteydelse i Danmark.

Ved fastlæggelsen af hvornår en lønmodtager er udstationeret, anvendes bestemmelserne i udstationeringsloven (lov

om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 342 af 3. april 2014 med senere ændring). Det fremgår således af § 3 i udstationeringsloven, at der ved en udstationeret lønmodtager forstås en lønmodtager, som sædvanligvis udfører sit arbejde i et andet land end Danmark, og som midlertidigt udfører arbejde i Danmark.

Det fremgår endvidere af udstationeringslovens § 4, stk. 1, at en virksomhed anses for at udstationere lønmodtagere til Danmark, når virksomheden for egen regning og under egen ledelse udstationerer en lønmodtager i forbindelse med udførelse af en tjenesteydelse for en modtager af denne i Danmark, når virksomheden udstationerer en lønmodtager på et

forretningssted, i en virksomhed inden for samme koncern eller i en virksomhed, der på lignende måde har tilknytning til den virksomhed, der foretager udstationeringen, eller når virksomheden i sin egenskab af vikarbureau eller anden virksomhed, der stiller lønmodtagere til rådighed, udstationerer en lønmodtager i en brugervirksomhed.

Ifølge udstationeringslovens § 4, stk. 2, er det desuden en betingelse for, at en udstationering er omfattet af § 4, stk. 1, at der består et ansættelsesforhold mellem lønmodtageren og den udstationerende virksomhed eller en anden virksomhed, der har stillet lønmodtageren til rådighed for den udstationerende virksomhed.

Med det forslag til ændring af udstationeringsloven, som fremsættes parallelt med dette lovforslag, foreslås en ny § 4, stk. 3, i udstationeringsloven, hvorefter det ligeledes er en betingelse for, at en udstationering er omfattet af stk. 1, at den pågældende udstationerende virksomhed reelt er etableret i etableringslandet og således har andre væsentlige aktiviteter i etableringslandet end udelukkende intern forvaltning eller administrative aktiviteter. De ovennævnte bestemmelser anvendes ved afgørelsen af, om et løntilgodehavende kan dækkes af fonden, jf. § 2.

Fonden er en del af den offentlige forvaltning og dermed omfattet af offentlighedsloven, forvaltningsloven m.v.

Fonden oprettes som implementering af håndhævelsesdirektivets artikel 12 og udnytter muligheden i artikel 12, stk. 6, for, som et alternativ til et obligatorisk underkontrahentansvar i forbindelse med aktiviteter i byggeriet, at indføre andre håndhævelsesforanstaltninger for at imødegå svig og misbrug i situationer, hvor lønmodtagere har vanskeligheder med at få respekteret deres rettigheder.

#### Til § 2

Det foreslås i § 2, *stk. 1*, at fonden dækker et løntilgodehavende, som er fastslået ved fagretlig behandling, når lønmodtageren er udstationeret til Danmark fra et andet EU- eller EØS-land i forbindelse med levering af en tjenesteydelse, og arbejdsgiveren ikke har betalt løntilgodehavendet trods påkrav fra lønmodtageren eller den faglige organisation, og når løntilgodehavendet ikke er forældet.

Fonden dækker løntilgodehavender i bred forstand, og dermed alle krav på tilgodehavende løn, der er behandlet fagretligt, er opgjort i penge, er eksigible og kan identificeres til en konkret lønmodtager. Den løn, som kan dækkes af fonden, er således krav på løn i henhold til en dansk kollektiv overenskomst. Det forudsættes, at løntilgodehavendet i den fagretlige afgørelse fastsættes til ét samlet beløb, der også indeholder eventuelle feriepenge, godtgørelser (fx godtgørelse for usaglig afskedigelse), pensionstilgodehavender m.v.

Lønkravet skal være fastslået ved fagretlig behandling. Et løntilgodehavende 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 dækker i henhold til § 2, stk. 1, nr. 1, alene løntilgodehavender for lønmodtagere, der er udstationeret til Danmark fra et andet EU- eller EØS-land, og som dermed er omfattet af udstationeringsdirektivet. Tjenesteyderens forretningsadresse vil som hovedregel fremgå af RUT-registret, og der kan tages udgangspunkt i denne ved fastsættelsen af, hvorfra lønmodtageren er udstationeret.

Fonden dækker således ikke lønkrav fra lønmodtagere, der ikke er omfattet af udstationeringsdirektivet, fx fordi de sædvanligvis arbejder i Danmark eller i et land udenfor EU- eller EØS-området. 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.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til § 1 i forhold til, hvornår en lønmodtager anses for at være udstationeret.

Efter § 2, stk. 1, nr. 2, er det en betingelse for at få dækning fra fonden, at arbejdsgiveren ikke har betalt løntilgodehavendet, trods påkrav fra lønmodtageren eller 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.

Lønmodtageren eller den faglige organisation skal have sendt påkrav om betaling til arbejdsgiveren, inden løntilgodehavendet kan anmeldes til fonden. Har den faglige organisation eller lønmodtageren modtaget delvis betaling fra arbejdsgiveren til dækning af de ubetalte fastslåede lønkrav, vil det resterende krav kunne anmeldes til fonden under forudsætning af, at beløbet kan henføres til de enkelte lønmodtagere.

Endelig er det en betingelse efter § 2, stk. 1, nr. 3, at løntilgodehavendet ikke er forældet i henhold til forældelsesloven.

Det foreslås i § 2, *stk. 2*, at afgørelsen eller forliget fra den fagretlige behandling, jf. stk. 1, skal være 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 ikke er truffet i Arbejdsretten, betyde, at disse skal være påtegnet af Arbejdsretten som officielt bekræftet dokument i medfør af Arbejdsretslovens § 34 a. Det bemærkes, at domme fra Arbejdsretten er retsafgørelser i Bruxelles I-forordningens forstand, og dermed umiddelbart skal anerkendes i andre EU- og EØS-lande. Der henvises til det samtidig fremsatte forslag om ændring af Arbejdsretsloven.

Det foreslås i § 2, stk. 3, at såfremt lønmodtageren overdrager et løntilgodehavende som nævnt i stk. 1, bortfalder adgangen til at opnå betaling fra fonden, medmindre overdragelsen sker til vedkommende faglige organisation. Bestemmelsen svarer til § 8 i Lov om Lønmodtagernes Garantifond.

Det foreslås i § 2, stk. 4, at hvis betingelserne herfor er opfyldt, jf. stk. 1, udbetaler fonden et beløb til dækning af løntilgodehavendet, når fonden har sendt påkrav om betaling til arbejdsgiveren, jf. § 5, stk. 1, og betalingsfristen er udløbet.

Fonden vil således, når kravet er anmeldt og dokumenteret, og fonden har sendt påkrav til den udenlandske arbejdsgiver og betalingsfristen er udløbet, hurtigst muligt foretage udbetaling af det anmeldte og dokumenterede løntilgodehavende. Fondens udbetaler en engangssum til den enkelte lønmodtager til fuld dækning af dennes tilgodehavende, medmindre dette er overdraget til den faglige organisation, jf. bemærkningerne til stk. 3.

Det foreslås i § 2, stk. 5, at såfremt der er afgivet urigtige oplysninger af lønmodtageren eller den faglige organisation, eller såfremt lønmodtageren har undladt at afgive oplysninger af betydning for udbetaling fra fonden, kan fonden beslutte, at udbetalingen bortfalder helt eller delvist, og at uberegtiget udbetalte beløb skal tilbagebetales. Dette kan fx være tilfældet, hvis det ikke er oplyst, at der er søgt om dækning i en udenlandsk garantiinstitution ved arbejdsgiverens konkurs.

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

Der vil dermed ved bekendtgørelse bl.a. blive fastsat regler om, hvem der kan anmelde krav til fonden. Det vil således være den faglige organisation, som har ført den fagretlige sag, der kan anmelde kravet overfor fonden. En lønmodtager, hvis lønkrav er omfattet af den fagretlige sag, kan ligeledes anmelde kravet.

Der vil endvidere blive fastsat regler om, at lønmodtageren eller den faglige organisation inden anmeldelsen til fonden skal have fremsendt skriftligt påkrav om betaling til virksomhedens hjemadresse i etableringslandet og med kopi til virksomhedens kontaktperson i Danmark i henhold til oplysningerne i RUT-registret. Der kan desuden fastsættes regler om frist for anmeldelse til fonden.

Der vil ligeledes blive fastsat krav om, at anmeldelsen skal ske ved udfyldelse af fondens anmeldelsesblanket, hvorved de nødvendige oplysninger for fondens udbetaling skal angives. Fondens kan kun foretage udbetaling, når blanketten er udfyldt, og kravet er dokumenteret i form af en fagretlig afgørelse, som er eksigibel i andre EU- og EØS-lande. Anmeldelsen skal bl.a. indeholde oplysninger om den udstationerede lønmodtager, herunder identifikation af lønmodtageren, dennes individuelle løntilgodehavende ifølge den fagretlige afgørelse, oplysninger om den faglige organisation, der har

ført sagen, skatteoplysninger m.v. Ligeledes vil de fornødne oplysninger om arbejdsgiveren skulle fremgå. Er anmeldelsen ikke behørigt udfyldt eller kan fondens anmodning om supplerende oplysninger eller yderligere dokumentation ikke efterkommes, kan fonden afvise at behandle hele eller dele af anmeldelsen.

Det vil endvidere fremgå af bekendtgørelsen, at fonden foretager udbetaling efter indeholdelse af skat, hvis lønmodtageren er skattepligtig i Danmark. Indeholdelse af skat vil enten ske på baggrund af et aktuelt skattekort eller ved en trækprocent, der efter de gældende regler er på 55 pct., samt arbejdsmarkedsbidrag. Modtager fonden en gældende skattefritagelsesattest i forbindelse med anmeldelse af kravet, kan fonden lægge til grund, at lønmodtageren ikke er skattepligtig i Danmark, og udbetalingen vil ske uden fradrag af A-skat. Herefter underretter SKAT skattemyndighederne i lønmodtagerens hjemland om, at der er sket udbetaling fra fonden. Modtager fonden ikke en skattefritagelsesattest, indhenter fonden det skattekort, som er gældende på udbetalingstidspunktet og indeholder A-skat.

### Til § 3

Det foreslås i § 3, stk. 1, at arbejdsgivere betaler et ordinært bidrag til fonden til dækning af fondens udgifter. Dette omfatter bl.a. administrationsudgifter. Fondens er således en solidarisk finansieret sikringsordning baseret på ensartet og obligatorisk bidragspligt for alle ATP-pligtige arbejdsgivere og udenlandske arbejdsgivere, der beskæftiger ansatte i forbindelse med midlertidig levering af en tjenesteydelse i Danmark. Virksomheder uden ansatte skal ikke betale ordinært bidrag til fonden.

Det foreslås i § 3, stk. 2, at opkrævning af ordinært bidrag fra arbejdsgivere, der indbetaler ATP-bidrag for deres ansatte til Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), sker ved fællesopkrævning sammen med de øvrige bidrag, som ATP i henhold til lov opkræver fra arbejdsgiverne. Der henvises til de almindelige bemærkninger afsnit 4.2.3.

Det foreslås i § 3, stk. 3, at opkrævning af ordinært bidrag fra arbejdsgivere, som midlertidigt leverer en tjenesteydelse i Danmark, og som ikke betaler ATP-bidrag for deres ansatte, sker på baggrund af registreringen i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT-registret).

Udenlandske virksomheder, der leverer tjenesteydelser i Danmark, skal anmelde sig i RUT-registret, jf. udstationeringslovens §§7 a-7 e. Anmeldelsespligten gælder både virksomheder med og uden ansatte, men bidragspligten til fonden efter § 3 omfatter alene virksomheder med ansatte.

Manglende betalt ordinært bidrag for arbejdsgivere registreret i RUT-registret vil indgå i tvangsinddrivelsen i de tilfælde, hvor en udenlandsk arbejdsgiver ikke betaler i henhold til en fagretlig afgørelse, jf. bemærkningerne til § 5, stk. 2.

Det foreslås i § 3, stk. 4, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om bidragets størrelse efter indstilling fra fondens



bestyrelse. Bidraget vil således kunne reguleres i overensstemmelse med fondens udgifter. For så vidt angår fastsættelsen af bidragets størrelse for 2016 henvises til overgangsbestemmelsen i lovforslagets § 14, stk. 3. Ministeren gives endvidere bemyndigelse til at fastsætte regler om beregning af bidraget og bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om opkrævning af bidraget.

Det forventes, at der i bekendtgørelse om fællesopkrævning af visse arbejdsgiverbidrag vil blive fastsat regler om, at opkrævningen skal følge proceduren for de ordninger, der er omfattet af ATP's fællesopkrævning, som for eksempel ensartede beregningsperioder, regler om forfaldstid og frist for arbejdsgivernes indbetaling. Det kan ligeledes ved disse regler bestemmes, at ATP kan give henstand med betalingen og eftergive betalinger og renter, når særlige omstændigheder taler herfor. Her følges ATP's praksis. Det forventes, at den første opkrævning af det ordinære bidrag hos arbejdsgivere, som indbetaler ATP-bidrag for deres ansatte, vil indgå i opkrævningen for 3. kvartal 2016 til fællesopkrævning.

Det foreslås i § 3, stk. 5, at beskæftigelsesministeren kan fastsættes regler om, at arbejdsgivere fritages for at betale bidrag for særlige lønmodtagergrupper.

Adgangen til at undtage arbejdsgivere for bidragspligt i relation til særlige lønmodtagergrupper forventes at blive udmøntet således, at arbejdsgivere fritages for at betale bidrag for lønmodtagere, som der ikke er ATP-pligt for, fx fordi disse er ansat mindre end 9 timer om ugen.

Det bemærkes, at der ved den foreslåede bestemmelse gives adgang til derogation af lovens § 3, stk. 1, idet beskæftigelsesministeren gives bemyndigelse til ved bekendtgørelse at fravige lovens bestemmelse om ordinært bidrag. Det vurderes hensigtsmæssigt at give denne derogationsadgang, idet der tages højde for ændringer i lovgivningen om bidragspligt til ATP, og at der også herefter kan ske opkrævning til fonden.

#### Til § 4

Det foreslås i § 4, stk. 1, at fonden påligner arbejdsgiveren et ekstraordinært bidrag til dækning af fondens udgifter, når fonden har foretaget udbetaling efter § 2, stk. 4. Påligningen sker således, når fonden har sendt påkrav om betaling til arbejdsgiveren, jf. § 5, stk. 1, og betalingsfristen er udløbet, uden at arbejdsgiveren har betalt.

Det ekstraordinære bidrag pålignes, da det findes rimeligt, at arbejdsgivere, der giver anledning til udbetaling fra fonden, i større omfang skal være med til at finansiere fondens udgifter, herunder administrationsudgifter.

Det foreslås i § 4, stk. 2, at fonden påligner en erhvervsdrivende hvervgiver et ekstraordinært bidrag til dækning af fondens udgifter, når hvervgiveren er første danske hvervgiver i forbindelse med levering af en tjenesteydelse i Danmark, jf. dog stk. 5, og arbejdsgiveren, der har leveret den pågældende tjenesteydelse, har givet anledning til udbeta-

ling fra fonden, jf. § 2, stk. 4, og arbejdsgiveren ikke betaler et pålignet ekstraordinært bidrag, jf. stk. 1.

Ekstraordinært bidrag vil således blive pålignet den danske hvervgiver, når fonden har fremsendt 2. påkravsskrivelse til den udenlandske arbejdsgiver, og den udenlandske arbejdsgiver ikke betaler inden for den fastsatte frist.

Som første danske hvervgiver regnes den første dansketalerede hvervgiver i forbindelse med den tjenesteydelse, som lønkravet er opstået på baggrund af. En virksomhed anses i relation til fonden for at være dansketaleret, hvis den er formelt etableret, og dermed har fast forretningssted i Danmark. Ved en leverandørkæde med flere hvervgivere og tjenesteydere, kan en dansk virksomhed således blive pålignet et ekstraordinært bidrag i forhold til en underleverandør til den direkte kontrahent. Dette vil være tilfældet ved kontraktforhold mellem flere hvervgivere og tjenesteydere. Det bemærkes, at en udenlandsk tjenesteyder i forbindelse med anmeldelse i RUT-registret skal oplyse dansk hvervgiver i medfør af § 7 a, stk. 1, nr. 9 og § 7 a, stk. 3, nr. 9, som foreslået ved det forslag til ændring af udstationeringsloven, som er fremsat parallelt med dette lovforslag.

Det foreslås i § 4, stk. 3, at ekstraordinært bidrag udgør 25 pct. af det samlede løntilgodehavende, som er fastslået ved den fagretlige behandling. Giver en arbejdsgiver anledning til udbetaling fra fonden flere gange inden for en periode på 36 måneder, forhøjes det ekstraordinære bidrag til 40 pct. af det samlede løntilgodehavende anden gang og 50 pct. af det samlede løntilgodehavende de følgende gange. Ekstraordinært bidrag forhøjes kun for hvervgiveren, når denne på tidspunktet, hvor aftalen om tjenesteydelsen indgås, vidste eller burde vide, at arbejdsgiveren har givet anledning til udbetaling fra fonden inden for de seneste 36 måneder.

Det forhøjede ekstraordinære bidrag foreslås på baggrund af, at det vurderes rimeligt, at en arbejdsgiver, der giver anledning til flere udbetalinger fra fonden, skal betale en større andel af fondens udgifter. På samme måde vurderes det rimeligt, at en hvervgiver skal betale en større andel af fondens udgifter, hvis hvervgiveren har kontraheret med en tjenesteyder, der tidligere har givet anledning til udbetaling fra fonden, og hvervgiveren vidste eller burde vide dette.

For at danske hvervgivere kan sikre sig, at en udenlandsk tjenesteyder (arbejdsgiver) ikke tidligere har givet anledning til udbetalinger fra fonden foreslås det, at fonden offentliggør en liste med oplysninger om de arbejdsgivere, der har givet anledning til udbetaling fra fonden. Se nærmere herom i § 6 og bemærkningerne hertil. Fremgår en arbejdsgiver ikke af listen, der offentliggøres efter § 6, kan hvervgiveren lægge til grund, at arbejdsgiveren ikke har givet anledning til udbetaling fra fonden indenfor de seneste 36 måneder.

Det foreslås i § 4, stk. 4, at fonden træffer afgørelse om, hvilken virksomhed, der er første danske hvervgiver ved levering af tjenesteydelsen, jf. stk. 2, nr. 1. Med tjenesteydelsen henvises der til den tjenesteydelse, som løntilgodeha-

vendet er opstået på baggrund af, jf. stk. 2, nr. 2. Afgørelsen træffes bl.a. på baggrund af oplysninger i RUT-registret og sendes med klagevejledning og klagefrist til den danske hvervgiver, når fonden har modtaget en anmeldelse, og kravet er anerkendt. Afgørelsen vil desuden indeholde oplysninger om størrelsen på et eventuelt kommende ekstraordinært bidrag. Formålet med dette er så tidligt som muligt at gøre den danske hvervgiver opmærksom på, at denne potentielt risikerer at blive pålagt et ekstraordinært bidrag, samt at sikre den pågældende mulighed for at påklage afgørelsen, hvis oplysningerne i RUT-registret er forkerte. Det bemærkes, at en udenlandsk tjenesteyder i forbindelse med anmeldelse i RUT-registret skal oplyse dansk hvervgiver i medfør af § 7 a, stk. 1, nr. 9 og § 7 a, stk. 3, nr. 9, som foreslået ved det forslag til ændring af udstationeringsloven, som er fremsat parallelt med dette lovforslag. Hvervgiveren vil i umiddelbar forlængelse heraf blive underrettet om, at denne er angivet som hvervgiver af en udenlandsk tjenesteyder.

Den danske virksomhed, som fonden afgør som første danske hvervgiver efter § 4, stk. 4, kan påklage afgørelsen indenfor 4 uger, hvis virksomheden ikke anerkender, at virksomheden er første danske hvervgiver. Fondens afgørelse kan påklages til Ankenævnet for ATP m.m., jf. forslaget til § 13.

Ekstraordinært bidrag kan også pålignes en virksomhed uden ansatte, hvis denne er dansk hvervgiver. Ekstraordinært bidrag opkræves ikke fra privatpersoner, der er hvervgivere.

Det foreslås i § 4, stk. 5, at såfremt den første danske hvervgiver er erklæret konkurs eller ophørt, påligner fonden et ekstraordinært bidrag til hvervgiverens moderselskab, jf. selskabslovens §§ 6 og 7.

Et moderselskab defineres i selskabslovens § 5, nr. 21, som ”Et kapitalsselskab, som har en bestemmende indflydelse over en eller flere dattervirksomheder”. Moderselskabet er således det selskab, som faktisk udøver den bestemmende indflydelse over selskabets økonomiske og driftsmæssige beslutninger, jf. selskabslovens § 7.

Det foreslås i § 4, stk. 6, at hvervgiveren, jf. stk. 4, kan gøre indsigelse mod et ekstraordinært bidrag, hvis hvervgiveren dokumenterer, at denne i henhold til et særligt protokollat har betalt bod for den udenlandske arbejdsgivers manglende efterlevelse af en kollektiv overenskomst. I sådanne tilfælde kan det ekstraordinære bidrag nedsættes med det beløb, som boden udgør.

Hensigten med bestemmelsen er at undgå, at virksomheder skal betale to gange, både i form af et ekstraordinært bidrag og en bod efter de særlige protokollater om omgåelse. Sådanne protokollater er bl.a. indgået ved OK14 som protokollat nr. 31 mellem DI og 3F (MT Højgaard), protokollat nr. 14 mellem TEKNIQ Installatørernes Organisation og Dansk El-Forbund samt protokollat nr. 10 mellem Dansk Byggeri og 3F.

Det foreslås i § 4, stk. 7, at et ekstraordinært bidrag, der er pålagt arbejdsgiveren bortfalder helt eller delvist, hvis hvervgiveren betaler et pålagt ekstraordinært bidrag. Det samme gælder for ekstraordinært bidrag, der er pålagt hvervgiveren, hvis arbejdsgiveren betaler et ekstraordinært bidrag. Hensigten med denne bestemmelse er at undgå, at et ekstraordinært bidrag skal betales to gange for samme sag.

Det foreslås i § 4, stk. 8, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om påligning og opkrævning af ekstraordinært bidrag. Der vil således ved bekendtgørelse bl.a. blive fastsat regler om, at ekstraordinære bidrag, der opkræves hos danske virksomheder, opkræves via almindelig opkrævningsprocedure og ved brug af e-Boks. Efter to rykkerskrivelser sendes kravet til tvangsinddrivelse.

Det bemærkes, at der for at sikre, at et ekstraordinært bidrag er eksigibelt i et andet EU-land, parallelt med dette lovforslag er fremsat forslag om at ændre ATP-loven (Lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension), således at Ankenævnet for ATP m.m. kan påtage fondens afgørelse om påligning af ekstraordinært bidrag som officielt bekræftet dokument i henhold til Bruxelles I-forordningen.

#### Til § 5

Det foreslås i § 5, 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. Når fonden er indtrådt i kravet, kan arbejdsgiveren således kun betale med frigørende virkning til fonden.

Fonden fremsender efter anmeldelsen en påkravsskrivelse til arbejdsgiveren med sædvanlig betalingsfrist. Betaler arbejdsgiveren ikke inden for fristen, pålignes et ekstraordinært bidrag, og fonden iværksætter herefter inddrivelse af det samlede skyldige beløb gennem fuldbyrdelse af det danske eksigible dokument, eventuelt ved den relevante nationale domstol i arbejdsgiverens etableringsland.

Fonden søger anmeldte krav inddrevet efter bestemmelserne i Bruxelles I-forordningen, som gælder for Danmark i medfør af lov nr. 1563 af 20. december 2006 om Bruxelles I-forordningen, som ændret ved lov nr. 518 af 28. maj 2013.

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

Fonden vil efter en konkret vurdering af ressourceforbruget, de afholdte udgifter i en konkret inddrivelsessag sammenholdt med udsigten til at kunne inddrive beløbet, undtagelsesvist kunne afgøre, at inddrivelsessagen henlægges. Der bør tilstræbes en effektiv inddrivelsespraksis med henblik på at fremme det præventive formål med fonden.

Det foreslås i § 5, stk. 2, 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.

Det foreslås i § 5, stk. 3, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om fondens inddrivelse efter stk. 1 og 2. Der vil ved bekendtgørelsen bl.a. blive fastsat krav om, at den faglige organisation eller lønmodtageren ved anmeldelse af et løntilgodehavende og/eller en bod indsender fyldestgørende dokumentation til brug for oversendelse til den relevante nationale ret i udlandet. Bekendtgørelsen vil ligeledes fastsætte de formkrav, som inddrivelsesdokumenterne skal leve op til, ved indgivelse til fonden.

Der vil endvidere blive fastsat regler om, at den faglige organisation ved en anmodning til fonden om at inddrive bod, fraskriver sig muligheden for at disponere over kravet, herunder beslutninger om processkridt i forbindelse med inddrivelsen. I det tilfælde, at fonden opgiver at inddrive en bod, kan den faglige organisation tilbagetage kravet og selv forsøge dette inddrevet. Giver fonden henstand med betaling af boden, skal dette ske efter aftale med den faglige organisation.

Tvangsinddrivelsen vil ske efter den i konkrete tilfælde mest hensigtsmæssige procedure, men som udgangspunkt ved brug af advokat i virksomhedens hjemland.

Hvis den udenlandske arbejdsgiver er gået konkurs, skal både løntilgodehavende, fagforeningens bod og ekstraordinært bidrag anmeldes i boet.

Der vil ved bekendtgørelse endvidere blive fastsat regler om, at midler, som fonden tilvejebringer gennem inddrivelse i udlandet, tilgår fonden. Dog tilgår bod tilvejebragt gennem inddrivelsen den faglige organisation, der har anmeldt kravet. Betaler arbejdsgiveren ikke det fulde beløb, dækkes fondens udbetalinger til dækning af løntilgodehavende og boden til den faglige organisation forholdsmæssigt.

#### Til § 6

Det foreslås i § 6, at fonden gør en liste offentligt tilgængelig med oplysninger om de udenlandske arbejdsgivere, der har givet anledning til udbetaling fra fonden, jf. § 2, stk. 4.

Listen forventes at blive gjort offentligt tilgængelig på [virk.dk](http://virk.dk) og vil indeholde oplysninger om virksomhedens navn, forretningsadresse, RUT-nummer og/eller SE-nummer og eventuelt momsnummer i hjemlandet. Det bemærkes, at det følger af persondatalovens § 5, stk. 5, at indsamlede oplysninger ikke må opbevares på en måde, der giver mulighed for at identificere den registrerede i et længere tidsrum end det, der er nødvendigt af hensyn til de formål, hvortil oplysningerne behandles.

Der henvises i øvrigt til lovforslagets almindelige bemærkninger, afsnit 4.6.

#### Til § 7

Det foreslås i § 7, stk. 1, at fonden administreres af Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. kapitel 7 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP-loven). Det foreslås således, at fonden etableres som en selvstændig enhed, og at fondens bestyrelse udgøres af ATP's bestyrelse, som består af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter på både det offentlige og det private område og som udpeges efter reglerne i ATP-loven.

Fondens opgaver varetages med administrativ og teknisk bistand fra ATP, der således får til opgave at stå for den daglige drift af fonden. Ansvars- og opgavefordelingen mellem fonden og ATP følger de tilsvarende modeller for en række andre opgaver henlagt til ATP. ATP leverer bistanden på omkostningsdækket basis.

Det foreslås i § 7, stk. 2, at der indgås en administrationsaftale mellem fonden og ATP. Vilklårene i aftalen, herunder ansvars- og opgavefordelingen mellem fonden og ATP vil følge de tilsvarende modeller for en række andre lovbundne ordninger henlagt til ATP.

Det bemærkes, at ATP's medlemmer ikke må påføres tab ved ATP's samarbejde med andre lovbundne ordninger.

#### Til § 8

Det foreslås i § 8, stk. 1, at ATP på vegne af fonden kan indhente de oplysninger hos skattemyndigheder og andre offentlige myndigheder om arbejdsgivere, lønmodtagere og hvervgivere, som er nødvendige for at foretage udbetaling fra fonden og for at varetage opkrævningen og inddrivelsen af skyldige løntilgodehavender, bod, bidrag, renter og ekspeditionsgebyrer. Dette indebærer også oplysninger om indkomst- og formueforhold. Oplysninger kan således bl.a. indhentes til brug for beregningen, opkrævningen og administrationen af beløb i en fælles opkrævning og er i overensstemmelse med, hvad der gælder for de øvrige ordninger, der indgår i ATP's fællesopkrævning. På samme måde kan oplysninger indhentes til brug for beregning, opkrævning og administration af bidrag på baggrund af en virksomheds registrering i RUT-registret. Det er med det samtidigt fremsatte lovforslag om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere foreslået, at oplysningerne i RUT-registeret kan anvendes til brug for fonden for sagsbehandlingen i Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede.

Det foreslås i § 8, stk. 2, at ATP til brug for beregning, opkrævning og behandling af bidrag i nødvendigt omfang videregiver oplysninger fra sine registre til fonden.

I relation til en fælles opkrævning vedrører bestemmelsen primært oplysninger, der tilgår én af ordningerne om f.eks. arbejdsgiverens status (ophør, flytning, nyt telefonnummer, død, betalingsstandsning, konkurs osv.), oplysninger om be-

løb, der kan anvendes til modregning i udbetalinger, oplysninger om lønmodtagernes cpr-numre m.v. Persondataloven (lov nr. 429 af 31. maj 2000 om behandling af personoplysninger med senere ændringer) indeholder regler, der muliggør videregivelse af oplysninger til ATP, når det er nødvendigt for ATP's udførelse af sine opgaver. Samtidig sætter loven grænser, idet kun de nødvendige oplysninger må videregives. Det bemærkes, at der med den foreslåede bestemmelse ikke tilsigtes at give ATP adgang til oplysninger i videre omfang, end hvad der følger af persondataloven. Videregivelsen kan ske i elektronisk form. I henhold til persondataloven skal de oplysninger, som behandles, være relevante og tilstrækkelige og ikke omfatte mere, end hvad der kræves til opfyldelse af de formål, hvortil oplysningerne indsamles. Offentlige myndigheder m.v. må således ikke behandle eller have adgang til oplysninger, som de ikke har behov for i forbindelse med deres konkrete myndighedsudøvelse. Den løsning, der vil blive benyttet til videregivelsen, vil derfor teknisk være indrettet således, at ATP kun får adgang til de personoplysninger, der er nødvendige for ATP's sagsbehandling.

Lovforslaget indebærer således ikke en fravigelse af persondatalovens bestemmelser. Det bemærkes i øvrigt, at udmøntningen af loven vil ske i overensstemmelse med Justitsministeriets bekendtgørelse nr. 528 af 15. juni 2000 om sikkerhedsforanstaltninger til beskyttelse af personoplysninger, som behandles for den offentlige forvaltning, sikkerhedsbenedtgørelsen, som regulerer sikkerheden i forbindelse med databehandling.

Det foreslås i § 8, stk. 3, at arbejdsgivere, lønmodtagere, hvervgivere og faglige organisationer efter anmodning skal give fonden alle oplysninger, der er nødvendige for betaling til og udbetaling fra fonden.

#### Til § 9

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

Fonden kan således fx underrette en virksomheds etableringsland, når virksomheden giver anledning til udbetaling fra fonden. Dette er en mulighed i medfør af håndhævelsesdirektivets artikel 7, stk. 4, hvorefter en medlemsstat kan meddele en anden medlemsstat om konkrete forhold, der tyder på mulige uregelmæssigheder i relation til en virksomhed, der udstationerer lønmodtagere.

På samme måde kan fonden underrette en garantiinstitution i arbejdsgiverens etableringsland om, at der er sket udbetaling til dækning af en lønmodtagers løntilgodehavende.

Udvekslingen af oplysninger med offentlige myndigheder i andre lande sker i videst muligt omfang via Informationssystemet for det indre marked (IMI) og skal i øvrigt ske inden for de rammer, der følger af persondatareglerne og håndhæ-

velsesdirektivets kapitel III om administrativt samarbejde. Der henvises til samtidigt fremsat lovforslag om ændring af udstationeringsloven m.fl. om administrativt samarbejde.

#### Til § 10

Det foreslås i § 10, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om administration af fonden, herunder om kontrol med indbetalinger til og udbetalinger fra fonden.

Det bemærkes, at beskæftigelsesministeren som lovansvarlig for fonden fører et almindeligt tilsyn med administrationen af fonden og bestyrelsens arbejde, blandt andet på baggrund af årsregnskabet og ledelsesberetningen.

#### Til § 11

Det foreslås i § 11, stk. 1, 1. pkt., at ATP kan give henstand med indbetaling af skyldige beløb til fonden og eftergive bidrag og renter heraf. Dette vil være relevant i de situationer, hvor det skønnes formålsløst at fortsætte inddrivelse af bidrag, fx på grund af skyldnerens manglende betalingsevne.

Det foreslås i § 11, stk. 1, 2. pkt., at ATP dog kun kan give henstand med betaling af boden efter aftale med den relevante faglige organisation, jf. § 5, stk. 2.

Det foreslås i § 11, stk. 2, 1. pkt., at sker indbetaling af ordinært bidrag ikke rettidigt, skal arbejdsgiveren betale renter af bidraget med 1 ½ pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdatoen. Derved fraviges § 5 i renteloven (lovbekendtgørelse nr. 459 af 13. maj 2014 om renter og andre forhold ved forsinket betaling).

Det foreslås i § 11, stk. 2, 2. pkt., at sker indbetaling af øvrige restancer til fonden ikke rettidigt, betales renter af restancerne i medfør af renteloven. Dette vil være tilfældet i relation til løntilgodehavende og ekstraordinært bidrag.

Det foreslås i § 11, stk. 3, at ATP har udpantningsret for fondens krav efter §§ 3-5. Det samme gælder for renter, jf. stk. 2, og ekspeditionsgebyrer. En tilsvarende regel om udpantningsret gælder i de ordninger, der anvender ATP's fællesopkrævning. Forslaget betyder, at alle beføjelser i tilknytning til opkrævningen af betalingen, for eksempel udsendelse af rykkere, beslutning om anvendelse af udpantningsretten og indgivelse af fagedbegæring, varetages af ATP, som også sikrer den fastsatte fordeling af de indkomne bidrag mellem de ordninger m.v., der deltager i fællesopkrævningen, herunder i de situationer, hvor arbejdsgiveren ikke indbetaler det hele.

#### Til § 12

Det foreslås i § 12, at fonden kan 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. Baggrunden for forslaget er, at fonden kan komme i en situation, hvor årets opkrævning og opsparede midler ikke dækker fondens faktiske

omkostninger. Beløb til dækning af et midlertidigt likviditetsunderskud og omkostninger forbundet hermed fx renteudgifter og låneoptagelsesgebyr dækkes således ved forhøjelse af arbejdsgiverbidraget de følgende år, hvis den samlede likviditet nødvendiggør dette.

*Til § 13*

Det foreslås i § 13, at alle 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 nævnt, der er nedsat af beskæftigelsesministeren i medfør af § 28 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension (Ankenævnet for ATP m.m.) Det betyder, at klager over beregningen, beregningsperioder, opkrævning m.v. kan indbringes for nævnet. Der gælder i dag samme klageadgang for de ordninger, der er omfattet af ATP's fællesopkrævning.

*Til § 14*

Det foreslås i § 14, stk. 1, at loven træder i kraft den 18. juni 2016, jf. stk. 2, 4 og 5, som er implementeringsfristen for håndhævelsesdirektivet.

Det foreslås i § 14, stk. 2, at beskæftigelsesministeren fastsætter tidspunktet for ikrafttræden af denne lovs § 3, stk. 1-3. Forslaget om udskudt ikrafttræden er nødvendig af hensyn til færdigudviklingen af det justerede RUT-register. Det

forventes, at den første opkrævning af det ordinære bidrag hos arbejdsgivere, som indbetaler ATP-bidrag for deres ansatte, vil indgå i opkrævningen for 3. kvartal 2016 til fællesopkrævning. Opkrævning af ordinært bidrag fra udenlandske arbejdsgivere i RUT-registret vil ske, så snart de fornødne registertilpasninger er foretaget.

Det foreslås i § 14, stk. 3, at størrelsen af ordinært bidrag for 2016, jf. § 3, stk. 1, fastsættes efter indstilling fra ATP. Baggrunden for forslaget er, at bekendtgørelse herom udstedes i forbindelse med lovens ikrafttræden.

Det foreslås i § 14, stk. 4, at loven kun omfatter løntilgodehavender for arbejde udført efter lovens ikrafttræden.

Det foreslås i § 14, stk. 5, at der kan ske anmeldelse til fonden fra den 1. oktober 2016. Herved sikres det, at de relevante it-tilpasninger er på plads som en forudsætning for fondens arbejde. Udbetaling fra fonden sker hurtigst muligt efter kravets anmeldelse i overensstemmelse med de procesuelle skridt, som loven forudsætter.

*Til § 15*

Det foreslås i § 15, at loven ikke gælder for Færøerne og Grønland.

**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«)****(EØS-relevant tekst)**

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 53, stk. 1, og artikel 62,

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg <sup>(1)</sup>,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget <sup>(2)</sup>,

efter den almindelige lovgivningsprocedure <sup>(3)</sup>, og

ud fra følgende betragtninger:

- 1) Den frie bevægelighed for arbejdstagere, etableringsfriheden og den frie udveksling af tjenesteydelser er grundlæggende, principper for Unionens indre marked, som er stadfæstede i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF). Gennemførelsen af disse principper er videreudviklet af Unionen med henblik på at sikre ensartede spilleregler for virksomheder og overholdelse af arbejdstagernes rettigheder.
- 2) Den frie udveksling af tjenesteydelser omfatter virksomheders ret til at levere tjenesteydelser i en anden medlemsstat, hvortil de midlertidigt kan udstationere deres egne arbejdstagere for at levere de pågældende tjenesteydelser. For så vidt angår udstationering af arbejdstagere er det nødvendigt at holde denne frihed adskilt fra arbejdskraftens frie bevægelighed, som giver enhver EU-borger ret til frit at flytte til andre medlemsstater for at arbejde og at bo der med dette formål og som beskytter dem mod forskelsbehandling for så vidt angår beskæftigelse, aflønning og øvrige arbejdsvilkår i forhold til den pågældende medlemsstats statsborgere.
- 3) Med hensyn til arbejdstagere, der er midlertidigt udstationeret for at udføre tjenesteydelser i en anden medlemsstat end den, hvor de sædvanligvis udfører deres arbejde, er der i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF <sup>(4)</sup> fastsat en kerne af klart definerede arbejds- og ansættelsesvilkår, som

skal overholdes af tjenesteyderen i den medlemsstat, hvortil udstationeringen finder sted, for at sikre en minimumsbeskyttelse af de pågældende udstationerede arbejdstagere.

- 4) Alle foranstaltninger, der indføres ved dette direktiv, bør være velbegrundede og proportionale, således at de ikke skaber administrative byrder eller begrænser det potentiale, som virksomheder, navnlig små og mellemstore virksomheder (SMV'er), har for at skabe nye job, samtidig med at udstationerede arbejdstagere beskyttes.
- 5) For at sikre overensstemmelse med direktiv 96/71/EF uden at der dermed pålægges tjenesteyderne en unødvendig administrativ byrde er det afgørende, at de faktuelle elementer, der henvises til i bestemmelserne om identifikation af ægte udstationering og forebyggelse af misbrug og omgåelse i dette direktiv betragtes som vejledende og ikke-udtømmende. Der bør navnlig ikke være et krav om, at alle elementer skal være opfyldt i hvert enkelt tilfælde af udstationering.
- 6) Uanset det faktum, at vurderingen af de vejledende faktuelle elementer bør tilpasses til det enkelte tilfælde og tage hensyn til de særlige forhold, der gælder for situationen, bør situationer, der repræsenterer de samme faktuelle elementer, ikke føre til forskellige juridiske bedømmelser eller vurderinger fra kompetente myndigheders side i forskellige medlemsstater.
- 7) For at hindre, undgå og bekæmpe misbrug og omgåelse af de gældende regler blandt virksomheder, der uretmæssigt eller svigagtigt drager fordel af den frie udveksling af tjenesteydelser, som er fastsat i TEUF, og/eller af anvendelsen af direktiv 96/71/EF bør gennemførelsen og overvågningen af begrebet udstationering forbedres, og der bør indføres mere ensartede elementer, der letter en fælles fortolkning, på EU-plan.
- 8) Derfor skal de væsentlige faktuelle elementer, der karakteriserer udstationeringens midlertidige karakter, og betingelsen om, at arbejdsgiveren reelt er etableret i den medlemsstat, hvorfra udstationeringen finder sted, undersøges af den kompetente myndighed i værtsmedlemsstaten og, hvis dette er nødvendigt, i tæt samarbejde med etableringsmedlemsstaten.
- 9) Når de vurderer størrelsen på den omsætning, en virksomhed har realiseret i etableringsmedlemsstaten med henblik på at afgøre, om den pågældende virksomhed reelt udøver væsentlige aktiviteter, der ikke blot er intern forvaltning og/eller administrative aktiviteter, bør de kompetente myndigheder tage hensyn til forskelle i valutaers købekraft.
- 10) Elementerne i dette direktiv vedrørende gennemførelse af og kontrol med udstationering kan også hjælpe de kompetente myndigheder med at identificere arbejdstagere, der på falsk grundlag har erklæret at være selvstændige. I henhold til direktiv 96/71/EF er den relevante definition af arbejdstagerbegrebet den, der anvendes i lovgivningen i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret. Yderligere afklaring og forbedret kontrol med udstationering fra relevante myndigheders side ville fremme retssikkerheden og udgøre et nyttigt redskab, der ville bidrage til en effektiv bekæmpelse af proformaselvstændig beskæftigelse og sikre, at udstationerede arbejdstagere ikke på falsk grundlag erklæres for selvstændige, og dermed medvirke til at forebygge, undgå og bekæmpe omgåelse af de gældende regler.
- 11) Hvor der ikke er tale om en ægte udstationeringssituation, og der opstår en lovkonflikt, bør der tages behørigt hensyn til bestemmelserne i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 593/2008 <sup>(5)</sup> (»Rom I«) eller Romkonventionen <sup>(6)</sup>, som har til formål at sikre, at arbejdstagere ikke bør berøves beskyttelse i medfør af bestemmelser, som ikke kan fraviges ved aftale, eller som kun kan fraviges til arbejdstagerens fordel. Medlemsstaterne bør sikre, at der findes foranstaltninger til tilstrækkelig beskyttelse af arbejdstagere, der ikke er reelt udstationerede.

- 12) Manglen på en attest vedrørende gældende bestemmelser om social sikring som omhandlet i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 <sup>(7)</sup> kan være en indikation på, at situationen ikke bør karakteriseres som en midlertidig udstationering til en anden medlemsstat end den, hvor arbejdstageren normalt arbejder, som led i udveksling af tjenesteydelser.
- 13) Ligesom direktiv 96/71/EF bør nærværende direktiv ikke være til hinder for anvendelsen af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 og forordning (EF) nr. 987/2009 <sup>(8)</sup>.
- 14) Hensynet til de forskelligartede arbejdsmarkedsordninger på nationalt plan og arbejdsmarkedets parter autonomi er udtrykkeligt anerkendt i TEUF.
- 15) I mange medlemsstater spiller arbejdsmarkedets parter en vigtig rolle i forbindelse med udstationering af arbejdstagere som led i udvekslingen af tjenesteydelser, eftersom de i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis kan fastlægge de forskellige niveauer, som en alternativ løsning eller parallelt hermed, for den gældende mindsteløn. Arbejdsmarkedets parter bør give meddelelse og informere om denne mindsteløn.
- 16) Passende og effektiv gennemførelse og håndhævelse er nøgleelementer i beskyttelsen af udstationerede arbejdstageres rettigheder og sikringen af ensartede spilleregler for tjenesteydere, hvorimod dårlig håndhævelse underminerer effektiviteten af EU-bestemmelserne på dette område. Et nært samarbejde mellem Kommissionen og medlemsstaterne og, hvor dette er relevant, regionale og lokale myndigheder er derfor afgørende, selv om man ikke må glemme den vigtige rolle, som arbejdstilsynene og arbejdsmarkedets parter spiller i den forbindelse. Gensidig tillid, samarbejdsånd, en løbende dialog og gensidig forståelse er afgørende i denne sammenhæng.
- 17) Effektive overvågningsprocedurer i medlemsstaterne er væsentlige for håndhævelsen af direktiv 96/71/EF og nærværende direktiv, og bør derfor etableres i hele Unionen.
- 18) Vanskeligheder med at få adgang til oplysninger om arbejds- og ansættelsesvilkår er meget ofte grunden til, at tjenesteydere ikke overholder de eksisterende regler. Medlemsstaterne bør derfor sikre, at disse oplysninger gøres alment tilgængelige uden betaling, og at det sikres, at der er effektiv adgang hertil, ikke kun for tjenesteydere fra andre medlemsstater, men også for de berørte udstationerede arbejdstagere.
- 19) Er arbejds- og ansættelsesvilkår fastsat i kollektive aftaler, der finder generel anvendelse, bør medlemsstaterne med fuld respekt for arbejdsmarkedets parter autonomi sikre, at disse kollektive aftaler stilles alment til rådighed på en tilgængelig og gennemsigtig måde.
- 20) For at forbedre tilgængeligheden af oplysninger bør der etableres en central oplysningskilde i medlemsstaterne. Hver medlemsstat bør sørge for, at der findes et centralt officielt nationalt websted i overensstemmelse med standarderne for webtilgængelighed og andre passende kommunikationsmidler. Det centrale officielle nationale websted bør som minimum antage form af en webportal og bør tjene som indgang eller primært kontaktsted og bør indeholde klare og præcise links til de relevante informationskilder samt kortfattede oplysninger om indholdet af webstedet og de links, der henvises til. Sådanne websteder bør navnlig omfatte websteder, som er oprettet i henhold til EU-lovgivning for at fremme iværksættervirksomhed og/eller udvikling af udveksling af tjenesteydelser på tværs af grænserne. Værtsmedlemsstater bør oplyse om, hvilke frister deres nationale lovgivning fastsætter for tjenesteyderes opbevaring af dokumenter efter udstationeringsperioden.
- 21) Udstationerede arbejdstagere bør have ret til at modtage generel information fra værtsmedlemsstaten om national lovgivning og/eller praksis, som de er omfattet af.



- 22) Administrativt samarbejde og gensidig bistand mellem medlemsstaterne bør overholde reglerne om beskyttelse af personoplysninger i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 95/46/EF <sup>(9)</sup> og være i overensstemmelse med nationale databeskyttelsesregler til gennemførelse af EU-lovgivningen. For så vidt angår det administrative samarbejde gennem informationssystemet for det indre marked (IMI) bør det også overholde Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 45/2001 <sup>(10)</sup> samt Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1024/2012 <sup>(11)</sup>.
- 23) For at sikre, at de materielle regler om arbejds- og ansættelsesvilkår, der skal overholdes med hensyn til udstationerede arbejdstagere, anvendes korrekt og er underlagt tilsyn, bør medlemsstaterne kun anvende visse administrative krav og kontrolforanstaltninger over for virksomheder, der udstationerer arbejdstagere i forbindelse med levering af tjenesteydelser. Ifølge Den Europæiske Unions Domstols retspraksis kan sådanne krav og foranstaltninger begrundes i tvingende almene hensyn, som omfatter effektiv beskyttelse af arbejdstageres rettigheder, forudsat at kravene og foranstaltningerne er hensigtsmæssige med henblik på at sikre, at det forfulgte mål nås, og ikke går videre, end hvad der er nødvendigt for at nå det. Sådanne krav og foranstaltninger må kun indføres, hvis de kompetente myndigheder ikke kan udføre deres tilsyn effektivt uden de ønskede oplysninger, og/eller hvis mindre restriktive foranstaltninger ikke ville sikre, at målene for de nationale kontrolforanstaltninger, der anses for nødvendige, kan nås.
- 24) En tjenesteyder bør sikre, at identiteten på de udstationerede arbejdstagere, som er inkluderet i tjenesteyderens erklæring med henblik på at muliggøre faktuelle kontroller på arbejdspladsen, kan kontrolleres af de kompetente myndigheder i løbet af udstationeringen.
- 25) En tjenesteyder, der er etableret i en anden medlemsstat, bør uden unødigt forsinkelse underrette de kompetente myndigheder i værtsmedlemsstaten om enhver vigtig ændring af de oplysninger, der er indeholdt i tjenesteyderens erklæring, for at muliggøre faktuelle kontroller på arbejdspladsen.
- 26) Forpligtelsen til at meddele Kommissionen administrative krav og kontrolforanstaltninger bør ikke udgøre en forhåndsgodkendelsesproces.
- 27) For at sikre en bedre og mere ensartet anvendelse af direktiv 96/71/EF og dets håndhævelse i praksis og, i videst muligt omfang, mindske forskelle i anvendelse og håndhævelse i Unionen bør medlemsstaterne sørge for, at der gennemføres effektivt og tilstrækkeligt tilsyn på deres område og således bl.a. bidrage til bekæmpelsen af sort arbejde i udstationeringssammenhæng, samtidig med at der overvejes andre lovgivningsmæssige initiativer til at håndtere denne problemstilling bedre.
- 28) Medlemsstaterne bør, hvor dette er relevant, i overensstemmelse med deres nationale lovgivning og/eller praksis, som opfølgning på tilsynet eller kontrollen forsyne den virksomhed, som er underlagt tilsyn eller kontrol, med et dokument, der indeholder alle relevante oplysninger.
- 29) Medlemsstaterne bør sikre, at det fornødne personale med de nødvendige kompetencer og kvalifikationer til at gennemføre tilsyn effektivt er til rådighed og gør det muligt uden unødigt forsinkelse at besvare anmodninger om oplysninger som fastsat i dette direktiv fra enten værtsmedlemsstaten eller etableringsmedlemsstaten.
- 30) Arbejdstilsyn, arbejdsmarkedets parter og andre kontrolorganer er af afgørende betydning i denne forbindelse, og de bør fortsat spille en afgørende rolle.
- 31) For at tilgodese arbejdsmarkedernes og arbejdsmarkedsordningers forskellighed på en fleksibel måde kan arbejdsmarkedets parter og/eller andre aktører og/eller organer undtagelsesvis overvåge visse arbejds- og ansættelsesvilkår for udstationerede arbejdstagere, forudsat at de giver de berørte perso-

ner en tilsvarende grad af beskyttelse og udøver overvågningen på en ikke-diskriminerende og objektiv måde.

- 32) Medlemsstaternes tilsynsmyndigheder og andre relevante overvågnings- og håndhævelsesorganer bør benytte sig af samarbejdet og udvekslingen af oplysninger som fastsat i den relevante lovgivning med henblik på at kontrollere, om de regler, der gælder for udstationerede arbejdstagere, overholdes.
- 33) Medlemsstaterne opfordres navnlig til at indføre en mere integreret tilgang til arbejdstilsyn. Behovet for at udvikle fælles standarder med henblik på at fastsætte sammenlignelige metoder, praksisser og minimumsstandarder på EU-plan bør ligeledes undersøges. Udviklingen af fælles standarder bør dog ikke resultere i, at medlemsstaterne bliver hindret i deres bestræbelser på effektivt at bekæmpe sort arbejde.
- 34) For at lette håndhævelsen af direktiv 96/71/EF og sikre dets mere effektive anvendelse bør der findes effektive klageordninger, hvorigennem udstationerede arbejdstagere kan indgive klager eller anlægge søgsmål, enten direkte eller, med disses samtykke, gennem relevante udpegede tredjemænd såsom fagforeninger eller andre sammenslutninger samt arbejdsmarkedets parters fælles institutioner. Dette bør ikke berøre anvendelsen af nationale processuelle regler vedrørende repræsentation og forsvar i retten eller de beføjelser og andre rettigheder, som tilkommer fagforeninger og andre arbejdstagerrepræsentanter i henhold til national lovgivning og/eller praksis.
- 35) For at sikre, at en udstationeret arbejdstager får den korrekte løn, og forudsat at ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, kan betragtes som en del af mindstelønnen, bør disse ydelser kun fradragges lønningerne, hvis der er fastsat bestemmelser herom i henhold til national lovgivning, kollektive aftaler og/eller gældende praksis i værtsmedlemsstaten.
- 36) Overholdelse i praksis af de gældende regler på området for udstationering og effektiv beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder i denne forbindelse er et spørgsmål, der giver særlig anledning til bekymring i underkontrahentkæder, og bør sikres gennem passende foranstaltninger i overensstemmelse med den nationale lovgivning og/eller praksis og under overholdelse af EU-retten. Sådanne foranstaltninger kan omfatte frivillig indførelse, efter høring af de relevante arbejdsmarkedsparter, af en mekanisme med direkte underkontrahentansvar — sammen med eller i stedet for arbejdsgiverens ansvar — for så vidt angår nettoløntilgodehavender svarende til mindstelønnen og/eller udestående bidrag til fælles fonde eller arbejdsmarkedets parters institutioner, der er reguleret ved lovbestemmelser eller kollektive aftaler, i det omfang disse er omfattet af artikel 3, stk. 1, i direktiv 96/71/EF. Det står imidlertid medlemsstaterne frit for at fastsætte strammere ansvarsregler i deres nationale lovgivning eller i henhold til national lovgivning at gå videre på en ikke-diskriminerende og forholdsmæssig måde.
- 37) Medlemsstater, som har indført foranstaltninger til at sikre overholdelse af gældende regler i underkontrahentkæder, bør have mulighed for at fastsætte, at en (under)kontrahent under bestemte omstændigheder ikke bør kunne holdes ansvarlig, eller at ansvaret kan begrænses i tilfælde, hvor den pågældende (under)kontrahent har opfyldt kravene om rettidig omhu («due diligence»). Disse foranstaltninger bør fastsættes i national lovgivning under hensyn til de specifikke forhold i den berørte medlemsstat, og de kan bl.a. omfatte foranstaltninger, som kontrahenten træffer med hensyn til dokumentation af overholdelse af administrative krav, og kontrolforanstaltninger med henblik på at sikre effektivt tilsyn med overholdelse af de gældende regler om udstationering af arbejdstagere.
- 38) Det giver anledning til bekymring, at det stadig er meget vanskeligt for medlemsstaterne at inddrive administrative sanktioner og/eller bøder på tværs af grænserne, og det er derfor nødvendigt at adressere spørgsmålet om gensidig anerkendelse af administrative sanktioner og/eller bøder.

- 39) Forskellene mellem medlemsstaternes systemer for fuldbyrdelse af administrative sanktioner og/eller bøder i grænseoverskridende situationer er til skade for et velfungerende indre marked og risikerer at gøre det meget vanskeligt, om ikke umuligt, at sikre, at udstationerede arbejdstagere nyder samme grad af beskyttelse i hele Unionen.
- 40) Effektiv håndhævelse af de materielle regler for udstationering af arbejdstagere som led i leveringen af tjenesteydelser bør sikres ved en specifik indsats med fokus på grænseoverskridende fuldbyrdelse af økonomiske administrative sanktioner og/eller bøder. En tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger på dette område er således en væsentlig forudsætning for at sikre en højere, mere ensartet og sammenlignelig grad af beskyttelse, som er nødvendig for et velfungerende indre marked.
- 41) Vedtagelse af fælles regler, som indfører gensidig bistand og støtte til fuldbyrdelsesforanstaltninger og omkostninger i forbindelse hermed samt vedtagelse af ensartede krav til meddelelse af afgørelser vedrørende pålagte administrative sanktioner og/eller bøder for manglende overholdelse af direktiv 96/71/EF og nærværende direktiv bør løse en række praktiske håndhævelsesproblemer på tværs af grænserne og sikre bedre meddelelse og håndhævelse af sådanne afgørelser truffet i en anden medlemsstat.
- 42) Viser det sig, at tjenesteyderen rent faktisk ikke er etableret i den angivne etableringsmedlemsstat, eller at adresse eller øvrige oplysninger om virksomheden er falske, bør de kompetente myndigheder ikke afslutte proceduren af formelle grunde, men bør undersøge sagen yderligere for at fastslå identiteten på den fysiske eller juridiske person, som er ansvarlig for udstationeringen.
- 43) Anerkendelsen af afgørelser om en administrativ sanktion og/eller bøde og anmodninger om inddrivelse af en sådan sanktion og/eller bøde bør være baseret på princippet om gensidig tillid. I den forbindelse bør grundene til ikkeanerkendelse eller afvisning af at inddrive en administrativ sanktion og/eller bøde begrænses til det nødvendige minimum.
- 44) Uanset indførelsen af mere ensartede regler med hensyn til grænseoverskridende fuldbyrdelse af administrative sanktioner og/eller bøder og behovet for flere fælles kriterier for at gøre opfølgningsprocedurer mere effektive i tilfælde af manglende betaling bør sådanne regler ikke berøre medlemsstaternes kompetence til at fastsætte, hvilke sanktioner, bøder eller inddrivelsesforanstaltninger der anvendes i national lovgivning. Derfor kan det instrument, der giver hjemmel til fuldbyrdelse eller effektivering af sådanne sanktioner og/eller bøder, hvis det er hensigtsmæssigt, og under hensyn til den nationale lovgivning og/eller praksis i den bistandssøgte medlemsstat, færdiggøres med eller ledsages eller erstattes af en akt, der hjemler ret til fuldbyrdelse eller effektivering i den bistandssøgte medlemsstat.
- 45) De mere ensartede regler bør ikke medføre en ændring af forpligtelsen til at respektere sagsøgtets grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder samt de grundlæggende retsgrundsætninger, der gælder for dem, som forankret i artikel 6 i traktaten om Den Europæiske Union (TEU), såsom retten til kontradiktion, adgangen til effektive retsmidler og til en upartisk domstol samt ne bis in idem-princippet.
- 46) Dette direktiv har ikke til formål at fastsætte harmoniserede regler for retsligt samarbejde, retternes kompetence eller anerkendelse og fuldbyrdelse af afgørelser på det civil- og handelsretlige område, eller at behandle spørgsmålet om, hvilken lov der skal finde anvendelse.
- 47) Medlemsstaterne bør træffe hensigtsmæssige foranstaltninger i tilfælde af manglende overholdelse af de forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv, herunder administrative og retslige procedurer, og

bør indføre effektive, afskrækkende og forholdsmæssige sanktioner for overtrædelser af forpligtelserne i dette direktiv.

- 48) Dette direktiv respekterer de grundlæggende rettigheder og overholder de principper, der anerkendes i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, navnlig beskyttelse af personoplysninger (artikel 8), erhvervsfrihed og retten til at arbejde (artikel 15), friheden til at oprette og drive egen virksomhed (artikel 16), forhandlingsret og retten til kollektive skridt (artikel 28), retfærdige og rimelige arbejdsforhold (artikel 31), adgangen til effektive retsmidler og til en upartisk domstol (artikel 47), uskyldsformodningen og retten til et forsvar (artikel 48) samt retten til ikke at blive retsforfulgt eller straffet to gange for samme lovovertrædelse (ne bis in idem) (artikel 50), og skal gennemføres i overensstemmelse med disse rettigheder og principper.
- 49) For at fremme en bedre og mere ensartet anvendelse af direktiv 96/71/EF er det hensigtsmæssigt at have et elektronisk informationsudvekslingssystem for at lette det administrative samarbejde, og de kompetente myndigheder bør anvende IMI så meget som muligt. Dette bør dog ikke være til hinder for anvendelsen af eksisterende og fremtidige bilaterale aftaler eller ordninger vedrørende administrativt samarbejde og gensidig bistand.
- 50) Målet for dette direktiv, nemlig at etablere en fælles ramme af passende bestemmelser, foranstaltninger og kontrolmekanismer, som er nødvendige for en bedre og mere ensartet gennemførelse, anvendelse og håndhævelse af direktiv 96/71/EF i praksis, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, men kan på grund af handlingens omfang og virkninger bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i TEU. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.
- 51) Den Europæiske Tilsynsførende for Databeskyttelse er blevet hørt i overensstemmelse med artikel 28, stk. 2, i forordning (EF) nr. 45/2001 og har afgivet en udtalelse den 19. juli 2012 <sup>(12)</sup> —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

## *KAPITEL I*

### *ALMINDELIGE BESTEMMELSER*

#### *Artikel 1*

#### *Genstand*

1. Ved dette direktiv etableres en fælles ramme af et sæt passende bestemmelser, foranstaltninger og kontrolmekanismer, der er nødvendige for en bedre og mere ensartet gennemførelse, anvendelse og håndhævelse af direktiv 96/71/EF i praksis, herunder foranstaltninger til at forebygge og straffe misbrug og omgåelse af de gældende regler, og direktivet berører ikke anvendelsesområdet for direktiv 96/71/EF.

Dette direktiv har til formål at sikre overholdelse af et passende niveau for beskyttelse af udstationerede arbejdstageres rettigheder som led i udvekslingen af tjenesteydelser på tværs af grænserne, navnlig håndhævelsen af de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder i den medlemsstat, hvor tjenesteydelsen skal leveres, jf. artikel 3 i direktiv 96/71/EF, samtidig med, at den frie udveksling af tjenesteydelser lettes for

tjenesteyderne, og en fair konkurrence tjenesteydere imellem fremmes, hvorved det indre markeds funktion understøttes.

2. Dette direktiv påvirker på ingen måde udøvelsen af de grundlæggende rettigheder, der anerkendes i medlemsstaterne og på EU-plan, herunder retten eller friheden til at strejke eller retten til frit at tage andre skridt, der er omfattet af specifikke arbejdsmarkedsordninger i medlemsstaterne, i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis. Det berører heller ikke retten til at forhandle, indgå og håndhæve kollektive aftaler og retten til at tage kollektive skridt i overensstemmelse med national ret og/eller praksis.

## *Artikel 2*

### *Definitioner*

I dette direktiv forstås ved:

- a) »kompetent myndighed«: en myndighed eller et organ, hvilket kan omfatte det eller de i artikel 4 i direktiv 96/71/EF omhandlede forbindelseskontorer, som en medlemsstat har udpeget til at udføre opgaver som fastsat i direktiv 96/71/EF og nærværende direktiv
- b) »bistandssøgende myndighed«: en medlemsstats kompetente myndighed, der fremsætter en anmodning om bistand, oplysninger, meddelelse eller inddrivelse af en sanktion og/eller bøde, jf. kapitel VI
- c) »bistandssøgt myndighed«: en medlemsstats kompetente myndighed, hvortil en anmodning om bistand, oplysninger, meddelelse eller inddrivelse af en sanktion og/eller bøde rettes, jf. kapitel VI.

## *Artikel 3*

### *Kompetente myndigheder og forbindelseskontorer*

Med henblik på dette direktiv udpeger medlemsstaterne i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis en eller flere kompetente myndigheder, hvilket kan omfatte det eller de i artikel 4 i direktiv 96/71/EF omhandlede forbindelseskontor. Medlemsstaterne tager, når de udpeger deres kompetente myndigheder, behørigt hensyn til behovet for at sikre databeskyttelse af udvekslede oplysninger og de juridiske rettigheder for fysiske og juridiske personer, der måtte blive berørt. Medlemsstaterne forbliver i sidste ende ansvarlige for at sikre databeskyttelsen og de juridiske rettigheder for berørte personer og indfører passende mekanismer med henblik herpå.

Medlemsstaterne meddeler Kommissionen og de øvrige medlemsstater de kompetente myndigheders kontaktoplysninger. Kommissionen offentliggør og ajourfører regelmæssigt listen over kompetente myndigheder og forbindelseskontorer.

Andre medlemsstater og EU-institutioner skal respektere de enkelte medlemsstaters valg af kompetente myndigheder.

## *Artikel 4*

### *Identifikation af en ægte udstationering og hindring af misbrug og omgåelse*

1. Med henblik på at gennemføre, anvende og håndhæve direktiv 96/71/EF foretager de kompetente myndigheder en samlet bedømmelse af alle faktuelle elementer, der anses for at være nødvendige, herunder navnlig dem der er fastlagt i stk. 2 og 3 i denne artikel. Disse elementer er beregnet på at hjælpe de kompetente myndigheder, når de gennemfører inspektioner og kontroller, og når de har grund til at tro, at en arbejdstager ikke opfylder betingelserne for at være udstationeret arbejdstager i henhold til direktiv 96/71/EF. Disse elementer indgår som vejledende faktorer i den samlede bedømmelse, der skal foretages, og må derfor ikke vurderes isoleret.

2. For at fastslå, hvorvidt en virksomhed reelt udøver andre væsentlige aktiviteter end udelukkende intern forvaltning og/eller administrative aktiviteter, foretager de kompetente myndigheder en samlet bedømmelse af alle faktuelle elementer, der kendetegner de aktiviteter, som en virksomhed set over en længere periode udøver i etableringsmedlemsstaten, og — hvis dette er nødvendigt — i værtsmedlemsstaten. Disse elementer kan navnlig omfatte:

- a) det sted, hvor virksomheden har hjemsted, og dennes administration er placeret, hvor den benytter kontorer, betaler skat og socialsikringsbidrag og, hvor dette er relevant, i overensstemmelse med national lovgivning har tilladelse til at udøve et erhverv eller er optaget i handelskamre eller faglige organisationer
- b) det sted, hvor de udsendte arbejdstagere hverves, og hvorfra de udstationeres
- c) den lovgivning, der finder anvendelse på de kontrakter, som virksomheden indgår dels med sine arbejdstagere, dels med sine kunder
- d) det sted, hvor virksomheden udøver sine vigtigste forretningsaktiviteter, og hvor den beskæftiger administrativt personale
- e) antallet af udførte kontrakter og/eller størrelsen af omsætningen i etableringsmedlemsstaten under hensyntagen til den specifikke situation for bl.a. nyetablerede virksomheder og SMV'er.

3. For at kunne vurdere, om en udstationeret arbejdstager midlertidigt udfører sit arbejde i en anden medlemsstat end den, hvor vedkommende normalt arbejder, undersøges alle faktuelle elementer, der karakteriserer et sådant arbejde og arbejdstagerens situation. Dette kan navnlig omfatte følgende elementer:

- a) at arbejdet udføres i en begrænset periode i en anden medlemsstat
- b) datoen, hvorpå udstationeringen starter
- c) at udstationeringen finder sted til en anden medlemsstat end den, hvori eller hvorfra arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde i henhold til forordning (EF) nr. 593/2008 (Rom I) og/eller Romkonventionen
- d) at den udstationerede arbejdstager vender tilbage til eller forventes at genoptage sit arbejde i den medlemsstat, fra hvilken den pågældende er udstationeret, efter færdiggørelsen af arbejdet eller leveringen af tjenesteydelserne, for hvilke han eller hun var udstationeret
- e) aktiviteternes beskaffenhed
- f) at udgifter til rejse, kost og logi er betalt eller godtgøres af arbejdsgiveren, der udstationerer arbejdstageren, og i bekræftende fald hvorledes betaling sker eller den anvendte godtgørelsesmetode

g) eventuelle tidligere perioder, hvor stillingen har været besat af den samme eller af en anden (udstationeret) arbejdstager.

4. Manglende opfyldelse af et eller flere af de faktuelle elementer, der er fastsat i stk. 2 og 3, fører ikke automatisk til, at en situation udelukkes fra at blive karakteriseret som en udstationering. Vurderingen af disse elementer skal tilpasses til hvert enkelt tilfælde og tage hensyn til de særlige forhold, der kendetegner situationen.

5. De i denne artikel omhandlede elementer, som de kompetente myndigheder bruger i deres overordnede vurdering af, om en situation er en ægte udstationering, kan også anvendes til at fastslå, hvorvidt en person er omfattet af den gældende definition af en arbejdstager i henhold til artikel 2, stk. 2 i direktiv 96/71/EF. Medlemsstaterne bør lade sig vejlede bl.a. af konkrete forhold vedrørende det arbejde, der udføres, underordningsforhold og aflønning af arbejdstageren, uanset hvordan forholdet karakteriseres i en aftale, hvad enten det er kontraktuelt eller ej, som måtte være blevet indgået mellem parterne.

## *KAPITEL II*

### *ADGANG TIL OPLYSNINGER*

#### *Artikel 5*

#### *Bedre adgang til oplysninger*

1. Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger for at sikre, at oplysninger om de i artikel 3 i direktiv 96/71/EF omhandlede arbejds- og ansættelsesvilkår, som skal anvendes og overholdes af tjenesteyderne, gøres almindeligt tilgængelige uden betaling på en klar, gennemsigtig, fuldstændig og lettilgængelig måde, på afstand og ad elektronisk vej, i formater og i overensstemmelse med standarder for webtilgængelighed, der sikrer adgang for personer med handicap, og for at sikre, at forbindelseskontorerne eller de øvrige kompetente nationale myndigheder, jf. artikel 4 i direktiv 96/71/EF, er i stand til at udføre deres opgaver effektivt.

2. For yderligere at forbedre adgangen til oplysninger skal medlemsstaterne:

- a) tydeligt, på en detaljeret og brugervenlig måde og i et tilgængeligt format angive på et centralt officielt nationalt websted og på andre passende måder, hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår og/eller hvilke dele af deres nationale og/eller regionale lovgivning der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere på deres område
- b) træffe de fornødne foranstaltninger med henblik på at gøre oplysninger alment tilgængelige på det centrale officielle nationale websted og på andre passende måder om, hvilke kollektive aftaler der finder anvendelse, og hvem de finder anvendelse på, og hvilke arbejds- og ansættelsesvilkår der skal anvendes af tjenesteydere fra andre medlemsstater, jf. direktiv 96/71/EF, herunder, så vidt det er muligt, links til eksisterende websteder og andre kontaktpunkter, navnlig de relevante parter på arbejdsmarkedet
- c) stille oplysningerne til rådighed uden betaling for arbejdstagere og tjenesteydere på det/de officielle sprog i værtsmedlemsstaten og på de mest relevante sprog i forhold til efterspørgslen på dens arbejdsmarked — et valg, der lades være op til værtsmedlemsstaten. Disse oplysninger stilles til rådighed om

muligt i form af en kortfattet brochure, hvoraf de vigtigste arbejdsvilkår fremgår, herunder en beskrivelse af procedurerne for indgivelse af klager og, efter anmodning, i formater, som er tilgængelige for personer med handicap; yderligere detaljerede oplysninger om arbejdsvilkår og sociale vilkår, der gælder for udstationerede arbejdstagere, herunder sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, gøres let tilgængelige og uden betaling

- d) forbedre tilgængeligheden og klarheden af de relevante oplysninger, særlig dem på det centrale officielle nationale websted, jf. litra a)
- e) anvise en kontaktperson i forbindelseskantoret, der er ansvarlig for at behandle anmodninger om oplysninger
- f) holde landeoplysningerne ajour.

3. Kommissionen vil fortsat støtte medlemsstaterne på området for adgang til oplysninger.

4. Er de arbejds- og ansættelsesvilkår, der er omhandlet i artikel 3 i direktiv 96/71/EF, i overensstemmelse med national lovgivning, traditioner og praksis, herunder respekt for arbejdsmarkedets parter autonomi, fastsat i kollektive aftaler, jf. artikel 3, stk. 1 og 8, i nævnte direktiv, påser medlemsstaterne, at disse vilkår stilles til rådighed for tjenesteydere fra andre medlemsstater og udstationerede arbejdstagere på en lettilgængelig og gennemsigtig måde, og medlemsstaterne skal i den forbindelse søge at inddrage arbejdsmarkedets parter. De relevante oplysninger bør navnlig omfatte de forskellige mindstelønssatser og disses bestanddele, den metode, der anvendes til at beregne vederlag, og — hvor dette er relevant — kriterier for klassificering i de forskellige lønkategorier.

5. Medlemsstaterne anviser de organer og myndigheder, som arbejdstagere og virksomheder kan henvende sig til for at få generelle oplysninger om national lovgivning og praksis, som de er omfattet af for så vidt angår deres rettigheder og forpligtelser på den pågældende medlemsstats område.

### *KAPITEL III*

#### *ADMINISTRATIVT SAMARBEJDE*

##### *Artikel 6*

##### *Gensidig bistand — almindelige principper*

1. Medlemsstaterne arbejder tæt sammen og yder hinanden gensidig bistand uden unødigt ophold for at lette gennemførelsen, anvendelsen og håndhævelsen af dette direktiv og direktiv 96/71/EF i praksis.

2. Medlemsstaternes samarbejde består navnlig i at besvare begrundede anmodninger om oplysninger fra kompetente myndigheder og i at udføre kontroller, tilsyn og undersøgelser med hensyn til de udstationeringssituationer, der er omhandlet i artikel 1, stk. 3, i direktiv 96/71/EF, herunder undersøgelser vedrørende eventuelle tilfælde af manglende overholdelse eller misbrug af de gældende regler om udstationering af arbejdstagere. Anmodninger om oplysninger omfatter oplysninger vedrørende en eventuel inddrivelse af en administrativ sanktion og/eller bøde eller meddelelse af en afgørelse om pålæg af en sådan sanktion og/eller bøde, jf. kapitel VI.



3. Medlemsstaternes samarbejde kan også omfatte fremsendelse og forkyndelse af dokumenter.
4. Med henblik på at besvare en anmodning om bistand fra kompetente myndigheder i en anden medlemsstat, sikrer medlemsstaterne, at tjenesteydere etableret på deres område meddeler deres kompetente myndigheder alle de oplysninger, der er nødvendige for tilsynet med deres virksomhed i overensstemmelse med national lovgivning. Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger i tilfælde af manglende meddelelse af disse oplysninger.
5. Hvis en medlemsstat har problemer med at imødekomme en anmodning om oplysninger eller med at udføre kontroller, tilsyn eller undersøgelser, underretter den hurtigst muligt den bistandssøgende medlemsstat, så der kan findes en løsning.  
  
Hvis der er vedvarende problemer i forbindelse med udvekslingen af oplysninger, eller hvis udlevering af oplysninger vedvarende nægtes, træffer Kommissionen efter at være blevet underrettet, eventuelt via IMI, de nødvendige foranstaltninger.
6. Medlemsstaterne forelægger de oplysninger, som andre medlemsstater eller Kommissionen har anmodet om, i elektronisk form inden for følgende tidsfrister:
  - a) i hastetilfælde, der kræver søgning i registre, såsom sager vedrørende bekræftelse af momsregistrering, med henblik på undersøgelse af en etablering i en anden medlemsstat: snarest muligt og inden for højst to arbejdsdage fra modtagelsen af anmodningen.  
Grunden til, at sagen haster, skal klart angives i anmodningen med nærmere oplysninger, som underbygger den hastende karakter
  - b) alle andre anmodninger om oplysninger, op til højst 25 arbejdsdage fra modtagelsen af anmodningen, medmindre medlemsstaterne i fællesskab aftaler en kortere tidsfrist.
7. Medlemsstaterne påser, at de registre over tjenesteydere, som de kompetente myndigheder har adgang til på deres område, er tilgængelige på samme vilkår for de tilsvarende kompetente myndigheder i de øvrige medlemsstater med henblik på gennemførelsen af dette direktiv og direktiv 96/71/EF, i det omfang medlemsstaterne har opført disse registre i IMI.
8. Medlemsstaterne sikrer, at de oplysninger, der udveksles af organer omhandlet i artikel 2, litra a), eller som fremsendes til dem, kun anvendes i forbindelse med den eller de sager, der ligger til grund for anmodningen.
9. Gensidigt administrativt samarbejde og gensidig bistand ydes uden betaling.
10. En anmodning om oplysninger udelukker ikke de kompetente myndigheder fra i overensstemmelse med den relevante nationale lovgivning og EU-lovgivning at træffe foranstaltninger til at undersøge og forebygge påståede overtrædelser af direktiv 96/71/EF eller nærværende direktiv.

#### *Artikel 7*

#### ***Medlemsstaternes rolle inden for rammerne af det administrative samarbejde***

1. I henhold til principperne fastlagt i artikel 4 og 5 i direktiv 96/71/EF ligger ansvaret for at føre tilsyn med de arbejds- og ansættelsesvilkår, der skal overholdes i henhold til direktiv 96/71/EF i den periode, hvor en arbejdstager er udstationeret i en anden medlemsstat, hos myndighederne i værtsmedlemsstaten, om nødvendigt i samarbejde med myndighederne i etableringsmedlemsstaten.
2. Tjenesteyderens etableringsmedlemsstat skal fortsat overvåge, kontrollere og træffe de nødvendige tilsyns- eller håndhævelsesforanstaltninger i overensstemmelse med dennes nationale lovgivning, praksis og administrative procedurer i forhold til arbejdstagere, der er udstationeret i en anden medlemsstat.
3. Tjenesteyderens etableringsmedlemsstat bistår den medlemsstat, hvortil udstationeringen sker, for at sikre overholdelse af de betingelser, der er fastsat i direktiv 96/71/EF og i nærværende direktiv. Dette ansvar begrænser på ingen måde de muligheder, som den medlemsstat, hvortil udstationeringen sker, har for at overvåge, kontrollere eller træffe alle de nødvendige tilsyns- eller håndhævelsesforanstaltninger i overensstemmelse med dette direktiv og direktiv 96/71/EF.
4. Foreligger der konkrete forhold, der tyder på mulige uregelmæssigheder, meddeler en medlemsstat på eget initiativ den pågældende medlemsstat alle relevante oplysninger uden unødigt forsinkelse.
5. De kompetente myndigheder i værtsmedlemsstaten kan ligeledes, for hver levering af tjenesteydelser eller for hver tjenesteyder, anmode de kompetente myndigheder i etableringsmedlemsstaten om at fremlægge oplysninger, der kan påvise, at tjenesteyderen er lovligt etableret, at tjenesteyderens adfærd er redelig, og at tjenesteyderen ikke har overtrådt de gældende regler. De kompetente myndigheder i etableringsmedlemsstaten meddeler disse oplysninger i overensstemmelse med artikel 6.
6. Kravene i denne artikel indebærer ikke en pligt for etableringsmedlemsstaten til at kontrollere faktiske forhold på den værtsmedlemsstats område, hvor tjenesteydelsen udføres. En sådan kontrol kan foretages af myndighederne i værtsmedlemsstaten på eget initiativ eller på anmodning af de kompetente myndigheder i etableringsmedlemsstaten, jf. artikel 10, og i overensstemmelse med de tilsynsbeføjelser, der er fastsat i værtsmedlemsstatens nationale lovgivning, praksis og administrative procedurer, og som er i overensstemmelse med EU-retten.

## *Artikel 8*

### ***Ledsageforanstaltninger***

1. Medlemsstaterne træffer, med bistand fra Kommissionen, ledsageforanstaltninger for at udvikle, formidle og fremme udvekslingen mellem embedsmænd med ansvar for gennemførelsen af administrativt samarbejde og gensidig bistand samt overvågningen af overholdelsen og håndhævelsen af de gældende regler. Medlemsstaterne kan også træffe ledsagende foranstaltninger for at støtte organisationer, der yder information til udstationerede arbejdstagere.
2. Kommissionen vurderer behovet for finansiel støtte med henblik på at forbedre det administrative samarbejde og øge den gensidige tillid via projekter, herunder fremme af udvekslingen af relevante embedsmænd og relevant uddannelse samt udvikling og fremme af initiativer vedrørende bedste praksis, også bedste praksis udviklet af arbejdsmarkedets parter på EU-plan, f.eks. udvikling og ajourføring af databaser eller fælles websteder med generelle eller sektorspecifikke oplysninger om arbejds- og ansættelsesvil-

kår, som skal overholdes, samt indsamling og vurdering af omfattende oplysninger vedrørende udstationeringsprocessen.

Hvis Kommissionen konkluderer, at der er behov for det, anvender den, uden at dette berører Europa-Parlamentets og Rådets prærogativer under budgetproceduren, de tilgængelige finansieringsinstrumenter, der har til formål at styrke det administrative samarbejde.

3. Under hensyntagen til arbejdsmarkedets parter autonomi kan Kommissionen og medlemsstaterne sikre, at der stilles tilstrækkelig støtte til rådighed for relevante initiativer, som arbejdsmarkedets parter tager på europæisk og nationalt plan med henblik på at informere virksomheder og arbejdstagere om de gældende arbejds- og ansættelsesvilkår i henhold til dette direktiv og i direktiv 96/71/EF.

## *KAPITEL IV*

### ***OVERVÅGNING AF OVERHOLDELSEN***

#### *Artikel 9*

#### ***Administrative krav og nationale kontrolforanstaltninger***

1. Medlemsstaterne må kun indføre administrative krav og kontrolforanstaltninger, der er nødvendige for at sikre effektiv overvågning af overholdelsen af de forpligtelser, som er fastsat i dette direktiv og i direktiv 96/71/EF, hvis disse er berettigede og forholdsmæssige i forhold til EU-retten.

Med henblik herpå kan medlemsstaterne navnlig indføre følgende foranstaltninger:

- a) en forpligtelse for en tjenesteyder, der er etableret i en anden medlemsstat, til at afgive en simpel erklæring til de ansvarlige nationale kompetente myndigheder senest ved påbegyndelsen af udførelsen af tjenesteydelsen på det (eller et af de) officielle sprog i værtsmedlemsstaten eller et andet (eller andre) sprog, der accepteres af værtsmedlemsstaten, med de relevante oplysninger, der er nødvendige for at kontrollere de faktiske forhold på arbejdspladsen, herunder:
  - i) tjenesteyderens identitet
  - ii) det forventede antal tydeligt identificerbare udstationerede arbejdstagere
  - iii) de personer, der er nævnt i litra e) og f)
  - iv) udstationeringens forventede varighed og planlagte begyndelses- og slutdato
  - v) arbejdspladsens adresse(r), samt
  - vi) arten af de tjenesteydelser, der begrundes udstationeringen
- b) en forpligtelse til at have eller tilgængeliggøre og/eller opbevare kopier i papirform eller elektronisk form af ansættelseskontrakten eller et tilsvarende dokument som omhandlet i direktiv 91/533/EØF<sup>(13)</sup>, herunder, hvor det er hensigtsmæssigt eller relevant, de supplerende oplysninger, der er omhandlet i artikel 4 i nævnte direktiv, lønsedler, arbejdssedler med angivelse af den daglige arbejdstids begyndelses- og sluttidspunkt samt varighed og bevis for betaling af lønninger eller kopier af tilsvarende dokumenter under udstationeringen, på et tilgængeligt og klart defineret sted på dens område, såsom ar-

bejdspladsen eller byggepladsen eller for mobile arbejdstagere i transportsektorens vedkommende udgangsbasen eller det køretøj, med hvilket tjenesteydelsen leveres

- c) en forpligtelse til inden for en rimelig tidsfrist efter udstationeringsperioden at forelægge de dokumenter, der er nævnt i litra b), på anmodning af værtsmedlemsstatens myndigheder
- d) en forpligtelse til at levere en oversættelse af de i litra b) nævnte dokumenter til (et af) værtsmedlemsstatens officielle sprog eller til et andet eller andre sprog, der accepteres af værtsmedlemsstaten
- e) en forpligtelse til at udpege en person, der skal holde forbindelse til de kompetente myndigheder i værtsmedlemsstaten, hvor tjenesteydelserne leveres, og til om nødvendigt at sende og modtage dokumenter og/eller meddelelser
- f) en forpligtelse til om nødvendigt at udpege en kontaktperson, der fungerer som en repræsentant, gennem hvilken de relevante parter på arbejdsmarkedet kan søge at foranledige tjenesteyderen til at indlede kollektive forhandlinger i værtsmedlemsstaten i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis i den periode, hvor tjenesteydelserne leveres. Denne person kan være forskellig fra den i litra e) nævnte person og behøver ikke at være til stede i værtsmedlemsstaten, men skal stå til rådighed på rimelig og begrundet anmodning.

2. Medlemsstaterne kan 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.

3. Intet i denne artikel berører andre forpligtelser, der er afledt af EU-lovgivningen, herunder de af Rådets direktiv 89/397/EØF <sup>(14)</sup> og forordning (EF) nr. 883/2004 afledte forpligtelser og/eller forpligtelser i henhold til national lovgivning, vedrørende beskyttelse eller ansættelse af arbejdstagere, forudsat at sidstnævnte finder ligelig anvendelse på virksomheder, der er etableret i den berørte medlemsstat, og at de er berettigede og forholdsmæssigt afpassede.

4. Medlemsstaterne sikrer, at procedurer og formaliteter vedrørende udstationering af arbejdstagere, jf. denne artikel, kan gennemføres af virksomhederne på brugervenlig vis, på afstand og så vidt muligt ad elektronisk vej.

5. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen og informerer tjenesteyderne om eventuelle foranstaltninger som omhandlet i stk. 1 og 2, som de anvender eller har gennemført. Kommissionen underretter de øvrige medlemsstater om disse foranstaltninger. Oplysningerne til tjenesteyderne gøres alment tilgængelige på et centralt nationalt websted på det eller de mest relevante sprog som fastsat af medlemsstaten.

Kommissionen overvåger nøje anvendelsen af de i stk. 1 og 2 omhandlede foranstaltninger, vurderer, om de overholder EU-lovgivningen, og træffer, hvis det er hensigtsmæssigt, de nødvendige foranstaltninger i overensstemmelse med sine beføjelser i henhold til TEUF.

Kommissionen aflægger regelmæssigt rapport til Rådet om de foranstaltninger, som medlemsstaterne har givet meddelelse om, og i relevant omfang om status for dens analyse og/eller vurdering.

---

*Artikel 10**Tilsyn*

1. Medlemsstaterne sikrer, at passende og effektive kontrol- og overvågningsmekanismer i overensstemmelse med national lovgivning og praksis, er indført, og at de myndigheder, der er udpeget i henhold til national lovgivning, foretager effektivt og tilstrækkeligt tilsyn på deres område for at kontrollere og overvåge, at bestemmelserne i direktiv 96/71/EF overholdes, idet de tager hensyn til de relevante bestemmelser i nærværende direktiv og dermed sikrer, at de anvendes og håndhæves korrekt. Uanset muligheden for at gennemføre stikprøvekontroller, baseres tilsynet først og fremmest på en risikovurdering fra de kompetente myndigheder. Risikovurderingen kan identificere de erhvervssektorer, hvor der anvendes flest udstationerede arbejdstagere med henblik på udførelse af tjenesteydelser på deres område. I forbindelse med en sådan risikovurdering kan der navnlig tages hensyn til gennemførelsen af store infrastrukturprojekter, tilstedeværelsen af lange kæder af underkontrahenter, geografisk nærhed, særlige problemer og behov i bestemte sektorer, tidligere overtrædelser samt sårbarheden hos bestemte grupper af arbejdstagere.

2. Medlemsstaterne sikrer, at tilsyn og kontrol af overholdelsen af denne artikel ikke er diskriminerende og/eller uforholdsmæssig, idet der tages hensyn til de relevante bestemmelser i dette direktiv.

3. Hvis der under tilsyn og på baggrund af artikel 4 er behov for oplysninger, handler værtsmedlemsstaten og etableringsmedlemsstaten i overensstemmelse med reglerne om administrativt samarbejde. Navnlig samarbejder de kompetente myndigheder i henhold til de regler og principper, der er fastlagt i artikel 6 og 7.

4. I medlemsstater, hvor fastsættelsen af arbejds- og ansættelsesvilkår for udstationerede arbejdstagere, jf. artikel 3 i direktiv 96/71/EF, og særlig mindsteløn og arbejdstid, i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis er overladt til arbejdsmarkedets parter, kan disse parter på et passende niveau og på de betingelser, der er fastsat af medlemsstaterne, også overvåge anvendelsen af de relevante arbejds- og ansættelsesvilkår for udstationerede arbejdstagere, forudsat at en tilstrækkelig grad af beskyttelse svarende til den, der følger af direktiv 96/71/EF og nærværende direktiv, er garanteret.

5. Medlemsstater, hvor arbejdstilsynene ikke har nogen kompetence, når det gælder kontrol og overvågning af arbejdsforholdene og/eller arbejds- og ansættelsesvilkårene for udstationerede arbejdstagere, kan i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis etablere, ændre eller opretholde ordninger, procedurer og mekanismer, der garanterer overholdelse af disse arbejds- og ansættelsesvilkår, forudsat at ordningerne giver de berørte personer en passende grad af beskyttelse svarende til den, der følger af direktiv 96/71/EF og nærværende direktiv.

*KAPITEL V**HÅNDHÆVELSE**Artikel 11*

*Forsvar af rettigheder — lettere klageadgang — efterbetalinger*

1. Med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i medfør af direktiv 96/71/EF, særlig artikel 6, og nærværende direktiv sikrer medlemsstaterne, at der findes effektive mekanismer, som udstationerede arbejdstagere kan anvende til at indgive direkte klager over deres arbejdsgivere, og at de har ret til at indlede retslige eller administrative procedurer, også i den medlemsstat, på hvis område arbejdstagerne er eller var udstationeret, hvis arbejdstagerne mener, at de har lidt tab eller skade som følge af en manglende overholdelse af gældende regler, også efter at det forhold, under hvilke den manglende overholdelse angiveligt har fundet sted, er ophørt.

2. Stk. 1 berører ikke retternes kompetence i medlemsstaterne som fastlagt i bl.a. de relevante EU-retlige instrumenter og/eller internationale konventioner.

3. Medlemsstaterne sikrer, at fagforeninger og andre tredjeparter, f.eks. foreninger, organisationer og andre juridiske enheder, der i overensstemmelse med kriterierne i deres nationale lovgivning har en legitim interesse i at sikre, at dette direktiv og direktiv 96/71/EF overholdes, er berettigede til, på vegne af eller til støtte for den udstationerede arbejdstager eller dennes arbejdsgiver og med deres godkendelse, at indtræde som part i klagen til retslige eller administrative instanser med henblik på gennemførelse af dette direktiv og direktiv 96/71/EF og/eller håndhævelse af forpligtelserne i dette direktiv og direktiv 96/71/EF.

4. Stk. 1 og 3 berører ikke:

- a) nationale bestemmelser vedrørende forældelses- eller tidsfrister for lignende sagsanlæg, forudsat at de ikke anses for at gøre det nærmest umuligt eller overdrevent vanskeligt at udøve disse rettigheder
- b) andre beføjelser og kollektive rettigheder, som arbejdsmarkedets parter, arbejdstagere og arbejdsgiverrepræsentanter måtte have i henhold til national lovgivning og/eller praksis
- c) nationale processuelle regler vedrørende repræsentation og forsvar i retten.

5. Udstationerede arbejdstagere, som indleder retslige eller administrative skridt, jf. stk. 1, skal være beskyttet mod ugunstig behandling fra deres arbejdsgivers side.

6. Medlemsstaterne sørger for, at den udstationerede arbejdstagers arbejdsgiver er ansvarlig for eventuelle rettigheder, der tilkommer den pågældende udstationerede arbejdstager som følge af kontraktforholdet mellem arbejdsgiveren og den udstationerede arbejdstager.

Medlemsstaterne sørger navnlig for, at de nødvendige ordninger indføres for at sikre, at udstationerede arbejdstagere kan modtage:

- a) eventuelle nettoløntilgodehavender i henhold til de gældende arbejds- og ansættelsesvilkår, der er omhandlet i artikel 3 i direktiv 96/71/EF
- b) eventuel efterbetaling eller tilbagebetaling af skat eller socialsikringsbidrag, der er uretmæssigt tilbageholdt i deres løn
- c) en godtgørelse for uforholdsmæssigt store omkostninger i forhold til nettovederlaget eller til kvaliteten af den bolig, der stilles til rådighed af arbejdsgiveren, og hvortil der er tilbageholdt eller fradraget et beløb i vederlaget

d) bidrag til fælles fonde eller arbejdsmarkedsinstitutioner, der er uretmæssigt tilbageholdte i deres løn, hvor dette er relevant.

Dette stykke finder også anvendelse i tilfælde, hvor de udstationerede arbejdstagere er vendt tilbage fra den medlemsstat, hvor de var udstationeret.

## *Artikel 12*

### ***Underkontrahentansvar***

1. For at imødegå svig og misbrug kan medlemsstaterne efter høring af de relevante parter på arbejdsmarkedet i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis træffe yderligere foranstaltninger på en ikke-diskriminerende og forholdsmæssig måde for at sikre, at den kontrahent, som arbejdsgiveren (tjenesteyderen), jf. artikel 1, stk. 3, i direktiv 96/71/EF, er direkte underkontrahent i forhold til, når det drejer sig om underkontrahentkæder, sammen med eller i stedet for arbejdsgiveren kan holdes ansvarlig af den udstationerede arbejdstager for så vidt angår nettoløn tilgodehavender svarende til mindstelønnen og/eller bidrag til fælles fonde eller arbejdsmarkedsinstitutioner, i det omfang de er omfattet af artikel 3 i direktiv 96/71/EF.

2. Med hensyn til de aktiviteter, der er omhandlet i bilaget til direktiv 96/71/EF, indfører medlemsstaterne foranstaltninger, der sikrer, at udstationerede arbejdstagere i underkontrahentkæder kan holde den kontrahent, som arbejdsgiveren er direkte underkontrahent i forhold til, ansvarlig sammen med eller i stedet for arbejdsgiveren for så vidt angår udstationerede arbejdstageres rettigheder som anført i denne artikels stk. 1.

3. Det ansvar, der er omhandlet i stk. 1 og 2, er begrænset til de rettigheder, som arbejdstagerne har erhvervet som led i det kontraktlige forhold mellem kontrahenten og dennes underkontrahent.

4. Medlemsstaterne kan i overensstemmelse med EU-retten ligeledes indføre strengere ansvarsregler i deres nationale ret, hvilket skal ske på en ikke-diskriminerende og forholdsmæssigt afpasset måde med hensyn til anvendelsesområdet for og omfanget af ansvar ved underleverance. Medlemsstaterne kan også i overensstemmelse med EU-retten indføre et sådant ansvar i andre sektorer end dem, der er omhandlet i bilaget til direktiv 96/71/EF.

5. Medlemsstaterne kan i de i stk. 1, 2 og 4 omhandlede tilfælde fastsætte, at en kontrahent, der har opfyldt kravene om rettidig omhu («due diligence») som defineret i den nationale lovgivning, ikke kan holdes ansvarlig.

6. I stedet for de i stk. 2 omhandlede ansvarsregler kan medlemsstaterne træffe andre passende håndhævelsesforanstaltninger i henhold til EU-lovgivningen og national lovgivning og/eller praksis, som i et direkte underkontrahentforhold giver mulighed for effektive og forholdsmæssige sanktioner over for kontrahenten for at imødegå svig og misbrug i situationer, hvor arbejdstagere har vanskeligheder med at få respekteret deres rettigheder.

7. Medlemsstaterne oplyser Kommissionen om foranstaltninger, der træffes i henhold til denne artikel, og gør oplysningerne alment tilgængelige på det eller de mest relevante sprog, et valg, der overlades til medlemsstaterne.

For så vidt angår stk. 2 skal oplysningerne til Kommissionen indeholde elementer, der fastlægger ansvaret i underkontrahentkæder.

For så vidt angår stk. 6 skal oplysningerne til Kommissionen indeholde elementer, der redegør for effektiviteten af de alternative nationale foranstaltninger med hensyn til ansvarsreglerne i stk. 2.

Kommissionen stiller disse oplysninger til rådighed for de øvrige medlemsstater.

8. Kommissionen overvåger nøje anvendelsen af denne artikel.

## *KAPITEL VI*

### ***FULDBYRDELSE AF ØKONOMISKE ADMINISTRATIVE SANKTIONER OG/ELLER BØDER PÅ TVÆRS AF GRÆNSERNE***

#### *Artikel 13*

#### ***Anvendelsesområde***

1. Uden at det berører de midler, der er indført eller måtte blive indført i anden EU-lovgivning, finder principperne om gensidig bistand og gensidig anerkendelse samt de foranstaltninger og procedurer, der er fastsat i dette kapitel, anvendelse ved fuldbyrdelse på tværs af grænserne af økonomiske administrative sanktioner og/eller bøder, som er pålagt en tjenesteyder, der er etableret i en medlemsstat, for manglende overholdelse af de gældende regler for udstationering af arbejdstagere i en anden medlemsstat.

2. Dette kapitel finder anvendelse på økonomiske administrative sanktioner og/eller bøder, herunder gebyrer og tillægsgebyrer, som pålægges af kompetente myndigheder eller bekræftes af administrative eller retslige instanser eller, hvor dette er relevant, som følger af arbejdsretten, for manglende overholdelse af direktiv 96/71/EF eller nærværende direktiv.

Dette kapitel finder ikke anvendelse på fuldbyrdelsen af sanktioner, der er omfattet af anvendelsesområdet for Rådets rammeafgørelse 2005/214/RIA <sup>(15)</sup>, Rådets forordning (EF) nr. 44/2001 <sup>(16)</sup> eller Rådets afgørelse 2006/325/EF <sup>(17)</sup>.

#### *Artikel 14*

#### ***Udpegelse af de kompetente myndigheder***

Hver medlemsstat meddeler via IMI Kommissionen, hvilken eller hvilke myndigheder der i henhold til den nationale ret er kompetent(e) i forbindelse med dette kapitel. Medlemsstaterne kan, hvis det er nødvendigt som følge af organiseringen af deres interne systemer, udpege en eller flere centrale myndigheder



som ansvarlige for den administrative fremsendelse og modtagelse af anmodninger samt til at bistå andre relevante myndigheder.

### *Artikel 15*

#### ***Generelle principper — gensidig bistand og anerkendelse***

1. På anmodning af den bistanstssøgende myndighed skal den bistanstssøgte myndighed med forbehold af artikel 16 og 17:

- a) inddrive en administrativ sanktion og/eller bøde, som er blevet pålagt af en kompetent myndighed i overensstemmelse med den bistanstssøgende medlemsstats love og procedurer eller bekræftet af en administrativ eller retslig instans eller, hvor dette er relevant, af arbejdsretten, som ikke kan appelleres yderligere, eller
- b) meddele en afgørelse om en sådan sanktion og/eller bøde.

Den bistanstssøgte myndighed meddeler desuden ethvert andet relevant dokument, der vedrører inddrivelsen af en sådan sanktion og/eller bøde, herunder retsafgørelsen eller den endelige afgørelse, som kan være en bekræftet genpart, der udgør retsgrundlaget for og adkomsten i forbindelse med anmodningen om inddrivelse.

2. Den bistanstssøgende myndighed sikrer, at anmodningen om inddrivelse af en administrativ sanktion og/eller bøde eller meddelelsen af en afgørelse om en sådan sanktion og/eller bøde finder sted i overensstemmelse med gældende love, bestemmelser og administrativ praksis i den pågældende medlemsstat.

En sådan anmodning fremsættes kun, når den bistanstssøgende myndighed ikke selv kan inddrive eller give meddelelse i overensstemmelse med gældende nationale love, bestemmelser og administrativ praksis.

Den bistanstssøgende myndighed fremsætter ikke en anmodning om inddrivelse af en administrativ sanktion og/eller bøde eller meddelelse af en afgørelse om en sådan sanktion og/eller bøde, hvis og så længe den pågældende sanktion og/eller bøde og den underliggende fordring og/eller det instrument, der hjemler ret til fuldbyrdelse i den bistanstssøgende medlemsstat, anfægtes eller er genstand for indsigelse i den pågældende medlemsstat.

3. Den kompetente myndighed, der anmodes om at inddrive en administrativ sanktion og/eller bøde eller meddele en afgørelse om en sådan sanktion og/eller bøde, som er fremsendt i overensstemmelse med dette kapitel og med artikel 21, anerkender den uden at kræve andre formaliteter, og træffer straks alle de nødvendige foranstaltninger til at effektuere den, medmindre den bistanstssøgte myndighed beslutter at påberåbe sig en af afvisningsgrundene i artikel 17.

4. Med henblik på inddrivelse af en administrativ sanktion og/eller bøde eller meddelelse af en afgørelse om en sådan sanktion og/eller bøde handler den bistanstssøgte myndighed i overensstemmelse med gældende nationale love, bestemmelser og administrativ praksis i den bistanstssøgte medlemsstat vedrørende samme — eller hvis denne ikke findes — en lignende overtrædelse eller afgørelse.

Den bistandssøgte myndigheds meddelelse af en afgørelse om en administrativ sanktion og/eller bøde og anmodningen om inddrivelse skal i overensstemmelse med nationale love, bestemmelser og administrativ praksis i den bistandssøgte medlemsstat anses for at have samme virkning, som hvis den var foretaget af den bistandssøgende medlemsstat.

### *Artikel 16*

#### *Anmodning om inddrivelse eller meddelelse*

1. Den bistandssøgende myndigheds anmodning om inddrivelse af en administrativ sanktion og/eller bøde samt meddelelse af en afgørelse om en sådan sanktion og/eller bøde fremsættes uden unødigt forsinkelse ved hjælp af et ensartet instrument og skal som minimum angive:

- a) navn og kendt adresse på adressaten samt alle andre relevante data eller oplysninger til identifikation af vedkommende
- b) et sammendrag af de faktiske forhold og omstændighederne ved overtrædelsen, overtrædelsens art og de relevante gældende regler
- c) det instrument, der giver hjemmel til fuldbyrdelse i den bistandssøgende medlemsstat, og alle andre relevante oplysninger eller dokumenter, herunder retslige, vedrørende den underliggende fordring og den administrative sanktion og/eller bøde, og
- d) navn, adresse og andre kontaktoplysninger vedrørende den kompetente myndighed, der er ansvarlig for vurdering af den administrative sanktion og/eller bøden, og, hvis der ikke er tale om den samme, det kompetente organ, hvor der kan indhentes yderligere oplysninger om sanktionen og/eller bøden eller mulighederne for at anfægte betalingspligten eller beslutningen om at pålægge den.

2. Ud over det i stk. 1 fastsatte skal der i anmodningen angives:

- a) for en meddelelse af en afgørelse: formålet med meddelelsen og fristen for dens effektivering
- b) for en anmodning om inddrivelse: den dato, hvor retsafgørelsen eller afgørelsen blev eksigibel eller endelig, en beskrivelse af arten og størrelsen af den administrative sanktion og/eller bøden, eventuelle datoer, der er relevante for fuldbyrdelsesprocessen, herunder om og i så fald hvordan retsafgørelsen eller afgørelsen er blevet forkyndt for sagsøgte og/eller truffet over for en udebleven sagsøgt, og en bekræftelse fra den bistandssøgende myndighed af, at sanktionen og/eller bøden ikke kan appelleres yderligere, samt den underliggende fordring, for hvilken anmodningen fremsættes, og dens forskellige dele.

3. Den bistandssøgte myndighed tager alle nødvendige skridt til at meddele tjenesteyderen anmodningen om inddrivelse eller afgørelsen om en administrativ sanktion og/eller bøde og de relevante dokumenter, hvor dette er nødvendigt, i overensstemmelse med sin nationale lovgivning og/eller praksis så snart som muligt og senest inden en måned efter modtagelsen af anmodningen.

Den bistandssøgte myndighed informerer snarest muligt den bistandssøgende myndighed om:

- a) hvilke foranstaltninger der er blevet truffet i forbindelse med dennes anmodning om inddrivelse og meddelelse, og, mere specifikt, på hvilken dato adressaten fik meddelelsen

- b) grundene til afvisning, såfremt den afviser at efterkomme en anmodning om inddrivelse af en administrativ sanktion og/eller bøde eller at meddele en afgørelse om en administrativ sanktion og/eller bøde i overensstemmelse med artikel 17.

### *Artikel 17*

#### ***Grunde til afvisning***

De bistandssøgte myndigheder er ikke forpligtet til at efterkomme en anmodning om inddrivelse eller en meddelelse, hvis anmodningen ikke indeholder de oplysninger, der er anført i artikel 16, stk. 1 og 2, er ufuldstændig eller helt åbenbart ikke svarer til den underliggende afgørelse.

Desuden kan de bistandssøgte myndigheder afvise at efterkomme en anmodning om inddrivelse under følgende omstændigheder:

- a) det står klart efter den bistandssøgte myndigheds undersøgelser, at de forventede omkostninger eller ressourcer, der skal til for at inddrive den administrative sanktion og/eller bøden, ikke står i et rimeligt forhold til det beløb, der skal inddrives, eller ville være forbundet med væsentlige vanskeligheder
- b) den samlede økonomiske sanktion og/eller bøde er på mindre end 350 EUR eller et beløb svarende hertil
- c) sagsøgtes grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder og retsgrundsætninger, der gælder for dem, som fastsat i den bistandssøgte medlemsstats forfatning, respekteres ikke.

### *Artikel 18*

#### ***Suspension af proceduren***

1. Hvis den administrative sanktion og/eller bøde og/eller den underliggende fordring anfægtes eller appelleres under inddrivelses- eller meddelelsesproceduren af den pågældende tjenesteyder eller en interesseret part, suspenderes den grænseoverskridende fuldbyrdelsesprocedure for sanktionen og/eller bøden, indtil der foreligger en afgørelse fra det rette kompetente organ eller den rette myndighed i den bistandsøgende medlemsstat om spørgsmålet.

Enhver anfægtelse eller appel indgives til den bistandssøgende medlemsstats relevante kompetente organ eller myndighed.

Den bistandssøgende myndighed underretter straks den bistandssøgte myndighed om indsigelsen.

2. Tvister vedrørende de fuldbyrdelsesforanstaltninger, der træffes i den bistandssøgte medlemsstat, eller vedrørende gyldigheden af en meddelelse foretaget af en bistandssøgt myndighed indbringes for den kompetente instans eller retslige myndighed i denne medlemsstat i overensstemmelse med gældende love og bestemmelser.

---

*Artikel 19****Omkostninger***

1. De beløb, som er inddrevet i forbindelse med de sanktioner og/eller bøder, der er omhandlet i dette kapital, tilfalder den bistandssøgte myndighed.

Den bistandssøgte myndighed inddriver de skyldige beløb i sin medlemsstats valuta i overensstemmelse med de love og administrative bestemmelser og procedurer eller praksis, der gælder for tilsvarende fordringer i denne medlemsstat.

Den bistandssøgte myndighed konverterer om nødvendigt i overensstemmelse med sin nationale lovgivning og/eller praksis sanktionen og/eller bøden til den bistandssøgte stats valuta til kursen på den dato, hvor sanktionen og/eller bøden blev pålagt.

2. Medlemsstaterne må ikke afkræve hinanden godtgørelse af omkostninger i forbindelse med den gensidige bistand, som de yder hinanden i medfør af dette direktiv eller som følge af dets anvendelse.

*KAPITEL VII****AFSLUTTENDE BESTEMMELSER****Artikel 20****Sanktioner***

Medlemsstaterne fastsætter regler for sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv, og træffer alle nødvendige foranstaltninger for at sikre, at de gennemføres og overholdes. Sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsernes grovhed og have afskrækkende virkning. Medlemsstaterne meddeler disse bestemmelser til Kommissionen senest den 18. juni 2016. De meddeler straks eventuelle senere ændringer af disse.

*Artikel 21****Informationssystemet for det indre marked***

1. Det administrative samarbejde og den gensidige bistand mellem de kompetente myndigheder i medlemsstaterne, jf. artikel 6 og 7, artikel 10, stk. 3, samt artikel 14-18 skal foregå gennem det informationssystem for det indre marked (IMI), der er oprettet ved forordning (EU) nr. 1024/2012.

2. Medlemsstaterne kan anvende bilaterale aftaler eller ordninger for administrativt samarbejde og gensidig bistand mellem deres kompetente myndigheder for så vidt angår anvendelse og overvågning af de arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere, jf. artikel 3 i direktiv 96/71/EF, hvis disse aftaler eller ordninger ikke forringer de berørte arbejdstageres og virksomheders rettigheder og forpligtelser.

Medlemsstaterne underretter Kommissionen om de bilaterale aftaler og/eller ordninger, de anvender, og gør teksten til disse bilaterale aftaler almindeligt tilgængelig.

3. I forbindelse med bilaterale aftaler eller ordninger, jf. stk. 2, skal medlemsstaternes kompetente myndigheder anvende IMI så meget som muligt. Har en kompetent myndighed i en af de berørte medlemsstater anvendt IMI, skal en eventuel påkrævet opfølgning under alle omstændigheder om muligt ske via IMI.

#### *Artikel 22*

#### ***Ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012***

I bilaget til forordning (EU) nr. 1024/2012 tilføjes følgende numre:

- »6. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser <sup>(18)</sup>: artikel 4.
- 7. 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«) <sup>(19)</sup>: artikel 6 og 7, artikel 10, stk. 3, samt artikel 14-18.

#### *Artikel 23*

#### ***Gennemførelse***

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 18. juni 2016. De underretter straks Kommissionen herom.

Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

2. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale love og administrative bestemmelser, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

#### *Artikel 24*

#### ***Revision***

1. Kommissionen reviderer anvendelsen og gennemførelsen af dette direktiv.

Senest den 18. juni 2019 aflægger Kommissionen rapport til Europa-Parlamentet, Rådet og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg om dets anvendelse og gennemførelse og foreslår de fornødne ændringer, hvis dette er relevant.

2. I sin revision vurderer Kommissionen efter høring af medlemsstaterne og, hvor dette er relevant, arbejdsmarkedets parter på EU-plan, navnlig:

- a) nødvendigheden og hensigtsmæssigheden af de faktuelle elementer til identificering af en ægte udstationering, herunder muligheden af at ændre eksisterende eller udarbejde nye elementer, der skal tages i betragtning for at fastslå, om en virksomheden er ægte, og om en udstationeret arbejdstager udfører sit arbejde midlertidigt, jf. artikel 4
- b) om de foreliggende oplysninger vedrørende udstationeringsprocessen er tilstrækkelige
- c) hensigtsmæssigheden og tilstrækkeligheden af de nationale kontrolforanstaltninger på baggrund af erfaringerne med og effektiviteten af systemet for administrativt samarbejde og udveksling af oplysninger, udviklingen af mere ensartede, standardiserede dokumenter, fastlæggelsen af fælles principper eller standarder for tilsyn på området for udstationering af arbejdstagere og den teknologiske udvikling, jf. artikel 9
- d) ansvars- og håndhævelsesforanstaltninger, der er indført for at sikre efterlevelse af de gældende regler og effektiv beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder i underkontrahentkæder, jf. artikel 12
- e) anvendelsen af bestemmelserne om grænseoverskridende fuldbyrdelse af finansielle administrative sanktioner og bøder, navnlig på baggrund af erfaringen med og effektiviteten af ordningen, jf. kapitel VI
- f) anvendelsen af bilaterale aftaler eller ordninger relateret til IMI, under hensyntagen til den rapport, der er omhandlet i artikel 25, stk. 1, i forordning (EU) nr. 1024/2012, hvor dette er relevant.
- g) muligheden for at tilpasse de i artikel 6, stk. 6, fastsatte tidsfrister for levering af de oplysninger, som medlemsstater eller Kommissionen har anmodet om, med henblik på at afkorte disse tidsfrister under hensyntagen til de fremskridt, der er opnået i funktionen og anvendelsen af IMI.

#### *Artikel 25*

#### ***Ikrafttræden***

Dette direktiv træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i Den Europæiske Unions Tidende.

#### *Artikel 26*

#### ***Adressater***

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 15. maj 2014.

*På Europa-Parlamentets vegne*

M. SCHULZ

*Formand*

*På Rådets vegne*

D. KOURKOULAS

*Formand*

***Fælles erklæring fra Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen ad artikel 4, stk. 3, litra g)***

Spørgsmålet om, hvorvidt den stilling, som en udstationeret arbejdstager midlertidigt varetager for at udføre sit arbejde som led i udvekslingen af tjenesteydelser, var besat af den samme eller en anden (udstationeret) arbejdstager i en eventuelt tidligere periode, udgør kun ét af de mulige elementer, der skal tages hensyn til i forbindelse med en samlet vurdering af den faktiske situation i tvivlstilfælde.

Det forhold, at det kan udgøre ét af elementerne, bør på ingen måde fortolkes som et forbud mod en eventuel udskiftning af en udstationeret arbejdstager med en anden udstationeret arbejdstager eller en vanskeliggørelse af muligheden for en sådan udskiftning, der navnlig i forbindelse med sæsonbetonede, cykliske eller gentagelsesprægede tjenester måtte være naturlig.

(1) EUT C 351 af 15.11.2012, s. 61.

(2) EUT C 17 af 19.1.2013, s. 67.

(3) Europa-Parlamentets holdning af 16.4.2014 (endnu ikke offentliggjort i EUT) og Rådets afgørelse af 13.5.2014.

(4) Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EFT L 18 af 21.1.1997, s. 1).

(5) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 593/2008 af 17. juni 2008 om lovvalgsregler for kontraktlige forpligtelser (Rom I) (EUT L 177 af 4.7.2008, s. 6).

(6) Romkonventionen af 19. juni 1980 om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser åbnet for undertegnelse i Rom (80/934/EØF) (EFT L 266 af 9.10.1980, s. 1).

(7) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger (EUT L 166 af 30.4.2004, s. 1).

(8) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 987/2009 af 16. september 2009 om de nærmere regler til gennemførelse af forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger (EUT L 284 af 30.10.2009, s. 1).

(9) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (EFT L 281 af 23.11.1995, s. 31).

(10) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 45/2001 af 18. december 2000 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i fællesskabsinstitutionerne og -organerne og om fri udveksling af sådanne oplysninger (EFT L 8 af 12.1.2001, s. 1).

(11) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1024/2012 af 25. oktober 2012 om administrativt samarbejde ved hjælp af informationssystemet for det indre marked og om ophævelse af Kommissionens beslutning 2008/49/EF (»IMI-forordningen«) (EUT L 316 af 14.11.2012, s. 1).

(12) EUT C 27 af 29.1.2013, s. 4.

(13) Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (EFT L 288 af 18.10.1991, s. 32).

(14) Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (EFT L 183 af 29.6.1989, s. 1).

(15) Rådets rammeafgørelse 2005/214/RIA af 24. februar 2005 om anvendelse af princippet om gensidig anerkendelse på bødestraffe. (EUT L 76 af 22.3.2005, s. 16).

(16) Rådets forordning (EF) nr. 44/2001 af 22. december 2000 om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område (EFT L 12 af 16.1.2001, s. 1).

(17) Rådets afgørelse 2006/325/EF af 27. april 2006 om indgåelse af aftalen mellem Det Europæiske Fællesskab og Kongeriget Danmark om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område (EUT L 120 af 5.5.2006, s. 22).