



Lovtidende A

2021

Udgivet den 24. december 2021

13. december 2021.

Nr. 2566.

Bekendtgørelse af lov om udstationering af lønmodtagere m.v.¹⁾

Herved bekendtgøres lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 1144 af 14. september 2018, med de ændringer, der følger af § 4 i lov nr. 870 af 14. juni 2020, § 8, nr. 2-4, i lov nr. 1641 af 19. november 2020, § 1 i lov nr. 1939 af 15. december 2020 og § 9 i lov nr. 2098 af 25. november 2021.

Den ændring der følger af § 8, nr. 1, i lov nr. 1641 af 19. november 2020, er ikke indarbejdet i denne lovbekendtgørelse, da ændringen efterfølgende er ophævet, jf. § 2 i lov nr. 1439 af 29. juni 2021.

Den ændring, der følger af § 11 i lov nr. 157 af 2. februar 2021, er ikke indarbejdet i denne lovbekendtgørelse, da ændringen efterfølgende er ophævet, jf. § 12, stk. 2, i lov nr. 157 af 2. februar 2021.

Den ændring der følger af § 14 i lov nr. 159 af 2. februar 2021, er ikke indarbejdet i denne lovbekendtgørelse, da ændringen efterfølgende er ophævet, jf. § 15, stk. 2, i lov nr. 159 af 2. februar 2021.

Kapitel 1

Lovens område

§ 1. §§ 2-6 b, § 7 a, stk. 1, 3-5 og 7, og §§ 7 b-7 e finder anvendelse i situationer, hvor virksomheder i forbindelse med levering af tjenesteydelser udstationerer lønmodtagere til Danmark.

Stk. 2. § 7 a, stk. 2, og §§ 7 b-7 e, finder anvendelse i situationer, hvor virksomheder ved udførelse af arbejde i Danmark leverer tjenesteydelser, uden at betingelserne for at udstationere lønmodtagere er opfyldt, jf. § 4.

Stk. 3. § 7 finder anvendelse i situationer, hvor personer er eller har været udstationeret til et andet land, der har gennemført Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.

Stk. 4. § 7 a, stk. 3-7, og §§ 7 b-7 e finder anvendelse i situationer, hvor en tjenesteydelse leveres ved udførelse af arbejde i Danmark af en udenlandsk selvstændig virksomhed, som ikke udstationerer lønmodtagere til Danmark.

Stk. 5. Kapitel 4 a finder anvendelse i situationer, hvor virksomheder udfører cabotagekørsel med gods, hvor motorkøretøjets eller vogntogets samlede tilladte totalvægt overstiger 3.500 kg, buscabotagekørsel eller hele vejdelene af kombineret transport i Danmark.

Stk. 6. Loven finder ikke anvendelse på virksomheder inden for handelsflåden, for så vidt angår besætningen.

§ 2. Denne lov berører ikke anvendelsen af ILO-konvention nr. 94 af 1949 om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter.

Kapitel 2

Udstationering i Danmark

§ 3. Ved en i Danmark udstationeret lønmodtager forstås en lønmodtager, som sædvanligvis udfører sit arbejde i et andet land end Danmark, og som midlertidigt udfører arbejde i Danmark.

§ 4. En virksomhed anses for at udstationere lønmodtagere til Danmark i følgende situationer:

- 1) 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.
- 2) 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.

¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, EF-Tidende 1997 L 18 s. 1, 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 2014, nr. L 159, side 11, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2018/957/EU af 28. juni 2018 om ændring af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, EU-Tidende 2018, nr. L 173, side 16.

- 3) Når virksomheden i sin egenskab af vikarbureau eller anden virksomhed, der stiller lønmodtagere til rådighed, udstationerer en lønmodtager i en brugervirksomhed.

Stk. 2. Det er en betingelse for, at en udstationering er omfattet af 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.

Stk. 3. Det er ligeledes en betingelse for, at en udstationering er omfattet af stk. 1, at den pågældende udstationerende virksomhed er reelt etableret i etableringslandet og således har andre væsentlige aktiviteter i etableringslandet end udelukkende intern forvaltning eller administrative aktiviteter.

§ 4 a. Arbejdstilsynet kan undersøge, om en virksomhed opfylder betingelserne for at være omfattet af udstationeringsreglerne, herunder betingelsen om reel etablering i etableringslandet, jf. § 4, stk. 3.

§ 4 b. Arbejdstilsynet kan berigtige en virksomheds anmeldelse i Register for Udenlandske Tjenesteydere (RUT), jf. § 7 a, hvis det ud fra en samlet vurdering fastslås, at virksomheden ikke opfylder betingelserne for at være omfattet af udstationeringsreglerne, herunder betingelsen om reel etablering i etableringslandet, jf. § 4, stk. 3. Arbejdstilsynet underretter i disse tilfælde etableringslandets kompetente myndigheder og de relevante danske myndigheder om berigtigelsen.

Stk. 2. Berigtiges en anmeldelse til Register for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) på baggrund af en anmodning fra en faglig organisation, jf. § 4 d, underretter Arbejdstilsynet den pågældende faglige organisation om berigtigelsen.

§ 4 c. Arbejdstilsynet kan til brug for en undersøgelse efter § 4 a indhente oplysninger fra etableringslandets myndigheder om en udstationerende virksomhed og dennes aktiviteter i etableringslandet. Arbejdstilsynet kan endvidere indhente oplysninger, som kan belyse en udstationeringssituations midlertidige karakter.

§ 4 d. En faglig organisation, der har indgået kollektiv overenskomst med en udenlandsk virksomhed, kan, når der er indledt en fagretlig sag om fortolkning af eller brud på overenskomsten, til brug for denne sag anmode Arbejdstilsynet om at undersøge den udenlandske virksomhed og dennes aktiviteter i etableringslandet. I sådanne tilfælde indhenter Arbejdstilsynet oplysningerne og undersøger, om virksomheden er reelt etableret i etableringslandet. Arbejdstilsynet kan endvidere indhente oplysninger, som kan belyse en udstationeringssituations midlertidige karakter.

§ 4 e. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om Arbejdstilsynets undersøgelse, adgang til at indhente oplysninger og adgang til at berigtige en virksomheds anmeldelse til Register for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) samt om faglige organisationers mulighed for at anmode Arbejdstilsynet om at undersøge en udenlandsk virksomhed og dennes aktiviteter i etableringslandet, jf. §§ 4 a-4 d.

§ 5. Når en virksomhed udstationerer en lønmodtager i Danmark, finder følgende regler anvendelse, uanset hvilket lands ret der i øvrigt regulerer ansættelsesforholdet:

- 1) Lov om arbejdsmiljø, offshoresikkerhedslov og kapitel 4 A i lov om luftfart.
- 2) Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., bortset fra de bestemmelser i denne lovs kapitel 3, der vedrører ret til fravær for andre end gravide kvinder eller kvinder, der lige har født.
- 3) Lov om lige løn til mænd og kvinder.
- 4) Funktionærlovens § 7 og § 9, stk. 1, for så vidt den pågældende opfylder betingelserne i funktionærlovens § 1.
- 5) Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.
- 6) Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.
- 7) Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.
- 8) §§ 5 og 6 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v., for så vidt den pågældende lønmodtager opfylder betingelserne i § 1 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v.
- 9) Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v.

Stk. 2. Når en lønmodtager har været udstationeret i mere end 12 måneder i Danmark, skal virksomheden ud over de krav, der er anført i stk. 1, og uanset hvilket lands ret der i øvrigt finder anvendelse på ansættelsesforholdet, sikre lønmodtageren de yderligere ansættelses- og arbejdsvilkår, som i henhold til dansk lovgivning finder anvendelse for en lønmodtager i en tilsvarende situation, der er ansat hos en dansk arbejdsgiver, jf. dog stk. 3. Dette forhindrer ikke virksomheden i at anvende vilkår, der er mere gunstige for lønmodtageren.

Stk. 3. Stk. 2, 1. pkt., omfatter ikke lovgivning, der vedrører procedurer, formaliteter og betingelser i forbindelse med indgåelse og opsigelse af ansættelseskontrakter, herunder konkurrenceklausuler, og indbetaling til erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger.

Stk. 4. Perioden nævnt i stk. 2 forlænges i op til 18 måneder, hvis virksomheden sender en meddelelse til Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT), jf. § 7 a. Virksomheden skal sende en meddelelse senest den dag, hvor lønmodtageren har været udstationeret i Danmark i 12 måneder.

Stk. 5. Ved en successiv udstationering, hvor en udstationeret lønmodtager erstatter en anden udstationeret lønmodtager til at udføre samme arbejdsopgave på samme sted, er det varigheden af den samlede udstationeringsperiode for udførelsen af arbejdsopgaven, som skal lægges til grund efter stk. 2 og 4.

Stk. 6. Erhvervsstyrelsen kan fastsætte nærmere regler om, hvordan en forlængelse af perioden efter stk. 4 skal meddeles til Erhvervsstyrelsens IT-system og brugen af dette system.

§ 5 a. En brugervirksomhed, hvortil lønmodtagere i overensstemmelse med § 4, stk. 1, nr. 3, udstationeres som vika-

rer, skal underrette den udstationerende virksomhed om de vilkår, der i medfør af § 3, stk. 1 og 2, i lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. skal sikres lønmodtageren under udstationeringen.

Stk. 2. En brugervirksomhed skal i rimelig tid inden en videreudstationering til et andet EU- eller EØS-land underrette den i § 4, stk. 1, nr. 3, nævnte udstationerende virksomhed om videreudstationeringen.

§ 5 b. (Ophævet)

§ 5 c. (Ophævet)

§ 6. Hvis den lovgivning, der i øvrigt finder anvendelse på ansættelsesforholdet, er mindre gunstig for lønmodtageren med hensyn til længden af ferie og betaling herfor end ferielovens §§ 5 og 16-19, skal arbejdsgiveren sikre lønmodtageren supplerende ferie og betaling herfor, så vedkommende bliver stillet lige så gunstigt som efter de nævnte bestemmelser.

Stk. 2. Det er en betingelse for ret til supplerende ferie efter stk. 1, at udstationeringen varer over 8 dage. Dette gælder dog ikke for udstationering i henhold til § 4, nr. 3, medmindre der er tale om udstationering af en specialiseret eller kvalificeret lønmodtager fra en leverandørvirksomhed til arbejde med første montering eller installation af et gode, som udgør en integrerende del af en leveringsaftale, og som er nødvendig for idrifttagning af det leverede gode.

Stk. 3. Ved beregningen af udstationeringens varighed efter stk. 2 medtages alle perioder inden for de seneste 12 måneder, hvor lønmodtageren har været udstationeret i Danmark. Endvidere medregnes alle perioder, hvor en anden lønmodtager har været udstationeret til det pågældende arbejde.

Kapitel 2 a

Anvendelse af kollektive kampskridt, aflønning m.v.

§ 6 a. Med henblik på at sikre udstationerede lønmodtagere løn og godtgørelse for udgifter til rejse, kost og logi svarende til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde, kan der på samme måde som over for danske arbejdsgivere anvendes kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere til støtte for et krav om indgåelse af en kollektiv overenskomst, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Det er en betingelse for iværksættelse af kollektive kampskridt som nævnt i stk. 1, at der forinden over for den udenlandske tjenesteyder er henvist til bestemmelser i de kollektive overenskomster, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område. Det skal af disse overenskomster, sammenholdt med det centrale officielle nationale websted, med den fornødne klarhed fremgå, hvilken aflønning, herunder aflønningens bestanddele, der efter overenskomsterne skal betales.

§ 6 b. Hvis de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for ansættelsesforholdet, ikke angiver, om der er, og i bekræftende fald hvilke, bestanddele af ydelsen, som specifikt

vedrører udstationeringen, der betales som godtgørelse for udgifter, som reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, eller som er en del af aflønningen, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter.

Kapitel 3

Udstationering fra Danmark til andre EU- og EØS-lande

§ 7. En person, som er eller har været udstationeret til et EU-land eller et andet land inden for det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (EØS), og som under arbejdet i dette land har været omfattet af regler, der gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, kan ved anlæggelsen af en sag her i landet vedrørende en retstvist opstået i forbindelse med udstationeringen vælge, at sagen skal afgøres efter disse regler, uanset at dansk ret i øvrigt finder anvendelse.

Kapitel 3 a

Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) m.v.

§ 7 a. En udenlandsk virksomhed, der udstationerer lønmodtagere til Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser, skal anmelde følgende oplysninger til Erhvervsstyrelsen:

- 1) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
- 2) Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
- 3) Sted for levering af tjenesteydelsen.
- 4) Kontaktperson for virksomheden. Kontaktpersonen skal udpeges af virksomheden blandt de personer, der arbejder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelsen.
- 5) Virksomhedens branchekode.
- 6) Identiteten af lønmodtagere, som virksomheden udstationerer, og udstationeringsperiodens varighed.
- 7) Oplysninger om eventuel momsregistrering i hjemlandet.
- 8) Oplysninger om socialsikringsforhold for de lønmodtagere, der er anmeldt oplysninger om efter nr. 6.
- 9) Oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen, hvis hvervgiveren ikke er en privatperson.

Stk. 2. En udenlandsk virksomhed, der ved udførelse af arbejde i Danmark leverer tjenesteydelser, uden at betingelserne for udstationering er opfyldt, jf. § 4, skal anmelde følgende oplysninger til Erhvervsstyrelsen:

- 1) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
- 2) Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
- 3) Sted for levering af tjenesteydelsen.
- 4) Kontaktperson for virksomheden. Kontaktpersonen skal udpeges af virksomheden blandt de personer, der arbejder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelsen.
- 5) Virksomhedens branchekode.
- 6) Identiteten af de lønmodtagere, der udfører den pågældende tjenesteydelse, og varigheden af beskæftigelsen.

- 7) Oplysninger om eventuel momsregistrering i hjemlandet.
- 8) Oplysninger om socialsikringsforhold i hjemlandet for de lønmodtagere, der er anmeldt oplysninger om efter nr. 6.
- 9) Oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelsen med tjenesteydelsen, hvis hvervgiveren ikke er en privatperson.

Stk. 3. Anmeldelse efter stk. 1, 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6 skal ske efter lov om fremgangsmåden ved anmeldelse m.v. af visse oplysninger hos Erhvervsstyrelsen.

Stk. 4. Oplysninger, der er anmeldt efter stk. 1, 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6, kan alene anvendes til

- 1) danske myndigheders kontrol af, om virksomheder overholder lovgivningen i forbindelse med arbejde i Danmark,
- 2) danske myndigheders kontrol af overholdelse af betingelserne for at udstationere til Danmark,
- 3) sagsbehandling i Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede og
- 4) statistik om udenlandske virksomheder og udstationerede lønmodtagere.

Stk. 5. Oplysningerne efter stk. 1, 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6 skal anmeldes, senest samtidig med at leveringen af tjenesteydelsen i Danmark påbegyndes. Ændringer vedrørende oplysningerne skal anmeldes senest førstkomende hverdag efter ændringen.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at udenlandske selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte, der leverer tjenesteydelser i nærmere bestemte risikobrancher, skal anmelde oplysninger til Erhvervsstyrelsen. Beskæftigelsesministeren fastsætter i den forbindelse regler om, hvilke oplysninger der skal anmeldes, om fristen for anmeldelse og ændring af oplysninger, samt om myndighedernes adgang til de anmeldte oplysninger.

Stk. 7. Erhvervsstyrelsen kan fastsætte regler om anmeldelse af oplysninger efter stk. 1 og 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6, herunder om, hvilke forhold anmeldere kan eller skal registrere i styrelsens it-system, og brugen af dette system.

§ 7 b. En virksomhed skal ikke foretage anmeldelse efter § 7 a, hvis

- 1) levering af tjenesteydelsen ikke varer over 8 dage,
- 2) levering af tjenesteydelsen sker som led i levering af et teknisk anlæg eller en teknisk installation og
- 3) lønmodtageren har til opgave og er specialiseret i eller kvalificeret til at montere, installere, efterse, reparere eller informere om et teknisk anlæg eller en teknisk installation i Danmark.

Stk. 2. Levering af en tjenesteydelse i form af vejtransport af gods eller passagerer er ikke omfattet af anmeldelsespligten i § 7 a, stk. 1-2 og regler fastsat i medfør af § 7 a, stk. 6.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at visse kortvarige leveringer af tjenesteydelser undtages fra anmeldelsespligten efter § 7 a.

§ 7 c. Der kan gives offentlig adgang til de oplysninger, der er nævnt i § 7 a, stk. 1, nr. 1-5 og 7, og stk. 2, nr. 1-5 og

7. Der kan endvidere gives offentlig adgang til oplysninger om, hvor mange udstationerede lønmodtagere der er på et arbejdssted.

Stk. 2. En faglig organisation, der har indgået kollektiv overenskomst med en udenlandsk virksomhed, kan, når der er indledt en fagretlig sag om fortolkning af eller brud på overenskomsten, til brug for denne sag få adgang til de oplysninger, der er anmeldt efter § 7 a, stk. 1, nr. 6 og 9, og stk. 2, nr. 6 og 9, og oplysninger om, hvor mange af de anmeldte lønmodtagere der er anmeldt som socialsikret i hjemlandet efter § 7 a, stk. 1, nr. 8. Er en arbejdsgiverorganisation part i overenskomsten, har arbejdsgiverorganisationen ligeledes adgang til oplysningerne nævnt i 1. pkt.

Stk. 3. Erhvervsstyrelsen kan fastsætte nærmere regler om faglige organisationers og arbejdsgiverorganisationers adgang til oplysninger efter stk. 2.

Stk. 4. Erhvervsstyrelsen kan fastsætte regler om betaling for oplysninger, der videregives efter stk. 1. I det omfang oplysningerne stammer fra CVR-registeret, skal betaling for oplysningerne og videregivelse heraf ske i overensstemmelse med reglerne i lov om Det Centrale Virksomhedsregister.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om offentlige myndigheders adgang til oplysninger i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT), når adgangen er sagligt begrundet i hensynet til overholdelsen af regler og vilkår på arbejdsmarkedet, herunder hensynet til at sikre ordentlige løn- og ansættelsesvilkår, eller når adgangen i øvrigt er sagligt begrundet i samfundsmæssige hensyn.

§ 7 d. Tjenesteyderen har pligt til, senest samtidig med at levering af tjenesteydelsen påbegyndes, at give dokumentation til hvervgiver for, at anmeldelse er foretaget, jf. § 7 a, stk. 1 og 2, hvis tjenesteydelsen angår bygge- og anlægsvirksomhed eller landbrug, skovbrug og gartneri.

Stk. 2. En hvervgiver, der modtager en tjenesteydelse fra en anmeldelsespligtig virksomhed inden for de i stk. 1 nævnte brancher, skal, senest 3 dage efter at levering af tjenesteydelsen er påbegyndt, rette henvendelse til Arbejdstilsynet, såfremt hvervgiver ikke har modtaget dokumentation for, at virksomheden har foretaget anmeldelse til Erhvervsstyrelsen, eller hvis oplysninger om sted for levering af tjenesteydelsen eller dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen er mangelfulde eller forkerte.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at pligten for tjenesteydere og hvervgivere, jf. stk. 1 og 2, udvides til at omfatte andre brancher end de i stk. 1 nævnte.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at pligten for tjenesteydere og hvervgivere, jf. stk. 1 og 2, finder anvendelse i relation til tjenesteydelser leveret af udenlandske selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte i nærmere bestemte risikobrancher.

§ 7 e. Tilsynet med overholdelsen af anmeldelsespligten efter § 7 a varetages af Arbejdstilsynet.

Stk. 2. Enhver tjenesteyder, der er pålagt anmeldelsespligt efter denne lov eller regler fastsat i medfør heraf, og dennes kontaktperson, jf. § 7 a, stk. 1, nr. 4, eller § 7 a, stk. 2, nr. 4, skal efter anmodning give Arbejdstilsynet oplysninger, der kan tjene til at identificere virksomheden, udstationerede

lønmodtagere og arbejdssted, jf. § 7 a, stk. 1, 2 og regler fastsat i medfør af § 7 a, stk. 6.

Stk. 3. Enhver, der udfører arbejde i Danmark, skal efter anmodning fra Arbejdstilsynet oplyse eget navn og navnet på den virksomhed, den pågældende udfører arbejde for, til brug for Arbejdstilsynets tilsyn med udenlandske virksomheders overholdelse af anmeldelsespligten efter § 7 a, stk. 1 og 2.

Stk. 4. Enhver tjenesteyder, der er pålagt anmeldelsespligt efter denne lov, og dennes kontaktperson, jf. § 7 a, stk. 1, nr. 4, eller § 7 a, stk. 3, nr. 4²⁾, skal efter anmodning give Arbejdstilsynet kontaktoplysninger på de lønmodtagere, som virksomheden udstationerer til eller beskæftiger i Danmark. Kontaktoplysningerne skal kunne forevises inden for rimelig tid efter anmodning herom.

Stk. 5. Arbejdstilsynet kan videregive kontaktoplysninger, jf. stk. 4, til andre offentlige myndigheder, hvis det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med vedkommende minister fastsætte regler om, at tilsyn med anmeldelsespligten efter § 7 a inden for bestemte sektorer skal varetages af den myndighed, der i øvrigt fører tilsyn med overholdelse af regler om arbejdsmiljø inden for den pågældende sektor.

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

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

Stk. 3. Arbejdstilsynet kan videregive oplysninger om virksomheder, der er givet et påbud efter stk. 1 eller pålagt daglige bøder efter stk. 2, til andre offentlige myndigheder og til faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer.

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

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

§ 7 g. Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med sundhedsministeren fastsætte nærmere regler om en tjenesteyders pligt til at medvirke til at hindre udbredelse af og smitte med covid-19, herunder pligt til at udarbejde en handlingsplan for forebyggelse af smitte blandt virksomhedens ansatte og pligt til at indhente yderligere oplysninger blandt virksomhedens ansatte.

Kapitel 3 b

Klageadgang

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

Kapitel 4

Information og administrativt samarbejde med EU- og EØS-lande

§ 8. Arbejdstilsynet er dansk forbindelseskontor i henhold til artikel 4 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.

Stk. 2. Arbejdstilsynet koordinerer i den forbindelse arbejdet med at informere udenlandske arbejdsgivere og lønmodtagere m.fl. vedrørende de regler, der finder anvendelse under udstationering til Danmark. Arbejdstilsynet samarbejder med andre landes forbindelseskontorer i forbindelse med eventuelle problemer, der måtte opstå i forbindelse med udstationeringer til og fra Danmark.

§ 8 a. Ved kompetent myndighed forstås enhver myndighed, der er blevet udpeget til eller tillagt kompetence til at varetage opgaver i medfør af direktiv 96/71 af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked («IMI-forordningen»).

§ 8 b. Kompetente myndigheder i Danmark sender på forespørgsel fra kompetente myndigheder i de øvrige EU- og EØS-lande oplysninger gennem informationssystemet for det indre marked til brug for håndhævelse af udstationeringsreglerne. Oplysninger kan tillige sendes i forbindelse med bilateralt administrativt samarbejde og gensidig bistand.

Stk. 2. Kompetente myndigheder i Danmark indhenter oplysninger gennem informationssystemet for det indre marked fra de kompetente myndigheder i de øvrige EU- og EØS-lande til brug for håndhævelse af udstationeringsreglerne. Oplysninger kan tillige indhentes i forbindelse med bilateralt administrativt samarbejde og gensidig bistand.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om, hvordan det administrative samarbejde efter stk. 1 og 2 udføres.

Kapitel 4 a

Vilkår for udenlandske virksomheder, der udfører cabotagekørsel med gods, hvor motorkøretøjets eller vogntogets samlede tilladte totalvægt overstiger 3.500 kg, buscabotagekørsel eller hele vejdelene af kombineret transport i Danmark

§ 8 c. En udenlandsk virksomhed skal betale en lønmodtager en timeløn, der som minimum svarer til den timesats, som er fastsat i medfør af stk. 2, når lønmodtageren udfører følgende arbejde for virksomheden:

- 1) Cabotagekørsel med gods, hvor motorkøretøjets eller vogntogets samlede tilladte totalvægt overstiger 3.500 kg,
- 2) buscabotagekørsel eller
- 3) vejdelene af kombineret transport i Danmark.