



Lovtidende A

2018

Udgivet den 19. september 2018

14. september 2018.

Nr. 1144.

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

Herved bekendtgøres lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 366 af 12. april 2017, med de ændringer, der følger af § 52 i lov nr. 60 af 30. januar 2018 og lov nr. 702 af 8. juni 2018.

Kapitel 1

Lovens område

§ 1. §§ 2-6 a, § 7 a, stk. 1 og 4-7, 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. 3, 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. 2 og 4-7, 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. 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.
- 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, 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.

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, og 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.

Stk. 2. Berigtiges en anmeldelse til Register for Udenlandske Tjenesteydere 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 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, 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.

§ 5 a. (Ophævet)

§ 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 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 med den fornødne klarhed fremgå, hvilken løn der efter overenskomsterne skal betales.

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)

§ 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 beskæftige lønmodtagere eller uden at udstationere lønmodtagere til Danmark, skal anmelde følgende oplysninger til registrering i Erhvervsstyrelsen:

- 1) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
- 2) Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
- 3) Sted for levering af tjenesteydelsen.
- 4) Virksomhedens branchekode.
- 5) Oplysninger om eventuel momsregistrering i hjemlandet.
- 6) Oplysninger om socialsikringsforhold i hjemlandet.
- 7) Oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen, hvis hvervgiveren ikke er en privatperson.

Stk. 3. 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. 4. Anmeldelse efter stk. 1-3 skal ske efter lov om fremgangsmåden ved anmeldelse m.v. af visse oplysninger hos Erhvervsstyrelsen.

Stk. 5. Oplysninger, der er anmeldt efter stk. 1-3, 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. 6. Oplysningerne efter stk. 1-3 skal anmeldes, senest samtidig med at leveringen af tjenesteydelsen i Danmark påbegyndes. Ændringer vedrørende oplysningerne skal anmeldes senest førstkommande hverdag efter ændringen.

Stk. 7. Erhvervsstyrelsen kan fastsætte regler om anmeldelse af oplysninger efter stk. 1-6, 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 eller den selvstændige virksomhed, jf. § 7 a, stk. 2, 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. 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, stk. 2, nr. 1-5 og stk. 3, 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. 3, 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.

§ 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. 1-3, 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.

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

Stk. 2. Enhver tjenesteyder, der er pålagt anmeldelsespligt efter denne lov, og dennes kontaktperson, jf. § 7 a, stk. 1, nr. 4, eller § 7 a, stk. 3, nr. 4, skal efter anmodning give Arbejdstilsynet oplysninger, der kan tjene til at identificere virksomheden, udstationerede lønmodtagere og arbejdssted, jf. § 7 a, stk. 1-3.

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 3.

Stk. 4. 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.

Kapitel 3 b

Klageadgang

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

Kapitel 4

Information og administrativt samarbejde med EU- og EØS-lande

§ 8. Arbejdstilsynet er dansk forbindelseskantor 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 forbindelseskantorer 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 5

Værneting, håndhævelse af rettigheder og beskyttelse mod ugunstig behandling

§ 9. En lønmodtager, som er eller har været udstationeret til Danmark, kan anlægge sag her i landet vedrørende de i § 5 nævnte love og vedrørende § 6. En sådan lønmodtager kan endvidere anlægge sag her i landet vedrørende rettigheder,

der tilkommer den pågældende udstationerede lønmodtager som følge af kontraktforholdet mellem arbejdsgiveren og den udstationerede lønmodtager, efter de samme regler, som gælder for andre lønmodtagere, der udfører arbejde i Danmark.

Stk. 2. Sagen kan anlægges ved den ret eller ved en af de retter, i hvis kreds lønmodtageren har udført det pågældende arbejde. Hvis den udstationerede lønmodtagers ansættelsesforhold er omfattet af en kollektiv overenskomst, kan en sag behandles fagretligt i overensstemmelse med de gældende regler herfor.

§ 9 a. Lønmodtagere, der under en udstationering til Danmark afskediges eller udsættes for en anden ugunstig behandling, fordi de har rejst en sag om løn- og arbejdsvilkår som omhandlet i §§ 5 og 6 eller en eventuel dansk kollektiv overenskomst, som disse måtte være omfattet af, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 2. Lønmodtagere, der efter en udstationering fra Danmark til et andet EU- eller EØS-land afskediges eller udsættes for anden ugunstig behandling, fordi de har rejst en sag om løn- og arbejdsvilkår, som de i medfør af værtsarbejdslandets lovgivning eller kollektive overenskomster, som gennemfører udstationeringsdirektivets artikel 3, har været berettiget til under udstationeringen i det land, hvortil de er eller har været udstationeret, kan tilkendes en godtgørelse.

Kapitel 6

Straffebestemmelser

§ 10. Med bøde straffes den arbejdsgiver, der trods påkrav uden rimelig grund undlader at yde ferie og betaling herfor efter § 6.

§ 10 a. Med bøde straffes den, der på følgende måder overtræder lovens bestemmelser:

- 1) Undlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1-3.
- 2) Undlader at give dokumentation til hvervgiver i henhold til § 7 d, stk. 1.
- 3) Undlader at rette henvendelse til Arbejdstilsynet i henhold til § 7 d, stk. 2.

Stk. 2. Overtrædelser efter stk. 1, nr. 2 og 3, straffes dog ikke, såfremt der er sket korrekt anmeldelse efter § 7 a.

Stk. 3. Ved straffens udmåling efter stk. 1 betragtes det som en skærpende omstændighed, hvis overtrædelser er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed, eller hvis der ved overtrædelser er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, eller hvis overtrædelser i øvrigt er af grovere karakter.

§ 10 b. I forskrifter, der udstedes i medfør af loven, kan der fastsættes straf af bøde for overtrædelse af bestemmelser i forskrifterne.

§ 10 c. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

§ 10 d. Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med justitsministeren fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet

i nærmere angivne sager om overtrædelser af denne lov og regler udstedt i medfør af denne lov, der ikke skønnes at medføre højere straf end bøde, i et bødeforelæg kan tilkendes, at sagen kan afgøres uden retssag, hvis den, der har begået overtrædelser, erklærer sig skyldig i overtrædelser og erklærer sig rede til inden en nærmere angiven frist at betale en bøde som angivet i bødeforelægget.

Stk. 2. Reglerne i retsplejelovens § 834, stk. 1, nr. 2 og 3, og stk. 2, om krav til indholdet af et anklageskrift og reglerne i retsplejeloven om, at en siget ikke er forpligtet til at udtale sig, finder tilsvarende anvendelse på bødeforelæg.

Stk. 3. Vedtages bødeforelægget, bortfalder videre forfølgning. Vedtagelsen har samme virkning som en dom.

Kapitel 7

Revision

§ 11. Forslag til revision af loven fremsættes for Folketinget senest den 1. januar 2019.

Kapitel 8

Ikrafttræden m.v.

§ 12. Loven træder i kraft den 17. december 1999.

§ 13. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 263 af 23. april 2008 (Anmeldelsespligt i forbindelse med udstationering)²⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. maj 2008.

Lov nr. 1394 af 27. december 2008 (Gennemførelse af anbefalingen fra udredningsarbejdet om Lavalafgørelsen og forlængelse af revisionsfrist)³⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. januar 2009.

Lov nr. 509 af 19. maj 2010 (Udvidelse af anmeldelsespligten for udenlandske tjenesteydere samt pligt for hvervgiver til at medvirke til at sikre, at der sker anmeldelse til RUT)⁴⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juni 2010, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter tidspunktet for ikrafttræden af § 1, stk. 3, § 7 a, stk. 2, § 7 d, § 10 a, stk. 1, nr. 2-4, og § 10 a, stk. 2, i lov om udstationering af lønmodtagere som affattet ved denne lovs § 1, nr. 3, 5 og 10.

Lov nr. 121 af 23. februar 2011 (Forlængelse af revisionsfrist)⁵⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. marts 2011.

Lov nr. 611 af 12. juni 2013 (Flere oplysninger i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) og ændring af fristen for at anmelde ændringer heri, hjemmel til administrative bødeforelæg m.v.)⁶⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juli 2013.

Stk. 2. § 1, nr. 5, finder alene anvendelse for offentlig adgang til oplysninger om dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen og om virksomhedens momsnummer i hjemlandet, som registreres efter lovens ikrafttræden.

Lov nr. 175 af 24. februar 2015 (Forhøjelse af straffen for overtrædelser af grovere karakter af anmeldelsespligten til Register for Udenlandske Tjenesteydere)⁷⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. marts 2015.

Lov nr. 626 af 8. juni 2016 (Implementering af håndhævelsesdirektivet)⁸⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 4

Stk. 1. Loven træder i kraft den 18. juni 2016, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter tidspunktet for ikrafttræden af udstationeringslovens § 4 b som affattet ved denne lovs § 1, nr. 6, og lovens § 1, nr. 2-4, 8-20, 27 og 28.

Lov nr. 1717 af 27. december 2016 (Ændring af organisering og finansiering af arbejdsmarkedets parter arbejds-miljøindsats m.v.)⁹⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 5

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2017.

Stk. 2-3. (Udelades)

Lov nr. 60 af 30. januar 2018 om ferie¹⁰⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 47

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. september 2020, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. § 49 træder i kraft den 1. januar 2019.

Stk. 3-5. (Udelades)

Lov nr. 702 af 8. juni 2018 (Styrket håndhævelse af Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) med mulighed for administrative tvangsbøder)¹¹⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 2018.

Beskæftigelsesministeriet, den 14. september 2018

TROELS LUND POULSEN

/ Eva Jensen

-
- 2) Lovændringen vedrører lovens § 5 a, § 5 b, § 5 c og § 10
- 3) Lovændringen vedrører lovens § 1, § 11 og kapitel 2 a.
- 4) Lovændringen vedrører lovens titel, § 1, § 8, § 10, Kapitel 3 a, § 10 a, § 10 b og § 10 c
- 5) Lovændringen vedrører lovens § 11.
- 6) Lovændringen vedrører lovens § 10 a, stk. 3
- 7) Lovændringen vedrører lovens fodnote, § 1, § 4, § 4 a, § 4 b, § 4 c, § 4 d, § 4 e, § 5, § 7 a, § 7 c, § 7 d, § 7 e, overskriften til kapitel 4, § 8 a, § 8 b, overskriften til kapitel 5, § 9, § 9a, § 10 a og § 11.
- 8) Lovændringen vedrører lovens fodnote, § 1, § 4, § 4 a, § 4 b, § 4 c, § 4 d, § 4 e, § 5, § 7 a, § 7 c, § 7 d, § 7 e, overskriften til kapitel 4, § 8 a, § 8 b, overskriften til kapitel 5, § 9, § 9a, § 10 a og § 11.
- 9) Lovændringen vedrører lovens §§ 1, § 7a og § 7 b.
- 10) Lovændringen vedrører lovens § 6.
- 11) Lovændringen vedrører lovens § 7 f og 7 g.