

## UDKAST

### Forslag

til

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

(Krav om fremvisning af legitimation og flere oplysningskrav i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT))

### § 1

I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 38 af 2. januar 2024, foretages følgende ændringer:

1. I § 7 a indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:

»Stk. 3. En udenlandsk virksomhed, der er anmeldelsespligtig efter stk. 1, og som beskæftiger tredjelandsstatsborgere i den forbindelse, skal desuden uploade kopi af tjenesteydelsesaftalen samt ansættelseskontrakter og arbejdstilladelser for de pågældende personer.«

Stk. 3-7 bliver herefter stk. 4-8.

2. I § 7 a, stk. 3, 4 og 5, der bliver stk. 4, 5 og 6, ændres »stk. 1, 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6« til: »stk. 1-3 og regler fastsat i medfør af stk. 7«, og i § 7 a, stk. 7, der bliver stk. 8, ændres »stk. 1 og 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6« til: »stk. 1-3 og regler fastsat i medfør af stk. 7«.

3. I § 7 d, stk. 1, ændres »stk. 1 og 2« til: »stk. 1-3«.

4. I § 7 e, stk. 2, ændres »§ 7 a, stk. 1, 2 og regler fastsat i medfør af § 7 a, stk. 6« til: »§ 7 a, stk. 1-3 og regler fastsat i medfør af § 7 a, stk. 7«.

## UDKAST

5. I § 7 e, stk. 2, indsættes som 2. pkt.:

»Tjenesteyderen skal sørge for, at enhver, der beskæftiges af virksomheden, kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet.«

6. I § 7 e, stk. 3, ændres »oplyse eget navn og« til: »fremvise gyldig legitimation og oplyse« og »stk. 1 og 2« ændres til: »stk. 1-3«.

7. I § 7 f indsættes efter stk. 1 som nyt stykke:

»Stk. 2. Kan tjenesteyderen eller dennes ansatte ikke fremvise gyldig legitimation, jf. § 7 e, stk. 2 og 3, kan Arbejdstilsynet påbyde virksomheden, at forholdet bringes i orden inden en frist.«

Stk. 2-5 bliver herefter stk. 3-6.

8. I § 7 f, stk. 3 og 4, der bliver stk. 4 og 5, ændres »stk. 2« til: »stk. 3«, i § 7 f, stk. 4, der bliver stk. 5, ændres »stk. 1« til: »stk. 1 og 2« og i § 7 f, stk. 5, der bliver stk. 6, ændres »stk. 3« til: »stk. 4«.

9. I § 7 f, stk. 3, der bliver stk. 4, indsættes som 2. pkt.:

»Arbejdstilsynet kan tillige videregive oplysninger om virksomheder, der er givet et påbud efter stk. 2, til andre offentlige myndigheder.«

10. I § 10 a, stk. 1, nr. 1, ændres »§ 7 a, stk. 1 eller 2« til: »§ 7 a, stk. 1-3«.

11. I § 10 a, stk. 1, indsættes som nr. 4:

»4) Undlader at efterkomme påbud om legitimation i henhold til § 7 f, stk. 2.«

## § 2

I udlændingeloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1079 af 10. august 2023, som ændret senest ved § 3 i lov nr. 414 af 23. april 2024, foretages følgende ændring:

1. I § 44 a, stk. 19, indsættes som 4. pkt.:

»Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan i forbindelse med gennemførelse af kontrollen anmode personer, der ved kontrollen vurderes at udføre arbejde i virksomheden, om at fremvise gyldig legitimation.«

## § 3

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2025, jf. dog stk. 2.

## UDKAST

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren fastsætter tidspunktet for ikrafttrædelse af § 1, nr. 1-4 og 10.

### § 4

*Stk. 1.* Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, jf. dog stk. 2.

*Stk. 2.* § 2 kan ved kongelig anordning helt eller delvis sættes i kraft for Færøerne og Grønland med de ændringer, som henholdsvis de færøske og de grønlandske forhold tilsiger.

# UDKAST

## *Bemærkninger til lovforslaget* *Almindelige bemærkninger*

### Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Lovforslagets hovedpunkter
  - 2.1. Flere oplysninger i RUT ved udstationering af tredjelandsstatsborgere
    - 2.1.1. Gældende ret
    - 2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 2.1.3. Den foreslåede ordning
  - 2.2. Forslag om fremvisning af gyldig legitimation efter anmodning fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med styrelsens kontrolbesøg
    - 2.2.1. Gældende ret
      - 2.2.1.1. Udgående udlændingekontrol (kontrol på udlændingeområdet)
      - 2.2.1.2. Udlændinges oplysningspligt m.v.
      - 2.2.1.3. Tvangsindgreb (retssikkerhedsloven)
      - 2.2.1.4. Pligten til at medføre opholdskort m.m.
    - 2.2.2. Udlændinge- og Integrationsministeriets overvejelser
    - 2.2.3. Den foreslåede ordning
  - 2.3. Fremvisning af legitimation til Arbejdstilsynet
    - 2.3.1. Gældende ret
    - 2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
    - 2.3.3. Den foreslåede ordning
3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
5. Administrative konsekvenser for borgerne
6. Klimamæssige konsekvenser
7. Miljø- og naturmæssige konsekvenser
8. Forholdet til EU-retten
9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
10. Sammenfattende skema

### **1. Indledning**

Lovforslaget udmønter dele af den politiske aftale fra den 23. maj 2024, som regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne) har indgået med Danmarksdemokraterne, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten, Radikale Venstre, Dansk Folkeparti og Alternativet, om en styrket indsats mod social

## UDKAST

dumping. Aftalens formål er at være med til at sikre, at et sikkert og sundt arbejdsmiljø og fair konkurrence skal være grundvilkår på det danske arbejdsmarked. Et arbejdsmarked med ordnede forhold, som kommer alle til gavn – både lønmodtagerne, arbejdsgiverne og samfundet som helhed.

Partierne bag aftalen noterer sig, at det i dag er hver ottende beskæftigede lønmodtager i Danmark, der er udenlandsk. Partierne bag aftalen vil med aftalen være med til at sikre, at arbejdet ikke foregår illegalt, og at der ikke foregår social dumping. I Danmark skal mennesker ikke arbejde under uacceptable forhold, som står i skarp kontrast til de forhold, der følger af den danske model.

Med aftalen styrkes indsatsen mod social dumping, bl.a. med en styrket indsats mod illegal arbejdskraft. Baggrunden er, at de internationale arbejdstagere, som har de dårligste vilkår og arbejdsforhold, desuden ofte opholder sig illegalt i Danmark. Der er således behov for at styrke det retlige værn mod anvendelsen af illegal arbejdskraft og forhindre, at mennesker – uden fornøden arbejdstilladelse eller i strid med en arbejdstilladelse – arbejder til lavere lønninger og under uacceptable forhold.

Arbejdstilsynet og Styrelsen for International Rekruttering og Integration har indsatser mod det illegale arbejdsmarked, der med dette lovforslag vil styrkes.

Med lovforslaget foreslås det, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med egne kontrolbesøg skal kunne anmode om fremvisning af legitimation med henblik på at kontrollere, at udlændinge ikke arbejder uden arbejdstilladelse eller i strid med en arbejdstilladelse. Der henvises til afsnit 2.2.

Med lovforslaget foreslås det endvidere, at udenlandske tjenesteydere skal sørge for, at enhver, der beskæftiges af virksomheden, kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet, således at enhver, der udfører arbejde i Danmark, efter anmodning fra Arbejdstilsynet skal fremvise gyldig legitimation. Såfremt tjenesteyderen eller de ansatte ikke kan fremvise gyldig legitimation, kan Arbejdstilsynet påbyde virksomheden, at forholdet bringes i orden inden en frist. Manglende efterkommelse af påbuddet kan straffes med bøde.

Som et led i at styrke indsatsen mod brugen af illegal arbejdskraft er aftalpartierne endvidere enige om at give mulighed for flere oplysningskrav i

RUT-registret. Med lovforslaget foreslås det således, at udenlandske tjenesteydere skal uploade kopi af tjenesteydelsesaftalen samt ansættelseskontrakter og arbejdstilladelser ved anmeldelse i RUT, når der udstationeres tredjelandsstatsborgere.

## 2. Lovforslagets hovedpunkter

### 2.1. Flere oplysninger i RUT ved udstationering af tredjelandsstatsborgere

#### 2.1.1. Gældende ret

Udenlandske tjenesteydere, der midlertidigt leverer tjenesteydelser i Danmark, er omfattet af anmeldelsespligten til RUT, jf. udstationeringslovens §§7 a-f. Anmeldelsespligten gælder både virksomheder med ansatte og selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte i visse risikobrancher.

RUT har til formål at understøtte myndighedernes, herunder Arbejdstilsynets, politiets og skattemyndighedernes arbejde med at håndhæve de regler, der gælder for udenlandske tjenesteydere og lønmodtagere, som udfører arbejde i Danmark. Registret er desuden et centralt redskab i arbejdsmarkedets parters arbejde med at sikre løn- og arbejdsvilkår via kollektive overenskomster for udenlandske lønmodtagere, som arbejder i Danmark.

Oplysningerne anvendes også til at udarbejde statistikker i forbindelse med overvågning af arbejdsmarkedet, ligesom ATP anvender oplysningerne i forbindelse med administrationen af Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede (AFU).

Erhvervsstyrelsen administrerer RUT og står dermed for vedligeholdelsen og den tekniske udvikling af registret.

Anmeldelsen til RUT skal ske senest samtidig med, at arbejdet igangsættes i Danmark. For hver tjenesteydelse skal der anmeldes en række oplysninger, herunder:

- 1) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
- 2) Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
- 3) Sted for levering af tjenesteydelsen.
- 4) Virksomhedens branchekode og oplysninger om eventuel momsregistrering i hjemlandet.
- 5) Oplysninger om lønmodtageren, herunder om socialsikringsforhold i hjemlandet.

## UDKAST

6) Oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen, hvis hvervgiveren ikke er en privatperson.

Anmeldelsespligten til RUT for virksomheder med ansatte gælder som udgangspunkt ved levering af tjenesteydelser inden for alle brancher, men der er dog visse undtagelser fra anmeldelsespligten, f.eks. for visse kortvarige udstationeringer, jf. udstationeringslovens § 7 b, stk. 1, og bekendtgørelse nr. 1517 af 16. december 2010 om undtagelser fra anmeldelsespligten til Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) (Kortvarige udstationeringer).

Manglende anmeldelse, anmeldelse af urigtige eller mangelfulde oplysninger eller anmeldelse, der ikke foretages rettidigt, kan straffes med bøde, jf. udstationeringslovens § 10 a, stk. 1, nr. 1.

Det er forudsat i forarbejderne til udstationeringslovens § 10 a, at bødeniveauet for udenlandske virksomheders manglende overholdelse af anmeldelsespligten til RUT er 10.000 kr. i normalt tilfælde. Straffen fordobles til 20.000 kr. ved overtrædelser af grovere karakter, hvilket bl.a. omfatter gentagelsestilfælde, hvor en virksomhed, der tidligere er dømt for manglende RUT-anmeldelse, vender tilbage til Danmark eller skifter arbejdssted i Danmark uden at forlade landet og igen undlader at anmelde sig i RUT.

Arbejdstilsynet har siden 1. juni 2010 haft opgaven med at føre tilsyn med overholdelsen af anmeldelsespligten til RUT, herunder ved brug af bl.a. administrative bødeforelæg.

Den fri bevægelighed for personer er traktatfæstet i TEUF artikel 21. TEUF artikel 21 giver med de begrænsninger og på de betingelser, der er fastsat i traktaten og i gennemførelsesbestemmelserne hertil, alle unionsborgere en primær og individuel ret til at færdes og opholde sig frit på medlemsstaternes område.

Tredjelandstatsborgere har ikke en selvstændig ret til fri bevægelighed. De kan dog i visse tilfælde aflede en ret til at tage ophold og arbejde i EU-medlemsstaterne. Denne accessoriske ret kan bl.a. afledes af en fysisk eller juridisk person, som er omfattet af EU-reglerne om fri bevægelighed og retten til fri udveksling af tjenesteydelser. Retten til fri udveksling af tjenesteydelser er traktatfæstet i TEUF artikel 56 og suppleres af EU-Domstolens praksis på området.

## UDKAST

Tredjelandstatsborgeres adgang til ophold og arbejde i EU er reguleret dels i medlemsstaternes nationale ret, dels i EU's regler om bl.a. indvandring, hvor der er vedtaget en række direktiver af såvel specifik som mere generel karakter, der regulerer adgang til lovligt ophold og arbejde i EU for tredjelandstatsborgere. På grund af retsforbeholdet deltager Danmark ikke i vedtagelsen af EU's regler om den fælles indvandringspolitik, og disse regler er ikke bindende for og finder ikke anvendelse i Danmark.

Det er en konsekvens af reglerne om fri udveksling af tjenesteydelser, at en tjenesteyder, der er etableret i en medlemsstat, har ret til at udstationere sine ansatte i forbindelse med, at tjenesteyderen skal levere en tjenesteydelse i en anden medlemsstat, herunder Danmark, uden at der i den forbindelse kan stilles krav om arbejdstilladelse. Adgangen for en tjenesteyder til at udstationere sine ansatte i forbindelse med levering af en tjenesteydelse gælder uanset de ansattes nationalitet.

En tredjelandstatsborger kan således aflede en ret til ophold og arbejde under udførelsen af en konkret opgave. Retten afledes af den ret, som tredjelandstatsborgerens arbejdsgiver har til at levere tjenesteydelser i en anden medlemsstat. Denne afledte ret til ophold og arbejde er dermed begrænset til leveringen af en tjenesteydelse i tilfælde, hvor den fri udveksling af tjenesteydelser udøves af en virksomhed etableret i EU.

Der gælder en række betingelser for den afledte ret til ophold og arbejde. Det kræves bl.a., at den ansatte tredjelandstatsborger er reelt udstationeret, dvs. at den pågældende er fast beskæftiget i en virksomhed, som er etableret i én medlemsstat og leverer tjenesteydelser i en anden medlemsstat. Det kræves også, at den pågældende – før udstationeringen – lovligt har opholdt sig i virksomhedens etableringsland og har ret til at arbejde dér, og at den pågældende opfylder reglerne om indrejse i det land, hvortil den pågældende udstationeres. I Danmark skal den ansatte således opfylde udlændingelovens regler om indrejse, dvs. være visumfri, være meddelt visum til eller have opholdstilladelse i Danmark eller have en gyldig opholdstilladelse i et andet Schengenland og have mulighed for at vende tilbage til hjemlandet eller virksomhedens etableringsland efter udførelsen af arbejdet.

Hjemlen til tredjelandstatsborgeres lovlige ophold i Danmark i forbindelse med, at de udfører opgaver som led i den fri udveksling af tjenesteydelser som netop beskrevet, findes i udlændingeloven og EU-opholdsbekendtgørelsen, jf. herved navnlig EU-opholdsbekendtgørelsens § 8, stk. 2, der formelt fastslår den traktatfæstede ret i dansk ret.



## UDKAST

Såfremt en tredjelandstatsborger, som har påberåbt sig lovligt ophold på baggrund af EU-reglerne om den fri udveksling af tjenesteydelser, viser sig ikke at være omfattet af disse regler og ikke i øvrigt har ret til ophold og arbejde efter udlændingelovens regler, kan Udlændingestyrelsen på baggrund af reglerne beskrevet nedenfor træffe afgørelse om administrativ udvisning af Danmark. Hvis politiet i forbindelse med en kontrol i en konkret sag således finder, at der er tvivl om lovligheden af en tredjelandstatsborgers ophold og arbejde på baggrund af EU-reglerne, kan politiet forelægge sagen for Udlændingestyrelsen. Hvis udlændingen ikke er omfattet af EU-reglerne, kan Udlændingestyrelsen træffe afgørelse om eventuel udvisning i sagen.

Efter udlændingelovens § 25 a, stk. 2, nr. 1, kan en udlænding, der ikke har haft lovligt ophold her i landet i længere tid end de sidste 6 måneder, udvises, hvis der efter det, som er oplyst om udlændingens forhold er grund til at antage, at udlændingen vil tage ophold eller arbejde her i landet uden fornøden tilladelse.

Ved afgørelsen om udvisning skal der tages hensyn til, om udvisningen må antages at virke særlig belastende for den pågældende, jf. udlændingelovens § 26, stk. 1. Der skal endvidere tages hensyn til, om de omstændigheder, som kan begrunde udvisning, er en følge af, at udlændingen har været udsat for menneskehandel, og om dette forhold taler imod udvisning, jf. udlændingelovens § 26 a.

Efter udlændingelovens § 32, stk. 4, nr. 1, medfører en udvisning for at arbejde uden fornøden tilladelse, at udlændingen får et indrejseforbud til Danmark i 2 år, jf. dog udlændingelovens § 32, stk. 5.

Der kan endvidere ske udvisning af en udlænding, der opholder sig i Danmark uden fornøden tilladelse, jf. udlændingelovens § 25 b.

En udvisning for ulovligt ophold medfører, at udlændingen, såfremt der er tale om en tredjelandstatsborger, får et indrejseforbud til Danmark i 2 år, jf. udlændingelovens § 32, stk. 4, nr. 1. Endvidere indberettes den pågældende som uønsket i SIS II (Schengeninformationssystemet), jf. udlændingelovens § 58 g, stk. 1, nr. 8.

Afgørelser om administrativ udvisning efter udlændingelovens §§ 25 a og 25 b, træffes af Udlændingestyrelsen med klageadgang til Udlændingenævnet.

### 2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Regeringen arbejder for, at arbejde i Danmark foregår på danske løn- og arbejdsvilkår og inden for de regler, der gælder for EU's indre marked, herunder rammerne for den fri bevægelighed for tjenesteydelser. Den frie bevægelighed skal også være fair bevægelighed. Som det er beskrevet i afsnit 2.1.1. kan tredjelandstatsborgere aflede en ret til ophold og arbejde i Danmark, når den pågældende reelt er udstationeret i forbindelse med levering af en tjenesteydelse. Der ses imidlertid eksempler på omgåelse af udstationeringsreglerne, hvor personer rekrutteres fra tredjelande til et EU-land alene med henblik på via reglerne om fri bevægelighed at arbejde i et andet EU-land, f.eks. Danmark.

Aftale om en styrket indsats mod social dumping indeholder bl.a. et initiativ om, at der skal indføres krav om flere oplysninger i RUT med henblik på at styrke myndighedernes indsats mod illegal arbejdskraft.

RUT indeholder som beskrevet i afsnit 2.1.1. en række oplysninger om de personer, der beskæftiges i Danmark som led i levering af tjenesteydelser. Det er imidlertid Beskæftigelsesministeriets vurdering, at registret med fordel kan suppleres med yderligere oplysninger ved udstationering af tredjelandstatsborgere med henblik på myndighedernes kontrol af, om disse udstationeringer sker inden for reglerne herom.

### 2.1.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der indføres et nyt krav om upload i RUT af tjenesteydelsesaftalen, ansættelseskontrakter og arbejdstilladelser ved udstationering af tredjelandstatsborgere. Et sådant krav vil understøtte myndighedernes håndhævelse af reglerne om lovligt ophold i Danmark for udstationerede tredjelandstatsborgere.

Tjenesteydelsesaftalen vil kunne bidrage til myndighedernes vurdering af, om der er tale om en reel udstationering fra et andet EU-land til Danmark i forbindelse med levering af en tjenesteydelse. Er der tale om en reel udstationering, kan den udstationerede tredjelandstatsborger være omfattet af EU-reglerne og dermed undtaget fra kravet om dansk arbejdstilladelse. Er der derimod ikke tale om en reel udstationering, kan Udlændingestyrelsen som beskrevet i afsnit 2.1.1. træffe afgørelse om udvisning.

Ansættelseskontrakten og arbejdstilladelsen vil kunne bidrage til at belyse, hvem der er arbejdsgiver for den pågældende tredjelandsstatsborger, og om den pågældende har den fornødne arbejdstilladelse i det land, som han eller hun udstationeres fra. Tilsvarende vil et upload af ansættelseskontrakten kunne understøtte Arbejdstilsynet, i de tilfælde hvor der på tilsynet er problemer med at få afklaret den ansvarlige arbejdsgiver efter arbejdsmiljøloven.

Det bemærkes, at det forhold, at de relevante dokumenter er uploadet i RUT, ikke er ensbetydende med at der foreligger et reelt ansættelsesforhold, og der skal således altid foretages en konkret og individuel vurdering af sagen.

Ved møde med tredjelandsstatsborgere ansat i en udenlandsk virksomhed, der ikke har uploadet tjenesteydelsesaftale, arbejdstilladelse og ansættelseskontrakt i overensstemmelse med reglerne, underretter Arbejdstilsynet politiet. Arbejdstilsynet konstaterer alene, om der er sket upload; ægtheden af dokumenterne efterprøves ikke i den sammenhæng.

Det foreslås, at oplysningskravet håndhæves i forbindelse med Arbejdstilsynets almindelige tilsyn med manglende/mangelfuld registrering i RUT, jf. udstationeringslovens § 7 e-f og § 10 a, stk. 1, nr. 1. Arbejdstilsynet vil således kunne udstede påbud om upload af tjenesteydelsesaftalen, ansættelseskontrakter og arbejdstilladelser i RUT ved udstationering af tredjelandsstatsborgere. Efterkommes påbuddet ikke, vil Arbejdstilsynet underrette politiet herom.

Det bemærkes, at det i øvrigt tilkommer domstolene ud fra en samlet vurdering af sagens omstændigheder at fastsætte bøden i den enkelte sag, og det angivne straffniveau vil kunne fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpende eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

## **2.2. Forslag om fremvisning af gyldig legitimation efter anmodning fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med styrelsens kontrolbesøg**

### **2.2.1. Gældende ret**

#### *2.2.1.1. Udgående udlændingekontrol (kontrol på udlændingeområdet)*

## UDKAST

Det indgår som del af Styrelsen for International Rekruttering og Integrations almindelige myndighedsudøvelse, at styrelsen skal føre kontrol med, at betingelserne for de opholds- og arbejdstilladelser, som styrelsen udsteder, overholdes. Dette indebærer bl.a., at styrelsen fører kontrol med, at udlændinge ikke opholder sig og/eller arbejder ulovligt her i landet.

Hovedparten af Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolindsats gennemføres på baggrund af registersamkøring, hvor oplysninger fra styrelsens sagsbehandlingssystem samkøres med oplysninger fra bl.a. Det Centrale Personregister, Bygnings- og Boligregistret og indkomstregistret, jf. udlændingelovens § 44 a, stk. 10.

Herudover deltager Styrelsen for International Rekruttering og Integration bl.a. i udgående kontrol ved virksomhedsbesøg i samarbejde med Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen og politiet, primært i regi af den fælles myndighedsindsats for ordnede forhold (social dumping). Styrelsen for International Rekruttering og Integration bistår politiet med kontrol af, om en antruffen udlænding har lovligt ophold i Danmark og ret til at arbejde, og styrelsen vejleder om de rettigheder, som er knyttet til udlændingens opholdsgrundlag. Styrelsen for International Rekruttering og Integration deltager ved denne type kontrolbesøg kun i aktioner, hvor politiet deltager.

Ved lov nr. 2195 af 29. december 2020 om ændring af udlændingeloven (Formodningsafslag på erhvervsområdet og praktikantområdet, adgang for Styrelsen for International Rekruttering og Integration til at foretage selvstændige udgående kontrolaktioner, pålæg til virksomheder om at føre logbog, styrket kontrol via faste kontrolattachéer og adgang for Styrelsen for International Rekruttering og Integration til i kontroløjemed at indhente oplysninger fra SafeSeaNet), som trådte i kraft den 1. januar 2021, fik Styrelsen for International Rekruttering og Integration i udlændingelovens § 44 a, stk. 19, hjemmel til på eget initiativ at foretage kontrolbesøg hos virksomheder. Bestemmelsen i udlændingelovens § 44 a, stk. 19, blev indført med henblik på at styrke Styrelsen for International Rekruttering og Integrations muligheder for at opdage misbrug med udstedte opholds- og arbejdstilladelser, idet eventuelle uoverensstemmelser mellem de oplysninger, som udlændingen og/eller virksomheden har indberettet til styrelsen, og de faktiske forhold ved kontrolbesøgene herved kan afdækkes.

Det følger af udlændingelovens § 44 a, stk. 19, 1. pkt., at Styrelsen for International Rekruttering og Integration, hvis det skønnes nødvendigt, til en-

## UDKAST

hver tid mod behørig legitimation uden retskendelse har adgang til virksomheder, der har en udlænding ansat med en opholds- og arbejdstilladelse udstedt af styrelsen, med henblik på at kontrollere de oplysninger om udlændingens løn- og arbejdsforhold, som er nødvendige til bedømmelse af, om betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen overholdes.

Af udlændingelovens § 44 a, stk. 19, 2. og 3 pkt., følger det, at adgangen til kontrol omfatter en virksomheds lokaler m.v. og arbejdssteder uden for virksomhedens lokaler, og at kontrol dog ikke kan gennemføres på en ejendom, der tjener til tredjemands privatbolig eller fritidsbolig.

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations adgang til kontrol gælder den ejendom og de lokaler, hvori virksomheden drives, dvs. den erhvervsdrivendes forretnings-, fabriks-, kontor- og lagerlokaler samt arbejdssteder uden for virksomhedens lokaler. Det kan f.eks. være de steder, hvor et rengøringsfirma udfører rengøringsarbejde. Styrelsen for International Rekruttering og Integration har adgang til at foretage kontrol på de lokaliteter, hvor den ansatte (udlændingen) fysisk udfører arbejde (arbejdsstedet) for ved selvsyn at konstatere, om der er overensstemmelse mellem de oplysninger, som styrelsen har fået fra den ansatte, og den faktiske virkelighed ude på arbejdsstedet. Kontroladgangen omfatter tillige arbejdssteder, der er beliggende som en del af en privat bolig, hvis det er arbejdstagerens faste arbejdssted. Det kan f.eks. være, hvis en cateringvirksomhed drives fra et køkken, der er beliggende i et privat hjem, når arbejdstageren har sit faste arbejdssted der. Det kan også være en frisørsalon eller en butik, der er indrettet i lokaler, der er en del af et privat hjem. Kontroladgangen omfatter dog ikke arbejdssteder, der er beliggende i ejendomme, der tjener til privatbolig eller fritidsbolig for en anden end udlændingen eller arbejdsgiveren (tredjemand).

Det fremgår af udlændingelovens § 44 a, stk. 21, at politiet om fornødent yder Styrelsen for International Rekruttering og Integration bistand til gennemførelse af kontrollen efter stk. 19.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan gennemføre udgående kontrol efter udlændingelovens § 44 a, stk. 19, når styrelsen konkret vurderer, at det er nødvendigt. Det kan f.eks. være kontrol af udlændinge med opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse (f.eks. efter positivlisten, positivlisten for faglærte eller beløbsordningen). Kontroladgangen omfatter bl.a. tilfælde, hvor Styrelsen for International Rekruttering og Integra-

## UDKAST

tion i forbindelse med en udgående kontrolaktion sammen med politiet finder det nødvendigt, i tillæg hertil selvstændigt at foretage yderligere kontrol af, om betingelserne for en udstedt opholds- og arbejdstilladelse er overholdt. Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan også benytte kontroladgangen f.eks. i forlængelse af, at styrelsen i forbindelse med en samkøring af registerdata finder oplysninger, der konkret giver anledning til yderligere kontrol, eller på baggrund af konkrete henvendelser fra andre myndigheder om virksomheden, eller hvis styrelsen som led i styrelsens almindelige sagsbehandling konkret finder anledning til at foretage vilkårs-kontrol.

Vurderingen af, om en udgående kontrol er nødvendig, foretages under iagttagelse af det almindelige proportionalitetsprincip. Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal således overveje, om andre mindre indgribende kontrolforanstaltninger kan benyttes, ligesom styrelsens behov for adgang skal vejes op mod de gener, som indgrebet medfører for udlænding og arbejdsgiver.

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolbesøg er som udgangspunkt uvarslede, og styrelsen kan som led i kontrolbesøgene stille udlændingen og arbejdsgiveren spørgsmål om f.eks. udlændingens løn- og arbejdsforhold med henblik på at fastslå, om betingelserne for en opholds- og arbejdstilladelse overholdes. Det kan f.eks. være spørgsmål vedrørende arbejdsopgaver, arbejdstider og lønforhold m.v. Udlændingen og arbejdsgiveren vil have pligt til at besvare disse spørgsmål, jf. udlændingelovens § 40, stk. 1 og 3.

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations udgående kontrol administreres i overensstemmelse med lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter. Styrelsen for International Rekruttering og Integration anvender således kontrolbestemmelsen, når dette sker som led i en administrativ kontrol, og der ikke er nogen konkret mistanke om, at udlændingen eller den, der beskæftiger en udlænding, har begået et strafbart forhold.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration opretter på baggrund af de oplysninger, som fremkommer under en udgående kontrol, en sag med henblik på journalisering af oplysninger. Ligeledes vurderer Styrelsen for International Rekruttering og Integration i de konkrete tilfælde, hvorvidt der er grundlag for at påbegynde sagsbehandling med henblik på at vurdere, om opholds- og arbejdstilladelsen skal inddrages, og/eller om der er forhold, der

skal politianmeldes. Det bemærkes, at hvis Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med et kontrolbesøg med rimelig grund mistænker, at der er begået et strafbart forhold, vil retsplejelovens bestemmelser om straffeprocessuelle tvangsindgreb skulle iagttages, jf. retssikkerhedslovens § 9, stk. 1, og Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil i så fald overdrage sagen til politiet.

### *2.2.1.2. Udlændinges oplysningspligt m.v.*

Efter udlændingelovens § 40, stk. 1, 1. pkt., har en udlænding oplysningspligt over for udlændingemyndighederne, idet en udlænding skal meddele de oplysninger, som er nødvendige til bedømmelse af, om en opholdstilladelse kan gives, inddrages eller bortfalde, eller om udlændingen opholder sig eller arbejder lovligt her i landet. Andre personer, som skønnes at kunne bidrage med oplysninger til brug for sagens behandling, kan pålægges at meddele disse oplysninger, jf. herved udlændingelovens § 40, stk. 1, 4. pkt.

Endvidere har den, der beskæftiger eller har beskæftiget en udlænding, som har eller har haft opholds- og arbejdstilladelse i Danmark efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-9 og 11-14, oplysningspligt over for udlændingemyndighederne, idet denne skal meddele Styrelsen for International Rekruttering og Integration de oplysninger, som er nødvendige til kontrol af, om betingelserne for arbejdstilladelsen er eller har været overholdt, jf. udlændingelovens § 40, stk. 3.

Manglende opfyldelse af oplysningspligten kan straffes med bøde eller under skærpende omstændigheder med fængsel i indtil 4 måneder, jf. udlændingelovens § 60, stk. 1. Endvidere følger det af udlændingelovens § 40, stk. 6, at udlændingemyndighederne kan kræve, at erklæring til oplysning i sager, der henhører under udlændingeloven, afgives på tro og love. Afgivelse af en falsk erklæring på tro og love kan straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år efter straffelovens § 161.

### *2.2.1.3. Tvangsindgreb (retssikkerhedsloven)*

Ved lov nr. 442 af 9. juni 2004 om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter, jf. lovbekendtgørelse nr. 1121 af 12. november 2019 (herefter retssikkerhedsloven), er der gennemført en samlet regulering af en række spørgsmål, som vedrører tilfælde, hvor en forvaltningsmyndighed har mulighed for uden for strafferetsplejen at foretage visse former for tvangsindgreb uden forudgående retskendelse.

## UDKAST

Loven indeholder bl.a. generelle regler om den fremgangsmåde, som forvaltningsmyndighederne skal følge ved gennemførelsen af et tvangsindgreb, der er omfattet af loven (kapitel 2).

Det følger således af § 2, at tvangsindgreb kun må anvendes, hvis mindre indgribende foranstaltninger ikke er tilstrækkelige, og hvis indgrebet står i rimeligt forhold til formålet med indgrebet. Efter § 3 finder forvaltningslovens regler om bl.a. inhabilitet, partsaktindsigt, begrundelse og klagevejledning m.v. anvendelse ved beslutninger om iværksættelse af tvangsindgreb. Efter § 4 er der pligt til under visse omstændigheder at gøre notat om indholdet af oplysninger, som en myndighed modtager i en sag om iværksættelse af et tvangsindgreb.

Herudover følger det af § 5, at parten forud for gennemførelsen af en beslutning om iværksættelse af et tvangsindgreb skal underrettes om beslutningen. Bestemmelsen fastsætter en række krav til underretningen, herunder at underretningen skal ske skriftligt senest 14 dage inden, at tvangsindgrebet gennemføres.

Kravet om forudgående underretning kan fraviges helt eller delvist i en række tilfælde. Det gælder, hvis øjemedet med tvangsindgrebets gennemførelse ville forspildes, hvis forudgående underretning skulle gives (§ 5, stk. 4, nr. 1), hvis hensynet til parten selv taler for det, eller partens rettigheder findes at burde vige for afgørende hensyn til andre private eller offentlige interesser (§ 5, stk. 4, nr. 2), hvis det er nødvendigt af hensyn til rigets udenrigspolitiske eller udenrigsøkonomiske interesser, herunder forholdet til EU (§ 5, stk. 4, nr. 3), hvis øjeblikkelig gennemførelse af tvangsindgrebet efter forholdets særlige karakter er påkrævet (§ 5, stk. 4, nr. 4), eller hvis forudgående underretning viser sig umulig eller er uforholdsmæssig vanskelig (§ 5, stk. 4, nr. 5). Hvis en beslutning om iværksættelse af tvangsindgreb gennemføres uden forudgående underretning, skal beslutningen samtidig med gennemførelsen af indgrebet meddeles parten skriftligt.

Efter § 6 må tvangsindgreb, der foretages uden for myndighedernes embedssteder, som udgangspunkt kun foretages mod forevisning af legitimation, og efter § 7 skal tvangsindgrebet foretages så skånsomt, som omstændighederne tillader det.

Efter § 8 skal myndigheden udfærdige rapport om udførelsen af indgrebet, hvis myndigheden under gennemførelsen af et tvangsindgreb finder, at den,



som indgrebet er rettet imod, har tilsidesat regler i lovgivningen m.v. Rapporten skal snarest muligt udleveres til vedkommende. Hvis myndigheden ikke finder, at den, som indgrebet er rettet imod, har tilsidesat regler i lovgivningen m.v., skal myndigheden efter stk. 2 udfærdige og udlevere en rapport om udførelsen af indgrebet, hvis en part fremsætter begæring om det.

Retssikkerhedsloven indeholder endvidere regler om forholdet til strafferechtsplejen ved gennemførelsen af tvangsindgreb omfattet af loven (kapitel 3).

Det følger således af § 9 bl.a., at hvis en enkeltperson eller juridisk person med rimelig grund mistænkes for at have begået en strafbar lovovertrædelse, kan tvangsindgreb over for den mistænkte med henblik på at tilvejebringe oplysninger om det eller de forhold, som mistanken omfatter, alene gennemføres efter reglerne i retsplejeloven om strafferetsplejen. Det gælder dog ikke, hvis tvangsindgrebet gennemføres med henblik på at tilvejebringe oplysninger til brug for behandlingen af andre spørgsmål end fastsættelse af straf.

Loven indeholder endelig en bestemmelse om retten til ikke at inkriminere sig selv, jf. § 10. Bestemmelsen indebærer bl.a., at hvis der er konkret mistanke om, at en enkeltperson eller juridisk person har begået en lovovertrædelse, der kan medføre straf, gælder bestemmelser i lovgivningen m.v. om pligt til at meddele oplysninger til myndigheden ikke i forhold til den mistænkte, medmindre det kan udelukkes, at de oplysninger, som søges tilvejebragt, kan have betydning for bedømmelsen af den formodede lovovertrædelse. En myndighed skal vejlede den mistænkte om, at vedkommende ikke har pligt til at meddele oplysninger, som kan have betydning for bedømmelsen af den formodede lovovertrædelse, jf. lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter § 10, stk. 3.

#### *2.2.1.4. Pligten til at medføre opholdskort mm.*

Efter udlændingelovens § 39, stk. 1, skal en udlænding ved indrejse, under ophold her i landet og ved udrejse herfra være i besiddelse af pas eller andet dokument, der efter udlændinge- og integrationsministerens bestemmelse kan godkendes som rejselegitimation. Efter § 39, stk. 3, 1. pkt., skal passet eller rejselegitimationen ved ind- og udrejse forevises for paskontrollen og under ophold her i landet på begæring forevises for offentlige myndigheder.

## UDKAST

Det følger af § 32, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 552 af 27. maj 2024 om udlændinges adgang her til landet (udlændingebekendtgørelsen), at en udlænding, der er fyldt 18 år, og som ikke er statsborger i et andet nordisk land eller et land, der er tilsluttet Den Europæiske Union eller er omfattet af aftalen om Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde, eller Schweiz, under ophold her i landet til stadighed skal medføre dokumentation for sin danske opholdstilladelse.

Dokumentation for opholdstilladelse gives i form af et opholdskort (et plastkort i kreditkortformat), hvoraf bl.a. gyldighedsperioden fremgår, og hvorvidt den pågældende har ret til at arbejde.

Af udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 2, fremgår det, at en udlænding, der er omfattet af stk. 1, til brug for udstedelsen af opholdskort med biometriske kendetegn inden for den frist, der er fastsat af Udlændingestyrelsen eller Styrelsen for International Rekruttering og Integration, skal henvende sig til Udlændingestyrelsen eller Styrelsen for International Rekruttering og Integration for at få optaget biometriske kendetegn.

Af udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 3, fremgår det, at en udlænding, der er omfattet af stk. 1, til brug for udstedelsen af opholdskort med biometriske kendetegn, skal oplyse Udlændingestyrelsen eller Styrelsen for International Rekruttering og Integration om sin adresse i Danmark inden for den frist, der er fastsat af Udlændingestyrelsen eller Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Er der ikke udstedt bevis for dansk opholdstilladelse til en udlænding, der er omfattet af stk. 1, skal udlændingen under ophold her i landet til stadighed medføre sit pas eller anden rejselogitimation. Er udlændingens rejselogitimation afleveret til Udlændingestyrelsen, Styrelsen for International Rekruttering og Integration eller politiet, skal udlændingen i stedet medføre dokumentation herfor. Dette følger af udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 4.

Er der ikke udstedt bevis for dansk opholdstilladelse til en udlænding, der er omfattet af stk. 1, og er udlændingen ikke i besiddelse af pas eller anden rejselogitimation, skal udlændingen under sit ophold her i landet til stadighed medføre dokumentation for sit lovlige ophold her i landet, såfremt Udlændingestyrelsen, Styrelsen for International Rekruttering og Integration eller politiet har udstedt sådan dokumentation. Dette følger af udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 5.

## UDKAST

Af udlændingebekendtgørelsens § 33, stk. 1, følger det, at en udlænding, der ikke er statsborger i et andet nordisk land eller et land, der er tilsluttet Den Europæiske Union eller er omfattet af aftalen om Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde, eller Schweiz, og som har opholdstilladelse udstedt af et andet Schengenland, under ophold her i landet til stadighed skal medbringe sin opholdstilladelse og sit pas eller anden rejselegitimation, jf. dog stk. 3. Det følger af udlændingebekendtgørelsens § 33, stk. 1, sidste pkt., at § 32, stk. 4, 2. pkt., finder tilsvarende anvendelse.

Efter udlændingebekendtgørelsens § 33, stk. 2, skal en udlænding, der har visum til ophold af mere end 90 dages varighed med gyldighed begrænset til et andet Schengenland (langtidsvisum), og som i medfør af Schengenkonventionens artikel 21 har ret til at indrejse og opholde sig her i landet i indtil 90 dage inden for en periode på 180 dage, under ophold her i landet til stadighed medføre sit visum og sit pas eller anden rejselegitimation, jf. dog stk. 3. § 32, stk. 4, 2. pkt., finder tilsvarende anvendelse.

Det følger af udlændingebekendtgørelsens § 33, stk. 3, at en udlænding, der har opholdstilladelse eller tilbagerejsetilladelse udstedt af et andet Schengenland, eller som har visum til ophold af mere end 90 dages varighed begrænset til et andet Schengenland (langtidsvisum), uanset bestemmelserne i stk. 1 og 2 har ret til uden ugrundet ophold at rejse gennem Danmark, selv om den pågældende ikke er i besiddelse af pas eller anden rejselegitimation.

Overtrædelse af udlændingebekendtgørelsens §§ 32 og 33 straffes med bøde, jf. udlændingebekendtgørelsens § 40.

### 2.2.2. Udlændinge- og Integrationsministeriets overvejelser

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolbesøg i medfør af udlændingelovens § 44 a, stk. 19, kan alene foretages hos virksomheder, der har udlændinge ansat med en opholds- og arbejdstilladelse udstedt af styrelsen, ligesom det alene er de udlændinge, som styrelsen har meddelt opholds- og arbejdstilladelse, der kan være genstand for kontrollen. På besøgene kontrollerer Styrelsen for International Rekruttering og Integration, om betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen overholdes, bl.a. ved at stille spørgsmål til udlændingen og arbejdsgiveren om løn- og arbejdsforhold.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration har i dag kun hjemmel til på egne kontrolbesøg at kontrollere de udlændinge, der arbejder i virksomheden, som styrelsen har meddelt opholds- og arbejdstilladelse med

henblik på at arbejde for den pågældende virksomhed (stedfæstet). Styrelsen har ikke hjemmel til at kontrollere udlændinge, hvis opholds- og arbejdstilladelse ikke er stedfæstet til den virksomhed, der modtager kontrolbesøg.

### 2.2.3. Den foreslåede ordning

Aftale om en styrket indsats mod social dumping indeholder bl.a. et initiativ om, at SIRI, i forbindelse med udgående kontroller på virksomheder, får mulighed for at kræve, at de antrufne medarbejdere identificerer sig. Formålet er, at SIRI skal kunne kontrollere, om der er medarbejdere, som arbejder uden arbejdstilladelse eller i strid med betingelserne for en opholds- og arbejdstilladelse, som styrelsen har meddelt, og som dermed arbejder ulovligt i Danmark.

For at styrke den nuværende myndighedsindsats mod illegal arbejdskraft foreslås det derfor, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med deres kontrolbesøg efter udlændingelovens § 44 a, stk. 19, skal kunne anmode personer, der vurderes at udføre beskæftigelse i virksomheden under styrelsens kontrolbesøg, om at fremvise gyldig legitimation. Der henvises til den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 44 a, stk. 19, 4. pkt.

Gyldig legitimation kan f.eks. foreligge i form af pas udstedt i Danmark eller i udlandet, kørekort eller sygesikringsbevis. For udenlandske arbejdstagere kan også visum, ID-kort eller opholdskort udgøre legitimation. Det bemærkes, at de nævnte former for gyldig legitimation skal være udstedt af en offentlig myndighed.

Det bemærkes, at udlændinge, der er statsborgere uden for de nordiske lande, EU/EØS eller Schweiz (tredjelandssstatsborgere), og som er meddelt opholdstilladelse i Danmark, har pligt til under opholdet at bære et opholdskort udstedt af Udlændingestyrelsen eller Styrelsen for International Rekruttering og Integration, jf. udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 1. Har en udlænding ikke endnu fået udstedt et sådant, kan udlændingen i stedet fremvise sit pas eller anden rejselegitimation, som udlændingen efter reglen i udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 4, i så fald har pligt til at medføre under opholdet i Danmark. Er udlændingens rejselegitimation afleveret til Udlændingestyrelsen, Styrelsen for International Rekruttering og Integration eller politiet, skal udlændingen i stedet medføre dokumentation herfor, jf. også udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 4.

Tredjelandssstatsborgere, der ikke har opholdstilladelse i Danmark, men opholdstilladelse udstedt af et andet Schengenland, har pligt til under opholdet

## UDKAST

at medføre opholdstilladelse og pas eller anden rejselegitimation, jf. udlændingebekendtgørelsens § 33, stk. 1. De tredjelandstatsborgere, der har langtidsvisum med gyldighed begrænset til et andet Schengenland, og som i medfør af Schengenkonventionens artikel 21 har ret til at indrejse og opholde sig her i landet i indtil 90 dage inden for en periode på 180 dage, skal i stedet forevise visum og pas eller anden rejselegitimation. De tredjelandstatsborgere, der alene rejser gennem Danmark på en opholdstilladelse eller tilbagerejsetilladelse udstedt af et andet Schengenland eller på et langtidsvisum begrænset til et andet Schengenland, behøver dog ikke at forevise pas eller anden rejselegitimation, men kan blot forevise opholdstilladelsen, tilbagerejsetilladelsen eller visummet som bevis for lovligt ophold.

Såfremt en tredjelandstatsborger omfattet af udlændingebekendtgørelsens § 32 eller § 33, ikke fremviser dokumentation for lovligt ophold, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration vejlede vedkommende om kravene vedrørende dokumentation for lovligt ophold i udlændingebekendtgørelsens § 32 og § 33, og styrelsen vil om fornødent politianmelde forholdet med henblik på eventuel efterforskning og strafforfølgning i henhold til udlændingebekendtgørelsens § 40.

Den foreslåede bestemmelse vil give Styrelsen for International Rekruttering og Integration bedre mulighed for at kontrollere, om der er beskæftigede, som arbejder uden arbejdstilladelse eller i strid med betingelserne for en opholds- og arbejdstilladelse, som styrelsen har meddelt, og som dermed arbejder ulovligt i Danmark.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil efter omstændighederne skulle verificere oplysninger, som fremkommer under et kontrolbesøg ved søgning i udlændingeregistrene med henblik på at kontrollere, at tredjelandstatsborgere arbejder lovligt.

Der ændres ikke med den foreslåede bestemmelse på de regler, der i øvrigt gælder for Styrelsen for International Rekruttering og Integrations udførelse af kontrolbesøgene efter udlændingelovens § 44 a, stk. 19. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil således fortsat skulle udføre kontrolbesøgene i overensstemmelse med lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter og forbuddet mod selvinkriminering. Adgangen til at anmode om forevisning af legitimation vil dermed bl.a. alene ske som led i en administrativ kontrol, hvor der ikke er nogen konkret mistanke om, at udlændingen, eller den der beskæftiger en udlænding, har begået et strafbart forhold. Hvis Styrelsen for International

Rekruttering og Integration i forbindelse med et kontrolbesøg med rimelig grund mistænker, at der er begået et strafbart forhold, vil retsplejelovens bestemmelser om straffeprocessuelle tvangsindgreb skulle iagttages, jf. retsikkerhedslovens § 9, stk. 1.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil fortsat skulle oprette en sag med henblik på journalisering af oplysninger på baggrund af de oplysninger, som fremkommer under en udgående kontrol. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil også som i dag i de konkrete tilfælde vurdere, hvorvidt der er grundlag for at påbegynde sagsbehandling, herunder med henblik på at vurdere, om opholds- og arbejdstilladelsen skal inddrages, og/eller om der er forhold, der skal politianmeldes.

### **2.3. Fremvisning af legitimation til Arbejdstilsynet**

#### **2.3.1. Gældende ret**

Det fremgår af udstationeringslovens § 7 e, stk. 3, at enhver, der udfører arbejde i Danmark, efter anmodning fra Arbejdstilsynet skal 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.

Efter udstationeringslovens § 7 f, stk. 1, kan Arbejdstilsynet, såfremt en virksomhed har undladt at foretage anmeldelse efter § 7 a, påbyde virksomheden, at anmeldelse sker straks.

Efter udlændingelovens § 39, stk. 1, skal en udlænding ved indrejse, under ophold her i landet og ved udrejse herfra være i besiddelse af pas eller andet dokument, der efter udlændinge- og integrationsministerens bestemmelse kan godkendes som rejselegitimation. Efter § 39, stk. 3, 1. pkt., skal passet eller rejselegitimationen under ophold her i landet på begæring forevises for offentlige myndigheder.

I Danmark er der ikke lovgivning om, at udenlandske tjenesteydere skal sørge for, at personer, der beskæftiges af virksomheden kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet.

#### **2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser**

I forbindelse med Arbejdstilsynets kontrol med anmeldelsespligten til RUT føres der bl.a. kontrol med, om der er foretaget korrekt anmeldelse af identiteten af lønmodtagere, som virksomheden udstationerer, og udstationeringsperiodens varighed, jf. § 7 a, stk. 1, nr. 6.

Det er Arbejdstilsynets erfaring, at der kan være vanskeligheder forbundet med at fastslå, om et navn, der oplyses mundtligt, er det samme som det, der er registreret i RUT, hvis ikke man har mulighed for at se navnet på skrift.

Der er derfor behov for at understøtte kontrollen med, om de anmeldte oplysninger til RUT er korrekte.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at et effektivt legitimationskrav bedst fremmes ved, at den udenlandske tjenesteyder pålægges at sørge for, at personer som beskæftiges af virksomheden kan fremvise gyldig legitimation. Tjenesteyderen er i forvejen ansvarssubjekt i forhold til en række forpligtelser over for myndighederne og kan i sin rolle som arbejdsgiver sørge for, at gyldig legitimation forefindes hos de beskæftigede. Det er dog fortsat den ansatte selv, der skal være i besiddelse af legitimationen.

Aftale om en styrket indsats mod social dumping indeholder således bl.a. et initiativ om, at arbejdsgivere skal sørge for, at de ansatte efter anmodning fra Arbejdstilsynet fremviser identifikationspapirer.

### 2.3.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at initiativet udmøntes ved at indføre et krav i udstationeringsloven om, at udenlandske tjenesteydere skal sørge for, at enhver der beskæftiges af virksomheden kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet. Kravet omfatter også tjenesteyderen selv, herunder hvor denne er selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte. Der foreslås således ikke et generelt krav til alle arbejdsgivere om at sikre, at de beskæftigede i virksomheden kan fremvise gyldig legitimation. Det vil alene være en pligt for udenlandske tjenesteydere, der udstationerer beskæftigede til Danmark omfattet af udstationeringslovens anmeldelsespligter.

Dog vil pligten for de beskæftigede om at fremvise legitimation være et mere generelt krav. Som det fremgår af forslaget, vil Arbejdstilsynet i forbindelse med tilsyn kunne anmode om gyldig legitimation for at kontrollere, om den pågældende er anmeldt i RUT. I den forbindelse vil Arbejdstilsynet kunne anmode enhver, der udfører arbejde i Danmark om legitimation, dvs. også personer, der viser sig ikke at være omfattet af anmeldelseskravet i RUT.

Gyldig legitimation kan f.eks. foreligge i form af pas udstedt i Danmark eller i udlandet, kørekort eller sygesikringsbevis. For udenlandske lønmodtagere

kan også visum, ID-kort eller opholdskort være mulige former for legitimation. Det bemærkes, at de nævnte former for gyldig legitimation skal være udstedt af en offentlig myndighed.

Hvis Arbejdstilsynet møder udenlandsk arbejdskraft i forbindelse med tilsyn, vil den tilsynsførende kunne efterspørge gyldig legitimation for at kontrollere, om den pågældende er anmeldt i RUT. Viser legitimationen, at vedkommende er tredjelandstatsborger, kan Arbejdstilsynet inddrage dette i vurderingen af, om politiet bør underrettes i forhold til eventuel kontrol af arbejdstilladelser.

Kan tjenesteyderen eller de ansatte ikke fremvise gyldig legitimation, kan Arbejdstilsynet påbyde virksomheden, at forholdet bringes i orden inden en frist. Manglende efterkommelse af påbuddet kan straffes med bøde. Dette omfatter dog alene udenlandske tjenesteydere omfattet af anmeldelsespligt efter udstationeringsloven, jf. nærmere ovenfor.

### **3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige**

Lovforslaget implementerer dele af ”Aftale om en styrket indsats mod social dumping”, som regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne) har indgået med Danmarksdemokraterne, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten, Radikale Venstre, Dansk Folkeparti og Alternativet den 23. maj 2024. For så vidt angår forslagens økonomiske konsekvenser indebærer forslaget merudgifter i Erhvervsstyrelsen, Styrelsen for International Rekruttering og Integration samt Arbejdstilsynet, og udgifterne hertil afholdes af de midler, der er afsat som led i ”Aftale om en styrket indsats mod social dumping”. Forslaget vurderes herudover ikke at have øvrige implementeringskonsekvenser for det offentlige.

Ved udarbejdelsen af lovforslaget har de syv principper for digitaliseringsklar lovgivning været overvejet.

Den foreslåede ændring af udstationeringsloven om upload af arbejdstilladelse, ansættelseskontrakt og tjenesteydelsesaftale i RUT ved udstationering af tredjelandstatsborgere er udformet i overensstemmelse med princip nr. 2 om digital kommunikation, princip nr. 3 om at muliggøre hel eller delvis sagsbehandling og princip nr. 7 om at forebygge snyd og fejl. De øvrige principper for digitaliseringsklar lovgivning vurderes ikke relevante for denne del af lovforslaget.



#### **4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.**

Lovforslaget indeholder krav om, at virksomheder, der vil udstationere tredjelandsstatsborgere til Danmark, skal uploade ansættelseskontrakter, opholdstilladelser og tjenesteydelsesaftaler for de beskæftigede personer i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT). Herudover skal personer der udfører arbejde i en virksomhed, fremvise gyldig legitimation, hvis Arbejdstilsynet eller Styrelsen for International Rekruttering og Integration anmoder om det. Endelig foreslås det, at virksomheder, der har udstationeret ansatte til Danmark, skal sørge for at de ansatte kan fremvise gyldig legitimation.

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 lovforslaget medfører administrative konsekvenser i form af omkostninger for erhvervslivet, som ikke overstiger bagatelgrænsen for forelæggelse for Regeringens økonomiudvalg på 4 mio. kr., hvorfor de ikke kvantificeres nærmere.

#### **5. Administrative konsekvenser for borgerne**

Forslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for borgerne.

#### **6. Klimamæssige konsekvenser**

Forslaget vurderes ikke at have klimamæssige konsekvenser.

#### **7. Miljø- og naturmæssige konsekvenser**

Forslaget vurderes ikke at have miljø- og naturmæssige konsekvenser.

#### **8. Forholdet til EU-retten**

De foreslåede ændringer af udstationeringsloven er i overensstemmelse med artikel 9, stk. 2, i 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 informations-systemet for det indre marked («IMI-forordningen»).

Forslaget om fremvisning af identifikationspapirer efter anmodning fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med kontrolbesøg vurderes ikke at indebære EU-retlige aspekter i forhold til EU-reglerne om fri bevægelighed og forbuddet mod systematisk kontrol. Det forhold, at udlændinge omfattet af disse regler også vil kunne blive anmodet

## UDKAST

om at fremvise legitimation i forbindelse med Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolbesøg efter udlændingelovens § 44 a, stk. 19, udgør ikke systematisk kontrol af retten til ophold, men en kontrol, hvor alle beskæftigede på en arbejdsplads, herunder danske statsborgere, anmodes om at fremvise legitimation med henblik på at identificere udlændinge, som måtte arbejde i strid med en meddelt opholds- og arbejdstilladelse.

### 9. Hørte myndigheder og organisationer mv.

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

...

### 10. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Forslaget indebærer merudgifter i Erhvervsstyrelsen, Styrelsen for International Rekruttering og Integration samt Arbejdstilsynet, og udgifterne hertil afholdes af de midler, som er afsat som led "Aftale om en styrket indsats mod social dumping".
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen

## UDKAST

Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	De foreslåede ændringer af udstationeringsloven er i overensstemmelse med artikel 9, stk. 2, i 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 informations-systemet for det indre marked («IMI-forordningen»).	
	Forslaget om fremvisning af identifikationspapirer efter anmodning fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med kontrolbesøg, vurderes ikke at indebære EU-retlige aspekter i forhold til EU-reglerne om fri bevægelighed og forbuddet mod systematisk kontrol.	
Er i strid med de principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/ Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	Ja	Nej  X

### *Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser*

#### *Til § 1*

##### Til nr. 1

Det fremgår af udstationeringslovens § 7 a, at en udenlandsk virksomhed, der udstationerer lønmodtagere til Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser, skal anmelde en række oplysninger til Erhvervsstyrelsen, herunder:

- 1) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
- 2) Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
- 3) Sted for levering af tjenesteydelsen.

## UDKAST

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

For en nærmere beskrivelse af gældende ret henvises til pkt. 2.1.1. i de almindelige bemærkninger til lovforslaget.

Det foreslås med et nyt *stk. 3* i § 7 a, at en udenlandsk virksomhed, der er anmeldelsespligtig efter *stk. 1* og som beskæftiger tredjelandsstatsborgere i den forbindelse, desuden skal uploade kopi af tjenesteydelsesaftalen samt ansættelseskontrakter og arbejdstilladelser for de pågældende personer.

Den foreslåede ændring indebærer, at virksomheden skal uploade en kopi af den aftale, som er indgået mellem tjenesteyderen og dennes hvervgiver i Danmark. Derudover skal virksomheden for de udstationerede tredjelandsstatsborgere, som anmeldes til RUT efter § 7 a, *stk. 1*, nr. 6, uploade ansættelseskontrakter og gyldig arbejdstilladelse fra det EU-land, som virksomheden udstationerer den pågældende lønmodtager fra.

Offentlige myndigheder med adgang til RUT vil have adgang til de pågældende dokumenter og vil kunne bruge dem i det omfang, det er relevant for deres myndighedsudøvelse. Der vil imidlertid ikke være adgang til dokumenterne for arbejdsmarkedets parter eller offentligheden i øvrigt.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 2

Det følger af udstationeringslovens § 7 a, *stk. 3*, der med forslaget bliver *stk. 4*, at 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.

## UDKAST

Det foreslås, at henvisningen i § 7 a, stk. 3, ændres til at henvide til stk. 1-3 og til stk. 7.

Den foreslåede bestemmelse i lovforslagets § 1, nr. 2, vil medføre, at de nye anmeldelseskrav i form af uploading af en række dokumenter også skal ske efter lov om fremgangsmåden ved anmeldelse m.v. af visse oplysninger hos Erhvervsstyrelsen.

Forslaget om at henvisningen til § 7 a, stk. 6, ændres, så der henvises til § 7 a, stk. 7, er en konsekvensændring som følge af indsættelse af et nyt stykke i § 7 a, hvorefter stk. 6 bliver til stk. 7.

Det følger af udstationeringslovens § 7 a, stk. 4, der med forslaget bliver stk. 5, at oplysninger, der er anmeldt efter stk. 1, 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6, alene kan 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.

Det foreslås, at henvisningen i § 7 a, stk. 4, ændres til at henvide til stk. 1-3 og til stk. 7.

Den foreslåede bestemmelse i lovforslagets § 1, nr. 2, vil medføre, at der vil gælde samme regler for anvendelse af oplysninger som uploades i forbindelse med anmeldelsen, som gælder for den øvrige del af anmeldelsen efter stk. 1, jf. forslag til krav om uploading af visse dokumenter i et nyt § 7 a, stk. 3, i udstationeringsloven.

Forslaget om at henvisningen til § 7 a, stk. 6, ændres, så der henvises til § 7 a, stk. 7, er en konsekvensændring som følge af indsættelse af et nyt stykke i § 7 a, hvorefter stk. 6 bliver til stk. 7.

Det følger af udstationeringslovens § 7 a, stk. 5, der med forslaget bliver stk. 6, at 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.

## UDKAST

Det foreslås, at henvisningen i § 7 a, stk. 5, ændres til at henvise til stk. 1-3 og til stk. 7.

Den foreslåede ændring vil medføre, at kravet om, at der skal ske anmeldelse senest samtidig med at leveringen af tjenesteydelsen i Danmark påbegyndes, ikke alene gælder anmeldelse efter stk. 1, men også omfatter den del af anmeldelsen, som foreslås i et nyt § 7 a, stk. 3 om uploading af visse dokumenter.

Forslaget om at henvisningen til § 7 a, stk. 6, ændres, så der henvises til § 7 a, stk. 7, er en konsekvensændring som følge af indsættelse af et nyt stykke i § 7 a, hvorefter stk. 6 bliver til stk. 7.

Det følger af udstationeringslovens § 7 a, stk. 7, der med forslaget bliver stk. 8, at 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.

Det foreslås, at § 7 a, stk. 7, ændres til at henvise til stk. 1-3 og til stk. 7.

Den foreslåede ændring vil medføre, at Erhvervsstyrelsens hjemmel til at fastsætte regler om anmeldelse af oplysninger også vil omfatte forslaget om uploading af visse dokumenter i forbindelse med anmeldelsen efter den foreslåede nye § 7 a, stk. 3, i udstationeringsloven.

Forslaget om at henvisningen til § 7 a, stk. 6, ændres, så der henvises til § 7 a, stk. 7, er en konsekvensændring som følge af indsættelse af et nyt stykke i § 7 a, hvorefter stk. 6 bliver til stk. 7.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 3

Det følger af udstationeringslovens § 7 d, stk. 1, at 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.

Det foreslås, at henvisningen i § 7 d, stk. 1, ændres til at henvise til stk. 1-3.

## UDKAST

Den foreslåede bestemmelse i lovforslagets § 1, nr. 3, vil medføre, at den dokumentationspligt tjenesteyder har overfor hvervgiver ikke blot omfatter de gældende anmeldelseskrav efter udstationeringslovens § 7 a, stk. 1 og 2, men også vil omfatte de nye anmeldelseskrav i form af uploading af visse dokumenter, jf. forslag til ny § 7 a, stk. 3, i udstationeringsloven.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 4

Det følger af udstationeringslovens § 7 e, stk. 2, at 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, efter anmodning skal 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.

Det foreslås, at henvisningen i § 7 e, stk. 2, *sidste led*, ændres til at henvise til § 7 a, stk. 1-3, og til § 7 a, stk. 7.

Formålet med ændringen er at opdatere henvisningen til anmeldelsesforpligtelsen i § 7 a, stk. 1, da denne anmeldelsespligt udvides med en forpligtelse til at uploade visse dokumenter i forbindelse med anmeldelsen, jf. forslag til ny § 7 a, stk. 3, i udstationeringsloven.

Den foreslåede bestemmelse i lovforslagets § 1, nr. 3, vil medføre, at tjenesteyderens oplysningspligt overfor Arbejdstilsynet også vil omfatte oplysninger som kan tjene til at identificere virksomheden, udstationerede lønmodtagere og arbejdssted, jf. krav om uploading af visse dokumenter i forbindelse med anmeldelsen efter den foreslåede nye § 7 a, stk. 3, i udstationeringsloven.

Forslaget om at henvisningen til § 7 a, stk. 6, ændres, så der henvises til § 7 a, stk. 7, er en konsekvensændring som følge af indsættelse af et nyt stykke i § 7 a, hvorefter stk. 6 bliver til stk. 7.

Til nr. 5

Det fremgår af udstationeringslovens § 7 e, stk. 3, at enhver, der udfører arbejde i Danmark, efter anmodning fra Arbejdstilsynet skal oplyse eget

## UDKAST

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.

Efter udlændingelovens § 39, stk. 1, skal en udlænding ved indrejse, under ophold her i landet og ved udrejse herfra være i besiddelse af pas eller andet dokument, der efter udlændinge- og integrationsministerens bestemmelse kan godkendes som rejselegitimation. Efter § 39, stk. 3, 1. pkt., skal passet eller rejselegitimationen under ophold her i landet på begæring forevises for offentlige myndigheder

I Danmark er der ikke lovgivning om, at udenlandske tjenesteydere skal sørge for, at personer, der beskæftiges af virksomheden, kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet.

Det foreslås med et nyt § 7 e, stk. 2, 2. pkt., at tjenesteyderen skal sørge for, at enhver, der beskæftiges af virksomheden, kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet.

Den foreslåede ændring af § 7 e, stk. 2, vil medføre, at tjenesteyderen skal sørge for, at alle lønmodtagere, der beskæftiges af tjenesteyderen i forbindelse med den pågældende tjenesteydelse, skal kunne fremvise gyldig legitimation på anmodning fra Arbejdstilsynet. Bestemmelsen indebærer også, at tjenesteyderen selv, såfremt han eller hun er beskæftiget i medfør af den pågældende tjenesteydelsesaftale, på samme måde kan fremvise gyldig legitimation.

Kravet omfatter således også selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte. Kravet om, at enhver, der udfører arbejde i Danmark, skal kunne oplyse navnet på den virksomhed, den pågældende udfører arbejde for, ændres ikke.

Tjenesteyderen kan i forhold til egne ansatte pålægge disse at være i besiddelse af gyldig legitimation under udførelsen af arbejdet efter de almindelige principper om udøvelse af ledelsesretten. Det er således et almindeligt ansættelsesretligt princip, at en ansat inden for de for ansættelsesforholdet fastlagte rammer i medfør af ledelsesretten er forpligtet til at følge de anvisninger, som arbejdsgiver udstikker, og at det kan have konsekvenser i relation til ansættelsesforholdet, hvis anvisningerne ikke efterleves.



## UDKAST

Gyldig legitimation kan f.eks. foreligge i form af pas udstedt i Danmark eller i udlandet, kørekort eller sygesikringsbevis. For udenlandske lønmodtagere kan også visum, ID-kort eller opholdskort være mulige former for legitimation. Det bemærkes, at de nævnte former for gyldig legitimation skal være udstedt af en offentlig myndighed.

Hvis Arbejdstilsynet møder udenlandsk arbejdskraft i forbindelse med tilsyn, vil den tilsynsførende kunne efterspørge gyldig legitimation for at kontrollere, om den pågældende er anmeldt i RUT. Viser legitimationen, at vedkommende er tredjelandstatsborger, kan Arbejdstilsynet inddrage dette i vurderingen af, om politiet bør underrettes i forhold til eventuel kontrol af arbejdstilladelser.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 6

Det fremgår af den gældende § 7 e, stk. 3, at enhver, der udfører arbejde i Danmark, efter anmodning fra Arbejdstilsynet skal 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.

Det foreslås at § 7 e, stk. 3, ændres, sådan at enhver, der udfører arbejde i Danmark skal fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet efter anmodning herom til brug for Arbejdstilsynets tilsyn med udenlandske virksomheders overholdelse af anmeldelsespligten efter § 7 a, stk. 1 og 2.

Den foreslåede ændring indebærer, at den pågældende ikke blot skal oplyse eget navn, men skal fremvise gyldig legitimation som dokumentation herfor.

Gyldig legitimation kan f.eks. foreligge i form af pas udstedt i Danmark eller i udlandet, kørekort eller sygesikringsbevis. For udenlandske lønmodtagere kan også visum, ID-kort eller opholdskort være mulige former for legitimation. Det bemærkes, at de nævnte former for gyldig legitimation skal være udstedt af en offentlig myndighed.

Kan den pågældende ikke fremvise gyldig legitimation, vil Arbejdstilsynet kunne udstede påbud til den pågældende selv, jf. den foreslåede § 7 f, stk.

## UDKAST

2, hvis denne er selvstændigt erhvervsdrivende, eller til den udenlandske virksomhed, såfremt der er tale om en ansat.

Det følger herudover af forslaget, at bestemmelsen udvides til at omfatte kontrol af anmeldelsespligten efter § 7 a, stk. 1-3 og ikke alene stk. 1 og 2.

Formålet med ændringen er at opdatere henvisningen til anmeldelsesforpligtelsen i § 7 a, stk. 1, da denne anmeldelsespligt udvides med en forpligtelse til at uploade visse dokumenter i forbindelse med anmeldelsen, jf. forslag til ny § 7 a, stk. 3, i udstationeringsloven.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1. og 2.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 7

Efter udstationeringslovens § 7 f, stk. 1, kan Arbejdstilsynet, såfremt en virksomhed har undladt at foretage anmeldelse efter § 7 a, påbyde virksomheden, at anmeldelse sker straks.

I Danmark er der ikke lovgivning om, at udenlandske tjenesteydere skal sørge for, at personer, der beskæftiges af virksomheden, kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet, og Arbejdstilsynet har således heller ikke efter gældende ret mulighed for at udstede påbud herom.

Det foreslås med et nyt § 7 f, stk. 2, at såfremt tjenesteyderen eller dennes ansatte ikke kan fremvise gyldig legitimation, jf. § 7 e, stk. 2 og 3, kan Arbejdstilsynet påbyde virksomheden, at forholdet bringes i orden inden en frist.

Den foreslåede ændring vil medføre, at såfremt Arbejdstilsynet under tilsynsbesøg møder beskæftigede, der ikke kan fremvise gyldig legitimation, kan Arbejdstilsynet påbyde den udenlandske virksomhed, at forholdet bringes i orden inden en frist. Fristen fastsættes i den konkrete situation af Arbejdstilsynet, hvor det dog forudsættes, at der i udgangspunktet fastsættes en kort frist på et par dage, idet beskæftigede i Danmark må antages at være i besiddelse af gyldig legitimation, enten udstedt af danske eller udenlandske myndigheder, som kan leve op til kravet i § 7 e, stk. 2 og 3, og hvor påbuddet således må kunne efterkommes inden for kort tid.

## UDKAST

Manglende efterkommelse af påbuddet vil kunne straffes med bøde, jf. den foreslåede ændring af § 10 a, stk. 1.

Til nr. 8

Det følger af udstationeringslovens § 7 f, stk. 3, der med forslaget bliver stk. 4, at 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.

Det foreslås at ændre § 7 f, stk. 3, så der henvises til stk. 3 og ikke stk. 2. Forslaget om at henvisningen til stk. 2 ændres, så der henvises til stk. 3, er en konsekvensændring som følge af indsættelse af et nyt stykke i § 7 f, hvorefter stk. 2 bliver til stk. 3.

Det følger af udstationeringslovens § 7 f, stk. 4, der med forslaget bliver stk. 5, at klager over eller indbringelse for domstolene af påbud efter stk. 1 eller pålæg af daglige bøder efter stk. 2 ikke har opsættende virkning.

Det foreslås at ændre de to henvisninger i § 7 f, stk. 4, der med forslaget bliver stk. 5, hvorefter henvisningen til stk. 1 ændres, så der henvises til stk. 1 og 2, og henvisningen til stk. 2 ændres, så der henvises til stk. 3.

Baggrunden for ændringen er, at der med forslaget til et nyt stk. 2 ikke alene kan gives påbud efter stk. 1, men også efter det foreslåede nye stk. 2. Formålet med ændringen er at sikre, at der gives samme vilkår for påbud efter stk. 2 som for påbud efter stk. 1 for så vidt angår opsættende virkning i forbindelse med klager eller indbringelse for domstolene.

Forslaget om at henvisningen til stk. 2 ændres til stk. 3, er en konsekvensændring som følge af indsættelse af et nyt stk. 2 i § 7 f, hvorefter det gældende stk. 2 bliver til stk. 3.

Det følger af udstationeringslovens § 7 f, stk. 5, der med forslaget bliver stk. 6, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om videregivelse af oplysninger efter stk. 3.

Det foreslås at ændre henvisningen i § 7 f, stk. 5, der med forslaget bliver stk. 6, så ministeren kan fastsætte nærmere regler om videregivelse af oplysninger efter stk. 4.

## UDKAST

Forslaget om at henvisningen til stk. 3 ændres til stk. 4, er en konsekvensændring som følge af indsættelse af et nyt stk. 2 i § 7 f, hvorefter det gældende stk. 3 bliver til stk. 4.

Til nr. 9

Det følger af udstationeringslovens § 7 f, stk. 3, der med forslaget bliver stk. 4, at 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.

Det følger af forslagets § 1, nr. 7, at der foreslås en ny hjemmel til at udstede påbud ud over den påbudsbestemmelse, der følger af den gældende § 7 f, stk. 1, i udstationeringsloven. Der foreslås et nyt § 7 f, stk. 2, som indebærer, at såfremt tjenesteyderen eller dennes ansatte ikke kan fremvise gyldig legitimation, jf. forslag til krav om legitimation i udstationeringslovens § 7 e, stk. 2 og 3, kan Arbejdstilsynet påbyde virksomheden, at forholdet bringes i orden.

Der foreslås et nyt § 7 f, stk. 3, 2. pkt., der med forslaget bliver § 7 f, stk. 4, 2. pkt., hvorefter Arbejdstilsynet tillige kan videregive oplysninger om virksomheder, der er givet et påbud efter stk. 2, til andre offentlige myndigheder.

Med forslaget får Arbejdstilsynet hjemmel til også at videregive oplysninger til andre offentlige myndigheder om påbud udstedt i medfør af forslaget til § 7 f, stk. 2, om at kunne fremvise gyldig legitimation. Forslaget skal ses i sammenhæng med § 7 f, stk. 3, 1. pkt., hvorefter Arbejdstilsynet har hjemmel til at videregive oplysninger til andre offentlige myndigheder om påbud efter stk. 1 om manglende anmeldelse i RUT efter § 7 a.

Det foreslås dog ikke, at der gives hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan videregive oplysninger om påbud om fremvisning af legitimation til faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer, da der er tale om en anden type påbud end undladelse af at overholde registreringsforpligtelserne i RUT.

Til nr. 10

Det fremgår af udstationeringslovens § 10 a, stk. 1, at med bøde straffes den, der på følgende måder overtræder lovens bestemmelser:

## UDKAST

- 1) Undlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1 eller 2.
- 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.

Det er forudsat i forarbejderne til udstationeringslovens § 10 a, at bødeniveauet for udenlandske virksomheders manglende overholdelse af anmeldelsespligten til RUT er 10.000 kr. i normaltilfælde. Straffen fordobles til 20.000 kr. ved overtrædelser af grovere karakter, hvilket bl.a. omfatter gentagelsestilfælde, hvor en virksomhed, der tidligere er dømt for manglende RUT-anmeldelse, vender tilbage til Danmark eller skifter arbejdssted i Danmark uden at forlade landet og igen undlader at anmelde sig i RUT.

Det foreslås at ændre § 10 a, stk. 1, nr. 1, så der henvises til § 7 a, stk. 1-3, og ikke § 7 a, stk. 1 eller 2.

Den foreslåede ændring vil medføre, at manglende eller mangelfuld upload af tjenesteydelsesaftale, ansættelseskontrakter eller arbejdstilladelser kan straffes med bøde. Det kan f.eks. være, hvis dokumenterne slet ikke er uploadet eller et af de påkrævede dokumenter vedrører en anden tjenesteydelsesaftale eller en anden lønmodtager.

Til nr. 11

Det fremgår af udstationeringslovens § 10 a, stk. 1, at 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 eller 2.
- 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.

Det er forudsat i forarbejderne til udstationeringslovens § 10 a, at bødeniveauet for udenlandske virksomheders manglende overholdelse af anmeldelsespligten til RUT er 10.000 kr. i normaltilfælde. Straffen fordobles til 20.000 kr. ved overtrædelser af grovere karakter, hvilket bl.a. omfatter gentagelsestilfælde, hvor en virksomhed, der tidligere er dømt for manglende RUT-anmeldelse, vender tilbage til Danmark eller skifter arbejdssted i Danmark uden at forlade landet og igen undlader at anmelde sig i RUT.

## UDKAST

Det foreslås med et nyt § 10 a, stk. 1, nr. 4, at undladelse af at efterkomme påbud om legitimation i henhold til § 7 f, stk. 2, tillige kan straffes med bøde.

Forslaget indebærer, at hvis en tjenesteyder ikke efterkommer et påbud om, at arbejdsgiveren skal sørge for, at enhver, der beskæftiges af virksomheden, kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet, kan der pålægges straf i form af bøde for manglende efterkommelse af påbuddet. Bødeniveauet forudsættes at svare til manglende efterkommelse af påbud om anmeldelse, jf. § 7 f, stk. 1.

Udstationeringslovens § 7 f, stk. 2-5, der med forslaget bliver til stk. 3-6, finder ikke anvendelse i forhold til påbud efter § 7 f, stk. 2.

### *Til § 2*

Til nr. 1

Det følger af udlændingelovens § 44 a, stk. 19, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration, hvis det skønnes nødvendigt, til enhver tid mod behørig legitimation uden retskendelse har adgang til virksomheder, der har en udlænding ansat med en opholds- og arbejdstilladelse udstedt af styrelsen, med henblik på at kontrollere de oplysninger om udlændingens løn- og arbejdsforhold, som er nødvendige til bedømmelse af, om betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen overholdes. Det følger også af bestemmelsen, at adgangen til kontrol omfatter en virksomheds lokaler m.v. og arbejdssteder uden for virksomhedens lokaler, og at kontrol dog ikke kan gennemføres på en ejendom, der tjener til tredjemands privatbolig eller fritidsbolig.

Det følger af udlændingelovens § 44 a, stk. 21, at politiet om fornødent yder Styrelsen for International Rekruttering og Integration bistand til gennemførelse af kontrollen efter stk. 19.

Styrelsen kan som led i kontrolbesøgene stille udlændingene og arbejdsgiveren spørgsmål om f.eks. udlændingens løn- og arbejdsforhold med henblik på at fastslå, om betingelserne for en opholds- og arbejdstilladelse overholdes. Det kan f.eks. være spørgsmål vedrørende arbejdsopgaver, arbejdstider og lønforhold m.v., som de har pligt til at besvare, jf. udlændingelovens

## UDKAST

§ 40, stk. 1 og 3.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration anvender bestemmelsen i udlændingelovens § 44 a, stk. 19, når dette sker som led i en administrativ kontrol, og der ikke er nogen konkret mistanke om, at udlændingen, eller den der beskæftiger en udlænding, har begået et strafbart forhold i overensstemmelse med lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter.

Det foreslås i udlændingelovens § 44 a, stk. 19, at indsætte som 4. pkt., at Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med gennemførelse af kontrollen kan anmode personer, der ved kontrollen vurderes at udføre arbejde i virksomheden, om at fremvise gyldig legitimation.

Forslaget indebærer, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med kontrolbesøg efter udlændingelovens § 44 a, stk. 19, ved anmodning om fremvisning af gyldig legitimation, vil kunne kontrollere andre udlændinge, der arbejder i virksomheden end dem, styrelsen har meddelt opholds- og arbejdstilladelse med henblik på at arbejde for den pågældende virksomhed.

Gyldig legitimation kan f.eks. foreligge i form af pas udstedt i Danmark eller i udlandet, kørekort eller sygesikringsbevis. For udenlandske arbejdstagere kan også visum, ID-kort eller opholdskort være mulige former for legitimation. Det bemærkes, at de nævnte former for gyldig legitimation skal være udstedt af en offentlig myndighed.

Udlændinge, der er statsborgere uden for de nordiske lande, EU/EØS eller Schweiz (tredjelandstatsborgere), og som er meddelt opholdstilladelse i Danmark, har pligt til under opholdet at bære et opholdskort udstedt af Udlændingestyrelsen eller Styrelsen for International Rekruttering og Integration, jf. udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 1. Har en udlænding ikke endnu fået udstedt et sådant, kan udlændingen i stedet fremvise sit pas eller anden rejslegitimation, som udlændingen efter reglen i udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 4, i så fald har pligt til at medføre under opholdet i Danmark. Er udlændingens rejslegitimation afleveret til Udlændingestyrelsen, Styrelsen for International Rekruttering og Integration eller politiet, skal udlændingen i stedet medføre dokumentation herfor, jf. også udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 4.

## UDKAST

Tredjelandstatsborgere, der ikke har opholdstilladelse i Danmark, men opholdstilladelse udstedt af et andet Schengenland, har pligt til under opholdet at medføre opholdstilladelse og pas eller anden rejselogitimation, jf. udlændingebekendtgørelsens § 33, stk. 1. De tredjelandstatsborgere, der har langtidvisum med gyldighed begrænset til et andet Schengenland, og som i medfør af Schengenkonventionens artikel 21 har ret til at indrejse og opholde sig her i landet i indtil 90 dage inden for en periode på 180 dage, skal i stedet forevise visum og pas eller anden rejselogitimation. De tredjelandstatsborgere, der alene rejser gennem Danmark på en opholdstilladelse eller tilbagerejsetilladelse udstedt af et andet Schengenland eller på et langtidvisum begrænset til et andet Schengenland, behøver dog ikke at forevise pas eller anden rejselogitimation, men kan blot forevise opholdstilladelsen, tilbagerejsetilladelsen eller visummet som bevis for lovligt ophold.

Såfremt en tredjelandstatsborger omfattet af udlændingebekendtgørelsens § 32 eller § 33, ikke kan eller vil fremvise dokumentation for lovligt ophold, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration vejlede vedkommende om kravene vedrørende dokumentation for lovligt ophold i udlændingebekendtgørelsens § 32 og § 33, og styrelsen vil om fornødent politianmelde forholdet med henblik på eventuel efterforskning og strafforfølgning i henhold til udlændingebekendtgørelsens § 40.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil også som i dag i de konkrete tilfælde vurdere, hvorvidt der er grundlag for at påbegynde sagsbehandling med henblik på at vurdere, om opholds- og arbejdstilladelsen skal inddrages, og/eller om der er forhold, der skal politianmeldes. Forhold, der ville skulle politianmeldes, vil eksempelvis være tilfælde, hvor Styrelsen for International Rekruttering og Integration har grund til at tro, at en udlænding opholder sig eller arbejder ulovligt i landet, herunder hvis udlændinge ikke kan fremvise dokumentation for lovligt ophold.

### *Til § 3*

Det foreslås i *stk. 1*, at loven træder i kraft den 1. januar 2025, jf. dog *stk. 2*.

Det vil betyde, at ændringerne i lov om udstationering af lønmodtagere m.v. om fremvisning af legitimation til Arbejdstilsynet samt ændringerne i udlændingeloven om fremvisning af legitimation efter anmodning fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil træde i kraft den 1. januar 2025.



## UDKAST

I *stk. 2* foreslås det, at beskæftigelsesministeren fastsætter tidspunktet for ikrafttrædelse af § 1, nr. 1-4 og 10. Det indebærer, at forslaget om krav om, at der skal ske uploading af en række dokumenter i RUT, først træder i kraft, når beskæftigelsesministeren fastsætter ikrafttræden ved udstedelse af bekendtgørelse.

Baggrunden for forslaget i *stk. 2* er, at de nye krav om uploading af dokumenter forudsætter udvikling af IT-systemet RUT, som administreres i Erhvervsstyrelsen, og ændringerne af systemet forventes først at være implementeret i løbet af 2025. Derfor vil denne del af forslaget ikke kunne træde i kraft den 1. januar 2025. Det foreslås derfor, at denne del af forslaget sættes i kraft af ministeren, når systemudviklingen er på plads.

### *Til § 4*

Lovens § 1 gælder ikke for Færøerne og Grønland, men lovens § 2 kan ved kongelig anordning sættes helt eller delvis i kraft for Færøerne og Grønland med de ændringer, som de færøske henholdsvis grønlandske forhold tilsiger.

Lov om udstationering af lønmodtagere m.v. gælder ikke for Færøerne og Grønland, jf. udstationeringslovens § 13, og derfor gælder lovens § 1 heller ikke for Færøerne og Grønland.

Efter udlændingelovens § 66 gælder udlændingeloven ikke for Færøerne og Grønland men kan ved kongelig anordning helt eller delvis sættes i kraft for disse landsdele med de afvigelser, som de særlige færøske eller grønlandske forhold tilsiger. Lovens § 2 kan således ved kongelig anordning sættes helt eller delvist sættes i kraft for Færøerne og Grønland med de ændringer, som de færøske henholdsvis grønlandske forhold tilsiger.

## Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
	<p style="text-align: center;"><b>§ 1</b></p> <p>I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 38 af 2. januar 2024, foretages følgende ændringer:</p>
	<p><b>1.</b> I § 7 a indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:</p> <p style="padding-left: 40px;">»Stk. 3. En udenlandsk virksomhed, der er anmeldelsespligtig efter stk. 1 og som beskæftiger tredjelandstatsborgere i den forbindelse, skal desuden uploade kopi af tjenesteydelsesaftalen samt ansættelseskontrakter og arbejdstilladelser for de pågældende personer.«</p> <p style="padding-left: 40px;">Stk. 3-7 bliver herefter stk. 4-8.</p>
<p><b>§ 7 a.</b> ---</p> <p><i>Stk. 2.</i> ---</p> <p><i>Stk. 3.</i> 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.</p> <p><i>Stk. 4.</i> Oplysninger, der er anmeldt efter stk. 1, 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6, kan alene anvendes til</p> <p>1) danske myndigheders kontrol af, om virksomheder overholder lovgivningen i forbindelse med arbejde i Danmark,</p>	<p><b>2.</b> I § 7 a, stk. 3, 4 og 5, der bliver stk. 4, 5 og 6, ændres »stk. 1, 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6« til: »stk. 1-3 og regler fastsat i medfør af stk. 7«, og i § 7 a, stk. 7, der bliver stk. 8, ændres »stk. 1 og 2 og regler fastsat i medfør af stk. 6« til: »stk. 1-3 og regler fastsat i medfør af stk. 7«.</p>

<p>2) danske myndigheders kontrol af overholdelse af betingelserne for at udstationere til Danmark,</p> <p>3) sagsbehandling i Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede og</p> <p>4) statistik om udenlandske virksomheder og udstationerede lønmodtagere.</p> <p><i>Stk. 5.</i> 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 førstkommande hverdag efter ændringen.</p> <p><i>Stk. 6.</i> ---</p> <p><i>Stk. 7.</i> 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.</p>	
<p><b>§ 7 d.</b> 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.</p> <p><i>Stk. 2.</i> ---</p> <p><i>Stk. 3.</i> 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.</p> <p><i>Stk. 4.</i> ---</p>	<p><b>3.</b> I § 7 d, stk. 1, ændres »stk. 1 og 2« til: »stk. 1-3«.</p>

## UDKAST

<p><b>§ 7 e. ---</b>  <i>Stk. 2.</i> 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.  <i>Stk. 3-4. ---</i></p>	<p><b>4.</b> I § 7 e, stk. 2, ændres »§ 7 a, stk. 1, 2 og regler fastsat i medfør af § 7 a, stk. 6« til: »§ 7 a, stk. 1-3, og regler fastsat i medfør af § 7 a, stk. 7«.</p>
<p><b>§ 7 e. ---</b>  <i>Stk. 2.</i> 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 og 2, og regler fastsat i medfør af § 7 a, stk. 6.  <i>Stk. 3. ---</i>  <i>Stk. 4. ---</i></p>	<p><b>5.</b> I § 7 e, stk. 2, indsættes som 2. pkt.:</p> <p style="padding-left: 40px;">»Tjenesteyderen skal sørge for, at enhver, der beskæftiges af virksomheden, kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet.«</p>
<p><b>§ 7 e.---</b>  <i>Stk. 2. ---</i>  <i>Stk. 3.</i> 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.</p>	<p><b>6.</b> I § 7 e, stk. 3, ændres »oplyse eget navn og« til: »fremvise gyldig legitimation og oplyse« og »stk. 1 og 2« ændres til: »stk. 1-3«.</p>

## UDKAST

<p><i>Stk. 4. ---</i></p>	
	<p><b>7.</b> I § 7 <i>f</i> indsættes efter stk. 1 som nyt stykke:</p> <p style="padding-left: 40px;">»Stk. 2. Kan tjenesteyderen eller dennes ansatte ikke fremvise gyldig legitimation, jf. § 7 e, stk. 2 og 3, kan Arbejdstilsynet påbyde virksomheden, at forholdet bringes i orden inden en frist.«</p> <p style="padding-left: 40px;">Stk. 2-5 bliver herefter stk. 3-6.</p>
<p><b>§ 7 f. ---</b>  <i>Stk. 2. ---</i>  <i>Stk. 3.</i> 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.  <i>Stk. 4.</i> Klager over eller indbringelse for domstolene af påbud efter stk. 1 eller pålæg af daglige bøder efter stk. 2 har ikke opsættende virkning.  <i>Stk. 5.</i> Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om videregivelse af oplysninger efter stk. 3.</p>	<p><b>8.</b> I § 7 <i>f</i>, <i>stk. 3</i> og <i>4</i>, der bliver stk. 4 og 5, ændres »stk. 2« til: »stk. 3«, i § 7 <i>f</i>, <i>stk. 4</i>, der bliver stk. 5, ændres »stk. 1« til: »stk. 1 og 2« og i § 7 <i>f</i>, <i>stk. 5</i>, der bliver stk. 6, ændres »stk. 3« til: »stk. 4«.</p>
<p><b>§ 7 f. ---</b>  <i>Stk. 2. ---</i>  <i>Stk. 3.</i> 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.  <i>Stk. 4-5. ---</i></p>	<p><b>9.</b> I § 7 <i>f</i>, <i>stk. 3</i>, der bliver stk. 4, indsættes som 2. <i>pkt.</i>:</p> <p style="padding-left: 40px;">»Arbejdstilsynet kan tillige videregive oplysninger om virksomheder, der er givet et påbud efter stk. 2, til andre offentlige myndigheder.«</p>

## UDKAST

<p><b>§ 10 a.</b> Med bøde straffes den, der på følgende måder overtræder lovens bestemmelser:</p> <p>1) Undlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1 eller 2.</p> <p>2) Undlader at give dokumentation til hvervgiver i henhold til § 7 d, stk. 1.</p> <p>3) Undlader at rette henvendelse til Arbejdstilsynet i henhold til § 7 d, stk. 2.</p> <p><i>Stk. 2-3. ---</i></p>	<p><b>10.</b> I § 10 a, stk. 1, nr. 1, ændres »§ 7 a, stk. 1 eller 2« til: »§ 7 a, stk. 1-3«.</p>
<p><b>§ 10 a.</b> Med bøde straffes den, der på følgende måder overtræder lovens bestemmelser:</p> <p>1) Undlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1 eller 2.</p> <p>2) Undlader at give dokumentation til hvervgiver i henhold til § 7 d, stk. 1.</p> <p>3) Undlader at rette henvendelse til Arbejdstilsynet i henhold til § 7 d, stk. 2.</p> <p><i>Stk. 2-3. ---</i></p>	<p><b>11.</b> I § 10 a, stk. 1, indsættes som nr. 4:</p> <p>»4) Undlader at efterkomme påbud om legitimation i henhold til § 7 f, stk. 2.«</p>
	<p style="text-align: center;"><b>§ 2</b></p> <p>I udlændingeloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1079 af 10. august 2023, som ændret senest ved § 3 i lov nr. 414 af 23. april 2024, foretages følgende ændring:</p>
<p><b>§ 44 a.</b> ---</p> <p><i>Stk. 2-18. ---</i></p> <p><i>Stk. 19.</i> Styrelsen for International Rekruttering og Integration har,</p>	<p><b>1.</b> I § 44 a, stk. 19, indsættes som 4. pkt.:</p>

## UDKAST

<p>hvis det skønnes nødvendigt, til enhver tid mod behørig legitimation uden retskendelse adgang til virksomheder, der har en udlænding ansat med en opholds- og arbejdstilladelse udstedt af styrelsen, med henblik på at kontrollere de oplysninger om udlændingens løn- og arbejdsforhold, som er nødvendige til bedømmelse af, om betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen overholdes. Adgangen til kontrol omfatter en virksomheds lokaler m.v. og arbejdssteder uden for virksomhedens lokaler. Kontrol kan dog ikke gennemføres på en ejendom, der tjener til tredjemands privatbolig eller fritidsbolig.</p>	<p>»Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan i forbindelse med gennemførelse af kontrollen anmode personer, der ved kontrollen vurderes at udføre arbejde i virksomheden, om at fremvise gyldig legitimation.«</p>
--	---