



NOTAT

Sagsnr. 2016 -621

Høringsnotat til forslag til lov om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere m.v., lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter og lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension (Implementering af håndhævelsesdirektivet).

Følgende høringsberettigede organisationer har afgivet høringssvar:

Advokatrådet, Arbejdsretten, ATP's ankenævn, ATP, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Danske Regioner, Dommerforeningen, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Forhandlingsfællesskabet, FTF, KL, LO.

Derudover har følgende organisationer haft lovudkastet i høring, men har ikke afgivet høringssvar:

AC, CFU, Beskæftigelsesrådet (BER), Business Danmark, Danske Advokater, Det Faglige Hus, Finansforbundet, Foreningen Danske Revisorer, Frie Funktionærer, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Håndværksrådet, Kooperationen, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Lederne, Sundhedskartellet.

Pwc har ligeledes indsendt høringssvar til lovforslaget om ændring af udstationeringsloven.

Organisationernes bemærkninger til lovforslaget om ændring af udstationeringsloven:

Generelt

DA bemærker, at muligheden for at virksomheder kan udstationere lønmodtagere til at levere tjenesteydelser i andre EU-lande, er et meget væsentligt led i det indre marked og skabelsen af et konkurrencedygtigt EU, og at det derfor er af afgørende betydning for dansk erhvervsliv, at mulighederne for at foretage udstationeringer ikke bliver begrænset af håndhævelsesregler, der er bureaukratiske. **DA** finder, at implementeringen af håndhævelsesdirektivet stiller den danske aftalemodel over for nogle betydelige udfordringer. Det skyldes bl.a., at den danske aftalemodel bygger på, at løn bliver aftalt på arbejdsmarkedet enten via overenskomster eller direkte mellem medarbejder og virksomhed. Danmark har ikke, som en lang række europæiske lande, en lovgivning om mindsteløn eller en lov, der udstrækker kollektive overenskomster til alle virksomheder (såkaldt almengøring).

DA finder, at regeringens lovforslag ligger i tråd med, at **DA** længe har efterspurgt et tættere myndighedssamarbejde på tværs af landgrænserne – både generelt og i kraft af de bilaterale samarbejdsaftaler, som Danmark har indgået eller drøfter med en række stater. **DA** finder videre, at lovforslagene supplerer den lange række af tiltag, som arbejdsmarkedets parter de seneste mange år har aftalt i de kollektive overenskomster, og som skal håndtere særlige problemstillinger om udstationeret arbejdskraft inden for den danske model.

Med hensyn til de foreslåede ændringer af udstationeringsloven fremhæver **DA**, at disse sikrer, at danske myndigheder får bedre redskaber til at kontrollere, om en udenlandsk virksomhed, der har sendt lønmodtagere til Danmark, opfylder kravene for at kunne udstationere lønmodtagere til Danmark ved, at Arbejdstilsynet som central myndighed får adgang til at indhente oplysninger om udenlandske tjenesteyderes reelle aktiviteter og etableringsforhold i hjemlandet. **DA** bemærker, at det er vigtigt, at opgavefordelingen mellem myndigheder og arbejdsmarkedets parter er i overensstemmelse med den danske model. Forslaget herom er efter **DA**'s opfattelse i overensstemmelse med opgavefordelingen i den danske aftalemodel, hvor håndhævelsen af indgåede kollektive overenskomster bliver varetaget af de faglige organisationer. **DA** fremhæver, at det er vigtigt, at myndighederne i forvaltningen af bestemmelsen sikrer, at de ikke bliver part i de fagretlige sager, da det vil indebære et brud med principperne for aftalemodellen og parternes selvforvaltning.

KL og Danske Regioner har ingen bemærkninger til lovforslaget.

FA har ikke bemærkninger til de foreslåede ændringer i RUT-registeret.

LO bemærker, at det fremsendte forslag til ændring af udstationeringsloven indeholder mange gode elementer inden for rammerne af håndhævelsesdirektivet. **LO** finder dog ikke, at forslaget løser ikke alle udfordringer ved udstationeret arbejdskraft i Danmark, men bidrager — i sammenhæng med etableringen af fonden — til bedre muligheder for at håndhæve og sikre eksisterende rettigheder for udstationeret arbejdskraft i Danmark.

FTF kan støtte det foreslåede lovgivningstiltag, og bemærker, at det er **FTF**'s opfattelse, at det fremsendte forslag til ændring af udstationeringsloven opfylder de pligter, som håndhævelsesdirektivet lægger op til med henblik på at bekæmpe social dumping, ligesom det indeholder flere positive elementer, der kan bidrage til at sikre en bedre og mere ensartet anvendelse og håndhævelse af de regler, som allerede følger af udstationeringsdirektivet.

FTF finder det meget tilfredsstillende, at der indføres en udvidet myndighedskontrol, som skal bidrage til at hindre misbrug af udstationeringsreglerne, ligesom der lægges op til, at de faglige organisationer kan involveres i langt videre udstrækning end hidtil, når det drejer sig om overvågning og håndhævelse af løn- og ansættelsesvilkår, og at de faglige organisationer får adgang til at gøre sig med bekendt med relevante oplysninger i RUT-registret.

Forhandlingsfællesskabet henviser til høringssvar fra **LO** og **FTF**.

ATP, Arbejdsretten og Dommerforeningen oplyser, at forslaget ikke giver anledning til bemærkninger.

Effektiv håndhævelse

LO bemærker, at det er det positivt, at der indføres en kontrol fra myndighedernes side med, om de udenlandske virksomheder, der leverer tjenesteydelser i Danmark, reelt opfylder betingelserne for udstationering. Det er **LO**'s opfattelse, at kontrollen

heraf er vigtig og herunder, at det kontrolleres, om virksomhederne reelt er etableret i deres hjemlande, hvilket er en betingelse for udstationering. LO fremhæver, at er vigtigt, at myndighedskontrollen får et væsentligt omfang, og at kontrollen beror på grundige undersøgelser bl.a. i samarbejde med udenlandske myndigheder.

LO er også tilfreds med, at faglige organisationer kan anmode myndigheden om at indhente oplysninger om en udenlandsk virksomhed. LO påpeger imidlertid, at man ikke er tilfreds med, at denne anmodning først kan efterkommes, når dette er til brug for en indledt fagretlig sag. Adgangen til oplysninger er særdeles relevante for de faglige organisationer allerede fra det tidspunkt, hvor det skal vurderes, hvilket regelsæt, der gælder for virksomhedens aktiviteter i Danmark, herunder grundlaget for etablering af konflikt med henblik på opnåelse af overenskomst. LO finder således, at de faglige organisationer allerede ved virksomhedens tilstedeværelse i Danmark og ved fornøden retlig interesse bør kunne anmode myndigheden om at indhente oplysninger.

Tilsvarende forholder det sig med de faglige organisationers adgang til de oplysninger, som den udenlandske virksomhed skal indmelde til RUT registeret. LO fremhæver, at der fx er relevant for de faglige organisationer tidligt at kunne få oplysning om, hvorvidt der betales socialsikringsbidrag for de ansatte i hjemlandet, samt oplysning om, hvem der er modtager af den pågældende tjenesteydelse. LO henviser til, at det fremgår af direktivet, at spørgsmålet om, hvorvidt der betales socialsikringsbidrag i hjemlandet, er en indikation på, om udstationeringen er reel, ligesom oplysningen om modtageren af tjenesteydelsen kan have væsentlig betydning i forhold til de overenskomstmæssige forpligtelser, der i dag består for danske virksomheder, som entrerer med udenlandske virksomheder i Danmark.

LO finder derfor ikke, at lovforslaget bør begrænses til situationer, hvor der er etableret overenskomst og rejst faglig sag.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger:

I forhold til omfanget af myndighedskontrollen bemærkes det, at der med forslaget om kontrol med virksomhedernes forhold i etableringslandet og oprettelsen af en ny kategori i RUT-registret, er tale om en udnyttelse af muligheden i håndhævelsesdirektivets artikel 4. Der er således tale om en ny kontrolmulighed i forhold til udstationering til Danmark. Der henvises i denne sammenhæng til lovforslagets bemærkninger, hvoraf det bl.a. fremgår, at tilsynet både vil blive udført ved konkret mistanke, og at der vil blive iværksat stikprøvekontrol. Det bemærkes endvidere, at det fremgår af lovforslagets § 1, nr.18, jf. forslaget til ny § 8 b, at der ligeledes kan indhentes oplysninger i forbindelse med bilateralt administrativt samarbejde og gensidig bistand.

Lovforslagets afgrænsning af, hvornår en faglig organisation kan anmode Arbejdstilsynet om at indhente oplysninger om en tjensteyders reelle aktiviteter, beror på den rollefordeling, der er mellem myndigheder og arbejdsmarkedets parter, og skal sikre, at myndighederne i forbindelse med indhentelse af oplysninger om reel udstationering ikke bliver part i en fagretlig sag. Der vil således kun kunne anmodes om oplysninger, når der er indledt en fagretlig sag om fortolkningen af eller brud på en kollektiv overenskomst, men ikke i de tilfælde, hvor der endnu ikke er indgået en kollektiv overenskomst.

Samme hensyn ligger til grund for afgrænsningen af, hvornår en faglig organisation kan få adgang til oplysninger fra RUT-registret, og er udtryk for den rollefordeling der ligger i den danske aftalemodel, hvor håndhævelsen af indgåede kollektive overenskomster bliver varetaget af de faglige organisationer. Rollefordelingen mellem myndigheder og arbejdsmarkedets parter er uddybende beskrevet i lovforslagets almindelige bemærkninger afsnit 1.3 og afsnit 2.5.

Der er ikke fundet anledning til at ændre i lovforslaget på dette punkt.

Udnyttelse af håndhævelsesdirektivets artikel 9 og administrative krav

LO bemærker, at LO under arbejdet har fremsat ønske om, at lovgiver anvender mulighederne i art. 9, stk. 1, nr. b) for at kræve af tjenesteyderen, at denne kan fremvise ansættelseskontrakter, lønsedler, arbejdssedler mv. med henblik på kontrol af de faktiske forhold på arbejdspladsen, men at disse muligheder desværre ikke er udnyttet i det fremsendte lovforslag

Beskæftigelsesministeriet bemærkninger

Det bemærkes, at følgende allerede fremgår af lovforslagets almindelige bemærkninger afsnit 1.4 i forhold til administrative krav efter artikel 9: ”En følge af direktivets artikel 10, stk. 4 og 5, der således respekterer det danske system, er, at administrative krav efter artikel 9 kan bringes i anvendelse i overensstemmelse med den danske model for så vidt angår sikring af overholdelse af kollektive overenskomster.”

I forhold til muligheden for yderligere udnyttelse af muligheden for at kræve oplysninger efter håndhævelsesdirektivets artikel 9, stk. 1 litra b, bemærkes, at mulighederne for en faglig organisation til at stille krav til udenlandske tjenesteyderes overholdelse af kollektive overenskomster ikke berøres af lovforslaget.

Der henvises endvidere til lovforslagets almindelige bemærkninger afsnit 1.4.2., hvori der bl.a. henvises til lovbemærkningerne til ændringen af udstationeringsloven i 2008, der skulle gennemføre anbefalingerne fra udredningsarbejdet om Laval-afgørelsen, og til at myndighederne i Danmark ikke har kompetence, når det gælder kontrol med overholdelse af kollektive overenskomster, jf. at det er en følge af direktivets artikel 10, stk. 4 og 5, der respekterer det danske system, at ”*administrative krav efter artikel 9 kan bringes i anvendelse i overensstemmelse med den danske model for så vidt angår sikring af overholdelse af kollektive overenskomster*”.

Der er ikke fundet anledning til at ændre i lovforslaget på dette punkt.

Revisionsfrist

LO forventer, at det løbende vurderes, om den gennemførte lovgivning i tilstrækkelig grad sikrer effektiv efterlevelse og håndhævelse af udstationeringsreglerne og foreslår, at der indsættes en ny revisionsbestemmelse i udstationeringsloven.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Da den nuværende revisionsfrist er udløbet, foreslås det, at revisionsbestemmelsen ændres, hvorved fristen forlænges til 2019.

Høringsfrist

Advokatrådet bemærker, at høringsfristen på 3 uger fraviger udgangspunktet om en høringsfrist på minimum 4 uger og opfordrer til at der udførligt redegøres herfor i lovforslagene, der fremsættes for Folketinget.

Beskæftigelsesministeriets bemærkning

Det bemærkes, at lovforslaget har været drøftet i Beskæftigelsesministeriets implementeringsudvalg forud for ekstern høring. Det har ikke tidsmæssigt været muligt med en 4 ugers høringsfrist.

Forholdet til persondataloven

Datatilsynet har anført, at der for så vidt angår behandling af oplysninger om lønmodtagere vil være tale om behandling af personoplysninger. Datatilsynet henstiller, at Beskæftigelsesministeriet overvejer forholdet til persondataloven, herunder lovens behandlingsregler og regler om registreredes rettigheder og lader disse overvejelser følge af lovforslagets bemærkninger.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger:

Der er om forholdet til persondataloven indsat følgende afsnit i lovforslagets almindelige bemærkninger:

”4. Forholdet til persondataloven

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

Ved personoplysninger forstås enhver form for information om en identificeret eller identificerbar fysisk person (den registrerede), jf. persondatalovens § 3, nr. 1. Med lovforslaget udvides Arbejdstilsynets tilsyn med udenlandske virksomheder (tjenesteydere) med en adgang til at indhente oplysninger om virksomheden i etableringslandet med henblik på at fastslå, om der er tale om en reel udstationerings-situation. Lovforslaget indeholder desuden bestemmelser om udveksling af oplysninger om virksomheder med andre medlemsstaters kompetente myndigheder i medfør af et administrativt samarbejde.

Lovforslaget medfører endvidere en udvidelse af oplysningskravene til RUT-registret, idet tjenesteyderen fremover også vil skulle oplyse om socialsikringsforholdene for de udstationerede lønmodtagere og om modtageren af tjenesteydelsen (hvervgiveren), hvor denne ikke er en privatperson. Herudover får arbejdsmarkedets parter med lovforslaget adgang til oplysninger om de udstationerede lønmodtageres identitet og om den periode, som de udstationeres for, når der er indledt en fagretlig sag.

Det bemærkes, at oplysninger om lønmodtageres identitet og socialsikringsforhold betragtes som personoplysninger i persondatalovens forstand. Oplysninger om en virksomhed vil som udgangspunkt ikke være personoplysninger. Er der tale om

personligt ejede virksomheder eller interessentskaber med fysiske personer som interessenter, vil der dog være tale om personoplysninger.

Persondatalovens § 5 indeholder en række grundlæggende principper for behandling af personoplysninger, som altid skal iagttages, mens lovens §§ 6-8 indeholder generelle betingelser for behandling af henholdsvis ikke-følsomme og følsomme personoplysninger.

Oplysninger om en persons identitet og socialsikringsforhold må anses for ikke-følsomme personoplysninger omfattet af persondatalovens § 6. På samme måde vil oplysninger indhentet fx til brug for Arbejdstilsynets vurdering af, om der er tale om en reel udstationeringssituation, også betegnes som ikke-følsomme personoplysninger omfattet af § 6, og det samme vil være tilfældet i forhold til oplysninger, der videregives til andre medlemsstaters kompetente myndigheder i medfør af det administrative samarbejde.

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

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

Viktimisering

DA finder, at lovforslagets § 1, nr. 18, med den såkaldte ”viktimiseringsbestemmelse” ikke er i fuld overensstemmelse med direktivet § 9 a. Bestemmelsen skal gennemføre direktivets artikel 11, stk. 5. Denne artikel skal alene sikre mod viktimisering i relation til direktivets artikel 11, stk. 1. Det vil sige krav, der baserer sig på udstationeringslovens §§ 5 og 6, der indeholder den ”hårde kerne” af krav, som en medlemsstat kan kræve, at udstationerende

Advokatrådet opfordrer til, at det nærmere overvejes der kan anvendes et bedre og mere præcist dansk udtryk end ”viktimisering” i lovforslaget § 1, nr. 18.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Viktimiseringsbestemmelsen i lovforslagets § 1, nr. 22 (tidligere § 1, nr. 18), er tydeliggjort i forhold til lønmodtagere, der udstationeres til Danmark. Derudover er begrebet ændret til beskyttelse mod ugunstig behandling, hvilket svarer til ordlyden i håndhævelsesdirektivets artikel 11, stk. 5.

Ikrafttrædelsesbestemmelsen

DA bemærker, at ikrafttrædelsesbestemmelsen i lovforslaget kan forstås således, at også den foreslåede § 4 a i udstationeringsloven først træder i kraft senere. **DA** finder, at den foreslåede § 4 a om Arbejdstilsynets indhentelse af oplysninger om en

udstationerende virksomhed og dennes aktiviteter i udlandet bør træde i kraft den 18. juni 2016 sammen med ikrafttræden af den øvrige del af lovforslaget.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Det bemærkes at adgangen til at indhente oplysninger efter forslagets § 1, nr. 18 (tidligere § 1, nr. 15) i IMI træder i kraft den 18. juni 2016. Lovforslagets ikrafttrædelsesbestemmelse vil blive justeret således, at forslaget til § 4 a jf. lovens § 1, nr. 3 kan træde i kraft den 18. juni 2016. Det bemærkes, at Arbejdstilsynet først vil kunne berigtige en anmeldelse til Registeret for Udenlandske Tjenesteydere, jf. forslaget til § 4 b, når IT-understøttelsen herfor er tilvejebragt.

Straffebestemmelsen

Advokatrådet bemærker, at affattelsen af straffebestemmelsen i lovforslaget § 1, nr. 19, er upræcist affattet og opfordrer til at formuleringen revurderes.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Bemærkningerne for så vidt angår straffebestemmelsen i lovforslagets § 1, nr. 23 (tidligere § 1, nr. 19) vurderes ikke at være af indholdsmæssig karakter. Bemærkningerne er indgået i i de lovtekniske overvejelser og er således afspejlet i lovforslagets § 1, nr. 23 og 24.

Oplysning til Registret for Udenlandske Tjenesteydere om socialsikring

Pwc bemærker i forhold til medarbejdernes socialforsikringsforhold, at det ikke beskrives nærmere i lovudkastet, hvorledes beskrivelsen af socialsikringsforhold kan ske, hvis der ikke udstedes en A1-attest, og fremhæver, at lovforslaget bør præcisere, hvordan medarbejderens socialsikringsforhold kan beskrives på andre måder end ved at inkludere A1-attesten i registreringen. I samme forbindelse bemærkes det, at anvendelsen af en bilateral socialforsikringsaftale kan ses som udtryk for, at der er tale om udstationering i håndhævelsesdirektivets forstand på samme måde, som A1 attesten understøtter dette.

Vedrørende spørgsmålet om proportionalitet og oplysningspligten om socialsikringsforhold finder Pwc, at dette er uklart, og desuden, at det ville være mindre byrdefuldt for den udenlandske tjenesteyder, hvis Danmark anmoder om at få meddelelse om udstationeringer til Danmark fra socialforsikringsmyndigheder i de andre EU-lande end at ved at efterspørge A1-attesten hos den udenlandske tjenesteyder.

Vedrørende afløsning af en anden udsendt person bemærker **Pwc**, at de betingelser for udstationering efter forordningen 883/2004, artikel 12, som fremgår af udkastets side 43, ikke inkluderer betingelsen om, at medarbejderen ikke må afløse en anden udsendt person.

Pwc fremhæver om forholdet mellem udstationering og normalt arbejde i to eller flere medlemsstater, at forholdet mellem udstationeringssituationen (forordning 883/2004, artikel 12) og den situation, hvor en person normalt arbejder i to eller flere medlemsstater (forordning 883/2004, artikel 13), er uklar, og at man oplever uensartet myndighedspraksis på dette punkt.

Pwc finder endelig, at det bør præciseres i bemærkningerne, at direktivet medfører en øget nødvendighed for danske myndigheder til at sørge for, at arbejde, der udføres i Danmark, reguleres af en A1-attest, der er udstedt på et korrekt grundlag af udenlandske myndigheder.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

I relation til bemærkningerne om socialsikringsforhold, forordning 883/2004 og oplysningspligten efter lovforslagets § 1, nr. 5 og nr. 7 (tidligere § 1, nr. 5 og 6), henvises der til de almindelige bemærkninger til lovforslaget afsnit 2.6.1., hvori der redegøres for de gældende regelsæt for udstedelse af A1 attester. Det fremgår ligeledes heraf, at oplysningerne om lønmodtagerens sociale sikringsforhold kan være med til at afklare, om der reelt er tale om en udstationering af en lønmodtager. Denne formulering understøtter formuleringen i håndhævelsesdirektivets betragtning 12, hvoraf det fremgår, at ”*manglen på en attest vedrørende gældende bestemmelser om social sikring som omhandlet i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 kan være en indikation på, at situationen ikke bør karakteriseres som en midlertidig udstationering til en anden medlemsstat end den, hvor arbejdstageren normalt arbejder, som led i udveksling af tjenesteydelser*”.

Det er tydeliggjort i såvel de almindelige som i de specielle bemærkninger, at A1 attester som udgangspunkt udstedes efter artikel 12 i forordning 883/2004 og for en periode på op til 2 år, men at der kan være tale om udstedelse af A1 attest efter forordningens artikel 16 dækkende over en længere periode end 2 år, såfremt der er indgået særlig bilateral aftale herom.

I relation til arbejde i flere lande, og hvor A1 attest således er udstedt efter forordningens artikel 13, bemærkes, at det beror på myndighedens konkrete vurdering, hvorvidt der er tale om arbejde i flere lande eller udstationering. Derfor fremgår det også af bemærkningerne til lovforslaget, at oplysningerne om socialsikringsforhold kan bidrage til at afklare, om der er tale om udstationering, og at socialsikringsforhold er et af flere elementer, der kan lægges vægt på i vurderingen af, om der er tale om udstationering.

I forhold til afløsningsproblematikken er det efter høringssvarene ligeledes fremhævet i de almindelige bemærkninger afsnit 2.6, at det er en betingelse for udstedelse af A1 attest, at den pågældende ikke må afløse en anden udsendt person.

Ligeledes er det efter høringssvaret vedrørende udenlandske virksomheder, der er etableret udenfor EU/EØS, indsat i bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 5 og 7, at oplysningspligten for så vidt angår socialsikring fx vil kunne opfyldes ved at oplyse om gældende bilaterale socialforsikringsaftaler. Er der ikke indgået en bilateral socialforsikringsaftale gælder de nationale regler, og lønmodtageren vil skulle betale danske bidrag.

Med hensyn til om oplysningskravet er proportionalt bemærkes, at oplysningspligten vurderes at stå i rimeligt forhold til det formål, der ønskes opnået, og at den liste, der er mulighed for at abonnere på for de danske myndigheder, ikke i tilstrækkelig grad vil opfylde formålet med myndighedernes kontrol med tjenesteyderens reelle aktiviteter. Det vurderes i øvrigt, at der vil være en selvstændig interesse for

tjenesteyderen at oplyse om de ansattes social sikringsforhold med henblik på at kunne sandsynliggøre udstationeringens karakter.

Forholdet til persondataloven

Datatilsynet anbefaler, at ”bør” erstattes af ”må” i lovforslagets afsnit 1.2 i de almindelige bemærkninger, hvoraf det fremgår, at ”Personoplysninger, der udveksles via IMI bør kun indsamles, behandles og anvendes til formål i overensstemmelse med de formål, som oplysningerne oprindeligt er indsamlet til”.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger:

Lovforslagets bemærkninger er omformuleret således at det fremgår af bemærkningerne til § 1, nr. 18 at der skal tages højde for persondatarelige problemstillinger, med henblik på at tage højde for Datatilsynets anbefaling.

Organisationernes bemærkninger til lovforslaget om ændringer i arbejdsretsloven og ATP-loven

Generelt

DA bemærker at man kan støtte forslaget om, at der i arbejdsretsloven bliver indsat en ny § 34 a, der giver hjemmel til, at Arbejdsretten kan påtage afgørelse og forlig således, at de kan inddrives i udlandet. DA kan tillige støtte forslaget om en tilsvarende hjemmel for ATP-ankenævnet. Det er nødvendigt for den foreslåede AFU-ordning og det danske fagretlige system, at afgørelser og forlig, som kan inddrives i Danmark, også kan inddrives i udlandet. DA finder, at det er afgørende, at procedurerne for Arbejdsrettens påtegninger sker på en ubureaukratisk måde.

Arbejdsretten og Dommerforeningen oplyser, at forslaget ikke giver anledning til bemærkninger.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger:

Lovforslaget er tilpasset i overensstemmelsen med bemærkningen fra Ankenævnet for ATP m.m.