

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 9336 af 27/02/2014 (Historisk)

SVU – arbejdsgiver – refusion – arbejdstager fritstillet

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 13/026147

SVU – arbejdsgiver – refusion – arbejdstager fritstillet

Arbejdsgiver kunne ikke få SVU-refusion. SVU gives som kompensation for mistet arbejdskraft. Dette forhold gjorde sig ikke gældende her, da arbejdsgiver selv havde fritstillet arbejdstager og dermed selv frasagt sig arbejdskraften.

Jeres klage vedrørende tilbagebetaling af Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU)

I mail og brev af 24. maj 2013 har I klaget over Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøttes afgørelse af 14. maj 2013 om tilbagebetaling af SVU.

Ankenævnets afgørelse

Nævnet tiltræder styrelsens afgørelse af 14. maj 2013 om tilbagebetaling af SVU.

Retsgrundlag

SVU-loven (dagældende lovbekendtgørelse nr. 554 af 8. juni 2009) indeholder bl.a. følgende bestemmelser (uddrag):

§ 16. Den uddannelsessøgende skal betale SVU samt tilskud til deltagerbetaling tilbage, hvis betingelserne for SVU ikke er opfyldt og den uddannelsessøgende vidste eller burde vide dette.

(...)

SVU-bekendtgørelsen (dagældende bekendtgørelse nr. 767 af 25. juni 2010) indeholder bl.a. følgende bestemmelser (uddrag):

§ 33. Den uddannelsessøgende skal betale SVU, herunder til deltagerbetaling, tilbage, hvis betingelserne for støtte ikke er opfyldt, og den uddannelsessøgende vidste eller burde vide dette.

(...)

Begrundelse

Ankenævnet vurderer, at efter det tidspunkt, hvor [arbejdstager] er blevet fritstillet, er der ikke længere tale om, at SVU'en gives som kompensation for mistet arbejdskraft, da virksomheden selv har valgt at frasige sig arbejdstagerens arbejdskraft, selvom der fortsat betales løn frem til fratrædelsestidspunktet.

Nævnet vurderer således, at virksomheden ikke efter den 21. januar 2013 er berettiget til at modtage refusion i form af SVU, selvom der fortsat betales løn frem til udgangen af april måned 2013.

Nævnet vurderer, at reglen i lovens § 16 og bekendtgørelsens § 33 om den uddannelsessøgendes tilbagebetalingspligt også finder anvendelse på en arbejdsgiver, når det er arbejdsgiveren, der skal modtage støtten fremfor den uddannelsessøgende.

Sagsfremstilling

Ved ansøgning dateret den 16. december 2012 har [arbejdstager] ansøgt om SVU til uddannelse i perioderne 8. januar 2013 til 5. februar 2013, 19. februar 2013 til 19. marts 2013 og 2. april 2013 til 18. juni 2013. Det fremgår blandt andet af ansøgningen, at arbejdsgiveren skal modtage støtten, da [arbejdstager] modtager løn under uddannelsen.

Ved brev af 15. februar 2013 har styrelsen tildelt [arbejdstager] den ansøgte SVU. Det fremgår blandt andet af brevet, at støtten udbetales til arbejdspladsen, og at der kan kræves tilbagebetaling af støtten, hvis betingelserne ikke længere er opfyldt.

Ved mail af 3. april 2013 har uddannelsesstedet oplyst SVU-administratoren, at [arbejdstager] fratræder sin stilling per 1. maj 2013, hvorfor den bevilgede SVU til arbejdsgiveren skal stoppes.

Ved brev af 26. april 2013 har styrelsen omberegnet støtten, således den nu alene gives for perioden uge 02 2013 til uge 03 2013.

Ved brev af 14. maj 2013 har styrelsen i et brev til [arbejdsgiver] krævet den for meget udbetalt SVU tilbagebetalt. Det drejer sig om SVU udbetalt i perioden uge 4 2013 til uge 16 2013.

Ved mail af 24. maj 2013 har I klaget over styrelsens afgørelse af 14. maj 2013. Mailen var vedhæftet et brev, hvoraf det blandt andet fremgår, at [arbejdstager] var ansat frem til den 30. april 2013, hvilket understøttes af [arbejdstagers] lønseddel for april 2013.

Ved brev af 13. august 2013 til jer har styrelsen anmodet om dokumentation for opsigelsen og eventuel fritstilling af [arbejdstager].

Ved brev af 15. august 2013 har I indsendt fratrædelsesaftale for [arbejdstager], hvoraf blandt andet fremgår, at [arbejdstager] er den 18. januar 2013 opsagt med fratræden den 30. april 2013, og at [arbejdstager] fritstilles den 21. januar 2013, men at [arbejdstager] i opsigelsesperioden kan fortsætte med at modtage undervisning.

Ved mail af 16. august 2013 har uddannelsesstedet oplyst, at [arbejdstager] har deltaget i den udbudte undervisning i foråret 2013.

Styrelsen har i brev af 28. august 2013 videresendt sagen sammen med en udtalelse til ankenævnet. Det fremgår blandt andet af udtalelsen, at begrundelsen for tilbagebetalingskravet er, at [arbejdstager] blev fritstillet fra arbejdspladsen efter 2 ugers kursus. Da arbejdspladsen havde fritstillet [arbejdstager], er der fra den 21. januar 2013 ikke tale om kompensation for mistet arbejdskraft.

Ankenævnet har ved breve af 4. september 2013 fremsendt sagens akter til jer og [arbejdstager], således at I havde lejlighed til at fremkomme med bemærkninger hertil. Ankenævnet har ikke modtaget bemærkninger fra [arbejdstager] i den anledning.

I har i mail af 23. september 2013 oplyst, at I ikke havde yderligere bemærkninger, udover at I har udbetalt løn til [arbejdstager] i hele ansættelsesperioden, og at der derfor ikke kan være tvivl om, at I er berettiget til at modtage SVU i hele ansættelsesperioden.

Styrelsen har den 10. februar 2014 oplyst overfor Ankenævnet, at der er tale om en langvarig praksis, som er baseret på det forhold, at når den uddannelsessøgende er blevet fritstillet af sin arbejdsgiver, kan der ikke være tale om kompensation for mistet arbejdskraft. På samme vis som man heller ikke kan tale om orlov fra en arbejdsgiver, da arbejdsgiver har valgt at fritstille medarbejderen, og altså frasagt sig hendes arbejdskraft (på trods af lønudbetaling) frem til fratrædelsestidspunktet. Efter lovens § 2, stk. 5 er orlov en betingelse for, at lønmodtagere er berettiget til SVU, og i konsekvens deraf også, at arbejdsgiveren kan modtage refusion.