

Udskriftsdato: 13. december 2025

KEN nr 9391 af 27/05/2014 (Gældende)

SU - udenlandsk statsborger - arbejdstager - marginalt supplement

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 13/029005

SU - udenlandsk statsborger - arbejdstager - marginalt supplement

En uddannelsessøgende var i en periode på 3 måneder ikke arbejdstager, selv om ansættelsesforholdet ikke var ophørt. Ankenævnet lagde vægt på, at timetallet i perioden var meget lavt, og at arbejdet havde karakter af løsarbejde. Ankenævnet fandt samtidig, at der ikke var andre hensyn, der kunne tale for at anse arbejdstagerforholdet for faktisk og reelt i perioden.

Din klage vedrørende afslag på ret til SU

I e-mail af 26. juli 2013 har du klaget over Styrelsen for Videregående Uddannelsers (herefter: styrelsen) afgørelse af 12. juni 2013 om, at [DE] tildeles SU fra september 2011, men at han i perioden april 2012 til juni 2012 ikke har ret til SU.

Du repræsenterer [DE] under sagens behandling.

Ankenævnets afgørelse

Nævnet tiltræder styrelsens afgørelse af 12. juni 2013 om, at [DE] i perioden april 2012 til juni 2012 ikke har ret til SU.

Retsgrundlag

SU-loven (lovbekendtgørelse nr. 661 af 29. juni 2009) indeholder bl.a. følgende bestemmelser (uddrag):

§ 2 a. Uddannelsessøgende kan få uddannelsesstøtte, når de er danske statsborgere.

Stk. 2. Uddannelsessøgende, der er EU-statsborgere eller EØS-statsborgere, og deres familiemedlemmer kan få uddannelsesstøtte til uddannelse i Danmark og i udlandet efter de betingelser, der følger af EU-retten og EØS-aftalen. (...)

SU-bekendtgørelsen (dagældende bekendtgørelse nr. 455 af 08. juni 2009, nu bekendtgørelse nr. 1269 af 17. december 2012) indeholder bl.a. følgende bestemmelser (uddrag):

§ 67. En EU-statsborger, der er arbejdstager eller selvstændig erhvervsdrivende i Danmark efter EU-retens regler, kan få støtte til en uddannelse i Danmark eller i udlandet på samme betingelser som en dansk statsborger. (...)

Begrundelse

Begreberne arbejdstager og marginalt supplement

Ifølge EU-Domstolens praksis er det afgørende for, om en person kan anses for arbejdstager, at personen i en hvis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger. Hvis beskæftigelsen derimod fremstår som et marginalt supplement, vil der ikke foreligge et arbejdstagerforhold efter EU-retten.

EU-Domstolen har bl.a. slået fast, at 10 timers arbejde om ugen kan være tilstrækkeligt, så længe arbejdet er faktisk og reelt.

EU-Domstolen har endvidere slået fast, at den omstændighed, at den pågældende kun har arbejdet ganske få timer, kan være et holdepunkt for, at den udøvede beskæftigelse kun er et rent marginalt supplement, men samtidig, at det ikke kan udelukkes, at beskæftigelsen efter en samlet bedømmelse er af reel og

faktisk karakter. En samlet bedømmelse indebærer, at der tages hensyn til retten til betalt ferie, til retten til løn under sygdom, til om ansættelsen er omfattet af overenskomst, og til ansættelsesforholdets varighed (Domstolens afgørelse C-14/09, Genc, hvor et ansættelsesforhold havde bestået uændret med fast ugentlig arbejdstid i 4 år).

EU-Domstolen har endvidere udtalt, at arbejdsbetingelserne for en lønmodtager, hvis kontrakt ikke garanterer et vist antal arbejdstimer, ikke forhindrer, at den pågældende skal anses for arbejdstager. Ved bedømmelsen af, om den udøvede beskæftigelse er faktisk og reel, kan den nationale ret tage hensyn til, at det arbejde, som reelt er udført i medfør af en kontrakt om løsarbejde, er uregelmæssigt og af begrænset varighed (Domstolens afgørelse C-357/89, Raulin).

Styrelsens afgørelse

Styrelsen har i udtalelsen af 22. april 2014 henvist til, at ansættelse i firmaet har haft karakter af faktisk og reel beskæftigelse, men at DE's ansættelse i perioden fra april til og med juni 2012 med 15, 21 og 16 timers arbejde er en længerevarende periode, hvor hans beskæftigelse har udgjort et marginalt supplement. Styrelsen har lagt vægt på, at DE i perioden på ca. 13 uger har arbejdet gennemsnitligt ca. 4 timer ugentligt. Det er indgået i vurderingen, at DE er berettiget til ferie efter ferieloven, og at han på tidspunktet for nedgangen i timetallet havde været ansat i 8½ måned.

Ankenævnets vurdering

Ankenævnet finder, at DE i perioden fra april til og med juni 2012 ikke var arbejdstager i Danmark. Nævnet er således enigt med styrelsen i, at beskæftigelsen i den omtvistede periode havde karakter af et marginalt supplement.

Ankenævnet lægger til grund, at ansættelsen forud for den omstridte periode april-juni 2012 havde været 8½ måned, at ansættelsen i perioden april til og med juni 2013 ikke oversteg 21 timer i den samme måned, at ansættelsen efter perioden fortsatte med et højere timetal, at ansættelsen ophørte i december 2013, at DE har modtaget kr. 105,- i timen, at han har været berettiget til ferie efter ferieloven, og at DE ikke var dækket af overenskomst. Af kontrakten fremgår ikke, at DE har været berettiget til løn under sygdom.

Ankenævnet har lagt betydelig vægt på det lave antal arbejdstimer i perioden. Det fremgår således af dommen C-14/09 Genc, at et lavt antal arbejdstimer - i den omtalte dom et ugentligt timetal på 5,5 timer - kan tale for, at beskæftigelsen alene udgør et marginalt supplement.

Ankenævnet har endvidere inddraget de oplysninger om DE's ansættelsesforhold, som fremgår af kontrakten med [arbejdsgiver]. Ankenævnet har lagt vægt på, at kontrakten i alt væsentligt har karakter af en kontrakt om løsarbejde, og at det udførte arbejde i den omtvistede periode har haft et uregelmæssigt og svingende omfang. Ankenævnet har endvidere lagt vægt på, at det ikke fremgår, at DE havde ret til løn under sygdom, at DE ikke har været omfattet af overenskomst, og at den ferie, som DE har haft ret til, alene har været en følge af ferieloven, hvis minimumskrav ikke kan fraviges.

Efter en samlet vurdering af kontraktsforholdet og det arbejde, der har været udført i perioden april til og med juni 2012, finder ankenævnet, at CE i perioden april til og med juni 2012 ikke har været arbejdstager ifølge det EU-retlige arbejdstagerbegreb, og at den udøvede beskæftigelse i perioden derimod har karakter af et marginalt supplement.

Ankenævnet har alene taget stilling til den specifikke periode, som styrelsen har truffet afgørelse om den 12. juni 2013.

Sagsfremstilling

Det fremgår af CPR, at DE er ungarsk statsborger.

Styrelsen har ved brev af 12. juni 2013 meddelt [DE], at han tildeles SU fra september 2011, men at han i perioden april 2012 til juni 2012 ikke har haft timer nok til at opfylde betingelsen om faktisk og reel beskæftigelse med minimum 10 til 12 timer om ugen.

Du har i e-mail af 26. juli 2013 klaget til Ankenævnet for Statens Uddannelsesstøtteordninger og bl.a. anført, at DE i den omstridte periode ikke havde arbejde i det antal timer, som styrelsen kræver, men at der har været tale om eksamens- og sommerferieperioder, hvor han i lighed med danske studerende koncentrerede kræfterne om studiet og herefter havde sommerferieophold i udlandet, hvorfor han havde færre vagter på sit studiejob. Du har anført, at det afgørende er, at ansættelsen bestod i perioden både før og efter, og at man må se på arbejdsforholdets tidsmæssige udstrækning, idet der altid vil være perioder, hvor man af den ene eller anden grund er nødsaget til at arbejde mindre end 10 til 12 timer ugentligt, mens man i andre perioder kan arbejde mere.

Styrelsen har i brev af 11. oktober 2013 videresendt sagen sammen med en udtalelse til ankenævnet. Styrelsen har henvist til, at status som arbejdstager kræver arbejde i et vist omfang, og at det som udgangspunkt er en betingelse, at man har beskæftigelse i minimum 10 til 12 timer pr. uge. Beskæftigelse, der fremstår som et marginalt supplement til forsørgelse, giver ikke grundlag for status som arbejdstager. Styrelsen har lagt vægt på den arbejdsindkomst, der fremgår af e-indkomstregistret hos SKAT. EU-Domstolen har fastslået, at 10 til 12 timers beskæftigelse om ugen er tilstrækkeligt til at opnå status som arbejdstager, hvilket svarer til, at der minimum skal være ca. 43 timers beskæftigelse om måneden. DE's arbejdsforhold ligger betydeligt under dette niveau i en periode på tre måneder, hvilket ikke kan begrundes med ferie. Styrelsen bemærker, at DE i en længere periode har haft et relativt lavt timetal, men er godkendt til SU, selv om han reelt kun opfylder timetalskrav i to måneder af 2012 (juli og november). Styrelsen finder derfor, at DE's timetal fra april til og med juni 2012 har et så beskedent omfang, at det udgør et marginalt supplement til forsørgelse, og at han ikke kan betragtes som arbejdstager efter EU-rettens regler.

Styrelsen har vedlagt opgørelser fra eIndkomst. Det fremgår heraf, at DE i første halvår af 2012 havde følgende antal arbejdstimer:

Januar: 21

Februar: 38

Marts: 34

April: 15

Maj: 21

Juni: 16

Ankenævnet har ved brev af 14. oktober 2013 fremsendt sagens akter til [DE].

Du har i e-mail af 6. november 2013 anført, at DE i hele perioden er arbejdstager, og at vurderingen af, om man er arbejdstager ikke kan vurderes måned for måned, men ud fra en vurdering af, om der er tale om faktisk og reel beskæftigelse. Du har anført, at EU-Domstolen har vurderet, at et timetal på ned til 5 timer ugentligt er tilstrækkeligt, og at der skal lægges vægt på ansættelsens tidsmæssige

udstrækning. Du har endvidere anført, at indtægten ikke udgør et marginalt supplement, men har været DE's eneste indkomstgrundlag i perioden april til juni 2012.

Du har præciseret for ankenævnet den 18. februar 2014, at DE ikke har afholdt ferie efter ferielovens regler, men arbejdet et lavere antal timer af hensyn til muligheden for eksamenslæsning og et midlertidigt udlandsophold.

Ankenævnet anmodede den 26. februar 2014 styrelsen om at redegøre for, om DE i perioden og efterfølgende havde fortsat ansættelse i det samme firma og om at indhente oplysninger om kontraktsforholdet, om styrelsen fandt, at de fremkomne oplysninger ifølge styrelsens opfattelse skulle tillægges vægt, og i givet fald om det indhentede ville føre til andet resultat. Ankenævnet anmodede endvidere styrelsen om at beskrive, hvilken betydning det har været tillagt, at perioden med lavt timetal har været i 3 måneder.

Styrelsen har i udtalelse af 22. april 2014 beskrevet, at DE begyndte at arbejde i firmaet [arbejdsgiver] fra 18. juli 2011, at DE havde ansættelse til og med juni 2012 og indtil han sagde sit arbejde op 31. december 2013. Det fremgår, at DE har modtaget kr. 105,- i timen i en deltidsstilling, og at han er berettiget til ferie efter ferielovens regler. DE har ikke været dækket af overenskomst.

Styrelsen har endvidere beskrevet, at styrelsen efter en konkret vurdering finder, at DE's ansættelse i firmaet har haft karakter af faktisk og reel beskæftigelse. Styrelsen baserer sin vurdering på, om DE i en længerevarende periode har haft erhvervsarbejde af tilstrækkeligt omfang til at opfylde betingelsen for at være arbejdstager efter EU-retten. Styrelsen finder, at DE's ansættelse i perioden fra april til og med juni 2012 med 15, 21 og 16 timers arbejde er en længerevarende periode, hvor hans beskæftigelse har udgjort et marginalt supplement, og at han derfor ikke er arbejdstager i perioden.

Styrelsen har lagt vægt på, at DE i perioden på ca. 13 uger har arbejdet gennemsnitligt ca. 4 timer ugentligt, og at styrelsen finder, at dette er ganske få timer og udgør et marginalt supplement. Det er indgået i vurderingen, at DE er berettiget til ferie efter ferieloven, og at han på tidspunktet for nedgangen i timetallet havde været ansat i 8½ måned. Det har ikke ført til anden vurdering. Styrelsen finder, at der er tale om en selvstændig længerevarende periode, og at det faktum, at der er tale om et længerevarende ansættelsesforhold overordnet set ikke kan føre til, at beskæftigelsen i den omstridte periode ikke kan anses for at udgøre et marginalt supplement.

Styrelsen har vedlagt DE's ansættelseskontrakt med [arbejdsgiver], indgået 18. juli 2011. Det fremgår heraf, at ansættelsen er på deltid, at den ansatte arbejder efter et skiftesystem, at arbejdstiden varierer efter indhold og omfang af selskabets virksomhed, at den ansatte også vil skulle arbejde lørdage, søndage og helligdage, at den ansatte vil skulle acceptere, at der kan være perioder uden beskæftigelse, og at selskabet ikke er forpligtet til at tilbyde den ansatte et minimum af arbejdstimer. Selskabet rundsender en ugentlig meddelelse om det antal timer, den ansatte vil skulle arbejde i den uge, alt efter variationerne i selskabets virksomhed. Den ansatte vil skulle acceptere, at planlagte vagter kan blive aflyst eller afkortet med kort varsel, og at den ansatte kun vil blive betalt for de timer, hvor den pågældende faktisk har arbejdet. Efter mere end 6 timers arbejde har den ansatte ret til 30 minutters pause uden løn.

Det fremgår endvidere af kontrakten, at lønnen er på DKR 105,- i timen, samt overtidsbetaling. Den ansatte kan vælge at deltage i en pensionsordning. Ansættelsen sker under gældende vilkår for ferie og betalt ferie efter Ferieloven. Ferie skal godkendes af selskabet. Er den ansatte ikke til stede og uden forudgående aftale, skal den ansatte give besked om årsagen til fraværet og hvornår fraværet ophører. Selskabet kan anmode den ansatte om en lægeerklæring. Efter en prøveperiode på 3 måneder gælder Funktionærloven. Kontrakten er ikke omfattet af overenskomst.

Ankenævnet har ved brev af 24. april 2014 fremsendt styrelsens supplerende udtalelse til dig, således at du havde lejlighed til at fremkomme med bemærkninger hertil. Ankenævnet har ikke modtaget bemærkninger fra dig i den anledning.