

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 9774 af 01/02/2024 (Gældende)

Tilbagebetaling af SU - EU/EØS-statsborger - arbejdstager - timeantal - samlet vurdering - ferie

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 23-63142

Tilbagebetaling af SU - EU/EØS-statsborger - arbejdstager - timeantal - samlet vurdering - ferie

Resumé:

En studerende, der er EU-/EØS-statsborger, har ret til SU til uddannelse i Danmark, når vedkommende opfylder de almindelige betingelser for berettigelse til SU og efter EU-retten har status af arbejdstager i Danmark.

Det er en betingelse for at have status af arbejdstager efter EU-retten, at den studerende efter en samlet vurdering har faktisk og reel beskæftigelse, som ikke alene udgør et marginalt supplement. Ved vurderingen heraf lægges vægt på den studerendes timeantal, bruttoindkomst og ansættelsens øvrige forhold.

En person, som har status af arbejdstager efter EU-retten har ret til ferie, og kan bevare arbejdstagerstatus under ferien. Ved vurderingen af, om den studerende har arbejdstagerstatus, kan der ses bort fra manglende beskæftigelse som følge af afholdelse af ferie, hvis der er dokumentation for ferieafholdelse.

Der kan kun bevares arbejdstagerstatus under ferie i det omfang, at arbejdstageren ikke allerede har afholdt alle de feriedage i ferieåret, som arbejdstageren har ret til efter ferieloven eller ansættelseskontrakten.

Reglerne:

Lov om statens uddannelsesstøtte (SU-loven), senest bekendtgjort i lovbekendtgørelse nr. 395 af 13. april 2023:

- § 2 b, om EU-statsborgeres ret til SU
- § 28, stk. 1, om foreløbig og endelig tildeling
- § 29, stk. 3 og § 30, stk. 1-2, om tilbagebetaling af SU

Bekendtgørelse nr. 2433 af 14. december 2021 om statens uddannelsesstøtte (SU-bekendtgørelsen):

- § 2, stk. 1, om EU-statsborgeres ret til SU
- § 56, stk. 2 om standsning af udbetaling af SU
- § 60, stk. 1, om tilbagebetaling af SU

Sagsfremstilling:

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen godkendte, at den studerende var berettiget til SU fra april 2021 som arbejdstager efter EU-retten. Den studerende havde i sin ansøgning oplyst, at han ved siden af studiet ville have 10 timers arbejde om ugen.

Styrelsen krævede den 9. januar 2023 tilbagebetaling af SU for perioden fra januar 2022 til juli 2022.

Ankenævnet stadfæstede styrelsens afgørelse.

Ankenævnet vurderede, at den studerendes beskæftigelse fra januar 2022 til juli 2022 ændrede karakter i en sådan grad, at den alene kunne betragtes som et marginalt supplement.

Ankenævnet lagde i den forbindelse vægt på, at den studerende i perioden fra januar 2022 til juli 2022 ikke på noget tidspunkt havde beskæftigelse i det omfang, der fremgik af hans ansøgning om SU.

Ankenævnet fandt, at øvrige forhold omkring den studerendes beskæftigelse i perioden ikke indikerede, at hans beskæftigelse alligevel udgjorde mere end et marginalt supplement.

Ankenævnet lagde vægt på, at den studerende fra den 28. december 2021 var tilknyttet [vikarbureau] med henblik på midlertidige ansættelser, hvor ansættelsesvilkårene blev aftalt for hver midlertidig ansættelse, og hvor vilkårene i tilknytningsaftalen fandt anvendelse i de perioder, hvor han var i en midlertidig ansættelse.

Ankenævnet havde ingen oplysninger om, hvilket arbejde den studerende havde påtaget sig i perioden fra januar 2022 til juli 2022.

Ankenævnet havde derfor ingen oplysninger om, hvorvidt han havde ret til løn under sygdom, eller om han havde ret til ferie med løn. Ankenævnet havde heller ingen oplysninger om, hvorvidt hans arbejde var omfattet af overenskomst eller pensionsordning.

Ankenævnet fandt herefter på baggrund af en samlet vurdering af samtlige oplysninger omkring den studerende beskæftigelse, at hans beskæftigelse i perioden fra januar 2022 til juli 2022 udgjorde et marginalt supplement.

Ankenævnet var opmærksomt på, at det fremgik af tro- og loveerklæringer fra den studerendes arbejdsgiver, at han havde holdt ferie fra den 1. december 2021 til den 22. januar 2022 og igen fra den 28. februar 2022 til den 24. marts 2022.

Ankenævnet lagde herved vægt på, at den studerende fra den 1. december 2021 til den 10. januar 2022 havde afholdt 6 ugers ferie. Han havde derfor ikke ret til yderligere ferie i samme ferieår, og det kunne derfor ikke lægges til grund, at afholdelse af ferie var årsag til hans begrænsede antal arbejdstimer i perioden.

Afgørelse:

Ankenævnet for Statens Uddannelsesstøtteordninger fandt, at den studerende skulle tilbagebetale SU for perioden fra januar 2022 til juli 2022.

Begrundelse for afgørelsen:

Vi vurderer, at du ikke var berettiget til SU som arbejdstager efter EU-retten i perioden fra januar 2022 til juli 2022. Du skal derfor tilbagebetale SU for denne periode.

Det fremgår af sagen, at du i forbindelse med din ansøgning om SU har oplyst, at du ved siden af studiet ville have 10 timers arbejde ugentligt.

Styrelsen godkendte, at du var berettiget til SU fra april 2021, idet du var at betragte som arbejdstager efter EU-retten.

Vi anerkender således, at du var at betragte som arbejdstager på tidspunktet for din ansøgning om SU. Vi anerkender ligeledes, at du var at betragte som arbejdstager forud for januar 2022.

Vi vurderer imidlertid, at din beskæftigelse fra januar 2022 til juli 2022 ændrede karakter i en sådan grad, at den alene kan betragtes som et marginalsupplement.

Vi har herved navnlig lagt vægt på det månedlige timeantal og den månedlige bruttoindkomst i perioden.

Vi har i den forbindelse lagt til grund, at du i perioden fra januar 2022 til juli 2022 havde følgende antal arbejdstimer og følgende bruttoindkomst pr. måned:

Måned	Timer	Bruttoindkomst
December 2021	Ferie	ferie
Januar	9 + ferie 10 dage	1.411,2
Februar	17	2.665,6
Marts	30	4.704
April	31	4.860,8
Maj	29	4.547,2
Juni	37	5.801,6
Juli	32	5.017,6
August	0	0
September	0	0

Vi bemærker, at dine lønperioder løber fra den 21. i en måned til den 20. i måneden efter.

Vi har fordelt arbejdstimerne og din bruttoindkomst forholdsmæssigt på kalendermånederne, afhængigt af antallet af dage i månederne.

I perioden fra januar 2022 til juli 2022 havde du således ikke på noget tidspunkt beskæftigelse i det omfang, der fremgik af din ansøgning om SU.

Vi finder på baggrund af dit timeantal og din bruttoindkomst i perioden fra januar 2022 til juli 2022, at din beskæftigelse i perioden må betragtes som et marginalsupplement.

Vi finder, at øvrige forhold omkring din beskæftigelse i perioden ikke indikerer, at din beskæftigelse alligevel udgjorde mere end et marginalsupplement.

Vi har lagt vægt på, at du fra 28. december 2021 er tilknyttet [vikarbureau] med henblik på midlertidige ansættelser, hvor ansættelsesvilkårene bliver aftalt for hver midlertidig ansættelse, og hvor vilkårene i tilknytningsaftalen finder anvendelse i de perioder, hvor du er i en midlertidig ansættelse.

Vi har ikke oplysninger om, hvilket arbejde du har påtaget dig i perioden fra januar 2022 til juli 2022.

Vi har derfor ingen oplysninger om, hvorvidt du har ret til løn under sygdom, eller om du har ret til ferie med løn. Vi har heller ikke oplysninger om, hvorvidt dit arbejde er omfattet af overenskomst eller pensionsordning.

Vi finder herefter på baggrund af en samlet vurdering af samtlige oplysninger omkring din beskæftigelse, at din beskæftigelse i perioden fra januar 2022 til juli 2022 udgjorde et marginalt supplement.

Vi er opmærksomme på, at det fremgår af tro- og loveerklæringer fra din arbejdsgiver, at du har holdt ferie fra 1. december 2021 til den 22. januar 2022 og igen fra den 28. februar 2022 til den 24. marts 2022.

Dette kan ikke føre til en ændret vurdering.

Vi lægger til grund, at du er omfattet af de almindelige regler om ret til 6 ugers ferie.

Vi har lagt vægt på, at du i perioden fra den 1. december 2021 til den 10. januar 2022 havde holdt 6 ugers ferie. Du har derfor ikke ret til yderligere ferie i samme ferieår, og vi kan derfor ikke lægge til grund, at afholdelse af ferie er årsag til dit begrænsede antal arbejdstimer i perioden.

Vi bemærker i øvrigt, at du har anført, at du har holdt ferie i januar og februar, mens det fremgår af tro- og love-erklæringen fra din arbejdsgiver, at du har holdt ferie i december 2021, januar og marts 2022.

Efter reglerne har en studerende, der er EU-statsborger, ret til støtte til uddannelse i Danmark, når den studerende opfylder de almindelige betingelser for berettigelse til SU og er arbejdstager i Danmark efter EU-retten.

Det følger af reglerne, at SU udbetales med foreløbige beløb i støtteåret og tildeles med endelige beløb efter støtteårets afslutning. Udbetalingen sker på grundlag af de oplysninger, som foreligger ved støttetildelingen.

Efter reglerne standses udbetalingen, og foreløbige beløb, der er udbetalt, kræves tilbagebetalt, hvis der er sket ændringer i forhold af betydning for tildelingen, herunder at man ikke er eller har været at betragte som arbejdstager efter EU-rettens regler.

Arbejdstagerbegrebet

Efter EU-Domstolens praksis er det afgørende for, om en person kan anses for arbejdstager, at personen i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger. Hvis beskæf-

tigelsen fremstår som et marginalt supplement, vil der dog ikke foreligge et arbejdstagerforhold efter EU-retten.

EU-Domstolen har blandt andet udtalt, at 10-12 timers arbejde om ugen kan være tilstrækkeligt, så længe arbejdet er faktisk og reelt og ikke alene udgør et marginalt supplement.

EU-domstolen har også udtalt, at en tidsbegrænset beskæftigelse på 2½ måned, kan give status som EU-arbejdstager, for så vidt som beskæftigelsen ikke har en marginal og supplerende karakter (C-413/01, Ninni-Orasche).

EU-domstolen har også udtalt, at den nationale ret ved bedømmelsen af, om der er tale om en faktisk og reel beskæftigelse, kan tage hensyn til, at det arbejde, som reelt er udført i medfør af en kontrakt om løsarbejde, er uregelmæssigt og af begrænset varighed (C-357/89 Raulin).

EU-Domstolen har endvidere udtalt, at den omstændighed, at den pågældende kun har arbejdet ganske få timer, kan være et holdepunkt for, at den udøvede beskæftigelse kun er et marginalt supplement, men samtidig, at det ikke kan udelukkes, at beskæftigelsen efter en samlet bedømmelse er af faktisk og reel karakter. En samlet bedømmelse indebærer, at der inddrages samtlige forhold omkring ansættelsen.

I bedømmelsen skal således indgå, om der er ret til betalt ferie, ret til løn under sygdom, om ansættelsen er omfattet af overenskomst samt oplysninger om ansættelsesforholdets varighed (jf. Domstolens afgørelse C-14/09, Genc, hvor et ansættelsesforhold havde bestået uændret med fast ugentlig arbejdstid på 5,5 timer i 4 år).