

Udskriftsdato: onsdag den 10. juni 2026

**KEN nr 10275 af 20/09/2024 (Gældende)**

## **Udlændingenævnets afgørelse af 20. september 2024 – EU – Primær bevægelighed – arbejdstager – betingelser ej opfyldt**

---

Ministerium: Udlændinge- og Integrationsministeriet

Journalnummer: EU\_2024\_76

## Udlændingenævnets afgørelse af 20. september 2024 – EU – Primær bevægelighed – arbejdstager – betingelser ej opfyldt

Ansøgeren søgte i april 2024 om registreringsbevis efter EU-reglerne som arbejdstager. Af ansøgningen fremgik bl.a. at ansøgeren i Danmark var ansat på hos et hotel (herefter "hotel A"), og der var i den forbindelse vedlagt ansættelseskontrakt og arbejdsgivererklæring fra hotel A. Ansættelseskontrakten manglede specifikation af ansøgerens ugentlige arbejdstid og arbejdsgivererklæringen manglende en opstartsdato, hvorfor SIRI i maj 2024 anmodede om at modtage en udfyldt arbejdsgivererklæring. SIRI modtog ikke efterfølgende yderligere dokumentation til sagen.

Ved opslag i eIndkomst fremgik der for maj 2024 en lønindberetning på cirka 15.000 kr. for i alt 191 timers arbejde, hvilket svarede til cirka 76 kr. i timen. SIRI vurderede, at lønnen var for lav til, at denne kunne betragtes som mere end et marginalt supplement, og at ansøgerens ansættelse ikke kunne anses for faktisk og reel. På den baggrund meddelte SIRI afslag på opholdsret som arbejdstager, jf. EU-opholdsbekendtgørelsens § 5, stk. 1.

Ansøgeren påklagede i juni 2024 SIRI's afgørelse til Udlændingenævnet. Med klagen var det oplyst, at ansøgerens ansættelse hos hotel A var inklusiv kost og logi, og at ansøgeren desuden havde fået yderligere et job på et andet hotel (herefter "hotel B"). Som dokumentation var indsendt ansøgerens ansættelseskontrakter med henholdsvis hotel A og hotel B.

Udlændingenævnets afgørelse:

"Udlændingenævnet fastholder SIRI's afgørelse af [...] juni 2024. [Ansøgeren] har derfor ikke ret til ophold i Danmark som arbejdstager efter EU-opholdsbekendtgørelsens § 5, stk. 1.

Udlændingenævnet finder således på baggrund af en konkret og individuel vurdering af sagens oplysninger, at [ansøgeren] ikke kan anses som arbejdstager i EU-rettens forstand, idet [ansøgeren] ikke har sandsynliggjort, at [ansøgerens] beskæftigelse hos [hotel A] var af reel og faktisk karakter.

Udlændingenævnet har herved lagt vægt på, at det fremgår af [ansøgerens] ansættelseskontrakt for [ansøgerens] ansættelsesforhold ved [hotel A] samt den til sagen indsendte arbejdsgivererklæring, at [ansøgeren] er fastansat med et ugentligt arbejdstid på 37 timer, svarende til månedligt 147 timer, at [ansøgeren] har en månedlig løn på 8.000 kr., at der ikke er aftalt ferie med løn, at [hotel A] ikke er omfattet af overenskomst, og der ikke er aftalt særlige bestemmelser/aftaler mellem [ansøgeren] og [hotel A].

Udlændingenævnet har endvidere lagt vægt på, at det fremgår af oplysninger i eIndkomstregisteret at [ansøgeren] i perioden fra maj til august har arbejdet mellem 143-204 timer hos [hotel A] med en timeløn på mellem 55-89 kr. svarende til en månedlig løn på mellem 8.901 kr. til 18.261 kr.

Udlændingenævnet finder på denne baggrund, i modsætning til SIRI, at en månedlig lønindkomst på mellem 8.901 kr. til 18.261 kr. har et sådan størrelsesmæssigt omfang, at der som udgangspunkt ikke er tale om et rent marginalt supplement.

Det er imidlertid Udlændingenævnets vurdering, at [ansøgerens] ansættelsesforhold ved [hotel A], herunder særlig den aftalte og registrerede aflønning sammenholdt med omfanget af [ansøgerens] arbejdsaktivitet, ikke kan anses for at have en sådan karakter, at der er tale om reel og faktisk beskæftigelse

Udlændingenævnet har herved lagt vægt på, at [ansøgerens] timeløn ikke kan anses for at være af sædvanlig karakter, da det fremgår af hoteloverenskomsten 2023-2025 indgået mellem 3F Privat Service, Hotel og Restauration og Dansk Erhverv Arbejdsgiver, at timelønnen for medhjælper over 18 år pr. den 1. marts 2024 er 141,24 kr.

[Ansøgerens] timeløn sammenholdt med det faktum, at [ansøgeren] er fastansat og har et månedligt timeantal på mellem 143-204 timer hos [hotel A], hvilket svarer til en fuldtidsansættelse, finder Udlændingenævnet taler imod, at [ansøgerens] beskæftigelse er reel og faktisk, da [ansøgerens] timeløn er betydeligt lavere, end hvad der ville være forventeligt for beskæftigelse af den pågældende type.

Udlændingenævnet har endvidere lagt vægt på, at det på baggrund af [ansøgerens] ansættelsesaftale må lægges til grund, at [ansøgerens] ansættelse hos [hotel A] ikke omfatter f.eks. ferie med løn og i øvrigt ikke er indgået på overenskomstmæssige vilkår, idet [hotel A] ikke er omfattet af overenskomst.

Udlændingenævnet finder, at dette er forhold, der sammenholdt med oplysningerne om [ansøgerens] timeløn, som er betydeligt lavere, end hvad der ville være forventeligt for beskæftigelse af den pågældende type, taler imod, at der er tale om sådan reel og faktisk beskæftigelse, at der kan meddeles en opholdsret som arbejdstager på denne baggrund, jf. også EU-domstolens afgørelse i C-14/09 Genc, præmis 27 hvoraf følger, at der i vurderingen af, om person kan anses for arbejdstager skal tages hensyn, ikke blot til arbejdstidens omfang og vederlagets størrelse, men også til retten til betalt ferie, til løn under sygdom, og at ansættelsesaftalen er omfattet af den til enhver tid gældende kollektive overenskomst. Der henvises herudover til retsregels afsnittet ovenfor.

Udlændingenævnet har endvidere tillagt det vægt, at medlemsstaterne skal sikre, at der ikke sker diskrimination eller udnyttelse af arbejdskraften, når der ansættes udenlandsk arbejdskraft, herunder sikre ligebehandling i henhold til national ret, praksis og kollektive overenskomster i forhold til den pågældende medlemsstats egne statsborgere, jf. retsreglerne ovenfor. Uanset at lønninger på arbejdsmarkedet ikke er lovmæssigt reguleret i Danmark, indgår lønforhold i vurderingen af, om en unionsborger kan anses for arbejdstager i EU-retlig forstand. I den forbindelse skal det vurderes, om aflønning sker i overensstemmelse med de lavest overenskomstmæssige takster for det givne fagområde.

Det kan ikke føre til en ændret vurdering, at [ansøgeren] til støtte til klagen har anført, at [ansøgeren] i tillæg til [ansøgerens] ansættelse på [hotel A] har kost og logi, idet Udlændingenævnet, på trods af Udlændingenævnets anmodning af 9. august 2024, ikke har modtaget dokumentation herfor.

Det kan ikke føre til en ændret vurdering, at det til støtte for klagen er anført, at [ansøgeren] har fået et yderligere rengøringsjob og er i stand til at forsørge sig selv, og at [ansøgeren] arbejder mandag til torsdag på [hotel A] og fredag og lørdag på [hotel B].

Udlændingenævnet har herved lagt vægt på, at det på det foreliggende grundlag ikke kan anses for godtgjort, at der er tale om reel og faktisk beskæftigelse, som ikke udgør et rent marginalt supplement. Udlændingenævnet henviser herved til, at det fremgår af oplysninger i eIndkomst, at [ansøgeren] i perioden

fra maj til august 2024 samlet har arbejdet mellem 27 og 30 timer månedligt hos henholdsvis [hotel A] og [hotel B], og at arbejdstagerstatus som udgangspunkt er betinget af et ugentligt timeantal på 10-12 timer. Der henvises til retsreglerne ovenfor. Såfremt [ansøgeren] mener, at [ansøgeren] på nuværende tidspunkt er arbejdstager i EU-rettens forstand, kan [ansøgeren] indgive en ansøgning herom til SIRI. Der henvises i den forbindelse til vejledningsafsnittet nedenfor.

Udlændingenævnet stadfæster derfor SIRI's afgørelse. ”

EU/2024/76