



JUSTITSMINISTERIET

Folketinget
Beskæftigelsesudvalget
Christiansborg
1218 København K

Dato: 7. december 2017
Kontor: EU-retskontoret
Sagsbeh: Mia Enghardt Korsholm
Sagsnr.: 2017-0032/01-0009
Dok.: 535635

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 1 (Alm. del), som Folketingets
Beskæftigelsesudvalg har stillet til justitsministeren den 4. oktober 2017.
Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Finn Sørensen (EL).

Søren Pape Poulsen

/

Katrine Ledam Rasmussen

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

T +45 7226 8400
F +45 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 1 (Alm. del) fra Folketingets Beskæftigelsesudvalg:

”Vil ministeren redegøre for EU-rettens definition af begrebet ”vandrende arbejdstager” og herunder hvilke krav, der skal opfyldes af EU/EØS borgere for at opnå status som sådan, samt om der eventuelt skulle være forskelle i disse krav med hensyn til opnåelse af ret til forskellige sociale ydelser, herunder SU? Vil ministeren samtidig henvise til og kort beskrive de relevante traktatbestemmelser, direktiver og forordninger der danner lovgrundlag for definitionen, samt domstolens praksis på området.”

Svar:

Arbejdstagerbegrebet er ikke defineret i en EU-retsakt, men følger derimod af EU-Domstolens praksis om artikel 45 i Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF).

TEUF artikel 45 er udmøntet i forordning 492/11 af 5. april 2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen.

Det følger af forordningens artikel 7, at en arbejdstager, der er statsborger i en medlemsstat, ikke på grund af sin nationalitet må behandles anderledes på de øvrige medlemsstats område end indenlandske arbejdstagere med hensyn til beskæftigelses- og arbejdsvilkår, navnlig for så vidt angår aflønning, afskedigelse og, i tilfælde af arbejdsløshed, genoptagelse af beskæftigelse i faget eller genansættelse. Endvidere fremgår det, at arbejdstageren nyder samme sociale og skattemæssige fordele som indenlandske arbejdstagere, og at arbejdstageren har ret til på samme vilkår som indenlandske arbejdstagere at deltage i uddannelse i faglige uddannelsesinstitutioner, omskolings- og revalideringscentre.

EU-Domstolen har i en række sager udtalt, at arbejdstagerbegrebet i TEUF artikel 45 er et EU-retligt begreb, der ikke må fortolkes indskrænkende¹, og at det væsentligste kendetegn ved et arbejdsforhold er, at en person i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger². Det er dog en forudsætning, at den pågældende person for at kunne kvalificeres som arbejdstager skal udøve en reel og faktisk beskæftigelse,

¹ Der henvises i den forbindelse til bl.a. sag C-53/81, Levin.

² Der henvises i den forbindelse til bl.a. sag C-66/85, Lawrie-Blum og sag C-357/89, Raulin.

der ikke er af så ringe omfang, at den fremtræder som et rent marginalt supplement³.

EU-Domstolen har slået fast, at vurderingen af, om der er tale om en reel og faktisk beskæftigelse skal foretages på baggrund af en konkret samlet bedømmelse af det omhandlede arbejdsforhold. I denne samlede bedømmelse skal der tages hensyn til en række forhold, herunder både arbejdstid, vederlag, arbejdsforholdets varighed og andre vilkår i arbejdsforholdet, som f.eks. ret til betalt ferie, ret til løn under sygdom samt, om ansættelsesaftalen er omfattet af en kollektiv overenskomst⁴.

EU-Domstolen har i sin praksis alene forholdt sig mere abstrakt og generelt til, hvilke elementer der skal indgå i vurderingen af, om en EU-borger er omfattet af arbejdstagerbegrebet, og EU-Domstolen har herefter henvist den nationale myndighed til at foretage den konkrete samlede vurdering af arbejdstagerstatus.

Der henvises i øvrigt til den samtidige besvarelse af spørgsmål nr. 611 (Alm. del) fra Folketingets Beskæftigelsesudvalg samt til besvarelsen af spørgsmål nr. 612 (Alm. del) fra Folketingets Beskæftigelsesudvalg, som er sendt til Folketinget den 19. oktober 2017.

³ Se bl.a. sag C-53/81, Levin.

⁴ Der henvises i den forbindelse bl.a. til sag C-14/09, Genc.