



Folketingets Uddannelsesudvalg
Christiansborg

Afdelingen for erhvervsrettet
voksenuddannelse

Vester Voldgade 123
1552 København V.
Tlf. 3392 5600
Fax 3392 5666
E-mail uvm@uvm.dk
www.uvm.dk
CVR nr. 20-45-30-44

Svar på spørgsmål 109 (Alm. Del):

02-03-2009

I brev af 21. januar 2009 har udvalget stillet mig følgende spørgsmål:

Spørgsmål 109:

”Ad åbent samråd 20/1-09 om udlændinge på AMU-kurser, jf. UDU alm. del - samrådsspørgsmål T.

Hvilke begrænsninger indeholder EU-retten i forhold til at fastsætte krav og betingelser i forhold til AMU-kurserne?”

Svar:

De fællesskabsretlige regler om arbejdskraftens frie bevægelighed indebærer navnlig et forbud mod nationale regler, der inden for fællesskabsrettens anvendelsesområde medfører en forskelsbehandling mellem EU-arbejdstagere på grundlag af nationalitet. Reglerne om arbejdskraftens frie bevægelighed er ligeledes til hinder for anvendelsen af andre kriterier (fx bopæl eller sprog), som reelt fører til samme resultat som forskelsbehandling på grundlag af nationalitet, medmindre reglerne er sagligt begrundede og opfylder proportionalitetsprincippet – dvs. er egnede til at sikre virkeliggørelsen af det formål, de forfølger, og ikke går ud over, hvad der er nødvendigt for, at formålet opfyldes.

For så vidt angår uddannelse på faglige uddannelsesinstitutioner m.v. samt andre sociale fordele fremgår det endvidere udtrykkeligt af Rådets forordning nr. 1612/68/EØF af 15. oktober 1968 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Fællesskabet, at en vandrende arbejdstager, der er statsborger i en anden medlemsstat, har ret til ligebehandling, uanset om vedkommende under beskæftigelsen i Danmark har taget bopæl i Danmark eller ej.

Arbejdstagere med statsborgerskab i en anden EU-medlemsstat må således ikke pålægges et krav om fast bopæl her i landet som betingelse for at få adgang til uddannelse i Danmark.

Som hindringer for arbejdskraftens frie bevægelighed betragtes efter EF-domstolens faste praksis enhver form for nationale regler, som ganske

vist finder anvendelse uden forskelsbehandling på grundlag af nationalitet, men som kan gøre det vanskeligere eller mindre attraktivt for en EU-statsborger at udøve den i traktaten sikrede grundlæggende frihed – fx ved at tage arbejde i en anden medlemsstat eller ved at ansætte personer fra en anden medlemsstat.

Arbejdstagerbegrebet er et fællesskabsretligt begreb, som den enkelte medlemsstat ikke selv kan fastlægge, og det må ikke fortolkes indskrænkende. Enhver person, der udøver en reel og faktisk beskæftigelse, bortset fra beskæftigelse af så ringe omfang, at den udgør et rent marginalt supplement, skal anses for ”arbejdstager”. Det afgørende for, om der foreligger et arbejdsforhold, er ifølge EF-Domstolens faste praksis, at en person i en vis periode mod vederlag - for en anden og efter dennes anvisninger – præsterer ydelser, som normalt kan anses for henhørende under arbejdsmarkedet.

Denne definition kan ikke danne baggrund for præcise krav til ansættelsesforholdets varighed, arbejdets omfang, uopsigelighed i ansættelsesforholdet, aflønningen eller lignende. Det fremgår endvidere af EF-Domstolens praksis, at betingelserne for at være arbejdstager efter omstændighederne kan tænkes at være opfyldt, selvom arbejdsgiveren ikke er bundet til at bruge den ansatte i et vist timental, selvom den ansatte frit kan vælge, om han vil efterkomme arbejdsgiverens anmodninger om at møde på arbejde, eller selvom lønnen må anses for at ligge under et eksistensminimum.

På den anden side beskytter EU-retten ikke forsøg på omgåelse, og der kan derfor godt etableres foranstaltninger mod et misbrug af AMU, hvis det i det konkrete tilfælde fremgår af objektive omstændigheder, at det er med henblik derpå, der søges etableret en status som vandrende arbejdstager. Sådanne foranstaltninger vil dog skulle opfylde proportionalitetsprincippet, hvilket vil sige, at foranstaltningerne skal være egnede til at sikre mod misbrug af AMU, ligesom foranstaltningerne ikke må gå ud over, hvad der er nødvendigt for, at dette formål opfyldes.

I en afgørelse af 15. december 2008 har Arbejdsmarkedets Ankenævn antaget, at en person fra et andet EU-land uden bopæl i Danmark alene på baggrund af en ansættelseskontrakt for den periode, hvor han var på AMU-kursus, var beskæftiget lønmodtager og dermed berettiget til VEU-godtgørelse. Undervisningsministeriet vil bl.a. på baggrund heraf overveje nærmere, hvordan de danske regler på området uden at komme i konflikt med EU-retten kan ændres med henblik på at sikre AMU-systemet mod misbrug.

Når Undervisningsministeriet har taget stilling til spørgsmålet om ændring af de gældende regler, vil jeg orientere udvalget herom.

Med venlig hilsen

Bertel Haarder