



TALEPAPIR

Dato: 27. januar 2009
Kontor: Lovkontoret
J.nr.: 2008/4014-49
Sagsbeh.: JVD
Fil-navn: Talepapir

Titel Talepapir til brug for besvarelse af samrådsspørgsmål F

Målgruppe Integrationsudvalget
Anledning Samråd

Tid og sted Den 3. februar 2009, Folketinget

Samrådsspørgsmål F til integrationsministeren og justitsministeren

”Ministrene bedes redegøre for ministeriernes skiftende og divergerende opfattelse af vejledende tidsfrister for hvor længe en dansk statsborger skal have arbejdet i et andet EU-land, for at blive opfattet som vandrende arbejdstager med de rettigheder som deraf følger, herunder hvad der aktuelt er regeringens opfattelse og praksis på området.”

Tale:

[Det talte ord gælder]

Lad mig starte med at slå fast, at min opfattelse hele tiden har været den samme, nemlig at der ikke kan fastsættes en nedre grænse for, hvor længe man skal have arbejdet i et andet EU-land for at blive betragtet som arbejdstager i EU-rettens forstand.

Det har jeg flere gange oplyst over for Folketinget, og det var også hvad jeg oplyste over for Folketingets Ombudsmand:

Der kan ikke fastsættes en nedre grænse – det beror på en konkret vurdering.

Så er det rigtigt, at der henover sommeren har været en debat om nogle forskellige vejledende tidsgrænser.

Denne debat betød blandt andet, at der i visse tilfælde var forlydender om, at man skulle arbejde helt op til 6 måneder i et andet EU-land.

Derfor besluttede jeg, at der som en vejledning på vores hjemmeside skulle stå, at det normalt er en betingelse, at der har været tale om beskæftigelse af mindst et par ugers varighed.

Dette blev desværre misforstået i den offentlige debat, således at der skulle være tale om en absolut tidsgrænse på to ugers beskæftigelse.

En sådan absolut tidsgrænse på to ugers arbejde ville ikke være i overensstemmelse med EU-retten, og derfor fjernede vi oplysningen igen fra hjemmesiden.

Så har der jo også været talt om en 10 ugers vejledende tidsgrænse.

Denne 10 ugers vejledende tidsgrænse vedrører tilfælde, hvor ansættelsesforholdet *på forhånd* er aftalt til at have en kort varighed.

Tidsgrænsen udspringer af, at EF-domstolen i en sag fra 2003 (Franca Ninni-Orasche-sagen) fastslog, at en tidsbegrænset kontrakt på 10 ugers ar-

bejde var tilstrækkelig til, at der var tale om en arbejdstager i EU-rettens forstand.

På baggrund af dommen udstedte Arbejdsdirektoratet i 2004 en vejledning til kommunerne, hvor det fremgår, at afgørelsen af, om en person er arbejdstager, har betydning for retten til sociale ydelser, f.eks. kontanthjælp og daginstitutionsplads.

Videre fremgår det, at i de tilfælde, hvor ansættelsesforholdet er aftalt til at have en kort varighed, er der til brug for afgørelsen af, hvorvidt en person er arbejdstager, fastsat en vejledende tidsgrænse for ansættelsesforholdet på 10 ugers ansættelse.

Det anføres samtidig, at der i hvert enkelt tilfælde skal foretages en konkret vurdering af den enkelte persons status som arbejdstager, for at den vejledende grænse kan få betydning for retten til sociale ydelser.

I forbindelse med sommerens debat benyttede vi lejligheden til at *præcisere* arbejdstagerbegrebet på hjemmesiden.

Derfor fremgår det nu af hjemmesiden, at når der er tale om ansættelsesforhold, der er aftalt til at have en kort varighed, så har EF-Domstolen i Franca Ninni-Orasche-sagen fastslået, at en tidsbegrænset kontrakt på 10 ugers arbejde var tilstrækkelig til, at der var tale om en arbejdstager i EU-rettens forstand.

Det fremgår også af hjemmesiden, at en EU-borger, som har en tidsubegrænset ansættelse, men som ophører med arbejdet efter mindre end 10 uger, efter omstændighederne vil kunne opfylde betingelserne for at være arbejdstager i EU-rettens forstand, ligesom en person, der arbejder i mere end 10 uger, ikke altid vil opfylde betingelserne, f.eks. fordi der ikke er tale om et reelt arbejde.

Denne præcisering af arbejdstagerbegrebet på hjemmesiden er sket efter en generel analyse af EU-retten, som Integrationsministeriet, bl.a. sammen med Justitsministeriet, har foretaget for at sikre, at udlændingemyndighedernes regler i praksis er i overensstemmelse med EU-retten.

Jeg kan til slut sige, at der er enighed om den fortolkning af arbejdstagerbegrebet, som jeg netop her gjort rede for.