

## Lidt fakta om Instruktionsbeføjelsen.

1. Instruktionsbeføjelsen er den ret en arbejdsgiver har til at lede og fortælle sin ansatte hvad og hvordan et givent stykke arbejde skal udføres. Der er dog i langt de fleste tilfælde ganske vide rammer for hvordan arbejde udføres, så længe det aktuelle mål for opgaven nås. Med instruktionsbeføjelsen kommer lydighedspligten, loyalitetspligten samt tavshedspligten. Se nedenfor. I funktionærloven §1 stk. 2:

*Det er en betingelse for lovens anvendelse, at den pågældende beskæftiges af vedkommende arbejdsgiver gennemsnitlig mere end 8 timer ugentlig, og at han indtager en tjenestestilling, således at han er undergivet arbejdsgiverens instruktioner.*

## Instruktionsbeføjelsen betyder, at den ansatte skal følge en tjenstlig ordre (lydighedspligten).

Hvis den ansatte ikke følger en ordre, kan ansættelsesmyndigheden påtale det og om nødvendigt gøre ansættelsesretligt ansvar gældende. I særligt grove tilfælde vil der principielt kunne blive tale om strafferetligt ansvar.

## Lydighedspligten

Populært sagt får du din løn for at arbejde og gøre, som du får besked på. Lydighedspligten er en integreret del af arbejdspligten. Din arbejdsgiver har instruktionsbeføjelsen, og du skal følge de retningslinjer, som din chef udstikker for dit arbejde.

Du kan nægte at efterkomme en klart ulovlig ordre. Samtidig har du pligt til at gøre din arbejdsgiver opmærksom på, at ordren er ulovlig.

Sætter du liv og helbred på spil, kan du også nægte at efterkomme en ordre.

Er der tvivl om lovligheden af en ordre, skal du protestere. Fastholder din arbejdsgiver alligevel ordren, har du pligt til at udføre opgaven.

## Tavshedspligten og loyalitetspligten

Både som offentligt og som privat ansat, vil der være oplysninger, som du ikke må videregive.

Ved siden af tavshedspligten gælder også loyalitetspligten, der indebærer, at du som udgangspunkt ikke må udtale dig på en måde, der kan skade din arbejdsplads.

Tavshedspligt handler om oplysninger, ikke om holdninger. Din arbejdsgiver kan ikke udvide tavshedspligten til at omfatte holdninger og meninger uden at krænke ytringsfriheden. Men det er klart, at du ved at tilkendegive din opfattelse offentligt kan komme til at røbe fortrolige oplysninger og derved overtræde din tavshedspligt.

Det beror almindeligvis på en konkret vurdering, om bestemte oplysninger er tavshedsbelagte. Tavshedspligtens nærmere indhold kan være beskrevet i din kontrakt. Tavshedspligten kan også ses af lovgivningen. For eksempel må du ikke videregive erhvervshemmeligheder. Det følger af markedsføringsloven.

I forvaltningslovens § 27 er der taget stilling til, hvilke oplysninger en offentligt ansat kan pålægges tavshedspligt om.

Som offentligt ansat kan du pålægges tavshedspligt, når en oplysning ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som fortrolig, eller når det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser. Bestemmelsen opregner, hvilke interesser der navnlig tænkes på.

Som privat ansat kan reglerne om tavshedspligt i aktieselskabsloven eller lov om finansiel virksomhed for eksempel være relevante.

## Hvordan forholder det sig så med plejefamilier?

Plejefamilier har ifølge KL ingen instruktionsbeføjelse og derfor betragter kommunerne ikke plejefamilier som traditionelle lønansatte. Men med instruktionsbeføjelsen følger Lydighed-, loyalitet- samt tavshedspligt. Disse elementer af instruktionsbeføjelsen beder kommunerne plejefamilier om at underskrive når de indgår en kontrakt. Det forventes derfor, at plejefamilien er Loyal, Lydig og overholder Tavshedspligten. Alligevel fastholder KL, at plejefamilier ikke har instruktionsbeføjelse.

Plejefamilier har efter min mening en tydeligere instruktionsbeføjelse sammenholdt med langt de fleste andre funktionæransatte. Når et barn anbringes, er det lovbestemt, at plejefamilien skal have en skriftelig instruktionsbeføjelse, kaldet en handleplan. Denne handleplan og resultaterne af instruktionen følges op med månedlige, kvartalslige eller halvårlige gennemgange af de enkelte mål defineret i handleplanen og dermed bemyndiget af rådgiver at skulle løses af plejefamilien/familieplejeren. Når målene ikke vurderes det hvor vigtigt målsætningen er i forhold til barnets tarv og plejefamilien/familieplejeren vil i værste fald blive opsagt. Rådgiver kan til enhver tid ændre på arbejdsopgaverne. Eksempler på ændringer som kan bemyndiges plejefamilien, til en hver tid også mellem handleplans opfølgninger, kan være, krav om tiltag som barnet vil have gavn af i forhold til sin udvikling, behandlingsforløb, sportsforløb, socialeforløb, samværsforløb eller læringsforløb. Er plejefamilien ikke loyal og lydig, kan den anbringende kommune afskedige plejefamilien. Dette skal dog gøres i følge Serviceloven så man kan underbygge, at en flytning af et

barn er til fordel for barnets tarv. I denne proces følger der også en høring af forældremyndighedsindehavere, barnet hvis det er over 12 og bostedet.

Med andre ord er plejefamilier underlagt instruktionsbeføjelse som andre lønansatte, men KL har blot valgt ikke at anderkende dette på trods af at de udfører instruktion i plejefamiliens arbejdsdag.

Fordelen, er at man formelt kan nægte at have ledelsesansvar, hvilket er mærkeligt, når sammen kommune har et vist juridisk ansvar for barnet under anbringelsen. Samtidig, kan en opsigelse ikke prøves ved en arbejdsret, hvorved man sparer både erstatning samt sagsomkostninger. En risikofri opsigelse stemmer meget dårligt med det anbragte barns retssikkerhed, da et barn lettere bliver en sag som kan flyttes, hvorved et barns retssikkerhed kompromitteres.

Jeg mener derfor at KL skal anderkende instruktionsbeføjelsen og dermed være med til at skabe nogle rammer om fælles retssikkerhed for anbragt barn samt den ansatte plejefamilie.

Thomas Vorre