

Holbæk 1. september 2023

Minimumsrettigheder for plejefamilier, der ikke har mulighed for overenskomst

Opsigelsesvilkår

Opsigelsesvilkår fremgår af kontrakterne og indeholder typisk:

- En prøveperiode på 3 måneder med 14 dages opsigelsesvarsel
- En efterfølgende varslingsperiode på 1 måned for begge parter
- Ophør ved misligholdelse.

Det er lagt til grund, at der ikke er overenskomst på området, ligesom der ikke er lovregulering, der direkte regulerer opsigelsesvarslet – f.eks. funktionærlovens varslers. Det er derfor alene de almindelige aftaleretlige forhold, der regulerer opsigelsesvarslet herunder, om det er et rimeligt varsel, jf. aftalelovens bestemmelser.

Der er i forbindelse med opsigelsesvarslet flere væsentlige hensyn at have for øje, bl.a.:

- Barnets tarv
- Plejefamiliens tarv og økonomi
- Kommunernes praktiske håndtering og økonomi.

Ved fastsættelse af kontraktens opsigelsesvarslers, bør der derfor tages højde for ovenstående, så kontrakten på bedste vis balancerer parternes interesser.

Der er på arbejdsmarkedet for en stor dels vedkommende en lovmæssig regulering af opsigelsesvarslers enten i funktionærloven eller overenskomster (som også ofte bruger funktionærlovens varslers), og arbejdsmarkedets parter har således afvejet deres interesser og indrettet sig herpå.

Det er derfor også naturligt at tage afsæt i netop disse varslers, da forholdet mellem kommune og plejeforældre på mange områder minder om et ansættelsesforhold.

Kommunerne har således på den ene side brug for et rimeligt varsel fra den plejeforældre, der ønsker at opsiges en kontrakt, så kommunen kan finde en løsning for den videre pleje af barnet,

PLF stiftet i 1974 og i 2019 blev vi omdannet til en fagforening. Vi organiserer udelukkende plejefamilier, aflastningsfamilier og netværksplejere. PLF organiserer små 1100 medlemmer på landsplan. PLF har en omfattende mødeaktivitet med andre centrale aktører på området herunder Socialministeriet og KL. PLF afholder kurser og afvikler netværksmøder over hele landet. Vi sætter en ære i at understøtte vores medlemmer fagligt og altid med bedre forhold for anbragte børn og vores medlemmer for øje.

ligesom plejeforældrene på den anden side har brug for et varsel, så familien har mulighed for at håndtere en opsigelse økonomisk, idet plejeforældre meget ofte for en væsentlig del er økonomisk afhængig af deres indkomst som plejeforældre.

Ud over de praktiske og økonomiske forhold, er der som det overvejende forhold hensynet til barnets tarv, som altid bør veje tungest i disse forhold.

Anbefaling

Det nuværende varsel på 1 måned for begge parter synes på ingen måde at tage højde for parternes situation herunder i særdeleshed det væsentlige økonomiske og følelsesmæssige indgreb en opsigelse af kontrakten fra kommunen vil påføre plejeforældrene.

Det er derfor oplagt at tage udgangspunkt i funktionærlovens varsler, som de fleste parter i forvejen kender fra det øvrige arbejdsmarked.

Det anbefales derfor, at der lægges op til en aftalebaseret opsigelsesmodel, hvor opsigelsesperioden bliver gjort anciennitetsbestemt, hvilket medfører, at opsigelsesperioden bliver længere i takt med længden på samarbejdet.

Af hensyn til de særlige situationer, hvor der er behov for en hurtigere (end opsigelsesvarslet) ændring af barnets plejeforhold, vil man passende kunne fritstille den pågældende plejeforældre, så man på den vis både tager højde for barnets tarv, ligesom man tager højde for plejeforældrenes økonomiske situation.

Et længere og mere balanceret opsigelsesvarsel vil også have nogle afledte effekter på bl.a. ferie ved opsigelse samt i øvrigt give en bedre balance, når man ser på kontrakten som helhed i forhold til parternes rettigheder og forpligtelser.

PLF stiftet i 1974 og i 2019 blev vi omdannet til en fagforening. Vi organiserer udelukkende plejefamilier, aflastningsfamilier og netværksplejere. PLF organiserer små 1100 medlemmer på landsplan. PLF har en omfattende mødeaktivitet med andre centrale aktører på området herunder Socialministeriet og KL. PLF afholder kurser og afvikler netværksmøder over hele landet. Vi sætter en ære i at understøtte vores medlemmer fagligt og altid med bedre forhold for anbragte børn og vores medlemmer for øje.

Vilkår for ferie

Vilkår for ferie er reguleret i kontrakterne. Det er fastslået i praksis, at samarbejdet er omfattet af ferielovens bestemmelser. Dette på trods af, at kommunen i kontrakten fraskriver sig arbejdsgivermyndigheden, hvilket helt grundlæggende synes problematisk.

Det helt overvejende hensyn i ferieloven er hensynet til det rekreative formål, hvor medarbejdere skal have mulighed for at restituere fra arbejdet.

Det forekommer allerede her selvmodsigende, at plejeforældre skulle være omfattet af ferieloven, da udgangspunktet er, at plejeforældre holder ferie med deres plejebørn, hvorved det rekreative formål forspildes, da plejeforældres arbejdsydelse jo netop består i pasning af deres plejebørn.

Herudover forstærkes denne selvmodsigelse yderligere i den pågældende standard kontrakt fra Aalborg Kommune, hvor man ydermere har indlagt det som en pligt, at der skal holdes ferie med plejebarnet, jf. kontraktens pkt. 7.

Derudover har man i kontrakten fraveget et andet grundlæggende element i ferieloven; nemlig at planlægningen af ferie for et pågældende ferie år sker ved dialog og aftale mellem parterne, og i tilfælde af manglende aftale og af hensyn til driften kan arbejdsgiver varsle ferien afholdt med de i ferieloven gældende varslingsregler.

I den pågældende kontrakt bliver ferien ensidigt og uden reel forhandling fastlagt for hele kontraktperioden, der i udgangspunktet kan være fortløbende i årevis, at ferien lægges i nogle helt bestemte uger uden mulighed for fravigelse.

Konsekvensen af retstillingen og den pågældende kontrakt er, at plejeforældre ikke får afholdt ferie, som forudsat i ferieloven. Hertil kommer, at plejeforældre reelt har en 7 dages arbejdsuge, og derfor ingen fridage, hvilket der heller ikke tages højde for i hverken ferieloven eller kontrakten.

Anbefaling

Den nuværende situation for plejeforældre opfylder reelt ikke ferieloven, og giver samtidig en meget ufleksibel mulighed for afholdelse af ferie, og hvor det reelt bliver en økonomisk belastning, at holde ferie med sit plejebarn, ligesom det rekreative formål ikke bliver opfyldt.

PLF stiftet i 1974 og i 2019 blev vi omdannet til en fagforening. Vi organiserer udelukkende plejefamilier, aflastningsfamilier og netværksplejere. PLF organiserer små 1100 medlemmer på landsplan. PLF har en omfattende mødeaktivitet med andre centrale aktører på området herunder Socialministeriet og KL. PLF afholder kurser og afvikler netværksmøder over hele landet. Vi sætter en ære i at understøtte vores medlemmer fagligt og altid med bedre forhold for anbragte børn og vores medlemmer for øje.

Hertil kommer, at den nuværende model reelt medfører, at plejeforældrene indirekte afholder den omkostning, som kommunen skulle afholde ved aflastning af plejeforældrene, når de holder ferie.

Det anbefales derfor, at der aftales en ordning, hvor plejeforældre, der holder ferie med deres plejebørn, får en økonomisk kompensation for manglende opfyldelse af det rekreative formål (manglende opfyldelse af ferieloven) samt det forhold, at de aflaster kommunen økonomisk ved at holde ferien med plejebarnet.

Denne kompensation kunne passende fastsættes med udgangspunkt i ferielovens regler, hvor der betales en godtgørelse på 12,5% af medarbejderens vederlag. Det vil betyde, at kommunen skal honorere med ekstra 12,5% i godtgørelse for den periode, hvor der holdes ferie med plejebarnet.

Forslaget vil medføre, at der indlægges et økonomisk incitament til at afholde ferie med plejebarnet, hvilket under normale omstændigheder vil være i alle parter interesse herunder, at kommunen derved sparer omkostningerne til alternativ pasning.

I de særlige tilfælde, hvor man fravælger ferie med plejebarnet, modtages alene sædvanligt honorar uden godtgørelse for kost m.v.

I forbindelse med samarbejdets ophør, vil kommunen i overensstemmelse med ferieloven kunne kræve ferie afholdt (uden plejebarn), ligesom der ved et længere opsigelsesvarsel, jf. ovenstående punkt, vil være mulighed for "fritstilling" og derved pålagt ferieafholdelse i en opsigelsesperiode. I disse situationer, vil der således ved fratræden ikke skulle ske honorering for ekstra 12,5% for den del, der kan varsles afholdt inden fratræden.

Ovenstående forslag skal kombineres med en løsning, hvor planlægningen af ferie sker fortløbende fra ferie år til ferie år ved dialog og aftale mellem parterne, og i tilfælde af manglende aftale og af hensyn til driften kan arbejdsgiver varsle ferien afholdt med de i ferieloven gældende varslingsregler.

Det bør således ikke være muligt at fastlægge alle ferieuger ensidigt fra kommunen i hele samarbejdets løbetid, som det er tilfældet i kontrakten fra Aalborg Kommune.

PLF stiftet i 1974 og i 2019 blev vi omdannet til en fagforening. Vi organiserer udelukkende plejefamilier, aflastningsfamilier og netværksplejere. PLF organiserer små 1100 medlemmer på landsplan. PLF har en omfattende mødeaktivitet med andre centrale aktører på området herunder Socialministeriet og KL. PLF afholder kurser og afvikler netværksmøder over hele landet. Vi sætter en ære i at understøtte vores medlemmer fagligt og altid med bedre forhold for anbragte børn og vores medlemmer for øje.

Partshøring ved opsigelse eller væsentlige ændringer i samarbejdet (høringspligt)

Vilkår for partshøring er ikke reguleret i kontrakten.

I forhold til partshøring ved kommunens opsigelse af kontrakten/samarbejdet eller gennemførelse af for plejeforældrene ugunstige vilkår, der ikke er aftalt i kontrakten, er der uklarhed om i, hvilket omfang kommunen som forvaltningsmyndighed er forpligtet til at foretage partshøring.

Det må ud fra den foreliggende praksis og litteratur på området lægges til grund, at der skal foretages partshøring, såfremt opsigelsen/ændringerne sker grundet samarbejdsvanskeligheder med kommunen.

Det er oplyst, at kommunerne i de fleste tilfælde ikke opfylder partshøringspligten, ligesom det kan lægges til grund, at det ofte er noget udflydende, hvad der egentlig er begrundelsen for opsigelsen/ændringen.

Anbefaling

Derfor må der for det første indlægges en pligt for kommunen til formelt at begrunde baggrunden for opsigelsen, ligesom det anbefales, at der aftales en obligatorisk partshøringspligt, så der ikke er tvivl om parternes rettigheder og forpligtelser.

Gennemførelsen af en partshøring, vil også i højere grad sikre, at der er saglighed i de begrundelser, der gives fra kommunen, ligesom der gives bedre rammer for at afgørelser sker i overensstemmelse med god forvaltningsskik, og man derved undgår risikoen for bl.a. magtmisbrug og ulovlig forskelsbehandling.

Sammenholdt med ændrede opsigelsesvilkår, jf. ovenstående punkt omkring "Opsigelsesvilkår", vil indførelse af en partshøringspligt inklusiv en pligt til at anføre opsigelsesgrunde m.v. medføre en væsentlig forbedret retsstilling for plejefamilierne, der vil give familierne større tryghed og i sidste ende vil gøre det mere attraktivt at påtage sig det vigtige og for samfundet nødvendige hverv som plejeforældre.

PLF stiftet i 1974 og i 2019 blev vi omdannet til en fagforening. Vi organiserer udelukkende plejefamilier, aflastningsfamilier og netværksplejere. PLF organiserer små 1100 medlemmer på landsplan. PLF har en omfattende mødeaktivitet med andre centrale aktører på området herunder Socialministeriet og KL. PLF afholder kurser og afvikler netværksmøder over hele landet. Vi sætter en ære i at understøtte vores medlemmer fagligt og altid med bedre forhold for anbragte børn og vores medlemmer for øje.