



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeren

Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr.
2. oktober 2023

Beskæftigelsesudvalg har i brev af 7. september 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 336 (alm. del), som hermed besvares.

Spørgsmål nr. 336:

“Plejefamilier oplever ikke at få udbetalt feriepenge, når de afholder ferie sammen med det barn, der er anbragt i familien. Vil ministeren oplyse, hvad reglerne er for afholdelse af ferie og udbetaling af feriepenge for plejefamilier? Der henvises bl.a. til BEU alm. del – bilag 245 for en beskrivelse af plejefamiliers udfordringer med de gældende regler og vilkår for afholdelse af ferie.”

Svar:

Ferieloven sikrer lønmodtagere ret til ferie og feriebetaling og giver samtidig nærmere retningslinjer for såvel lønmodtagerens som arbejdsgiverens rettigheder og pligter. Ved en lønmodtager forstås efter ferieloven enhver, der mod vederlag udfører personligt arbejde i tjenesteforhold. Om en person anses for at være lønmodtager efter ferielovens regler beror på en helhedsvurdering af den konkrete situation.

Jeg kan oplyse, at det fremgår af ferielovens forarbejder, at familieplejere som udgangspunkt kan anses for lønmodtagere i ferielovens forstand. I en sådan situation vil kommunen være arbejdsgiver og omfattet af arbejdsgiverpligterne i ferieloven.

Efter ferieloven optjener en lønmodtager 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse svarende til 5 ugers ferie om året. Feriebetalingen kan bestå af enten løn under ferie og et ferietillæg på 1 pct. af lønnen, jf. ferielovens § 16, stk. 1, eller feriegødtgørelse, jf. ferielovens § 16, stk. 2.

Ud over regler om optjening af ferie og betaling herfor indeholder ferieloven også regler om feriens placering, varsling af ferie, udbetaling af overskydende ferie mm. Disse regler skal også iagttages i forhold til plejeforældre med lønmodtagerstatus.

Jeg kan i den forbindelse oplyse, at ferieloven ikke indeholder særregler for plejeforældre, og at det således er ferielovens almindelige regler, der finder anvendelse for plejeforældre med lønmodtagerstatus.

Særligt i forhold til plejeforældres ret til at holde ferie uden plejebarnet har Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) oplyst, at der i den administrative praksis er taget stilling til, hvilke aktiviteter lønmodtageren må foretage sig under ferien. Det er i den forbindelse langvarig administrativ praksis for, at plejeforældre kan anses for at have holdt ferie i tilfælde, hvor barnet er hos plejefamilien i løbet

af ferien. Det er imidlertid en betingelse, at plejefamilien er blevet tilbudt aflastning af kommunen, og at det er plejefamiliens eget valg, at ferien afholdes med plejebarnet. Beskæftigelsesministeriet er ikke bekendt med retspraksis, der forholder sig til situationen, hvor plejefamilien holder ferie sammen med plejebarnet.

Om lønmodtageres ret til udbetaling af feriebetaling kan det oplyses, at lønmodtagere under visse betingelser kan få udbetalt optjent ferie ud over 4 uger, også selvom ferien ikke er afholdt. En lønmodtager kan ligeledes under visse betingelser få udbetalt optjent ferie, uden at ferien er holdt, hvis feriebetalingen stammer fra et ophørt ansættelsesforhold. Får en lønmodtager ikke feriebetalingen udbetalt, tilfalder feriebetalingen Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond. Arbejdsgiveren må således ikke beholde lønmodtagerens feriebetaling.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen