



Folketingets Socialudvalg

Holmens Kanal 22
1060 København K
Telefon 33 92 93 00
post@sm.dk
www.sm.dk

Sagsnr.
2023 - 4000

Doknr.
753988

Dato
28-09-2023

Folketingets Socialudvalg har d. 2. maj 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 260 (alm. del) til social- og boligministeren, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Mette Thiesen (DF).

Spørgsmål nr. 260:

"Vil ministeren redegøre for, hvilke muligheder man har som plejefamilie for at afholde reel ferie, når man har 1 eller flere plejebørn boende hos sig?"

Svar:

Helt overordnet gælder det, at løn- og ansættelsesforhold for plejefamilier fastsættes i individuelle kontrakter og under hensyn til gældende lovgivning på de enkelte områder. Det er således op til den anbringende kommune og plejefamilien, der modtager barnet, at blive enige om rammerne for anbringelsen. Social- og Boligstyrelsen har imidlertid udarbejdet en håndbog, der skal understøtte kommunernes arbejde på plejefamilieområdet, og som bl.a. omfatter en række gode råd og opmærksomhedspunkter ved opstart af anbringelsesforløbet.

Det er selvsagt utrolig vigtigt, at anbringelsen tilrettelægges på en måde, der understøtter kontinuitet, og hvor der tages højde for det enkelte barns behov. Kommunen har ligeledes pligt til at iværksætte supplerende tiltag, når det er nødvendigt af hensyn til barnets behov og er med til at sikre kontinuitet i anbringelsesforløbet.

Regulering af ferieloven hører under Beskæftigelsesministeriet. Jeg har derfor indhentet bidrag fra Beskæftigelsesministeriet, der oplyser følgende:

"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.

Beskæftigelsesministeriet 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 feriegodtgørelse, 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.

Beskæftigelsesministeriet 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 en del af FerieKontos langvarige praksis, 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.”

Med venlig hilsen
Pernille Rosenkrantz-Theil
Social- og boligminister