

Plejefamiliers status som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende

Foster families' status as employees or independent contractors

af SOFIE GADE SØNDERGAARD og LINETTE TREND SVENSTRUP

Dette speciale behandler afgrænsningen af lønmodtagerbegrebet i relation til, hvorvidt plejefamilier skal anses som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende, hvilket har betydning for, om de nyder lønmodtagerbeskyttelse. Til brug for opgaven redegøres derfor kort for de danske typer af plejefamilier. Plejefamilier kan vanskeligt indplaceres i det traditionelle lønmodtagerbegreb grundet det særlige trepartsforhold, der er mellem plejefamilien, plejebarnet og kommunen.

Spørgsmålet er søgt besvaret gennem en behandling af momenterne i det almindelige ansættelsesretlige lønmodtagerbegreb og den relevante lovgivningsmæssige regulering med særligt fokus på begrebet i ferieloven og skattelovgivningen.

Det ansættelsesretlige moment instruktionsbeføjelsen er sædvanligvis udslagsgivende for fastlæggelse af lønmodtagerstatus. Den hidtidige praksis har afvist, at instruktionsbeføjelsen kan opfyldes gennem kommunens tilsynsforpligtigelse med plejefamilierne. Vi har påvist, at praksis ikke i øvrigt har taget stilling til, om kommunen herudover har en instruktionsbeføjelse over for plejefamilier.

Ydermere har vi inddraget en komparativ analyse til det norske retssystem og behandlingen af lønmodtagerbegrebet i relation til fosterfamilier, da norsk ret er længere fremme end dansk ret på dette område. Dansk ret kan primært finde inspiration i den norske retspraksis' anlæggelse af en konkret vurdering samt dens differentiering af forskellige typer af plejefamilier.

Samlet for hele opgaven kan det konkluderes, at der ikke kan gives et entydigt svar på familieplejeres arbejdsretlige status og dermed heller ikke, hvorvidt de er omfattet af de ansættelsesretlige beskyttelsesregler. Både de udvalgte lovgivningsområder og momenterne i det ansættelsesretlige lønmodtagerbegreb tegner således samlet et broget billede. For at tydeliggøre billedet kan der skeles til Norge, hvis resultater dog ikke lader sig overføre direkte, men alene kan tjene som inspirationskilde for afklaringen af danske plejefamiliers retsstilling.

Indholdsfortegnelse

ABSTRACT (SGS & LTS).....	4
FORKORTELSESLISTE.....	4
1.0. INDLEDNING (SGS & LTS)	5
1.1. Problemformulering	6
1.2. Afgrænsning	6
1.3. Struktur	6
1.4. Metode og kilder	7
2.0. TYPER AF PLEJEFAMILIER OG FORANSTALTNINGER (SGS)	8
2.1. Foranstaltninger	9

2.1.1. Aflastningsfamilier	9
2.1.2. Døgnophold	10
2.2. Typer af anbringelsessteder	10
2.2.1. Almindelige plejefamilier	10
2.2.2. Kommunale plejefamilier	11
2.2.3. Akutplejefamilier (LTS)	11
3.0. DET DANSKE LØNMODTAGERBEGREB	13
3.1. Momenter i det almindelige ansættelsesretlige lønmodtagerbegreb	13
3.1.1. Det første moment: Instruktionsbeføjelsen	13
3.1.1.1. Kommunens instruktionsbeføjelse over for familieplejere	14
3.1.1.2. Retsstillingen før funktionærdommen	15
3.1.1.3. Funktionærdommen	17
3.1.1.4. Retsstillingen efter funktionærdommen	18
3.1.1.6. Delkonklusion	20
3.1.2. Det andet moment: Det økonomiske mellemværende (SGS)	21
3.1.2.1. Vederlag og arbejde for egen regning/risiko	21
3.1.2.2. Driftsmateriel	22
3.1.3. Det tredje moment: Arbejde af personlig karakter/sætte en anden i sit sted	22
3.1.3.1. Pligten til at udføre arbejdet personligt	22
3.1.3.2. Plejefamiliers personlige arbejdsindsats	23
3.1.3.2.1. Afgørelser, der belyser den personlige arbejdsforpligtelse	23
3.1.3.3. Adgangen til at ansætte personale	24
3.1.3.3.1. Det skatteretlige problem	25
3.1.3.4. Adgangen til at tage andet arbejde	25
3.1.3.5. Delkonklusion	26
3.2. Lønmodtagerbegrebet i lovgivningen (LTS)	27
3.2.1. Ferieloven	27
3.2.1.1. Lønmodtager efter ferieloven	27
3.2.1.2. Rettigheder efter ferieloven	29
3.2.1.2.1. Afholdelse af ferie	29
3.2.1.2.2. 7-dages arbejdsuge	30
3.2.1.3. Delkonklusion	31
3.2.2. Skattelovgivningen (SGS)	31
3.2.2.1. Personskattelovscirkulærets kriterier	32
3.2.2.1.1. Den skatteretlige instruktionsbeføjelse	32
3.2.2.1.2. Kriterier, der taler for tjenesteforhold	33
3.2.2.1.3. Kriterier, der taler for selvstændig erhvervsvirksomhed	34
3.2.2.1.4. Afgrænsning i tvivlstilfælde	34

3.2.2.3. Familieplejeres skatteretlige status.....	34
3.2.2.3.1. Afgørelser, hvor familieplejere driver selvstændig erhvervsvirksomhed	35
3.2.2.3.2. Afgørelser, hvor familieplejere er lønmodtagere	36
3.2.2.3.3. Forvaltningsretlige grundsætninger	39
3.2.2.4. Delkonklusion	40
3.3. Øvrigt i forhold til lønmodtagerbegrebet (LTS)	40
3.3.1. Partshøring ved afskedigelse af familieplejere	40
3.3.1.1. Udvidet partshøringspligt.....	42
3.3.1.2. Ugyldighed grundet manglende partshøring	43
3.3.2. Delkonklusion	43
4.0. NORSK RET	44
4.1. Det norske arbejdstagerbegreb	44
4.2. Typer af fosterfamilier	45
4.2.1. Ordinære og forstærkede fosterfamilier	47
4.2.2. Beredskapshjem.....	47
4.2.3. Avlastere.....	48
4.3. Norsk retspraksis	48
4.3.1. Beredskapshjemdommen.....	48
4.3.1.1. Instruktionsbeføjelsen	49
4.3.1.2. Arbejde af personlig karakter (stille personlig arbejdskraft til rådighed)	50
4.3.1.3. Resterende momenter	50
4.3.1.4. Øvrige forhold.....	51
4.3.2. Avlaster-dommene (SGS)	52
4.3.2.1. Avlaster 1-dommen.....	52
4.3.2.1.1. Instruktionsbeføjelsen (arbejdsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet)	53
4.3.2.1.2. Arbejde af personlig karakter (stille personlig arbejdskraft til rådighed)	53
4.3.2.1.3. Resterende momenter	54
4.3.2.1.4. Øvrige forhold	55
4.3.2.2. Avlaster 2-dommen.....	55
4.3.2.2.1. Instruktionsbeføjelsen.....	56
4.3.2.2.2. Lønmodtagerens disposition over arbejdsrum	57
4.3.2.2.3. Resterende momenter	57
4.4. Delkonklusion (SGS og LTS)	58
5.0. KONKLUSION	58
LITTERATURLISTE	60
BILAGSLISTE	656

Abstract (SGS & LTS)

This master thesis sets out to define the limits of the concept of employee in regards to whether foster families should be considered employees or independent contractors, the answer to which determines whether they enjoy the benefits of employee protection. Foster families as a group are difficult to classify within the traditional concept of employee due to the particular triangular arrangement between the foster family, the foster child and the municipality.

This thesis investigates the set of principles guiding and the relevant legislation dealing with the concept of employee with a particular emphasis on the concept used in the Danish Holiday Act and in Danish tax legislation. In the case of these types of legislation, it has been established that there is an expanded concept of employee which means that foster families will be included in the concept more often than the protection after the traditional concept.

Furthermore, we examined the set of principles guiding the concept. In Danish law the most significant principle concerns the employer's power to exercise control over the employees. However, there is a lot of debate as to whether the relationship between municipality and foster family can be said to resemble the relationship between employer and employee, since the municipality's exercise of authority is not to be confused with the power to exercise control set out in the principle.

Our comparative method of analysis deals with the legal position of foster families in Norway, as Norwegian law is further advanced than Danish law in this area. We have shown that there is a clear basis for comparing the two countries mostly due to the same legislative foster family system and set of principles guiding the concept.

We selected three rulings of notable interest because of their thorough examination of the principles. We argue that Danish law can draw on these reflections, for instance the use of a specific assessment for an overall assessment as well as putting emphasis on the family element of foster families.

Overall, we have demonstrated the mixed picture of the foster care landscape and this thesis can therefore conclude that the employment status of foster families is ambiguous and cannot be clearly determined. A clarification regarding this subject can be sought with the courts or in the Danish Parliament for the determination of the employment status of foster families.

Forkortelsesliste

Arbejdsmiljøloven	L17.06.2005 nr. 62
Arbejdsmiljøloven	Lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017
Avlaster 1-dommen	HR-2013-630-A
Avlaster 2-dommen	HR-2016-1366-A
Barnevernloven	L17.07.1992 nr. 100
Bekendtgørelse om plejefamilier	Bekendtgørelse nr. 809 af 23. juni 2016 om plejefamilier
Beredskapshjemdommen	HR-2013-628-A
Den norske ferielov	L29.04.1988 nr. 21
Den norske skattelov	L26.03.1999 nr. 14
Feriebekendtgørelsen	Bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015
Ferieloven	Lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015

FOA	Fag og Arbejde
Folketrygdloven	L28.02.1997 nr. 19
Forarbejderne til den norske arbejds miljølov	Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)
Forskrift om fosterfamilier	F18.12.2003 nr. 1659
Forvaltningsloven	Lovbekendtgørelse nr. 433 af 22. april 2014
Funktionærdommen	U 2005.1376 V
Funktionærloven	Lovbekendtgørelse nr. 1002 af 24 august 2017
Kildeskatteloven	Lovbekendtgørelse nr. 117 af 29. januar 2016
KL	Kommunernes Landsforening
KTO	Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Ligningsloven	Lovbekendtgørelse nr. 1162 af 1. september 2016
Personskattelovscirkulæret	Cirkulære nr. 129 af 4. juli 1994 om personskatteloven
Service loven	Lovbekendtgørelse nr. 102 af 29. januar 2018
SL	Socialpædagogernes Landsforbund
Socialtilsynsloven	Lovbekendtgørelse nr. 42 af 19. januar 2018
Statsskatteloven	Lov nr. 149 af 10. april 1922
Udh. her	Udhævet her
Udh. i orig.	Udhævet i original
Vejledning nr. 3 til serviceloven	Vejledning om særlig støtte til børn og unge og deres familier, nr. 9007 af 7. januar 2014
Virksomhedsskatteloven	Lovbekendtgørelse nr. 1114 af 18. september 2013

1.0. Indledning (SGS & LTS)

I efteråret 2017 viste henholdsvis DR og TV2 dokumentarerne “Hvem passer på Michael?” og “Plejebørn i klemme”, der skabte opmærksomhed omkring de opstillede rammer for plejefamilier. Efter nærmere undersøgelse fandt vi frem til, at det kunne være interessant at undersøge disse rammer ud fra et ansættelsesretligt perspektiv med et blik mod Norge, som gennem deres fremadskuende retspraksis sætter de danske forhold i skarp relief. Problemstillingen består således i, hvorvidt faggruppen har status af lønmodtager eller selvstændigt erhvervsdrivende, hvilket har betydning for, om de nyder en lønmodtagers beskyttelse, såsom ret til ferie, beskyttelse mod diskrimination/forskelsbehandling af forskellig art og så videre. Faggruppen bestående af

både plejefamilier og aflastere udgjorde i 2013 ifølge Ankestyrelsens undersøgelse 10.542 personer¹, hvilket understreger spørgsmålets relevans.

Familieplejere er samtidig en særlig konstruktion, fordi den udgøres af et trepartsforhold mellem kommunen, familieplejeren/plejefamilien og barnet. Der består oftest et topartsforhold inden for ansættelsesretten i form af en arbejdsgiver og en arbejdstager. Ydermere medfører den familiære tilknytning til plejebarnet, at plejefamilien befinder sig i et spændingsfelt i forhold til kommunen. Kommunen har således det ultimative pressionsmiddel, når de har magten til at kunne fjerne plejebarnet og dermed påvirke familielivet, hvilket adskiller sig fra andre kontrakt- såvel som ansættelsesforhold. Dette taler for, at plejefamilier burde nyde en form for beskyttelse. Omvendt vil de vanskeligt kunne beskyttes som kommunalt ansatte omfattet af en overenskomst netop på grund af det familiære element, da plejefamilien ikke har mulighed for at deltage i konflikter i forbindelse med overenskomstforhandlinger. En plejefamilie vil således ikke kunne benytte sig af strejke som pressionsmiddel i en forhandlingssituation med kommunen, sådan som det kunne være faldet ud i OK18-konflikten, da børnenes liv ellers ville være blevet til en *“slagmark for en klassisk lønkamp”*.² Dermed er plejefamilien en gruppe, som er svær at indplacere i det arbejdsretlige system.

I forbindelse med tilblivelsen af dette speciale ønsker vi at udbringe en tak for gavnligt samarbejde til Horsens, Esbjerg, Aarhus og X³ Kommuner. Efter kommunernes ønske vil specialet blive fremsendt til Horsens og Esbjerg Kommuner.

Gennem en grundig behandling af lønmodtagerbegrebet vil specialet besvare problemformuleringen herunder.

1.1. Problemformulering

Vi vil søge at besvare følgende:

- Afgrænsning af lønmodtagerbegrebet med særligt fokus på familieplejeres arbejdsretlige status herunder for at fastlægge i hvor høj grad disse er omfattet af lønmodtagerens ansættelsesretlige beskyttelsesregler.
 - For yderligere at belyse emnet fremlægges en komparativ analyse af retstilstanden i Norge vedrørende familieplejeres status som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende.

1.2. Afgrænsning

På grund af specialets begrænsede omfang har det ikke været muligt at behandle alle relevante emner for belysningen af problemformuleringen. Vi har derfor måttet prioritere vores tid og antal sider til rådighed og har som følge af det valgt at undlade yderligere lovgivningsmæssig behandling af familieplejeres lønmodtagerstatus. Vi kunne ligeledes have inddraget familieplejeres stilling i forhold til forskellige andre love, herunder blandt andet arbejdsmiljøloven⁴, ansættelsesbevisloven⁵ og arbejdsskadesikringsloven⁶, da også disse love opererer med et lønmodtagerbegreb. Fordi der alene er udvalgt to lovgivningsområder, har det ikke været muligt at give et samlet billede af lovgivningsområdet. De to væsentligste områder er udvalgt, fordi der findes mest praksis her. Ydermere har vi undladt at behandle norske arbejdstidsaftaler⁷ og standardkontrakter for familieplejere og i stedet udvalgt de mest relevante dele af norsk ret til at belyse familieplejeres arbejdsretlige status, da specialet først og fremmest beskæftiger sig med dansk ret.

1.3. Struktur

Specialet er opdelt i tre hovedkapitler: Kapitel 2 vedrører de forskellige typer af plejefamilier og foranstaltninger og har til formål at forsyne læseren med en basisviden, som der vil blive gjort brug af løbende i opgaven. Kapitel 3 udgør størstedelen af opgaven og omhandler det danske lønmodtagerbegreb i relation til plejefami-

¹ Ankestyrelsen 2014, s. 3.

² Plejefamiliernes Landsforening 2015.

³ Kommunen optræder anonymt i denne opgave efter deres ønske.

⁴ Lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017.

⁵ Lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010.

⁶ Lovbekendtgørelse nr. 216 af 27. februar 2017.

⁷ F25.06.2017 nr. 1052.

lier. Kapitlet består af tre dele: For det første behandles de almindelige, ansættelsesretlige momenter i lønmodtagerbegrebet. For det andet behandles lønmodtagerbegrebet i relation til ferieloven⁸ og skattelovgivningen. Endelig behandles øvrigt i forhold til lønmodtagerbegrebet, herunder partshøring ved afskedigelse. Kapitel 4 er en behandling af norsk ret, hvor der foretages en komparativ analyse af retsstillingen her.

Specialet er resultatet af et samarbejde mellem forfatterne, men ansvaret for de enkelte afsnit påhviler alene den eller de pågældende. Ved forfatterskifte markeres dette i afsnittets overskrift med hver vores initialer: SGS for Sofie Gade Søndergaard og LTS for Linette Trend Svenstrup.

1.4. Metode og kilder

I dette speciale anvendes primært retsdogmatisk metode, idet vi søger at beskrive, analysere/fortolke og systematisere gældende ret med det formål at besvare vores problemformulering.⁹ Dette gælder både for kapitel 2 og 3 i deres udstrækning for nærmere afgrænsning af lønmodtagerbegrebet for familieplejere. I kapitel 4 anvendes dog komparativ metode, hvor vi søger at beskrive og analysere retsstillingen i Norge med henblik på at påvise ligheder og forskelle mellem danske og norske familieplejeres arbejdsretlige status.¹⁰ Med hensyn til domstolspraksis eksisterer der ikke på nuværende tidspunkt en højesteretsdom, der forholder sig til problemstillingen, men alene landsretsdomme, hvilket begrænser præjudikatsværdien af gældende praksis.

Gennem hele specialet anvendes anden juridisk litteratur blandt andet i form af en artikel fra Ugeskrift for Retsvæsen, som er behandlet i afsnit 3.3.2.1. vedrørende partshøring af familieplejere i tilfælde af afskedigelse. Vi har desuden anvendt en artikel fra et norsk tidsskrift, "Nytt i privatretten", i kapitel 4, afsnit 4.2.2., om norsk ret til redegørelse for en norsk type af plejefamilie, såkaldte beredskapshjem. Ugeskriftet og tidsskriftet er alment anerkendt juridisk litteratur, og de konkrete artikler er anvendt til at belyse de nævnte problemstillinger ud fra en faglig vinkel, men der tages forbehold for, at de ikke er egentlige retskilder.

Vi har desuden i et vist omfang anvendt notater og håndbøger fra diverse arbejdsmarkedsorganisationer, henholdsvis KL og SL. Det skal bemærkes, at disse er udtryk for organisationens subjektive holdning til problemstillingen, hvilket umiddelbart begrænser deres kildemæssige værdi. Det ville dog have været mangelfuldt, hvis vi ikke havde medtaget parternes synspunkter i diskussionen, og vi forholder os løbende kritisk til deres særligt subjektive tilgange, idet notaterne og håndbøgerne sættes op overfor hinanden. Vi har dog anvendt SL's kilder i mere begrænset omfang end KL's, da deres juridiske argumentation fremstår mangelfuld.

Igennem vores proces har det vist sig vanskeligt at indhente alt relevant juridisk materiale fra forskellige offentlige myndigheder, da vi er blevet mødt med afvisninger og manglende villighed til at bistå os i vores specialeskrivning. Der er derfor en risiko for, at vores speciale ikke er fyldestgørende for retsstillingen, da vi har måttet skifte kurs undervejs på grund af manglende litteratur. Blandt andet har det ikke været muligt at fremskaffe et særdeles relevant udvalgsarbejde, der skulle være udarbejdet af Socialministeriet i 2003, som beskriver plejefamiliers arbejdsretlige status.¹¹ I visse tilfælde har vi fået afslag på fremsendelse af litteratur, hvorfor behandlingen af denne litteratur ikke har været mulig, og afslagene fremgår ikke af denne årsag.

Endelig har vi i kapitel 4 anvendt komparativ ret, da Norge og Danmark befinder sig i den samme nordiske retsfamilie. Norge er således længere fremme med hensyn til at fastlægge retsstillingen for familieplejere, hvormed det er særligt interessant at skele til landet og eventuelt lade sig inspirere til at introducere dele af de norske tanker i dansk ret.

⁸ Lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015.

⁹ Evald og Schaumburg-Müller 2004, s. 212.

¹⁰ Evald 2016, s. 177.

¹¹ Se e-mailkorrespondancen i bilag M på s. 49-52.

2.0. Typer af plejefamilier og foranstaltninger (SGS)

Den primære regulering af familieplejeområdet sker efter serviceloven¹², hvor lovens § 4, stk. 1 henlægger til kommunalbestyrelsen at sørge for de nødvendige tilbud efter loven. Selvom familiepleje¹³ er et privat tilbud, har kommunen i sidste ende ansvaret for tilbuddet.

Familiepleje finder sted inden for to overordnede foranstaltninger: "aflastningsordningen" og "døgnophold", jf. servicelovens § 52, stk. 3, nr. 5 og 7. Under afsnittet om døgnophold vil der være særligt fokus på den "almindelige" plejefamilie¹⁴ og den nyere kommunale plejefamilie, jf. servicelovens § 66, stk. 1, nr. 1-2, idet der bortses fra de øvrige anbringelsessteder i bestemmelsen. Netværksplejefamilier, jf. servicelovens § 66, stk. 1, nr. 3, vil ikke blive inddraget, selvom det også er en plejefamilie som de to øvrige anbringelsessteder, da de ikke aflønnes med vederlag og derfor allerede af den grund falder uden for diskussionen om, hvorvidt plejefamilier kan anses for lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende, jf. servicelovens § 66 a, stk. 2, 2. pkt. Herudover inddrages en ny form for plejefamilie; den såkaldte akutplejefamilie, der indtil videre alene findes i Esbjerg Kommune.

Serviceloven nævner ikke direkte, hvad der skal forstås ved de almindelige og kommunale plejefamilier, og selvom vejledning nr. 3 til serviceloven går mere i dybden, sker der heller ikke her en klar adskillelse mellem formerne. Dette er derfor henlagt til den praktiske anvendelse i kommunerne, hvilket kan bevirke store kommunale forskelle på grund af den vidt forskellige anbringelsespraksis, der finder sted i de enkelte kommuner. Familieplejelandskabet bliver derfor præget af en række uformelle familieplejespecialiseringer, når der i praksis anvendes flere kombinationer af almindelig familiepleje og kommunal familiepleje. Disse må derfor betegnes som overordnede, formelle familieplejeformer, som der opstår en række underkategorier til.¹⁵ De kommunale forskelle medfører, at ens forhold risikerer at blive behandlet forskelligt, hvilket vil være i strid med den almindelige forvaltningsretlige lighedsgrundsætning, hvorefter væsentligt lige forhold skal behandles lige.¹⁶

I bekendtgørelse om plejefamilier § 2, stk. 1, er almindelige plejefamilier og kommunale plejefamilier beskrevet som familier, der tager imod børn og unge i familiens eget hjem. Som en indledning til servicelovens kapitel 11 beskriver lovens § 46, stk. 1, 1. pkt., at formålet med at yde støtte til børn og unge er "*at sikre, at disse børn og unge kan opnå de samme muligheder for personlig udvikling, sundhed og et selvstændigt voksenliv som deres jævnaldrende*". Bestemmelsens stk. 1, nr. 1-5 nævner endvidere formålet med selve støtten. § 46 kom til med Barnets Reform i 2011.¹⁷ KL understreger desuden vigtigheden af, at plejebarnet "*indgår i plejefamilien på lige fod med de øvrige familiemedlemmer*".¹⁸ For at sikre dette beskriver KL endvidere, at rollen som plejefamilie involverer hele familien, hvilket hænger sammen med, at det er familien som helhed, der godkendes som egnet, jf. gennemgangen af den generelle og konkrete godkendelse under afsnit 2.2.1., "Almindelige plejefamilier".¹⁹

I det følgende gennemgås, hvad der nærmere forstås ved de to foranstaltninger, aflastning og døgnophold, og de forskellige typer af plejefamilier, almindelige og kommunale plejefamilier samt akutplejefamilier, og den lovgivningsmæssige regulering heraf.

¹² Lovbekendtgørelse nr. 102 af 29. januar 2018.

¹³ I resten af opgaven benyttes "familiepleje" og "plejefamilie" som overordnede samlebetegnelser for de forskellige typer af anbringelsessteder, som vi i vores afgrænsning har valgt at beskæftige os med, det vil sige "almindelige" plejefamilier, kommunale plejefamilier og akutplejefamilier.

¹⁴ I serviceloven benyttes blot begrebet "plejefamilie", jf. for eksempel servicelovens § 66, stk. 1, nr. 1, hvor vi i opgaven har valgt at benævne denne type anbringelsessted "almindelig plejefamilie" for forståelsens skyld, idet vi benytter "plejefamilie" som samlebetegnelse, jf. note 12.

¹⁵ Bryderup, Engen og Kring 2017, s. 82-83 & SL 2015 s. 3.

¹⁶ Revsbech et al. 2016, s. 253.

¹⁷ Lov nr. 628 af 11. juni 2010.

¹⁸ KL 2009, s. 15.

¹⁹ KL 2009, s. 24.

2.1. Foranstaltninger

2.1.1. Aflastningsfamilier

Før kommunen kan iværksætte hjælp efter servicelovens § 52, stk. 3, skal der gennemføres en børnefaglig undersøgelse efter lovens § 50, jf. servicelovens § 52, stk. 2, 1. pkt. Hvis det vurderes, at barnet eller den unge ikke skal anbringes uden for hjemmet i et døgnophold, kan det i stedet besluttes, at barnet skal tilbydes en aflastningsfamilie. Hermed aflastes barnets egen familie, så det sikres, at der i hjemmet fortsat kan drages omsorg for barnet, mens barnet samtidig tilbydes et nødvendigt tilskud af omsorg og stimuli i hverdagen.²⁰ En anden mulighed er, at et barn, som allerede er anbragt i familiepleje i et døgnophold, ved siden af døgnopholdet samtidig bliver tilknyttet en aflastningsordning på for eksempel en institution eller et opholdssted, både for at aflaste plejefamilien og familiens egne børn og for at tilbyde plejebarnet et afbræk.²¹ Aflastningsordningen bruges derved i kombination med døgnanbringelser, hvad enten anbringelsen sker på en institution, et opholdssted eller i en plejefamilie, således at der for eksempel også under en anbringelse på et opholdssted kan ydes aflastning i en plejefamilie, jf. vejledning nr. 3 til serviceloven, punkt 357, 5. afsnit.

Uanset om det er barnets biologiske forældre, et opholdssted, en institution eller plejefamilie, hvor et barn er anbragt, der har brug for aflastning, kan der iværksættes hjælp i blandt andet almindelige plejefamilier og kommunale plejefamilier, jf. servicelovens § 52, stk. 3, nr. 5, jf. § 66, stk. 1, nr. 1-2. Disse vil blive behandlet i afsnit 2.2., "Typer af anbringelsessteder", herunder.

Aflastningsordningen i servicelovens § 52, stk. 3, nr. 5, anvendes alene, hvor aflastningen ydes på grund af barnets særlige behov for støtte, hvorimod lovens § 44, jf. § 84 anvendes i situationer, hvor den øvrige familie har et behov for aflastning på grund af fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse hos barnet og derfor alene udspringer af den øvrige families behov, jf. vejledning nr. 3 til serviceloven, punkt 357, 6. afsnit. Aflastning i denne situation vil ikke blive behandlet her.

Begrebet "døgnophold" i serviceloven anvendes både til at beskrive den situation, hvor en aflastningsordning efter servicelovens § 52, stk. 3, nr. 5, tilbydes som et døgnophold, uden at forholdet har karakter af en anbringelse, og den situation hvor en anbringelse i en plejefamilie sker som døgnophold, jf. servicelovens § 66.

Selve aflastningsopholdet kan vare fra 1-2 dage til 2-3 uger ad gangen, når der er tale om weekend- og ferieperioder, mens selve ordningen kan benyttes over en længere årrække, hvorfor ordningen også kan forløbe over hele barnets opvækst.²² Der er ikke fastsat en øvre grænse for antallet af sammenhængende døgn, et barn kan være i aflastning, før opholdet må sidestilles med en egentlig anbringelse, men aflastningsophold er dog alene beregnet til ophold af kortere varighed, jf. vejledning nr. 3 til serviceloven, punkt 357, 2. afsnit.

Det antages derfor, at ordningen ikke kan benyttes i 2-3 uger ad gangen uden for ferieperioder. Der findes ikke gældende praksis vedrørende dette spørgsmål.²³ I en principafgørelse fra Ankestyrelsen²⁴ var der tale om et "udvidet aflastningsophold" på en døgninstitution. Ankestyrelsen vurderede, at en ordning om ophold fra torsdag efter skole til mandag morgen ikke kunne rummes inden for rammerne af aflastningsordningen i servicelovens § 52, stk. 3, nr. 5, men i stedet måtte betragtes som en anbringelse efter lovens § 52, stk. 3, nr. 7.

Idet varigheden af et aflastningsophold ikke er nærmere afgrænset, ud over at det skal være kortvarigt, er dette et spørgsmål, der bør afklares i de enkelte kontrakter, som kommunerne indgår med aflastningsfamilierne. I "Familieplejekontrakt - Aflastning" fra Horsens Kommune nævnes for eksempel under punktet 2.2 om aflastning, at "*der er aftalt aflastning hver XXX*"²⁵, hvormed det i høj grad er overladt til parterne at aftale rammerne for aflastningen.

²⁰ KL 2009, s. 79 & SL 2015, s. 4.

²¹ SL 2015, s. 5.

²² KL 2009, s. 79 & Vejledning nr. 3 til serviceloven, punkt 357, 1. afsnit.

²³ En principafgørelse fra Ankestyrelsen, C-39-02, omhandlede netop den øvre grænse for varigheden af et aflastningsophold, hvor et ophold i 8 måneder var overgået til at være en egentlig anbringelse. Afgørelsen er dog alene historisk og har ikke længere vejledningsværdi, hvorfor den ikke er medtaget i gennemgangen her.

²⁴ Ankestyrelsen, 44-11

²⁵ Se bilag B på s. 3.

2.1.2. Døgnophold

De forskellige anbringelsessteder, børn og unge kan være anbragt på, gennemgås herunder. Der bortses fra de steder, der nævnes i servicelovens § 66, stk. 1, nr. 3-7, og i stedet behandles nr. 1-2, samt akutplejefamilien som et yderligere anbringelsessted.

I det følgende gennemgås derfor reguleringen af de såkaldte "døgnophold", som de beskrives i servicelovens § 52, stk. 3, nr. 4. Der henvises i den forbindelse til afsnittet umiddelbart herover, hvor begrebet "døgnophold", som det anvendes i servicelovens § 52, stk. 3, nr. 4, gennemgås. Det fremgår endvidere af bekendtgørelse om plejefamilier § 2, stk. 2, at plejefamilier kan tage imod barnet eller den unge i døgnophold efter servicelovens § 52, stk. 3, nr. 4.

Ifølge servicelovens § 68 b, stk. 1, 1. pkt., træffer kommunalbestyrelsen afgørelse om valg af konkret anbringelsessted, hvilket vælges ud fra, hvad der bedst kan imødekomme barnet eller den unges behov og anbringelsesstedets mulighed for at tilbyde nære og stabile voksenrelationer, jf. bestemmelsens stk. 2. Herudfra vurderes, om anbringelse i en plejefamilie er det mest hensigtsmæssige anbringelsessted. En sådan afgørelse træffes på baggrund af faglige og økonomiske hensyn, jf. servicelovens § 1, stk. 3, sidste pkt., hvormed der lægges op til, at barnet anbringes i en plejefamilie frem for de øvrige anbringelsessteder, idet plejefamilier er væsentligt billigere end døgninstitutioner eller opholdssteder.²⁶

Med hensyn til fordelingen af anbragte børn og unge i de forskellige typer af plejefamilier er 51,4 % af børnene anbragt i en almindelig plejefamilie, som dermed er det mest udbredte anbringelsessted, mens kun 2,9 % er anbragt i en kommunal plejefamilie, hvilket er den klart mindst anvendte af de her behandlede anbringelsessteder. De resterende er anbragt på øvrige anbringelsessteder.²⁷

2.2. Typer af anbringelsessteder

2.2.1. Almindelige plejefamilier

Ifølge servicelovens § 52, stk. 3, nr. 7, kan der ske anbringelse af barnet eller den unge på et anbringelsessted efter lovens § 66, hvor stk. 1, nr. 1, nævner de almindelige plejefamilier.

Den almindelige plejefamilie nævnes ikke direkte i bekendtgørelsen om plejefamilier § 2, som kommunale plejefamilier gør, hvilket betyder, at der savnes en officiel definition på denne type. En hjælp kan dog findes i bekendtgørelsens § 2, stk. 3, om kommunale plejefamilier, hvorefter almindelige plejefamilier modsætningsvist ikke vurderes at kunne varetage barnets behov for særlig støtte, som kommunale plejefamilier kan, jf. afsnittet herunder. Endvidere yder vejledning nr. 3 til serviceloven et kort bidrag til forståelsen af, hvad en almindelig plejefamilie er. Ifølge denne er det en familie, der på foranledning af en kommune tager imod børn og unge, der anbringes i familiens eget hjem. Der er mulighed for at ansætte for eksempel en barnepige, men plejefamilier har ikke herudover adgang til at ansætte personale, idet opgaven med plejebarnet skal løftes af plejefamilien selv, jf. vejledning nr. 3 til serviceloven, punkt 502.

Almindelige plejefamilier skal enten være godkendt som konkret egnede i forhold til et eller flere bestemte børn eller som generelt egnede, men de kan kun have én type godkendelse ad gangen, jf. bekendtgørelse om plejefamilier § 5. Socialtilsynet²⁸ giver den generelle godkendelse til plejefamilier, jf. socialtilsynslovens²⁹ § 5, stk. 1.

Den generelle godkendelse sker ud fra en konkret vurdering af plejefamiliens samlede kvalifikationer og familie-, uddannelses- og arbejdsmæssige forhold som sådan, selvom godkendelsen kun gives til den ene plejeforælder, jf. vejledning nr. 3 til serviceloven, punkt 504, 1. afsnit og bekendtgørelse om plejefamilier § 3. På den baggrund tages der stilling til, hvor stor en opgave plejefamilien kan løfte, jf. vejledning nr. 3 til serviceloven, punkt 505, midterste afsnit. Godkendelsen vedrører dermed ikke alene kontraktparten, men familien som helhed. Når der skal iværksættes en foranstaltning, skal kommunen stadig foretage en matchning mellem den generelt godkendte plejefamilie og det enkelte barn, jf. servicelovens § 66, stk. 2.

Som et alternativ til den generelle godkendelse kan den almindelige plejefamilie i særlige tilfælde også godkendes som konkret egnet, hvor godkendelsen som nævnt knytter sig til et bestemt barn, hvorfor godkendelsen

²⁶ Bryderup, Engen og Kring 2017 s. 89-90.

²⁷ Bryderup, Engen og Kring 2017 s. 90.

²⁸ Socialtilsynet består af kommunalbestyrelser fra fem forskellige kommuner, en fra hver region, jf. socialtilsynslovens § 2.

²⁹ Lovbekendtgørelse nr. 42 af 19. januar 2018.

bortfalder, når anbringelsen af barnet ophører. I vurderingen tages således ikke i betragtning, om plejefamilien vil være egnet som plejefamilie til andre børn, da kun det specifikke barn danner baggrund for vurderingen, jf. vejledning nr. 3 til serviceloven, punkt 506, 1. og 2. afsnit og bekendtgørelse om plejefamilier § 4, stk. 1, 1. pkt.

Det fremgår af serviceloven, at kommunalbestyrelsen løbende skal føre tilsyn med plejefamilier, så der kan træffes afgørelse om, hvorvidt der skal ændres i anbringelsen, jf. servicelovens §§ 69, stk. 1 og 148, stk. 1. Der er tale om et personrettet tilsyn i forhold til barnets trivsel og dermed ikke et tilsyn med plejefamilien. Dette tilsyn skal minimum foregå to gange om året, jf. servicelovens § 70, stk. 2, 2. pkt. Derudover fik socialtilsynet kompetencen til at føre det driftsorienterede tilsyn i 2014, jf. socialtilsynslovens³⁰ § 7, stk. 1, for at sikre, at plejefamilierne har den fornødne kvalitet, og at de opfylder betingelserne for den godkendelse, de har fået, jf. socialtilsynsloven §§ 5, stk. 1 og 6, stk. 1. Indtil 2014 lå kompetencen hos kommunen.³¹ Socialtilsynet følger udviklingen med plejefamilien for at vurdere, om familien fortsat har den nødvendige kompetence, eller om de varetager flere opgaver, end de er godkendt til. Dette tilsyn skal føres mindst én gang om året, jf. socialtilsynslovens § 7, stk. 3. Driftstilsynet føres også af kommunen i visse tilfælde, jf. servicelovens § 148 a, stk. 1 og 3.

2.2.2. Kommunale plejefamilier

Ifølge servicelovens § 52, stk. 3, nr. 7, kan der ske anbringelse af barnet eller den unge på et anbringelsessted efter lovens § 66, hvor stk. 1, nr. 2, nævner de kommunale plejefamilier.

Med Barnets Reform³² i 2011, som ændrede serviceloven³³, blev det muligt at anbringe børn og unge i kommunale plejefamilier, hvor der hidtil alene havde været mulighed for anbringelser i almindelige plejefamilier og netværksplejefamilier.

Den kommunale plejefamilie nævnes direkte i bekendtgørelsen om plejefamilier § 2, stk. 3, hvorefter:

“en kommunal plejefamilie [...] er en familie, som i kraft af dens kompetencer og kvalifikationer er godkendt til at have børn og unge i pleje, som har et behov for særlig støtte, der ikke vurderes at kunne varetages af en almindelig plejefamilie eller en netværksplejefamilie.”

Som allerede nævnt ovenfor er en kommunal plejefamilie således en familie, der i højere grad vurderes i stand til at varetage et barns behov for særlig støtte, idet barnet har “tungere problemer”, jf. vejledning nr. 3 til serviceloven, punkt 503, 1. afsnit, hvilket er muligt i kraft af familiens kompetencer og kvalifikationer. Plejefamilien har således særlige forudsætninger for at kunne løfte en mere krævende opgave på grund af en særlig relevant uddannelsesmæssig baggrund eller lang erfaring med plejefamilieområdet. Idet børnene er mere krævende end plejebørn anbragt i almindelige plejefamilier, er de kommunale plejefamiliers mulighed for øvrig erhvervsmæssig udfoldelse helt eller delvist begrænset, fordi plejeopgaven kræver mere tid og en ekstraordinær indsats af familien. Af disse årsager skal denne type plejefamilie have mere supervision og efteruddannelse end andre typer af plejefamilier, og kommunen skal sikre sig, at plejefamilien har ordentlige arbejdsvilkår, jf. vejledning nr. 3 til serviceloven, punkt 503, 1.-4. afsnit.

Gennemgangen ovenfor vedrørende almindelige plejefamiliers generelle og konkrete godkendelser samt vedrørende tilsynet gælder også for kommunale plejefamilier, jf. de samme henvisninger.

2.2.3. Akutplejefamilier (LTS)

Hvis særlige forhold taler for det, er der mulighed for at iværksætte foreløbig eller akut støtte sideløbende med gennemførelsen af den børnefaglige undersøgelse, jf. servicelovens § 52, stk. 2, 2. pkt., jf. 1. pkt. Der må således være tale om en så særlig situation, at gennemførelse af undersøgelsen ikke kan afventes, men hvor hurtig handling er påkrævet.

³⁰ Lovbekendtgørelse nr. 42 af 19. januar 2018.

³¹ Lov nr. 608 af 12. juni 2013.

³² Lov nr. 628 af 11. juni 2010.

³³ Lovbekendtgørelse nr. 81 af 4. februar 2011.

I situationer, hvor der er et sådant akut behov for støtte, findes en type plejefamilie, som *“står til rådighed til at modtage børn eller unge, som har behov for at blive anbragt med kort varsel”*, som det beskrives i vejledning nr. 3 til serviceloven i punkt 503, 1. afsnit om kommunale plejefamilier. Her nævnes akutplejefamilien som en slags underkategori til den kommunale plejefamilie, idet akutplejefamilien beskrives som et eksempel på en plejefamilie, som er begrænset i sin øvrige erhvervsmæssige udfoldelse i kraft af barnets større behov for støtte. Akutplejefamilier er kommet til i takt med kommunernes udvidelse af antallet af plejefamiliekategorier og er, ifølge SL, beregnet til at skulle virke som det første skridt i stedet for en anbringelse på en døgninstitution.³⁴

Da akutplejefamilierne står til rådighed med kort varsel, har kommunerne fastansat dem, hvorefter de modtager en fast månedsløn, selv når de ikke har et barn i pleje.³⁵

I Esbjerg Kommune findes en særlig form for fastansættelse for akutplejefamilier, idet plejeforælderen primært er tilknyttet en døgninstitution, Børnecenter Nord, Nordstjernen, *“hvor der udføres effektiv tjeneste i de perioder, hvor akutplejefamilien ikke har et plejeforhold. I de perioder, hvor akutplejefamilierne har plejeforhold udføres arbejde i medarbejderens hjem”*.³⁶ Ifølge aftalens “§ 2: Overenskomst” er akutplejefamilierne ansat efter overenskomsten mellem SL og KL for socialpædagoger og socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner mv., som fraviges for så vidt angår den kommunale ferieaftale og arbejdstidsaftalen.³⁷ I perioder med plejeforhold suspenderes arbejdstidsaftalen, hvorefter medarbejderen er til rådighed hele døgnet i eget hjem, mens arbejdstidsaftalen følges i perioder uden plejeforhold, hvor der udføres tjeneste på børnecentret.³⁸ Her følges en fast vagtplan med normaltjeneste såvel som rådighedstjeneste fra vagtværelse. Det bemærkes dog, at aftalen henviser til en forældet arbejdstidsaftale³⁹, som har flere indholdsmæssige forskelle i forhold til den nye arbejdstidsaftale.⁴⁰ Af betydning for akutplejefamilier er især reglerne om afspadsering, som er ændret med den nye arbejdstidsaftales § 8, da denne indeholder en mindre detaljeret gennemgang af reglerne for afspadsering end den gamle arbejdstidsaftales § 6. Det gælder som noget særligt for akutplejefamilier, at de i perioder med plejeforhold optjener afspadsering, som afvikles, når plejeforholdet ophører. Herefter udfører akutplejefamilien først igen tjeneste på døgninstitutionen, når afspadseringen er afviklet, hvilket potentielt kan dreje sig om flere ugers fri. Endvidere er der også forskelle med hensyn til arbejdstidsaftalens regulering af tjenestetyper. Esbjerg Kommune er blevet gjort opmærksom på uoverensstemmelserne og vil konsekvensrette aftalen for akutplejefamilier.⁴¹

Ansættelsen som akutplejefamilie i Esbjerg Kommune er godkendt af både KL og SL, selvom KL indledningsvist var tilbageholdende. Tilbudschef i Esbjerg Kommune, Bente Skov Enevoldsen, udtalte vedrørende dette: *“Måske var man i KL også bange for, at den slags ansættelsesforhold skulle skabe præcedens, så alle familieplejere skulle løftes op på det niveau”*.⁴² Akutplejefamilier blev anset som en så særlig gruppe, at den traumatiserende situation for barnet i sig selv berettigede en ny type ansættelse, og der var ikke herved risiko for, at andre typer af plejefamilier ville kræve samme ansættelse. Akutplejefamilier fremstår derfor som en unik gruppe, der indtil videre alene findes i Esbjerg Kommune, men rundt omkring i landets kommuner benyttes adskilligt flere typer af plejefamilier end de typer, der fremgår direkte af serviceloven. I praksis sker der således en betydelig grad af tilpasning af plejefamiliens udformning til plejebarnets individuelle behov, hvilket også får betydning for, i hvor høj grad den enkelte plejefamilie kan anses som lønmodtager eller selvstændigt erhvervsdrivende.

³⁴ SL 2015, s. 3.

³⁵ Deloitte 2010, s. 82.

³⁶ Se bilag D på s. 9 under “§ 3: Ansættelses- og Arbejdssted”.

³⁷ Se bilag D på s. 9 under “§ 2. Overenskomst”.

³⁸ Se bilag D på s. 9 under “§ 3. Ansættelses- og arbejdssted” og “§ 4. Arbejdstid”.

³⁹ KL, SL og FOA 2013.

⁴⁰ KL et al. 2016.

⁴¹ Se bilag N på s. 53-55 for e-mailkorrespondance med Jan Vestergaard, Esbjerg Kommune.

⁴² Møller Christensen 2015, s. 4, 2. spalte nederst.

3.0. Det danske lønmodtagerbegreb

I dansk arbejdsret findes ikke en entydig definition af lønmodtagerbegrebet. Arbejdsmarkedslovgivningen, der indeholder en definition af lønmodtagerbegrebet, bygger ikke på en enhedsopfattelse, hvorefter Ole Hasselbalch mener, at: *“ethvert forsøg på at nå til et fælles vurderingsgrundlag af lønmodtagerbegrebet vil være dømt til at mislykkes”*.⁴³ Dette skyldes blandt andet, at formålet og beskyttelseshensynet bag de forskellige love kan variere, hvorefter der hverken kan findes et fælles vurderingsgrundlag imellem de forskellige lovgivningers lønmodtagerbegreber eller i forhold til det almindelige ansættelsesretlige lønmodtagerbegreb. Dermed skal der foretages en konkret vurdering ud fra det enkelte regelsæt.⁴⁴

Nedenfor vil det danske lønmodtagerbegreb blive behandlet konkret i forhold til plejefamilier, både i henhold til det almindelige ansættelsesretlige lønmodtagerbegreb samt enkelte loves lønmodtagerbegreber. Vi vil desuden behandle plejefamiliers status i forhold til almindelig forvaltningsret i form af partshøring.

3.1. Momenter i det almindelige ansættelsesretlige lønmodtagerbegreb

Som fastslået ovenfor findes der ikke et entydigt lønmodtagerbegreb i arbejdsretten. Ole Hasselbalch har dog forsøgt at sammenfatte nogle momenter, som indgår i afvejningen af, hvornår der foreligger et lønmodtagerforhold, når der ikke er lovgivning at læne sig op ad. Ud fra disse momenter har vi i vores behandling udvalgt dem, der er mest interessante i forhold til plejefamilier. Det moment, vi har udeladt, relaterer sig til den sociale vurdering, og hvorvidt en familieplejer naturligt kan sidestilles med en lønmodtager, men på grund af trepartsforholdets særlige karakter mener vi ikke, at momentet har relevans.

Det første moment, der gennemgås, er instruktionsbeføjelsen. Dette moment handler om arbejdsgiverens beføjelse til at træffe bestemmelser om arbejdets udførelse, hvorefter arbejdsgiver har ret til at føre tilsyn med det udførte arbejde og eventuelt forpligte medarbejdere til at rapportere om arbejdsudførelsen. Dette moment indikerer ifølge Ole Hasselbalch stærkt, om der foreligger et lønmodtagerforhold.

Det andet moment omhandler ordningen af det økonomiske mellemværende mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren. Under dette hører vederlaget, både med hensyn til udmåling og art. Momentet indeholder desuden, om arbejdet udføres for arbejdsgiverens regning og risiko og dermed også, om det er arbejdsgiveren, som får gevinsten af et eventuelt overskud. Endvidere indeholder momentet, om det er arbejdsgiveren, som stiller driftsmateriel til rådighed, eller om kontraktsparten skal bruge sine egne ting.

Det tredje moment vedrører, om arbejdet er af personlig karakter. Under dette moment skal det overvejes, om en anden kan sættes til at udføre arbejdet, eller om udførelsen alene kan henlægges til én bestemt person. Under dette moment er det også medtaget, hvorvidt arbejdsgiveren kan bestemme, om lønmodtageren kan bestride andet arbejde ved siden af den pågældende beskæftigelse.⁴⁵ Selvom adgangen til at tage andet arbejde er et selvstændigt moment, ifølge Ole Hasselbalchs opstilling⁴⁶, er det dog alligevel medtaget her på grund af det faktum, at begge momenter omhandler arbejdsgiverens forventning til arbejdstageren og dennes udførelse af arbejdet.

I afsnittene nedenfor bliver disse momenter indgående behandlet i forhold til plejefamilier.

3.1.1. Det første moment: Instruktionsbeføjelsen

Som nævnt ovenfor giver instruktionsbeføjelsen arbejdsgiveren ret til at træffe bestemmelse om arbejdets udførelse. Dog er arbejdsgivers ledelsesret begrænset af, at vedkommendes beslutninger skal være sagligt begrundede i forhold til virksomheden, og de må ikke kompromittere lønmodtagerens integritet. Inden for ledelsesretten hører desuden arbejdsgivers ret til at give instruktioner om, hvordan arbejdet skal udføres. Endvidere må arbejdsgiveren iværksætte kontrolforanstaltninger, som blandt andet handler om at føre tilsyn med det udførte arbejde. Der må kun indføres nødvendige kontrolforanstaltninger, som også skal være proportionale, hvilket betyder, at kontrollen skal foretages på den mest hensynsfulde måde. Ydermere kan arbejdsgiveren fastsætte reglementariske bestemmelser, som er generelle ordensforskrifter, der er nødvendige for at få arbejdspladsen til at fungere. Det kan for eksempel være med hensyn til afholdelse af frokostpause, en særlig

⁴³ Hasselbalch 2009, Afsnit III, 1.1., afsnit “Usikkerhedsfaktorerne”.

⁴⁴ Beskæftigelsesministerens svar 2018.

⁴⁵ Hasselbalch 2016, s. 33-34 & Hasselbalch 2009, Afsnit III, 1.1., afsnit “De vejledende kriterier”.

⁴⁶ Hasselbalch 2009, Afsnit III, 1.1., afsnit “De vejledende kriterier”, punkt 4.

slags påklædning, en alkoholpolitik og så videre. Når arbejdsgiveren har instruktionsbeføjelsen, indikerer dette stærkt i dansk arbejdsret, at der foreligger et tjenesteforhold, og diskussionen her bliver således central i forhold til plejefamiliers arbejdsretlige status.⁴⁷

Det skal bemærkes, at vi for forståelsens skyld har valgt gennem hele opgaven at anvende begrebet "instruktionsbeføjelse" meget bredt, da dette oftest bruges i praksis, men kan forstås anderledes i teorien. Dermed dækker begrebet over både instruktion, kontrol og udstedelse af reglementariske bestemmelser og ikke alene instruktionen. Nedenfor vil instruktionsbeføjelsen blive belyst gennem analyse og diskussion af administrativ praksis og retspraksis. Den skatteretlige instruktionsbeføjelse er behandlet under afsnit 3.2.2.1.1., "Den skatteretlige instruktionsbeføjelse", da dens vægtning adskiller sig meget fra den almindelige ansættelsesretlige instruktionsbeføjelse og dermed er mindre relevant for diskussionen i dette afsnit.

3.1.1.1. Kommunens instruktionsbeføjelse over for familieplejere

Når kommunens instruktionsbeføjelse over for familieplejere bliver diskuteret, handler diskussionen ofte om, hvorvidt det lovbestemte generelle og driftsorienterede tilsyn, der udføres af kommunen eller socialtilsynet, har karakter af instruktioner over for familieplejere.⁴⁸ Dette ses både hos KL, i praksis og i et ministersvar. KL er af den opfattelse, at tilsynspligten ikke har karakter af instruktionsbeføjelse, idet der bemærkes:

"Det personrettede- og den driftsorienterede tilsynsforpligtigelse, som den anbringende kommune og socialtilsynet har efter henholdsvis serviceloven og lov om socialtilsyn, er ikke det samme som at have instruktionsbeføjelse".⁴⁹

Dog kan det overvejes, hvorvidt det er relevant at diskutere. Især det driftsorienterede tilsyn kan på nogle områder ligne instruktionsbeføjelsen, da kommunen og socialtilsynet kan udøve kontrol med plejefamilien, ligesom en arbejdsgiver er berettiget til at udøve kontrol med sine ansatte. Kommunen og socialtilsynet har dog en pligt til at føre tilsyn med alle plejefamilier, uanset om de er lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende, da tilsynsforpligtelsen først og fremmest er et led i myndighedsudøvelsen og ikke et udtryk for arbejdsgiverkontrollen. Alligevel henvises der i praksis ofte til, at instruktionsbeføjelsen er opfyldt på grund af tilstedeværelsen af tilsynsforpligtelsen. Som nævnt i afsnit 2.3., "Tilsynet med plejefamilier", ovenfor, har kommunerne kun i ganske få tilfælde det driftsorienterede tilsyn, hvilket minder mest om instruktionsbeføjelsen over for plejefamilien, da kommunens tilsyn alene omhandler plejebarnet. Dette understreger, at det i dag slet ikke er en relevant diskussion, da socialtilsynet aldrig kan agere som arbejdsgiver, fordi de ikke har indgået kontrakten med plejefamilien. I stedet skal det overvejes, om kommunen har en almindelig ansættelsesretlig instruktionsbeføjelse over for plejefamilier ud over tilsynet.⁵⁰ KL mener ikke, at dette er tilfældet, da kommunen ikke kan tilrettelægge og fordele arbejdet i plejefamilien eller give pålæg om udførelsen af arbejdet. Derudover kan kommunen heller ikke pålægge plejefamilien at tage flere børn i pleje, og endelig kan de ikke tilrettelægge plejefamiliens arbejdstid. KL mener, at det vil stride mod formålet med familieplejere, hvis kommunen havde disse beføjelser, da familieplejere skal skabe nære og trygge familiemæssige rammer. For meget indblanding fra kommunen vil derfor medføre, at en plejefamilie vil blive "*en lille kommunal anbringelsessatellit*" uden mulighed for at bestemme over eget familieliv.⁵¹ Som repræsentant for kommunerne er det i KL's interesse at anse plejefamilierne som selvstændige erhvervsdrivende, da status som lønmodtagere væsentligt vil indskrænke deres frihed ved kontraktindgåelse. Modsat har KL også en pointe i, at kommunens ret til indblanding i familiens private liv, hvis de havde instruktionsbeføjelsen, kunne bevirke, at plejefamilien ikke ville være en familie. I stedet ville familien være ansat i kommunen, hvormed formålet med anbringelsen ville være svært at opnå.⁵² Nedenfor vil det blive diskuteret gennem inddragelse af retspraksis og administrativ praksis, hvorvidt familieplejere er undergivet kommunens instruktionsbeføjelse.

⁴⁷ Hasselbalch 2016, s. 33-34 & Hasselbalch 2009, afsnit XVIII, 3. afsnit "Instruktionsbeføjelsen" og "Beføjelsen til at iværksætte kontrolforanstaltninger" og "Beføjelsen til at fastsætte reglementariske bestemmelser for arbejdspladsen".

⁴⁸ Se afsnit 2.3., "Tilsynet med plejefamilierne", hvor det lovbestemte tilsyn og kontrol beskrives nærmere.

⁴⁹ KL 2015, s. 7.

⁵⁰ Efter forespørgsel hos SL har det ikke været muligt at få deres juridiske argumentation for, hvorfor de modsat KL mener, at familieplejere skal anses som lønmodtagere, da dette ikke udleveres til eksternt brug. Se bilag O på s. 56-59.

⁵¹ KL 2015, s. 8.

⁵² KL 2015, s. 7-8.

3.1.1.2. Retsstillingen før funktionærdommen

Der blev allerede taget stilling til plejefamiliers ansættelsesretlige status i 1999, da SL anlagde sag ved Arbejdsretten med påstand om, at KL skulle indgå i seriøse overenskomstforhandlinger og tegne overenskomst for familieplejere. Dette mente KL ikke at have pligt til under henvisning til, at plejefamilier ikke anses som lønmodtagere grundet kommunens manglende instruktion. KL mente, at den kontrolbeføjelse, som kommunen havde, udførtes med længere tids mellemrum, hvormed kontrolbeføjelsen ikke kunne sammenlignes med en arbejdsgivers instruktionsbeføjelse. Derudover mente KL, at det var hele familien, som varetog opgaven, hvilket talte imod et almindeligt ansættelsesforhold. SL's modargument var, at familieplejere var omfattet af ferieloven, arbejdsskadesikringsloven, samt at de betalte A-skat, hvilket indikerede lønmodtagerforhold. Derudover mente SL, at familieplejere var underlagt kontrol- og instruktionsbeføjelser grundet kommunens tilsynspligt.⁵³ Arbejdsretten var meget tilbageholdende med at tage direkte stilling til instruktionsbeføjelsen og udtalte:

“Foruden af lovgrundlaget fremgår det også af Socialministeriets vejledning om servicelovens regler om særlig støtte til børn og unge og af standardkontrakten om formidlet døgnophold, at der er tale om en særlig form for ‘ansættelse’, ikke bare af en enkelt person, men af plejeforældre/en familie”.⁵⁴

Hermed tog Arbejdsretten ikke direkte stilling til, om plejefamilier var ansatte og forholdt sig ikke til parternes argumenter omkring, hvorvidt kommunen havde instruktionsbeføjelse eller ej. Arbejdsretten anerkendte, at plejefamilier er en faggruppe, som er svær at placere arbejdsretligt, men spørgsmålet omhandlede overenskomstforhandlinger, som kunne besvares uden at tage yderligere stilling til deres arbejdsretlige placering. Arbejdsretten fastslog, at KL havde overholdt hovedaftalen og indgået i seriøse forhandlinger, hvormed SL ikke kunne kræve, at der igangsattes yderligere forhandlinger omkring indgåelse af overenskomst.⁵⁵

Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikring forholdt sig direkte til eksistensen af kommunens instruktionsbeføjelse i et svar fra 2000⁵⁶, som på opfordring fra SL udtalte sig om familieplejeres ferieretlige stilling, samt om de var omfattet af den kommunale ferieaftale. Her fastslog direktoratet, at familieplejere var omfattet af ferieloven og i et tjenesteforhold til kommunen og udtalte konkret i forhold til instruktionsbeføjelsen:

”Det er kommunen, der godkender plejefamilien og opholdshjemmet og betaler vederlaget. Det er kommunen, der udarbejder en plan for opholdet. Kommunen skal føre et løbende tilsyn med den unges ophold uden for hjemmet, og kan træffe afgørelse om ændring af anbringelsessted m.v. Derfor består der et over- underordningsforhold mellem kommunen og døgnplejeren og kommunen har en kontrol- og instruktionsbeføjelse, som kan sidestilles med andre arbejdsgiveres i et ansættelsesforhold”.⁵⁷

Hermed fastslog Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikring, at familieplejere var omfattet af ferieloven og den kommunale ferieaftale, da de var underlagt kommunens instruktionsbeføjelse i kraft af dens lovbestemte godkendelses- og tilsynspligt, hvilket medførte, at de ansås som lønmodtagere. Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikring var først til direkte at tage stilling til, om kommunen havde en instruktionsbeføjelse over for familieplejere, men sagen vedrørte dog ferieloven og ikke det almindelige lønmodtagerbegreb. Det er stærkt kritisk, at Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikring fastslog, at plejefamilier er undergivet instruktion grundet godkendelses- og tilsynspligten. Som nævnt ovenfor i afsnit. 3.1.1.1., “Kommunens instruktionsbeføjelse over

⁵³ Arbejdsrettens dom af 30. juni 1999, under “Parternes argumenter”.

⁵⁴ Arbejdsrettens dom af 30. juni 1999, under “Begrundelse og konklusion”.

⁵⁵ Arbejdsrettens dom af 30. juni 1999, under “Begrundelse og konklusion”.

⁵⁶ Dette er afsendt af Ferielovkontoret, men det er Direktoratet, der udtalte sig i forhold til familieplejeres ferieretlige stilling. Det formodes, at der hermed menes Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikring, da dette sås i en faglig voldgiftssag afsagt d. 13. maj 2005, side 6, der henviser til dette svar. Ferielovkontoret er i dag Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

⁵⁷ Ferielovkontorets vejledende udtalelse af 14. december 2000 i sag nr. 62.0-00011/00, bilag I på s. 42, øverst.

for familieplejere”, skal kommunen godkende og udøve tilsynet, uanset om plejefamilien er selvstændigt erhvervsdrivende eller lønmodtager, og derfor kan det ikke sammenlignes med den ansættelsesretlige instruktionsbeføjelse.⁵⁸

I 2004⁵⁹ kom spørgsmålet indirekte for domstolene første gang. Sagen omhandlede en plejefamilie, som havde et barn i tvangsanbragt døgnpleje. Barnets udvikling gik i en positiv retning, hvilket betød, at kommunen ville ændre familieplejerens kontraktvilkår ved at sætte ham ned i løn og benytte aflastningsordningen i mindre grad. Dette medførte samarbejdsvanskeligheder mellem kommunen og plejeforælderen, samtidig med at det gav problemer med forældremyndighedsindehaveren. Kommunen endte med at opsiges familieplejeren uden forinden at partshøre ham. Familieplejeren procederede for, at det måtte være et ansættelsesforhold, hvormed det blev en afskedigelsessag, hvor familieplejeren skulle partshøres. Kommunen argumenterede på den anden side for, at der var tale om et almindeligt kontraktforhold, hvor den havde fulgt den indgåede plejekontrakt omkring opsigelse. Konkret i forhold til instruktion procederede familieplejeren til støtte for sin påstand for, at kommunen havde en instruktionsbeføjelse, men fremkom ikke med yderligere argumenter, der underbyggede dette. Kommunen kom ikke med støttepunkter for sin påstand, som behandlede instruktionsbeføjelsen. Byretten fastlagde, at relationen snarere lignede et ansættelsesforhold end et entrepriseforhold på grund af kontraktens karakteristika, hvilket medførte, at familieplejeren skulle have været partshørt, jf. forvaltningslovens⁶⁰ § 19, da det var en afskedigelsessag. Dog kommenterede Vestre Landsret indirekte på instruktionsbeføjelsen, selvom parterne ikke lagde op til det i procederingen. Vestre Landsret konstaterede, at kommunen havde en tilsynspligt under plejeopholdet efter serviceloven og kunne træffe afgørelse om ændring af anbringelsesstedet. Landsretten udtalte:

“I kraft heraf havde kommunen væsentlige beføjelser angående vilkårene for B’s ophold i plejefamilien, og udøvelsen af disse beføjelser må i praksis antages at have indflydelse også på plejeforældrenes tilrettelæggelse af familiens øvrige liv under plejeforholdet”.⁶¹

Vestre Landsret fastslog, at kommunen havde en instruktionsbeføjelse vedrørende vilkårene for plejeforholdet, hvilket påvirkede familiens dagligdag. I stedet for at nævne instruktion direkte anvendtes alene begrebet “beføjelser”, da retten var tilbageholdende med at nævne instruktion, fordi den ikke konkluderede direkte, at plejeforælderen var ansat. Dog skrev Vestre Landsret “*væsentlige beføjelser*”, hvilket understreger kommunens instruktion med plejefamilien. Der skal tages forbehold for, at Vestre Landsret udtalte sig i forhold til den konkrete plejefamilie og ikke generelt, da retten skrev, at det i praksis påvirkede plejefamilien. Vestre Landsret behandlede også andre ansættelsesretlige momenter og kom til denne konklusion:

“[...] på baggrund af det, der er anført foran om plejeforholdets karakter, om vederlaget og om kommunens beføjelser under plejeforholdets forløb, må opsigelsen af plejeforholdet i henseende til spørgsmålet, om den kun kunne ske efter partshøring sidestilles med en afskedigelsessag”.⁶²

Selvom Vestre Landsret fastslog, at kommunen havde instruktionsbeføjelse, og plejefamilien modtog vederlag, samt udførte arbejde af personlig karakter, blev der ikke statueret lønmodtagerstatus for plejefamilien, da der alene blev sidestillet med en afskedigelsessag, hvormed der skulle partshøres. Igen kan det kritiseres, at der lægges vægt på tilsynspligten, som er myndighedsudøvelse og ikke den ansættelsesretlige instruktionsbeføjelse. Der er meget, der indikerer, at Vestre Landsret ønskede at nå frem til, at familieplejeren skulle partshøres grundet samarbejdsvanskeligheder, men retten var tilbageholdende med besluttet at fastslå lønmodtagerstatus. For at give plejefamilien en partshøringsret i en afskedigelsessag var retten nødsaget til at argumentere for et ansættelsesforhold for at kunne sidestille det med en afskedigelsessag. Dermed havde Vestre Landsret resultatet for øje i deres argumentation, da parterne ikke i deres procedure havde lagt op til en diskussion

⁵⁸ Ferielovkontorets vejledende udtalelse af 14. december 2000 i sag nr. 62.0-00011/00, s. 4 og 5.

⁵⁹ U 2004.1961 V.

⁶⁰ Lovbekendtgørelse nr. 433 af 22. april 2014.

⁶¹ U 2004.1961 V, Landsrettens begrundelse og resultat.

⁶² U 2004.1961 V, Landsrettens begrundelse og resultat.

omkring instruktionsbeføjelsen. Den manglende partshøring var væsentlig, og dermed fik plejefamilien medhold i deres påstand om en kompensation på 30.000 kr., hvilket var en stadfæstelse af byrettens dom, selvom byretten modsat landsretten statuerede et ansættelsesforhold. Landsrettens afgørelse fastslår indirekte, at plejefamilier er underlagt kommunens instruktionsbeføjelse, men fastslår ikke lønmodtagerstatus, hvilket kan give domstolene bemyndigelse til at udvælge, hvilke rettigheder plejefamilier i den konkrete sag skal have. Dette gør retsstillingen uforudsigelig for plejefamilier.⁶³

Ud fra praksis før funktionærdommen kan det samlet konkluderes, at der var en stor tilbageholdenhed med hensyn til at statuere lønmodtagerstatus for plejefamilier, da Arbejdsretten kom udenom at tage stilling hertil. Dog var Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikring klarere i sin udtalelse om, at kommunen havde en instruktionsbeføjelse over for plejeforældre, hvormed de er omfattet af ferieloven og den kommunale ferieaftale. Dog er instruktionen begrundet i tilsynspligten, hvilket ikke kan sammenlignes med den ansættelsesretlige instruktionsbeføjelse. Vestre Landsret kom også frem til, at der er instruktion med samme forkerte argumentation, men udviste stor tilbageholdenhed med hensyn til at fastslå lønmodtagerstatus på baggrund af instruktionsbeføjelsen. Dermed var retsstillingen uklar omkring eksistensen af kommunernes instruktionsbeføjelse over for plejefamilier, da ingen direkte udtalte sig i forhold til instruktionsbeføjelsen inden for det almindelige lønmodtagerbegreb eller forholdt sig til, om der forelå instruktion ud over tilsynspligten, hvilket ikke er det samme som den ansættelsesretlige instruktionsbeføjelse.

3.1.1.3. Funktionærdommen

I 2005 kom en sag⁶⁴ for Vestre Landsret, der direkte tog stilling til kommunernes instruktionsbeføjelse over for plejeforældre. Sagen omhandlede en familieplejer, A, som havde en ældre dreng i pleje, der fyldte 18 år, mens han boede hos familieplejeren. Hun blev opsagt, da plejebarnet fik en plads i et bofællesskab efter 17 år hos familieplejeren. Familieplejeren påstod, at hun var omfattet af funktionærloven⁶⁵, da hun udførte klinisk bistandsydelse af ikke håndværksmæssig art, jf. funktionærlovens § 1, stk. 1, litra b, og dermed var berettiget til et længere opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelse, jf. funktionærlovens §§ 2, stk. 3 og 2 a, stk. 1. Vestre Landsret valgte at se bort fra spørgsmålet om funktionærstatus, da det ikke var aktuelt, når familieplejeren ikke ansås for at være lønmodtager, da retten ikke mente, familieplejeren var underlagt kommunens instruktionsbeføjelse. Retten skrev i sin begrundelse:

*“Efter bevisførelsen for landsretten må det lægges til grund, at A selv har tilrettelagt sit arbejde inden for familieplejekontraktens og den sociale lovgivnings rammer. Kommunen har i det omfang, som lovgivningen kræver, ført tilsyn med forholdene, men har ikke blandet sig i eller kunnet blande sig i, hvordan A har opfyldt plejekontrakten. A har således ikke været undergivet kommunens instruktionsbeføjelse, og hun har dermed ikke indtaget en tjenestestilling i forhold til kommunen, hvilket er en betingelse for, at funktionærloven finder anvendelse, jf. funktionærlovens § 1, stk. 2”.*⁶⁶

I citatet fastslog Vestre Landsret ikke funktionærstatus, da familieplejeren slet ikke var lønmodtager, fordi hun ikke var underlagt kommunens instruktionsbeføjelse. Som de første argumenterede Vestre Landsret for, at det tilsyn, som blev ført over for plejefamilien, var lovbestemt og dermed faldt uden for den ansættelsesretlige instruktionsbeføjelse.

Landsrettens resultat forholdt sig kun ganske kort til, hvad parterne havde procederet sagen på. Familieplejeren procederede alene kort på, at hun var ansat i kommunen, da hun havde afregnet A-skat af indkomsten, men herudover fremkom hun alene med argumenter, der skulle underbygge funktionærstatus. Det er kritisabelt, at familieplejerens advokat ikke havde en subsidiær påstand, der gik på, at familieplejeren måtte anses som lønmodtager i kommunen, og dermed måtte ligestilles med socialpædagogerne, som fik funktionærstatus igennem

⁶³ U 2004.1961 V.

⁶⁴ U 2005.1376 V.

⁶⁵ Lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015.

⁶⁶ U 2005.1376 V, Landsrettens begrundelse og resultat.

deres overenskomst, jf. den nugældende overenskomsts § 10.⁶⁷ Kommunen som modpart havde derimod flere elementer med og argumenterede imod lønmodtagerstatus. Blandt andet bemærkedes konkret i forhold til instruktionsbeføjelsen:

*“[Leo Pedersen] betragter ikke A som ansat ved kommunen, men som en selvstændig entreprenør, der udfører et kontraktbestemt arbejde. Kommunen har ikke en egentlig styringsadgang i forbindelse med familieplejen, men kan anvise forskellige muligheder”.*⁶⁸

Ydermere kommenterede Leo Pedersen, at kommunen førte tilsyn minimum én gang om året både for at sikre, at betingelserne for godkendelsen af plejefamilien fortsat var opfyldt og for at sikre, at forholdet mellem plejebarnet og plejefamilien fortsat var gavnligt. Dengang havde kommunen både det generelle tilsyn og driftstilsynet, men i dag varetager socialtilsynet hovedsagligt det driftsorienterede tilsyn. Vestre Landsret kunne alene bygge sin domsbegrundelse ud fra disse argumenter. Det er kritisabelt, at Vestre Landsret lagde så stor vægt på en forklaring fra vicesocialchef, Leo Pedersen, da han ikke begrundede sin holdning nærmere. Han *“betragter”* ikke familieplejere som ansatte, hvilket er arbejdsgiverrepræsentantens personlige holdning, som ikke er juridisk underbygget. Det er således et tyndt grundlag, Vestre Landsret bygger sin domsbegrundelse på. At vægte en enkelt parts uunderbyggede påstand skaber en betydelig usikkerhed og bør indebære en begrænset præjudikatsværdi af dommen. Hvis familieplejerens advokat havde inddraget en subsidiær påstand, som nævnt ovenfor, havde parterne hver især kunnet fremkomme med argumenter for og imod lønmodtagerstatus og inddraget instruktionsbeføjelsen som et tungtvejende moment herunder. Dermed ville retten have haft et mere reelt vurderingsgrundlag at tage stilling til spørgsmålet ud fra, da der ikke i civile retssager kan tages stilling til andet end de påstande og anbringender, som parterne har forelagt domstolene grundet forhandlingsprincippet. Dermed er det usikkert, om domstolene var nået til samme resultat, hvis parterne havde procederet sagen anderledes.⁶⁹

Selvom funktionærdommen var mangelfuld, er det ikke sikkert, at den ville være faldet anderledes ud, da rettens begrundelse og resultat ikke i sig selv kan kritiseres. Derimod må familieplejernes retsstilling fortsat siges at være uklar, da dommen var procederet utilstrækkeligt, og domstolene har derfor ikke haft mulighed for endeligt at afklare spørgsmålet. Ydermere var dommen meget kortfattet og begrundede ikke resultatet nærmere. Dermed er konklusionen, at retsstillingen fortsat er uklar, selvom der direkte i dommen tages stilling til, at familieplejere ikke er underlagt kommunens instruktionsbeføjelse.

3.1.1.4. Retsstillingen efter funktionærdommen

Efter funktionærdommen blev der afsagt en opmandskendelse ved faglig voldgift i 2005⁷⁰, der direkte henviste til resultatet i funktionærdommen. Den omhandlede, hvorvidt familieplejere var omfattet af den kommunale ferieaftale^{71 72}, hvor det afgørende for resultatet blev, om familieplejere kunne anses som ansatte i kommunen, hvorefter ferieaftalen ville gælde. KL argumenterede for, at plejefamilier ikke kunne anses som ansatte, og KTO's modargument var, at de var ansatte og derfor omfattet af aftalen. Begge parter var enige om, at sagen alene omhandlede familieplejere, som blev aflønnet med vederlag pr. barn pr. døgn. Ved vurderingen af, om familieplejere var ansatte, var opmændenes mest tungtvejende præmis, at kommunen ikke havde en instruktionsbeføjelse, hvilket udtryktes således:

“Endvidere kan familieplejeren modtage børn fra andre kommuner og har mulighed for at afslå at modtage et barn, som kommunen ønsker anbragt i pleje hos vedkommende. Den anbringende

⁶⁷ SL og KL 2015.

⁶⁸ U 2005.1376 V, Forklaring af vicesocialchef, Leo Pedersen.

⁶⁹ U 2005.1376 V & Revsbech et al. 2016, s. 383-384.

⁷⁰ Faglig voldgiftssag afsagt d. 13. maj 2005.

⁷¹ Den kommunale ferieaftale er ikke en lov, men en aftale indgået mellem KTO og KL, som fastlægger ens regler for alle kommunalt ansatte omkring ferie, også ud over ferielovens regler. I denne aftale findes blandt andet retten til betalt sytten ferieuger (KL 2009, s. 55).

⁷² Faglig voldgiftssag afsagt d. 13. maj 2005, s. 11-13.

kommune fører løbende tilsyn med barnets forhold under anbringelsen. Såvel den generelle godkendelse af plejefamilien som den anbringende kommunes løbende tilsyn med barnets forhold under anbringelsen må imidlertid anses som udslag af kommunens myndighedsudøvelse og kan ikke tages som udtryk for noget ansættelsesforhold mellem kommunen og familieplejeren, der da heller ikke i sin almindelige udførelse af hvervet er undergivet instruktion fra kommunen”.⁷³

Her fastslog voldgiftsdommerne, at der ikke var instruktion. I modsætning til funktionærdommen argumenteres der ikke alene for instruktionsbeføjelsen gennem godkendelses- og tilsynspligten, men også gennem andre forhold, såsom at plejeforældrene altid kunne nægte at modtage et barn, og at der ikke i den almindelige udførelse af hvervet var en instruktionsbeføjelse over for plejefamilien. Dog underbygger visse argumenter, at der ikke er instruktionsbeføjelse, såsom det faktum, at kommunen ikke kan tvinge familier til at tage børn, og at der i hvervets udførelse desuden ikke foreligger instruktioner fra kommunens side. Dermed blev den manglende instruktionsbeføjelse uddybet nærmere i opmandskendelsen, selvom parterne også her argumenterede for, at kommunens tilsynsforpligtelse opfyldte instruktionsbeføjelsen. Opmændene henviste direkte til funktionærdommen i deres begrundelse for den manglende instruktionsbeføjelse, hvilket understreger vigtigheden af funktionærdommen for den efterfølgende retsstilling. Opmandskendelsen rækker videre end funktionærdommen, da den fastslår, at plejefamilier, der bliver aflønnet med vederlag pr. barn pr. døgn, ikke er undergivet kommunens instruktionsbeføjelse. Både aflastere og døgnplejere, i form af almindelige og kommunale plejefamilier, falder under begrebet “familieplejere”, der bliver aflønnet med vederlag pr. barn pr. døgn, da de alle får vederlag for de døgn, barnet er i pleje. Funktionærdommen forholdt sig alene til et døgnophold ved en almindelig plejefamilie, hvorimod opmandskendelsen rakte videre. Dog var det vidtgående, at opmændene konstaterede, at der ikke var instruktionsbeføjelse for alle plejefamilier, da et aflastningsophold i praksis fungerer anderledes end et døgnophold.⁷⁴ Kommunen kan for et aflastningsophold bestemme for eksempel arbejdstider, hvilket indikerer en form for instruktion, hvormed udfaldet af dommen kunne have været anderledes, hvis grupperne var delt op i vurderingen. Dette har parterne ikke medtaget i deres procedure. Derudover har en kendelse fra en faglig voldgift ikke den samme retskildemæssige værdi som en dom fra domstolene. Ud af opmandskendelsens syv opmænd var tre af dem dog højesteretsdommere, hvormed retskildeværdien styrkes betydeligt. Det kan herefter konkluderes, at plejefamilier ikke er ansatte i kommunen og dermed ikke er omfattet af den kommunale ferieaftale, da de ikke er undergivet kommunens instruktionsbeføjelse, som var den primære begrundelse fra opmændene.^{75 76}

I 2015 tog Ankestyrelsen i en principafgørelse⁷⁷ stilling til, om en fleksjobber kunne blive familieplejer. Der tages forbehold for, at afgørelsen omhandlede en fleksjobber, som ved en eventuel ansættelse ville have andre vilkår end ved en almindelig ansættelse. Dette begrænser afgørelsens direkte anvendelighed i vores sammenhæng. Ankestyrelsen udtalte sig dog generelt om den manglende instruktionsbeføjelse med denne begrundelse:

“Vi lægger i den forbindelse vægt på, at kommunen efter lov om socialtilsyn alene fører tilsyn med plejefamilien, men at kommunen ikke har beføjelse til at instruere plejefamilien i, hvordan arbejdet konkret skal tilrettelægges og udføres, ligesom kommunen ikke har mulighed for at være til stede i hjemmet og observere, hvordan familieplejeren udfører arbejdsopgaverne, samt vurdere om andre arbejdsopgaver eller skånebehov vil kunne øge familieplejerens arbejdsindsats”.⁷⁸

I citatet anvendes ordene “observere” og “skånebehov”, som knytter sig til hendes status som fleksjobber og ikke er aktuelle for den almindelige ansættelsesretlige instruktionsbeføjelse. Af afgørelsen kan der dog udledes

⁷³ Faglig voldgiftssag afsagt d. 13. maj 2005, Opmændenes begrundelse og resultat.

⁷⁴ Se afsnit 2.1., “Foranstaltninger”.

⁷⁵ Faglig voldgiftssag afsagt d. 13. maj 2005 & U 2005.1376 V.

⁷⁶ I en dom fra 2007 (U 2007.1731 V), som gennemgås yderligere i afsnit 3.3.1., “Partshøring ved afskedigelse af familieplejere”, henviste begge parter til funktionærdommen i deres procedure, hvilket ligesom opmandskendelsen understreger funktionærdommens betydning for den efterfølgende retsstilling. I dommen var der ikke yderligere argumenter for og imod instruktionsbeføjelsen, hvorfor en yderligere gennemgang ikke er medtaget her.

⁷⁷ Ankestyrelsen 53-16.

⁷⁸ Ankestyrelsen 53-16, “Begrundelse for afgørelsen”, “Fleksjob”.

nogle generelle elementer, som ikke relaterer sig til familieplejerens stilling som fleksjobber, men som i stedet udtaler sig i bredere anvendelige formuleringer. Det var første gang i administrativ praksis og retspraksis, der blev argumenteret nærmere for, hvorfor der i den almindelige udførelse af hvervet ikke foreligger instruktion. Dette ligger godt i tråd med KL's begrundelse om, at der ved modtagelse af et plejebarn skabes en familierelation, som beskrevet ovenfor i afsnit 3.1.1.1., "Kommunens instruktionsbeføjelse over for familieplejere", hvormed kommunen ikke kan føre tilsyn i samme omfang som ved en almindelig ansættelse.

Alle afgørelserne efter funktionærdommen fastlægger, at kommunens godkendelses- og tilsynsforpligtigelse med plejefamilier ikke indikerer instruktionsbeføjelse og dermed ikke taler for et ansættelsesforhold. På trods af dette har nuværende beskæftigelsesminister, Troels Lund Poulsen, svaret således i et ministersvar på, hvorvidt familieplejere er ansatte eller selvstændige:

"I forbindelse med en konkret vurdering af familieplejeres ansættelsesretlige status kan der blive lagt vægt på, hvordan kontrakten mellem familieplejeren og den pågældende kommune er udformet. Det vil desuden være nærliggende fx at lægge vægt på, at familieplejeres udførelse af arbejdet er undergivet tilsyn, [...] og at de er personligt godkendt til at udføre arbejdet".⁷⁹

Det er stærkt kritisabelt, at en minister udtaler, at kommunens godkendelses- og tilsynsforpligtigelser er vigtige faktorer i afvejningen af, om plejefamilier er ansatte eller selvstændige erhvervsdrivende. Som det er behandlet ovenfor, er godkendelses- og tilsynsforpligtigelserne myndighedsudøvelse, hvilket også fastlægges af Vestre Landsret i 2005, hvormed det ikke kan være et parameter, der er afgørende for, om familieplejere er ansatte eller selvstændige.

Dermed kan det konkluderes, at funktionærdommen har haft stor betydning for den efterfølgende retspraksis, da domstolene ikke længere mener, der er usikkerhed med hensyn til kommunens instruktionsbeføjelse over for familieplejere. Det er dog kritisabelt, at en dom, som har væsentlige mangler i sin procedure, skal skabe præcedens for den efterfølgende retspraksis. Det kan yderligere konkluderes, at instruktionsbeføjelsen i alle sagerne er et væsentligt moment, hvilket også Ole Hasselbalch mener.⁸⁰ Instruktionsbeføjelsen kan næsten i sig selv bevirke, om der er tale om et ansættelsesforhold eller ej, da de andre argumenter for lønmodtagerstatus ikke tillægges lige så stor vægt i domstolenes vurdering.

3.1.1.6. Delkonklusion

Det kan konkluderes, at retsstillingen inden funktionærdommen var meget uklar, da kommunernes tilsynsforpligtigelse var det eneste, som blev diskuteret i forhold til, om kommunen havde en instruktionsbeføjelse over for plejefamilier. Da tilsynet ikke er en del af den ansættelsesretlige instruktion, er det fejlagtigt at inddrage denne. I 2004-dommen blev det fastslået, at der skulle have været partshørt, og den siger dermed indirekte, at der var tale om et lønmodtagerforhold. Det kunne tyde på, at landsretten ikke var villig til at statuere lønmodtagerforhold, da konsekvenserne af dette ville være uoverskuelige, og samtidig handler landsretten ud fra en erkendelse af, at en døgnplejer ligger ganske langt fra det almindelige ansættelsesforhold.

Det kan konkluderes, at funktionærdommen tager direkte stilling til instruktionsbeføjelsen og fastslår, at den ikke foreligger, da tilsynsplikten er myndighedsudøvelse og ikke en del af den ansættelsesretlige instruktion. Proceduren i dommen var desuden utilstrækkelig, da der ikke blev fremført argumenter for og imod instruktion, udover at kommunen havde en tilsynsforpligtigelse. Dermed er retsstillingen fortsat uklar.

Det kan ydermere konkluderes, at funktionærdommen har fået stor betydning for den efterfølgende praksis, da der ikke længere er tvivl om, hvorvidt der foreligger instruktion på grund af funktionærdommens betydelige præjudikatsværdi. Det kan kritiseres, at funktionærdommen tillægges så stor betydning, når det tages i betragtning, at proceduren var mangelfuld, og at dommen forholdt sig til døgnophold og ikke instruktionen for en aflastningsordning, som er meget anderledes i praksis. Den efterfølgende praksis burde have taget højde for

⁷⁹ Beskæftigelsesministerens svar 2018.

⁸⁰ Hasselbalch 2016, s. 33-34.

dette i stedet for at tage dommen til indtægt i sin helhed. Dermed er retsstillingen fortsat uklar med hensyn til, om plejefamilier er underlagt kommunens instruktion, da der endnu ikke har været en dom med en mere fyldestgørende procedure.

3.1.2. Det andet moment: Det økonomiske mellemværende (SGS)

3.1.2.1. Vederlag og arbejde for egen regning/risiko

Som det fremgår under afsnit 3.2.2.3., "Familieplejeres skatteretlige status", herunder, vederlægges og godtgøres plejefamilien på flere måder. KL er af den opfattelse, at plejefamiliers honorering med vederlag betyder, at de ikke skal anses som lønmodtagere, uden at dette nærmere begrundes.

Plejeopgavens omfang og diverse andre faktorer er bestemmende for, hvor mange vederlag fra 1-7, plejefamilien modtager. Der findes ikke lovgivning, der nærmere regulerer, hvordan vederlaget fastsættes, men KL opstiller retningslinjer for, hvad der skal inddrages i den samlede vurdering. Der er blandt andet en direkte kobling mellem plejefamiliens mulighed for øvrig erhvervsmæssig udfoldelse og plejefamiliens vederlæggelse, således at begrænsninger i sideløbende arbejde medfører tildeling af flere vederlag. KL åbner samtidig op for, at der kan tildeles mere end 7 vederlag, hvis der foreligger ekstraordinære omstændigheder, og barnet er særligt behandlingskrævende.⁸¹ Ifølge KL's fastsatte takster udgør ét vederlag 4.222 kr. i 2018.⁸² SL mener på den anden side, at der ikke nødvendigvis behøver at foreligge sådanne ekstraordinære omstændigheder, og at parterne altid i det konkrete kontraktforhold kan forhandle sig til yderligere vederlag, der overskrider KL's maksimale syv.⁸³ Plejefamilier modtager hermed en fast månedlig ydelse, der er sammenlignelig med en lønmodtagers, da der ikke er udsving i ydelsens størrelse, hvilket indikerer lønmodtagerforhold. Vederlaget beregnes ud fra plejebarnets behov og kan derfor sættes op eller ned afhængigt af arbejdets omfang, hvis barnets behov ændrer sig. At plejefamiliers vederlag på denne måde alene er knyttet op på arbejdsopgaven i form af plejebarnets forhold og ikke kontraktplejeforælders samlede erfarings- eller uddannelsesmæssige baggrunde taler for selvstændig erhvervsvirksomhed.⁸⁴

Dermed bærer plejefamilier heller ikke nogen risiko for det arbejde, de udfører. Dette betyder også, at kommunen vil få driftsherregavinsten, hvis der er et overskud. Dog er varetagelsen af udsatte børn en kommunal opgave, som skal løses, hvilket ikke indebærer et overskud. Plejefamilier har dog heller ikke en driftsherregavinst, da deres indkomst er fastlagt ud fra den aflønning, der er aftalt i kontrakten. Dermed er det kommunen, der for egen regning afholder omkostningerne forbundet med plejebørnene og bærer risikoen herved, hvilket taler for lønmodtagerforhold.⁸⁵

Det fremgår af KL's standardkontrakt, at plejefamiliers vederlag "betegnes som løn", da plejefamilier som udgangspunkt anses som lønmodtagere rent skatteretligt.⁸⁶ Der må siges at være en smule begrebsforvirring, da det samtidig fremgår af et ministersvar fra beskæftigelsesministeren, at der i en sag bør lægges vægt på, at plejefamilien modtager vederlag. Ministeren burde have præciseret, om der hermed mentes "aflønning", der tyder på et ansættelsesforhold, eller "kontraktydelse", der tyder på selvstændig erhvervsvirksomhed. At plejefamilier modtager vederlag har ingen betydning i sig selv, da de modtager vederlag, uanset om de kan siges at være lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende.⁸⁷

Deloitte har lavet en kortlægning af vederlag til plejefamilier for Socialstyrelsen, hvoraf det fremgår, at der findes flere typer af modeller for beregningen af plejefamiliers vederlag: KL's retningslinjer, der er nævnt i dette afsnits indledning, gennemsnitsmodellen og minimumtaksttabellen. Da de fleste kommuner anvender KL's retningslinjer, fastsættes der sjældent mere end syv vederlag. I visse kommuner ses dog, at der opereres

⁸¹ KL 2009, s. 67-69.

⁸² KL 2018, s. 2, punkt 1.

⁸³ SL 2015, s. 20.

⁸⁴ Ankestyrelsen 53-16, "Begrundelse for afgørelsen", "Fleksjob".

⁸⁵ Hasselbalch 2009, Afsnit III, 1.1., afsnit "De vejledende kriterier", punkt 2, og 1.3. afsnit "Synspunkter bag afgrænsningsmodellerne" & U 1967.687 S.

⁸⁶ Afsnittet "Døgnplejere og skat" i KL's standardkontrakter, s. 6, 1. spalte om kommunale plejefamilier og s. 7, 2. spalte om traditionelle plejefamilier.

⁸⁷ Beskæftigelsesministerens svar 2018.

med op til tretten vederlag, hvilket oftest anvendes til kommunale plejefamilier, som varetager tungere plejeopgaver.⁸⁸

At plejefamiliernes vederlæggelse spiller en vis rolle i retspraksis sås for eksempel i en dom vedrørende parts-høring i forbindelse med en kommunes opsigelse af en familieplejer, U 2004.1961 V.⁸⁹ Dommen er nærmere gennemgået i afsnit 3.1.1.2., "Retsstillingen før funktionærdommen", herover. Af relevans for nærværende afsnit er landsrettens begrundelse og resultat, hvor kommunens instruktioner vedrørende plejeopgaven kædes sammen med plejefamiliens vederlag, idet landsretten udtalte således:

"Det fremgår af kommunens interne instruktioner, at vederlagets størrelse fastsættes særligt under hensyn til omfanget af den indsats og til den faglige baggrund, som barnets behov kræver, og til de begrænsninger i plejeforældrenes arbejde uden for hjemmet, som er en følge heraf. Det fastsatte vederlag ydes i henhold til instruktionerne for plejeforhold, der er så omfattende, at plejeforældrenes samlede beskæftigelse ud over plejearbejdet højst må udgøre en fuldtidsstilling".⁹⁰

Det fremgår ikke af dette citat, om landsretten hermed giver udtryk for, at plejefamilier skal anses som lønmodtagere, men det er dog værd at bide mærke i, at landsretten indirekte giver udtryk for, at instruktionsbeføjelsen er opfyldt på grund af opgørelsen af vederlaget. Om denne kobling skal tages til indtægt mere generelt set er uklart, men betydningen af plejefamiliers vederlag for deres arbejdsretlige status gentages ikke i andre domme. Dommen har desuden ikke haft konsekvenser for vurderingen af plejefamiliers arbejdsretlige status, som fortsat anses som selvstændig erhvervsvirksomhed.

Ses på plejefamiliers vederlag isoleret set ud fra dets faste karakter og manglende driftsherregævinst, indikerer det lønmodtagerforhold. Vederlag tillægges ikke stor vægt som selvstændigt moment, men vil sammen med opfyldelsen af andre momenter kunne få vægtskålen til at tippe til fordel for lønmodtagerstatus.

3.1.2.2. Driftsmateriel

Endnu et moment i Ole Hasselbalchs afgrænsning af lønmodtagerbegrebet er, hvorvidt arbejdsgiveren stiller driftsmateriel til rådighed for arbejdets udførelse, eller om arbejdsgiveren ikke har pligt til at afholde udgifter til for eksempel forretningslokaler og redskaber. Det taler således for lønmodtagerforhold, at arbejdsgiveren afholder udgifterne, mens en selvstændig selv vil skulle afholde udgifterne. I dansk ret lægges der ikke stor vægt på dette moment, og det spiller således alene en mindre rolle især på grund af det faktum, at instruktionsbeføjelsen har en så central betydning for afgrænsningen.⁹¹ For så vidt angår plejefamilier, der udfører plejeopgaven i eget hjem, anvendes eget indbo og driftsmateriel i et sådant omfang, at det taler for selvstændig erhvervsvirksomhed. Momentet har dog mistet en del af sin betydning, fordi flere og flere arbejder hjemmefra med eget driftsmateriel. Plejefamilier adskiller sig fra denne overvejelse, da de ikke arbejder hjemmefra på et arbejdsværelse, men stiller hele huset til rådighed for plejeopgaven. Dette taler imod lønmodtagerforhold, men ligesom vederlag tillægges driftsmateriel ikke selvstændig vægt. Momentet er dog alligevel medtaget for at tjene som inspiration til, hvad der i en dansk dom om plejefamiliers arbejdsretlige status kan lægges vægt på. De konkrete omstændigheder i den enkelte sag, der kan variere ganske betydeligt, vil dog være afgørende for, hvorvidt momentet bør medtages i en given sag eller ej.

3.1.3. Det tredje moment: Arbejde af personlig karakter/sætte en anden i sit sted

3.1.3.1. Pligten til at udføre arbejdet personligt

Når den ene part i et ansættelsesforhold skifter identitet, medfører det forskellige problemer afhængigt af, om der sker et identitetsskifte på arbejdstager- eller arbejdsgiverside. Af relevans for familieplejere vil være, hvorvidt de har pligt til at udføre arbejdet personligt; det vil sige, om kontraktplejeforælderen kan sætte en anden i

⁸⁸ Modellerne gennemgås i Deloitte for Socialstyrelsen 2016, s. 14-28.

⁸⁹ U 2004.1961 V.

⁹⁰ U 2004.1961 V, Landsrettens begrundelse og resultat.

⁹¹ Hasselbalch 2009, Afsnit III, 1.1., afsnit "De vejledende kriterier", punkt 2.

sit sted. Såfremt der er en personlig arbejdsforpligtelse, taler dette for lønmodtagerforhold. Arbejdsgiveren har ikke almindeligvis pligt til at tåle, at arbejdstageren sætter en anden i sit sted, da det gælder som en forudsætning fra arbejdsgiveren, at den enkelte ansatte bestrider stillingen i overensstemmelse med det aftalte efter henholdsvis kontrakten eller ansættelsesforholdet.⁹²

3.1.3.2. Plejefamiliers personlige arbejdsindsats

Som det fremgår ovenfor i afsnit 2.2.1., "Almindelige plejefamilier", er en generel eller konkret godkendelse af hele familien en forudsætning for etablering af plejeforholdet. På trods af dette indgås kontrakten dog alene med den ene forælder, kontraktplejeforælderen, som dermed bliver ansvarlig for plejeforholdet.⁹³ I X Kommunes kontrakt om traditionelle plejefamilier nævnes sågar, at der ikke kan ske overdragelse af kontrakten til ægtefællen eller samleveren.⁹⁴

Når en plejefamilie indgår en kontrakt med en kommune om at tage imod et plejebarn, er der tale om et atypisk kontraktforhold netop på grund af kravet om godkendelse sammenholdt med det faktum, at plejeopgaven involverer hele familiens indsats og ikke alene den part, kommunen har indgået kontrakten med. Der er således ikke i medfør af kontrakten adgang til for kontraktplejeforælderen at sætte en anden i sit sted til at varetage plejeopgaven, hvilket er i overensstemmelse med det ovenfor behandlede om identitetsændringer.

Vigtigheden af plejefamiliers personlige arbejdsindsats og godkendelse understreges af, at beskæftigelsesministeren i et ganske nyligt svar til Folketingets Social-, Indenrigs- og Børneudvalg udtalte sig om, hvad der kan lægges vægt på i en sag, hvor plejefamiliers ansættelsesretlige status skal vurderes. I sin oplysning af eksempler på, hvad der kan lægges vægt på, nævnte ministeren, "at [plejefamilierne] er personligt godkendt til at udføre arbejdet".⁹⁵ Ifølge ministeren bør der derfor lægges større vægt på momentet, end det traditionelt har været tilfældet i Danmark. I Norge har momentet haft større betydning, hvilket vil blive behandlet i kapitel 4, "Norsk ret", herunder.

Nedenfor vil blive behandlet nogle afgørelser, der beskæftiger sig med arbejde af personlig karakter.

3.1.3.2.1. Afgørelser, der belyser den personlige arbejdsforpligtelse

En afgørelse fra Arbejdsministeriet, der belyste den almindelige ansættelsesretlige arbejdsforpligtelse, handlede om, hvorvidt en kontraktplejeforælder havde ret til feriegodtgørelse ved sin fratræden, hvor plejeopgaven overgik til dennes ægtefælle.⁹⁶ Sagen omhandlede således spørgsmålet om, hvorvidt plejekontrakten var indgået med kontraktplejeforælderen eller med hele plejefamilien, idet kontraktplejeforælderen alene ville have ret til feriegodtgørelse, såfremt kontrakten var indgået personligt med den ene plejeforælder. I sagen mente kommunen, at plejeforholdet først ophørte, når familien ikke længere havde barnet i pleje, hvorefter den hidtidige kontraktplejeforælder ikke ville have ret til feriegodtgørelse, da der i så fald ikke ville være tale om en fratræden. Kommunen fik dog ikke medhold i sin påstand, idet Arbejdsministeriet udtalte således:

"Arbejdsministeriet har lagt vægt på, at Ole Petersens [kontraktplejeforælderen] opsigelse af kontraktforholdet med Dragør Kommune om plejeforholdet betyder, at det aftalemæssige forhold mellem ham og kommunen er ophørt, uagtet at Ole Petersen i realiteten stadig er medlem af den pågældende plejefamilie".⁹⁷

Herefter, og da kommunen ikke havde dokumenteret, at hele plejefamilien var kontraktpart, kom Arbejdsministeriet frem til, at kontraktplejeforælderen var udtrådt af kontrakten og derfor havde krav på feriegodtgørelse ved sin fratræden, jf. den dagældende ferielovs⁹⁸ § 14, stk. 3, jf. § 12.⁹⁹

⁹² Hasselbalch 2009, Afsnit III, 1.1., afsnit "De vejledende kriterier", punkt 3 og Afsnit XVI, 3.1.1.

⁹³ KL 2015, s. 9.

⁹⁴ X Kommunes kontrakt om familiepleje, under "Overdragelse af kontrakt", se bilag F på s. 26.

⁹⁵ Beskæftigelsesministerens svar 2018.

⁹⁶ Arbejdsministeriets afgørelse af 10. juli 1992, sagsnr. 1433-357, se bilag J på s. 43-44.

⁹⁷ Arbejdsministeriets afgørelse af 10. juli 1992, sagsnr. 1433-357, se bilag J på s. 44, midtfor.

⁹⁸ Lovbekendtgørelse nr. 560 af 13. november 1984.

⁹⁹ § 23, stk. 6, jf. § 24 i den gældende ferielov, Lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015.

Det kan således konkluderes, at en kontraktplejeforælder ikke har adgang til at sætte en anden i sit sted, da en udtrædelse fra kontrakten må anses som en fratræden, hvilket berettiger til feriegodtgørelse.

Ydermere er det af særlig interesse for afklaringen af plejefamiliers almindelige ansættelsesretlige status at analysere skatteretlig praksis i lys af momentet om arbejde af personlig karakter. Selvom personskattelovscirkulæret¹⁰⁰ ikke har arbejde af personlig karakter som et af sine kriterier, beskæftiger skattelovgivningen sig dog alligevel med momentet, hvilket for eksempel ses i kildeskattelovens¹⁰¹ § 43, stk. 1, 1. pkt., som bestemmer: *“Til A-indkomst henregnes enhver form for vederlag i penge samt i forbindelse hermed ydet fri kost og logi for personligt arbejde i tjenesteforhold”* (udh. her). Hermed trækkes ifølge KL en tydelig parallel fra det skatteretlige moment om personligt arbejde til det arbejdsretlige, hvorefter en lønmodtager *“er en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold”* (udh. her)¹⁰², en formulering, der er stort set identisk med kildeskattelovens. Dog skal der alligevel inden for både skatteretten og arbejdsretten foretages en selvstændig vurdering af, hvorvidt der er tale om et tjenesteforhold.¹⁰³

På grund af denne parallel er det interessant at se nærmere på skattemyndighedernes syn på momentets betydning og vægt, og hvordan det anvendes i praksis. For eksempel procederede Skatteministeriet i dommen SKM 2017.739 ØL¹⁰⁴ for, at momentet var opfyldt, hvilket talte for, at plejefamilier skulle anses som lønmodtagere rent skatteretligt. Dommen er behandlet mere indgående i afsnit 3.2.2.3.2., *“Afgørelser, hvor familieplejere er lønmodtagere”*, herunder. Skatteministeriet udtalte i sagen:

“Kontrakterne fastsætter et vederlag for et arbejde, der i høj grad er personligt. Det er således netop A og hendes mand, der er godkendt til at have de to piger i familiepleje, og det står dem ikke frit for at overlade dette arbejde til andre” (udh. i orig.).¹⁰⁵

Skattemyndighederne var herefter af den opfattelse, at plejefamiliens konkrete kontrakt indikerede, at momentet var opfyldt for så vidt angår plejefamiliers skatteretlige status. I sagen havde momentet dog ikke afgørende betydning og udgjorde alene ét moment ud af flere argumenter, Skatteministeriet procederede på, ligesom momentet heller ikke blev berørt af landsretten i afgørelsen. At Skatteministeriet medtog momentet i sin procedure, er derfor snarere udtryk for, at de *“kastede forskellige argumenter op i luften”*, og at landsretten derefter kunne gribe de relevante argumenter og lægge vægt på disse.

Ud fra afgørelserne kan det derfor konkluderes, at der gælder en almindelig, ansættelsesretlig arbejdsforpligtelse for plejefamilier, hvilket taler for lønmodtagerforhold. Den skatteretlige dom lægger sig op ad denne betragtning, men vedrører et mere perifert retsområde, som dog har visse lighedspunkter med ansættelsesretten og derfor er medtaget.

3.1.3.3. Adgangen til at ansætte personale

Som anført ovenfor under afsnit 2.2.1., *“Almindelige plejefamilier”*, er der ikke adgang til at ansætte personale ud over for eksempel en barnepige i ny og næ, idet plejeopgaven skal løftes af plejefamilien selv. Dette hænger igen sammen med, at plejefamilien som arbejdstager ikke kan foretage identitetsskifte, da arbejdet er af personlig karakter.

Vejledning nr. 3 til servicelovens¹⁰⁶ punkt 502, sidste pkt. har følgende ordlyd:

“Plejefamilier har ikke adgang til at ansætte personale til at varetage opgaverne med plejebarnet med mindre, der er tale om en barnepige eller lignende, der vil falde inden for det almindelige familiebegreb”.

¹⁰⁰ Cirkulære nr. 129 af 4. juli 1994 om personskatteloven.

¹⁰¹ Lovbekendtgørelse nr. 117 af 29. januar 2016.

¹⁰² KL 2015, s. 24-25.

¹⁰³ KL 2015, s. 11.

¹⁰⁴ SKM 2017.739 ØL.

¹⁰⁵ SKM 2017.739 ØL, procedure for landsretten, *“2. Skatteministeriets anbringender”*.

¹⁰⁶ Vejledning om særlig støtte til børn og unge og deres familier, nr. 9007 af 7. januar 2014.

Punktet henviser til servicelovens¹⁰⁷ § 142, som omhandler kommunalbestyrelsens godkendelse af plejefamilier som generelt eller konkret egnede, men denne er imidlertid ophørt. Punktet er dog stadig gældende, hvilket ses af lovforslaget til ændringsloven¹⁰⁸, idet der fremgår således om baggrunden for at ophæve bestemmelsen: *“Indholdet af de foreslåede ophævede §§ 142 og 143 videreføres i det store og hele i den foreslåede § 66 a [...]”*.¹⁰⁹

Herefter må konkluderes, at vejledning nr. 3 til servicelovens punkt 502, sidste pkt., fortsat er gældende på trods af, at henvisningen til servicelovens § 142 ikke længere er gyldig. Plejefamilier har derfor fortsat ikke adgang til at ansætte personale til at varetage plejeopgaven, da plejefamiliens arbejde afhænger af en godkendelse som enten generelt eller konkret egnet.

Momentet om arbejde af personlig karakter må derfor anses som opfyldt, for så vidt angår den manglende adgang til at ansætte personale. Dette taler for lønmodtagerforhold.

3.1.3.3.1. Det skatteretlige problem

Med hensyn til den skatteretlige behandling af adgangen til at ansætte personale nævnes dette i personskattelovscirkulærets afsnit 3.1.1.2., litra e, som et moment, der taler for selvstændig erhvervsvirksomhed med følgende ordlyd: *“indkomstmodtageren har ansat personale og er frit stillet med hensyn til antagelse af medhjælp”*. Da plejefamilier imidlertid ikke er frit stillet med hensyn til at ansætte personale, kan kriteriet ikke anvendes på plejefamilier i en skatteretlig diskussion.

Som det fremgår herunder, i afsnit 3.2.2.3.1., *“Afgørelser, hvor familieplejere driver selvstændig erhvervsvirksomhed”*, er dommen TfS 1987, 483¹¹⁰ et eksempel på en afgørelse, hvor en familieplejer drev selvstændig erhvervsvirksomhed. I sagen drev familieplejeren et decideret *“døgnglejehjem”*, som hun ikke selv boede i, og hun havde ansat personale. Som nævnt er der efter vejledning nr. 3 til serviceloven ikke adgang for plejefamilier til at ansætte personale til at varetage plejeopgaven. Det må derfor anses som en betingelse for at varetage hvervet som plejefamilie, at der ikke ansættes personale. Da familieplejeren i sagen havde ansat personale, kan familieplejeren ikke anses for at have status af familieplejer efter serviceloven, siden ansættelsen af personale ikke kan forenes med arbejdet som familieplejer. Af denne årsag kan dommen derfor ikke holdes op som et eksempel på en familieplejers drift af selvstændig erhvervsvirksomhed. Under afsnit 3.2.2.3.1., *“Afgørelser, hvor familieplejere driver selvstændig erhvervsvirksomhed”*, herunder beskrives nærmere, hvilken betydning dette har for plejefamiliers mulighed for at blive anerkendt som selvstændige erhvervsdrivende inden for skatteretten.

Det gælder herefter såvel skatteretligt som arbejdsretligt, at det ikke står plejefamilier frit for at ansætte personale til at udføre plejeopgaven, hvilket taler for lønmodtagerstatus.

3.1.3.4. Adgangen til at tage andet arbejde

Hvorvidt plejeforældrene har adgang til at tage andet arbejde, afhænger i første omgang af plejeopgavens omfang, og hvad der på baggrund af dette er aftalt i kontrakten med den anbringende kommune. Der er tale om en særdeles konkret vurdering af barnets behov, hvilket bliver afgørende for, hvorvidt plejeforældrene kan tage andet arbejde eller skal være til rådighed for barnet hele døgnet. Af *“Familieplejehåndbogen”* fra KL fremgår, at *“Det bør vurderes, hvor meget plejefamiliens samlede beskæftigelse ud over plejearbejdet højst må udgøre”*.¹¹¹ Ud fra denne formulering er der ikke et decideret krav om at foretage vurderingen, da det alene *“bør vurderes”*, men formuleringen *“højst må udgøre”* er dog udtryk for, at kommunen alligevel har ret til at opstille begrænsninger for plejeforældrenes erhvervsmæssige udfoldelse.

Der gælder ikke en generel regulering af plejeforældrenes erhvervsbegrænsning, da det som nævnt afhænger af det enkelte barns behov. Det bemærkes dog, at der, for så vidt angår kommunale plejefamilier, er tale om

¹⁰⁷ Lovbekendtgørelse nr. 102 af 29. januar 2018.

¹⁰⁸ Lov nr. 608 af 12. juni 2013.

¹⁰⁹ Lovforslag som fremsat, Folketingstidende 2012-13, Tillæg A, lovforslag nr. 206, s. 11, 1. spalte, til nr. 17, 2. pkt.

¹¹⁰ TfS 1987, 483.

¹¹¹ KL 2009, s. 36.

hel eller delvis erhvervsbegrænsning på grund af barnets behov for særlig støtte, jf. afsnit 2.2.2., “Kommunale plejefamilier”, herover. Af denne årsag forekommer det uhensigtsmæssigt, at Aarhus Kommune i deres kontrakt om kommunal familiepleje ikke stiller krav om, at plejefamilien skal oplyse om andet arbejde.¹¹²

Af KL’s standardkontrakter fremgår direkte, at plejeforældrene i et særligt felt skal oplyse om deres arbejdsforhold ved siden af familieplejen.¹¹³ I vejledningen til kontrakterne nævnes endvidere som plejeforældrenes pligt, at kommunen skal oplyses om “*personlige og økonomiske forhold (f.eks. arbejdsindtægt)*” samt om “*omfanget af arbejde uden for hjemmet*”.¹¹⁴ Et andet eksempel på en kontrakt, som indeholder denne forpligtelse, findes i Horsens Kommunes kontrakt om familiepleje, som dog anvender en anden formulering: “*Omfanget af arbejde uden for hjemmet skal ske i samråd med familieplejen*”.¹¹⁵ Hvor KL’s kontrakter alene indeholder en pligt til at oplyse kommunen om andet arbejde, henviser vendingen “*skal ske i samråd*” i Horsens Kommunes kontrakt snarere til, at kommunen hér inddrages mere i beslutningen om at tage andet arbejde. Kommunen kan herved i højere grad modsætte sig plejeforældrenes beslutning.

I X Kommune anvendes en honoreringsmodel, som opstiller rammer for beregningen af plejefamiliens vederlag, hvorefter det enkelte barns støttebehov får betydning for vederlagets størrelse, samt hvorvidt plejefamilien har adgang til at tage andet arbejde.¹¹⁶ Der opereres med fire niveauer, hvor 1 er det laveste niveau med det mindste støttebehov, og 4 er det højeste niveau med det største støttebehov. På niveau 1 kan begge plejeforældre have fuldtidsarbejde ved siden af plejeopgaven, mens niveau 4 stiller krav om, at “*mindst den ene*”¹¹⁷ plejeforælder er beskæftiget alene med plejeopgaven. Hermed åbnes op for muligheden for, at begge plejeforældre kan få begrænset deres erhvervsmæssige udfoldelse som led i opfyldelsen af kontrakten med kommunen, men dette må afhænge af, hvad det enkelte barn har af behov, og hvad der er aftalt. Der kan således tænkes situationer, hvor et barn har så ekstraordinære støttebehov, at kommunen stiller krav om, at begge plejeforældre må gå hjemme for at stå til rådighed for barnet. På niveau 2, hvor barnet har et “*stort behov for støtte*”, lægges i stedet op til, at plejeforældrenes arbejde uden for hjemmet her “*skal indrettes efter barnets behov*”.¹¹⁸ På dette niveau opstilles således færre formelle rammer for plejefamiliens arbejde uden for hjemmet, og vurderingen her må siges at være af helt konkret karakter. På niveau 3, hvor barnet har et “*massivt behov for støtte*”, opstilles igen formelle rammer for plejeforældrenes adgang til at arbejde uden for hjemmet, idet det fremgår, at “*plejeforældrenes samlede beskæftigelse - ud over plejeopgaverne - højst må udgøre én fuldtidsstilling*”.¹¹⁹ Det er uklart, om der også i andre kommuner skabes samme link mellem plejeforældrenes honorering og deres mulighed for at tage arbejde uden for hjemmet, da der i stort omfang anvendes forskellige kontrakter i kommunerne, og det ikke har været muligt at indhente kontrakter fra samtlige af landets kommuner. Det har således ikke kunnet afklares, om flere kontrakter indeholder lignende forpligtelser i forhold til arbejde uden for hjemmet, og hvilken formulering der i så fald anvendes.

Afslutningsvist må således siges, at plejefamiliens adgang til at tage arbejde uden for hjemmet bestemmes af plejeopgavens omfang og derfor kan variere endog ganske betydeligt. X Kommunes honoreringsmodel yder dog et bidrag til forståelsen af den vurdering, der skal foretages, og viser, hvordan oplysninger om arbejde uden for hjemmet er relevante for det enkelte plejebarns anbringelse hos en plejefamilie. Hvis plejefamiliens erhvervsmæssige udfoldelse begrænses i en sådan grad, at der helt eller delvist alene kan udføres arbejde for den samme hvervgiver, vil det være et moment, der taler for, at plejefamilien vil have status af lønmodtager.

3.1.3.5. Delkonklusion

Hvor de almindelige regler om identitetsskifte på arbejdstagerside medfører, at arbejdsgiveren ikke har en pligt til at tåle et skifte, er et skifte end ikke en mulighed for plejefamilier, da deres varetagelse af plejeopgaven er

¹¹² Aarhus Kommunes familieplejekontrakt - Kommunal familiepleje, se bilag H på s. 33-37.

¹¹³ KL’s standardkontrakter, s. 2, 5. punkt i kontrakten om kommunale plejefamilier og s. 3, 8. punkt i kontrakten om traditionelle plejefamilier.

¹¹⁴ KL’s standardkontrakter, s. 7 “Diverse bestemmelser” i kontrakten om kommunale plejefamilier og s. 8 “Diverse bestemmelser” i kontrakten om traditionelle plejefamilier.

¹¹⁵ Horsens Kommunes kontrakt om familiepleje, punkt 3.3, se bilag C på s. 6.

¹¹⁶ X Kommune, honoreringsmodel, se bilag G på s. 30-32.

¹¹⁷ X Kommune, honoreringsmodel, niveau 4, “Krav til plejefamilien”, se bilag G på s. 30-31.

¹¹⁸ X Kommune, honoreringsmodel, niveau 2, “Krav til plejefamilien”, se bilag G på s. 30.

¹¹⁹ X Kommune, honoreringsmodel, niveau 3, “Krav til plejefamilien”, se bilag G på s. 31.

betinget af den generelle eller konkrete godkendelse. Det er således ikke muligt at sætte en anden i deres sted udover en barnepige i ny og næ, og deres beskæftigelse som plejefamilie må derfor anses som særdeles personlig, hvorved det almindelige moment er opfyldt. Momentet taler i sig selv med tyngde for, at plejefamilier skal anses som lønmodtagere, men momentet er dog ikke tungtvejende i dansk ret. I norsk ret tillægges momentet større betydning, hvilket vil blive gennemgået i kapitel 4.0, "Norsk ret", herunder.

3.2. Lønmodtagerbegrebet i lovgivningen (LTS)

3.2.1. Ferieloven¹²⁰

Ferieloven er en beskyttelseslov for lønmodtagere. Den indebærer et rekreationsformål, hvorved lønmodtageren nyder fem ugers fri om året for at forhindre udbrændthed og stress på arbejdspladsen. Loven bygger på et EU-direktiv.¹²¹ Herom er der afsagt en præjudiciel afgørelse fra Den Europæiske Unions Domstol, hvor der i præmis 25 udtaltes generelt om formålet med ferieloven:

"Det er ubestridt, at formålet med retten til en årlig betalt ferie er at give arbejdstageren mulighed for at hvile ud og have en periode til rådighed, hvorunder han kan slappe af og nyde sin fritid".¹²²

Hvis familieplejere ikke er omfattet af denne lov, kan de ikke gøre krav på afholdelse af ferie i løbet af året, hvor de kan slappe af og nyde deres fritid. Nedenfor vil blive gennemgået, hvorvidt plejefamilier er omfattet af ferieloven, samt hvilken beskyttelse de i så fald nyder.

3.2.1.1. Lønmodtager efter ferieloven

I ferielovens § 1, stk. 2 findes definitionen på, hvornår en lønmodtager er omfattet af loven. Ordlyden af bestemmelsen er: "*Ved lønmodtager forstås i denne lov en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold*". Det afgørende bliver dermed, om vedkommende modtager vederlag, om arbejdet er af personlig karakter, og om lønmodtageren indgår i et tjenesteforhold. Disse kriterier er meget lignende de almene kriterier for fastsættelse af ansættelsesretlig status. Tilstedeværelsen af instruktionsbeføjelse over ens arbejdskraft indikerer stærkt, at vedkommende er i et tjenesteforhold.¹²³

I en plejefamilie vil en af de voksne familiemedlemmer indgå i et kontraktforhold med kommunen. Kommunen betaler plejeforælderen et vederlag for udførelsen af plejeopgaven, som ydes gennem en personlig arbejdsindsats, hvilket ses i afsnit 3.1.3.2., "Plejefamiliers personlige arbejdsindsats", herover. Afgørende bliver, hvorvidt kommunen har en instruktionsbeføjelse over for familieplejeren og dermed indgår i et tjenesteforhold. Den gruppe af plejefamilier, som derimod er egentlig selvstændige erhvervsdrivende, falder herefter uden for lønmodtagerbegrebet, hvor de blandt andet har registreret CVR-nummer, mulighed for at fradrage udgifter til kost og logi i den personlige indkomst og så videre.¹²⁴

I funktionærdommen¹²⁵ gennemgået ovenfor i afsnit 3.1.1.3., "Funktionærdommen", konkluderes det, at familieplejere ikke er underlagt instruktionsbeføjelse fra kommunen, da kommunens tilsynsforpligtelse er myndighedsudøvelse og ikke kan falde under den ansættelsesretlige instruktionsbeføjelse. Denne dom behandler instruktionsbeføjelsen i det almindelige lønmodtagerbegreb og ikke direkte i forhold til ferieloven.¹²⁶ Det modsatte resultat kom Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikring frem til i 2000, som på opfordring af SL direkte blev bedt om at tage stilling til familieplejeres ferieretlige stilling. Afgørelsen er gennemgået ovenfor i afsnit

¹²⁰ Lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015.

¹²¹ Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993, i dag erstattet af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003.

¹²² C-350/06 Schultz-Hoff, præmis 25.

¹²³ Hasselbalch, 2016, s. 33 og 34.

¹²⁴ Thomsen & Rasmussen, 2013, s. 222-224.

¹²⁵ U 2005.1376 V.

¹²⁶ U 2005.1376 V, Rettens begrundelse og resultat.

3.1.1.2., “Retsstillingen før funktionærdommen”. Direktoratet fastslår, at plejefamilier er undergivet kommunens instruktionsbeføjelse på grund af kommunernes lovbestemte godkendelses- og tilsynspligt.¹²⁷ Dog er dette kritisabelt i forhold til, at alle plejefamilier skal godkendes, og at der skal føres tilsyn uafhængigt af, om de anses som lønmodtagere eller selvstændige. Dette skaber en uklarhed i forhold til, om familieplejere er lønmodtagere efter ferieloven eller ej.

Året efter funktionærdommen, i 2006, fastslog Arbejdsmarkedets Ankenævn dog i en afgørelse¹²⁸, at familieplejere var omfattet af ferieloven. Sagen omhandlede en døgnplejer, som anmodede om at få den femte ferieuge udbetalt, da familieplejeren og kommunen ikke havde aftalt at overflytte ferieugen til næste år, jf. ferielovens § 34 a, stk. 1, 2. pkt. For at have denne ret kræver det, at familieplejeren anses for at være lønmodtager i ferielovens forstand. Arbejdsmarkedets Ankenævn fastslog, at familieplejeren var omfattet af ferieloven med den begrundelse, at det fremgår direkte af lovens forarbejder. Dette ses i lovbemærkningerne til ferieloven af 28. april 2012, hvor der står:

“Det er med forslaget ikke hensigten at ændre den hidtidige praksis for, hvem der anses for lønmodtagere efter ferieloven. Det vil fx fortsat være gældende, at familieplejere og au pairs som udgangspunkt anses for lønmodtagere i ferielovens forstand”.^{129 130}

Ud fra afgørelserne og lovens forarbejder må det konkluderes, at familieplejere anses for at være lønmodtagere efter ferielovens definition i § 1, stk. 2, og det får i denne sammenhæng derfor ingen betydning, at familieplejere generelt ikke anses for at være omfattet af det almindelige lønmodtagerbegreb på grund af den manglende instruktionsbeføjelse.^{131 132} Dette vidner om en udvidelse af det almindelige lønmodtagerbegreb for så vidt angår ferieloven, hvor de økonomiske og sociale hensyn vejer tungere, da plejefamilier skal nyde beskyttelse på dette område. Dermed bliver forhold, som er sammenlignelige med almindelige lønmodtagerforhold, karakteriseret som lønmodtagere efter ferieloven og nyder derfor dens beskyttelse.¹³³ I Arbejdsmarkedets Ankenævns afgørelse herover behandledes alene, hvorvidt en døgnplejer var omfattet af ferieloven og ikke den anden foranstaltning i form af aflastning. Afgørelsen henviste til forarbejderne til loven, der dog ikke bruger ordet “døgnplejer”, men i stedet “familieplejer”. Ordet “familieplejer” i forarbejderne dækker eventuelt over en samlet betegnelse for både familieplejere og aflastere, men dette er uklart, da ordet “familieplejer” ikke bliver uddybet nærmere i forarbejderne. I en aflastningskontrakt fra Horsens Kommune, er der ikke indskrevet noget om, at aflastere er omfattet af ferieloven, hvilket indikerer, at aflastere ikke er omfattet.¹³⁴ Det kan dog ikke konkluderes alene ud fra denne kontrakt. Dog mener Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikring, at alle familieplejere, som modtager vederlag for den periode, de har barnet, er omfattet af ferieloven, hermed også aflastere.¹³⁵ Dermed er det uklart for aflastere. Eftersom der dog ikke i administrativ praksis er taget direkte stilling til, om alle typer af familieplejere anses som lønmodtagere i ferielovens forstand, må det konkluderes,

¹²⁷ Ferielovkontorets vejledende udtalelse af 14. december 2000 i sag nr. 62.0-00011/00, se bilag I på s. 41-42.

¹²⁸ Arbejdsmarkedets Ankenævns afgørelse af 13. februar 2006, se bilag K på s. 45-46.

¹²⁹ Folketingstidende 2011-2012 (L 114), Tillæg A, s. 13, 1. spalte, midtfor.

¹³⁰ Forarbejderne fra 2012 er en ordret gengivelse af forarbejderne til lovforslaget 2000 (Folketingstidende 1999-2000, Tillæg A, sp. 4929).

¹³¹ Thomsen & Rasmussen 2013, s. 222-224.

¹³² Arbejdsministeriet har afsagt en afgørelse d. 1. august 1984 i sag 14313-230 (Arbejdstilsynet sag 62.1-5245), der fastslog, at kontraktforholdet for familieplejeren skulle flyttes til den kommune, som forældremyndighedsindehaveren var flyttet til, da denne kommune nu aflønnede og havde instruktionsbeføjelse over for familieplejeren. Dette fremgår af et kort resumé af afgørelsen på s. 386 i bogen “Ferienloven”, men det er ikke lykkedes, efter kontakt til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, at få den originale afgørelse, da denne er forsvundet ved styrelsens udflytning til Brønderslev, se bilag P på s. 61 (Vores afsendelsesmail med forespørgslen er bortkommet). Forfatteren til bogen, Jan Vinge Rasmussen, var heller ikke i besiddelse af afgørelsen gennem telefonisk kontakt. I resuméet begrundes det ikke nærmere, hvorfor kommunen havde instruktionsbeføjelse over for familieplejeren, og derfor medtages afgørelsen ikke i diskussionen, da det ikke har været muligt at fremskaffe den.

¹³³ Hasselbalch 2009, Afsnit III, 1.2.1., afsnit “Udvidelser ud fra sociale hensyn”, under “Ferienloven”.

¹³⁴ Se bilag B på s. 2-4.

¹³⁵ Ferielovkontorets vejledende udtalelse af 14. december 2000 i sag nr. 62.0-00011/00, se bilag I på s. 41-42.

at praksis indtil videre er, at familieplejere i form af døgnplejere er omfattet af ferieloven, mens dette er uvist i forhold til aflastere.

3.2.1.2. Rettigheder efter ferieloven

Som fastslået ovenfor er plejefamilier omfattet af lønmodtagerbegrebet i ferieloven og dermed omfattet af alle lovens bestemmelser, som ikke kan fraviges til ugunst for familieplejeren, da ferielovens bestemmelser er præceptive, jf. ferielovens § 4, stk. 1, 1. pkt. Rettigheder i henhold til ferieloven indbefatter blandt andet retten til 25 dages fri om året, jf. ferielovens § 8, stk. 1, og med betaling fra arbejdsgiver, jf. ferielovens §§ 23 og 24. Nedenfor er udvalgt nogle bestemmelser, som på grund af plejefamiliers særlige forhold er interessante at belyse.

3.2.1.2.1. Afholdelse af ferie

Som nævnt i indledningen til dette afsnit om ferieloven er formålet med ferie, at lønmodtageren kan hvile ud og slappe af. Dette forudsætter for de fleste lønmodtagere, at der ikke arbejdes hverken fra arbejdspladsen eller hjemmefra. Deloitte har i 2010 foretaget en undersøgelse¹³⁶, der viser, at 78 % af familieplejere altid eller for det meste holder ferie med plejebarnet.¹³⁷

Eftersom langt størstedelen af plejefamilier holder ferie med deres plejebarn, kan der stilles spørgsmålstejn ved, hvorvidt plejefamilien reelt holder ferie. For at få udbetalt feriepenge må en lønmodtager ikke varetage andet lønnet arbejde imens, da pengene ellers vil tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. § 37, stk. 1. Det medfører, at plejefamilier arbejder gratis i perioder, hvor de modtager feriepenge, da de ellers vil miste retten hertil. Alle lønmodtagere kan vælge at arbejde gratis, mens de modtager feriepenge, men spørgsmålet er, om plejefamilier i realiteten har dette valg. En plejefamilie skal fungere som en familie, hvilket for de fleste ikke kan forenes med at sende barnet bort fra plejefamilien, eftersom 78 % holder ferie med plejebarnet. Tilmed skal plejefamilien varetage barnets behov, hvilket for de fleste heller ikke vil være bortsendelse af barnet fra plejefamilien i fem uger om året. Dermed anses det ikke i lige så høj grad som for andre lønmodtagergrupper at være et aktivt valg at arbejde gratis i ferien, men familieplejere tvinges snarere til dette på grund af omstændighederne.

Derudover er formålet, som nævnt i indledningen, at lønmodtageren skal hvile sig og slappe af i sin ferie. En plejefamilie, som har plejebarnet boende under ferien, vil ikke i den periode kunne slappe mere af eller hvile mere end til daglig. Selvom en familieplejer anses for at være lønmodtager efter ferieloven og burde nyde samme beskyttelse efter ferieloven som andre lønmodtagere, er det reelt ikke tilfældet.¹³⁸

Hvis plejefamilien ønsker at holde ferie uden barnet, hvilket i hvert fald 9 % af plejefamilier gør, ifølge Deloitte's undersøgelse¹³⁹, har kommunen en pligt til at stille en anden mulighed til rådighed. Det vil være i strid med ferieloven at skrive i en plejekontrakt, at plejefamilien skal holde ferie sammen med barnet, grundet præceptiviteten i ferielovens § 4, stk. 1, 1. pkt. En mulighed kunne eksempelvis være, at barnet kommer i aflastning hos en anden familie i ferieperioden. Aflastningen kan bestå i, at den plejeforælder, som ikke har underskrevet plejekontrakten for plejebarnet, kan være aflastningsplejeforælder under kontraktplejeforældrens afholdelse af ferie. Der stilles ikke krav til, at barnet skal være væk fra hjemmet og uden kontakt til kontraktplejeforælderen. Dette ses i en vejledende udtalelse fra Ferielovkontoret af d. 1. marts 2000.¹⁴⁰ Situationen omhandlede en familie, hvor et ægtepar hver havde to børn i pleje. Spørgsmålet fra Bornholms Familiepleje til Ferielovkontoret vedrørte, hvorvidt den anden forælder kunne have ægtefællens plejebørn i aflastning, når parterne havde forskudt ferie. Ferielovkontoret skrev:

¹³⁶ Se tabellen under bilag A på s. 1.

¹³⁷ Det skal dog bemærkes, at undersøgelsen bygger på 87 telefoninterviews, hvilket ikke kan forventes at give et fuldstændigt retvisende billede, når der er 14.090 plejefamilier på landsplan (Deloitte, 2010, side 83 og 133).

¹³⁸ Thomsen & Rasmussen 2013, s. 644-646.

¹³⁹ Se tabellen under bilag A på s. 1.

¹⁴⁰ Ferielovkontorets vejledende udtalelse af 1. marts 2000 i sag nr. 62.0-00001/00, se bilag L på s. 47-48.

“Det følger heraf, at hvis døgnplejeren ikke ønsker at holde ferie sammen med plejebørnene, har kommunen som arbejdsgiver pligt til at tilvejebringe anden mulighed for at passe plejebørnene, når døgnplejeren holder ferie”.¹⁴¹

Derefter uddybede Ferielovkontoret denne holdning med, at de to plejeforældre var uafhængige indehavere af plejetilladelsen, selvom de boede i det samme hus, og selvom hele familien skulle godkendes i forbindelse med udstedelsen af en plejetilladelse. Da de var uafhængige, ville den anden plejeforælder dermed godt kunne være aflastningsforælder under ferien. Forfatteren, Tina Eggert Thomsen, til bogen “Ferieloven” udleder af svaret fra Ferielovkontoret, at hvis begge forældre ønsker at holde ferie uden plejebørn, kan de ikke tvinges til at skulle passe hinandens børn. Tina Eggert Thomsens holdning stemmer også overens med ferieloven om lønmodtagerens ret til at have fri fem uger om året. Når ægtefællen er aflaster i ferieperioden, vil kontraktplejeforælderen ikke kunne undgå at have kontakt med plejebarnet og mister dermed muligheden for at slappe af og hvile ud i ferieperioden efter formålet med ferieloven. Imidlertid udtager Tina Eggert Thomsen ovenstående citat af sammenhængen og konkluderer på baggrund af dette alene. Hun mener, at eftersom det er en lønmodtagers ret at holde ferie, bliver det familieplejerens afgørelse, om barnet skal i aflastning i hjemmet eller hos en anden familie, da retten til ferie ellers bliver illusorisk.¹⁴² Denne fortolkning af svaret er tvivlsom, da Ferielovkontoret udtalte dette: *“Om det er en ægtefælle eller en helt anden familie, der passer barnet må være en vurdering og et skøn kommunen selv foretager ud fra et hensyn til plejebørnenes tarv”.¹⁴³* Ud fra denne udtalelse er det ikke plejeforælderen egen beslutning, men kommunen, der ud fra en skønsvurdering omkring barnets tarv, skal træffe afgørelse om, hvorvidt barnet skal i aflastning hos den anden ægtefælle eller hos en helt anden familie, når plejeforælderen ønsker at holde ferie uden plejebarnet. Hvis kommunen har retten til at vurdere, om barnet skal i aflastning i det samme hjem under afholdelse af ferie, kan plejeforældrenes selvbestemmelsesret således blive væsentligt indskrænket, og i praksis eventuelt snarere ikke-eksisterende. Det ville have været fremmede for afklaringen af forholdet, hvis Ferielovkontoret direkte havde været stillet dette spørgsmål. Imidlertid har der formentlig ikke været interesse i en præcis afklaring heraf, hvilket kan forklares med, at det er Bornholms Kommune, som anmoder om svar, og kommunen har som arbejdsgiver en interesse i at bevare deres ret til at foretage en skønsmæssig vurdering.

For at plejefamilien kan modtage feriepenge, kræver det, at ferie er planlagt i samarbejde med kommunen, jf. ferielovens § 15, stk. 1. Kommunen kan vælge at fastlægge, hvornår ferien skal holdes, hvis de overholder varslingsreglerne herom, jf. ferielovens § 15, stk. 2. Plejefamilier har flere mulige løsninger med hensyn til afholdelse af ferie. De kan vælge ikke at afholde ferie, men alene modtage løn hele året rundt, da de ikke er berettigede til at få løn samtidig med udbetaling af feriepenge, jf. ferielovens § 37, stk. 1. Hvis dette var tilfældet, skal den optjente ferie udbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. ferielovens § 37, stk. 1. Dernæst kan plejefamilien vælge at holde ferie med eller uden barnet, hvor de er berettigede til at få enten ferie med løn samt ferietillæg eller til at få udbetalt 12,5 % af lønnen i optjeningsåret på feriekonto, jf. ferielovens § 23, stk. 1 og § 24. Hvis plejeforældrene vælger at holde ferie med barnet, er de yderligere berettigede til det honorar, som de sædvanligvis får til mad og lomme penge. Der er heller ikke noget i vejen for, at kommunen dækker omkostninger i forbindelse med ferie.¹⁴⁴ Dette ses i en kontrakt, hvor X Kommune tilbyder tilskud til ferie for de døgn, barnet er ved plejefamilien.¹⁴⁵

3.2.1.2.2. 7-dages arbejdsuge

Efter ferielovens § 8 har en lønmodtager ret til 25 dages ferie om året, hvilket svarer til 5 uger, da der tages udgangspunkt i en 5-dages arbejdsuge, jf. feriebekendtgørelsens § 2, stk. 1.¹⁴⁶ Plejefamilier, der har et barn i døgnpleje, har en 7-dages arbejdsuge og har dermed ikke fridage. I feriebekendtgørelsens § 2, stk. 2 er det

¹⁴¹ Ferielovkontorets vejledende udtalelse af 1. marts 2000 i sag nr. 62.0-00001/00, se bilag L på s. 47.

¹⁴² Thomsen & Rasmussen, 2013, s. 644-646 & Ferielovkontorets vejledende udtalelse af 1. marts 2000 i sag nr. 62.0-00001/00, se bilag L på s. 47-48.

¹⁴³ Ferielovkontorets vejledende udtalelse af 1. marts 2000 i sag nr. 62.0-00001/00, se bilag L på s. 48.

¹⁴⁴ Det ses blandt andet i bilag F på s. 28, under punktet “Ferie”.

¹⁴⁵ Thomsen & Rasmussen 2013, s. 646.

¹⁴⁶ Bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015.

reguleret, at en lønmodtager, som i gennemsnit arbejder mere end 5 dage, har en 6-dages arbejdsuge. I feriebekendtgørelsen er der ingen regulering vedrørende en 7-dages arbejdsuge, da alle lønmodtagere har ret til et ugentligt fridøgn, jf. arbejdsmiljølovens¹⁴⁷ § 51, stk. 1. For familieplejere gælder en undtagelse, idet de ikke har ret til det ugentlige fridøgn, jf. § 4 i arbejdsmiljøbekendtgørelsen¹⁴⁸, da dette ikke er muligt i kraft af deres arbejde. Familieplejere bliver dermed omfattet af feriebekendtgørelsens regulering vedrørende en 6-dages arbejdsuge, da de i gennemsnit arbejder mere end fem dage om ugen, og feriebekendtgørelsen ikke indeholder regulering af en 7-dages arbejdsuge.¹⁴⁹

Arbejdsministeren svarede i år 2000¹⁵⁰, at en lønmodtager, som har en 6-dages arbejdsuge, og som ønsker at holde en uges ferie, ikke skal tvinges til at komme på arbejde den sjette dag, med begrundelsen om, at en uges ferie alene er fem arbejdsdage. Selvom dette ikke regulerer direkte for plejefamilier, må det antages, at det samme gør sig gældende for dem. De kan derved holde ferie i syv dage, da de ikke kan tvinges til at holde en 6-dages ferieuge efter feriebekendtgørelsen, hvis det medfører, at de skal have plejebarnet den syvende dag i ferieugen.^{151 152}

3.2.1.3. Delkonklusion

I afsnittet om ferie kan det konkluderes, at familieplejere, i form af døgnplejere, er lønmodtagere i ferielovens forstand, da dette fremgår af både forarbejder og Arbejdsmarkedets Ankenævns afgørelse. Dette vidner om et udvidet lønmodtagerbegreb i forhold til det almindelige ansættelsesretlige lønmodtagerbegreb, hvor der lægges vægt på et beskyttelseshensyn. Det er endnu uvist, om aflastere er omfattet af begrebet "familieplejere" i forarbejderne og dermed af ferieloven.

Det kan ydermere konkluderes, at selvom en familieplejer har ret til fem ugers frihed fra plejebarnet om året, er dette i realiteten for de fleste ikke en valgmulighed, da de fleste familieplejere føler sig forpligtede og desuden har lyst til at holde ferie med barnet. På grund af den familiære relation, der knyttes mellem plejebarnet og plejeforælderen, er muligheden for at arbejde gratis under ferien ikke til stede, da en stor del føler sig forpligtede til at holde ferie med plejebarnet. Dette er forskelligt fra langt de fleste andre lønmodtagergrupper, da de ikke arbejder under deres ferie, og hvis det er tilfældet i en vis grad, arbejder de ikke fuld tid.

Det kan også konkluderes, at plejefamilier har ret til at holde fri syv dage om ugen i deres ferieuge, selvom der kun er direkte hjemmel til en 6-dages ferieuge i feriebekendtgørelsen, da det ikke kan have været intentionen at kræve, at familieplejere skal arbejde den syvende dag i deres ferie, hvis den holdes uden barnet.

3.2.2. Skattelovgivningen (SGS)

For både lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende gælder, at opgørelsen af den skattepligtige indkomst sker efter de grundlæggende bestemmelser i statsskattelovens¹⁵³ §§ 4-6 og sker efter et nettoindkomstprincip, hvorefter alle indkomster og udgifter tilsammen udgør beregningsgrundlaget. Når der alene ses på statsskatte-loven, har afgrænsningen mellem de to kategorier ikke betydning. Da der imidlertid findes flere specialbestemmelser og supplerende lovgivning, som alene finder anvendelse for henholdsvis lønmodtagere og selv-

¹⁴⁷ Lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017.

¹⁴⁸ Bekendtgørelse nr. 247 af 2. april 2003.

¹⁴⁹ Thomsen & Rasmussen 2013, s. 583-584.

¹⁵⁰ Arbejdsministerens besvarelse af spørgsmål nr. 79 af 27. marts 2000 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg.

¹⁵¹ Thomsen & Rasmussen 2013, s. 584.

¹⁵² Den kommunale ferieaftale er ikke behandlet nærmere i dette afsnit, da den ikke berører ferieloven. Opmandskendelsen omkring den kommunale ferieaftale er gennemgået ovenfor i afsnittet 3.1.1.2., "Retsstillingen efter funktionærdommen".

¹⁵³ Lov nr. 149 af 10. april 1922.

stændige erhvervsdrivende, har henvisning til den ene eller den anden kategori alligevel afgørende betydning.¹⁵⁴ I det følgende lægges hovedvægten på de kriterier, der indgår i bedømmelsen heraf, bortset fra honorarmodtagere, som må betegnes som en opsamlingskategori.¹⁵⁵

3.2.2.1. Personskattelovscirkulærets kriterier

Personskattelovscirkulæret¹⁵⁶ anvendes, da skattelovgivningen i øvrigt ikke nærmere definerer lønmodtageren over for den selvstændigt erhvervsdrivende.¹⁵⁷ Kriterierne opregnes i personskattelovscirkulæret, som har generel anvendelse inden for skatteretten trods titlens henvisning til en bestemt lov, nemlig personskatteloven¹⁵⁸, jf. personskattelovscirkulæret, punkt 3.1.1., 3. afsnit, 2. pkt. Højesteret har ligeledes fastslået i en dom¹⁵⁹, der vedrørte en Tupperwareforhandler, at sondringen mellem lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende skal foretages efter cirkulærets opstillede kriterier. Højesteret udtalte i dommen, at *“på denne baggrund må afgrænsningen mellem lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende i dag ske efter de kriterier, som er angivet i [personskattelovscirkulæret]”*.¹⁶⁰

Af forarbejderne til skattereformen af 1987 fremgik visse kriterier, som dog ikke udtømmende angav den samlede kreds af hensyn, der indgik i vurderingen. Den manglende overensstemmelse mellem forarbejderne, ministersvarene hertil og personskattelovscirkulæret, ville sædvanligvis have medført, at cirkulæret alene havde begrænset retskildemæssig værdi på grund af det administrative over-/underordningsforhold. På trods af dette henviste Højesteret til, at afgrænsningen alene skulle ske efter kriterierne i personskattelovscirkulæret og uden at inkludere de øvrige retskilder, hvorved de enkelte lovbestemmelser ikke skal anvendes på afgrænsningen. Personskattelovscirkulæret bliver således udtømmende for vurderingen.¹⁶¹

3.2.2.1.1. Den skatteretlige instruktionsbeføjelse

Det fremgår af personskattelovscirkulærets punkt 3.1.1.1., litra a, at der ved vurderingen af, om der er tale om et tjenesteforhold, blandt andet kan lægges vægt på *“hvorvidt hvervgiveren har en almindelig adgang til at fastsætte generelle eller konkrete instrukser for arbejdets udførelse, herunder tilsyn og kontrol”*.

Den skatteretlige instruktionsbeføjelse har dermed sin egen, lovfæstede formulering, hvilket adskiller sig fra den ansættelsesretlige instruktionsbeføjelse, som alene er ulovfæstet. Hvorvidt den skatteretlige instruktionsbeføjelse også vægtes anderledes end den ansættelsesretlige, belyses af to nylige domme, SKM 2014.719 BR og SKM 2017.739 Ø¹⁶², som omhandlede familieplejeres status som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende. Den første dom peger på, at den skatteretlige instruktionsbeføjelse ikke bør tillægges lige så stor betydning, som den gør ansættelsesretligt, men blot udgør ét moment ud af flere. Sagen drejede sig om et ægtepars, S1 og S2's, ønske om at blive anset som selvstændige erhvervsdrivende og vedrørte begge ægtefællers skatteansættelser for årene 2009 og 2010 og samlede således fire sager i én.¹⁶³ SKAT afviste at ændre skatteansættelsen med den begrundelse, at indkomstmodtageren ikke drev selvstændig erhvervsvirksomhed, men nævnte ikke instruktionsbeføjelsen i deres afgørelse i modsætning til Landsskatteretten, som kom frem til samme resultat, men nævnte instruktionsbeføjelsen og udtalte:

“Uanset at kommunen, som klagerens [indkomstmodtagerens] hvervgiver, ikke har nogen instruktionsbeføjelse [...] i forhold til klagerens arbejde, kan klageren ikke under disse omstændigheder, i skattemæssig henseende, anses som selvstændig erhvervsdrivende [...]”.¹⁶⁴

¹⁵⁴ Pedersen et al. 2015, s. 315-317 og s. 465.

¹⁵⁵ Honorarmodtagere er blandt andet musikere, kunstnere, foredragsholdere og så videre (Pedersen et al. 2015, s. 321-322).

¹⁵⁶ Cirkulære nr. 129 af 4. juli 1994 om personskatteloven.

¹⁵⁷ Pedersen et al. 2015, s. 316.

¹⁵⁸ Lovbekendtgørelse nr. 1163 af 8. oktober 2015.

¹⁵⁹ U 1996.1027 H.

¹⁶⁰ U 1996.1027 H, Højesterets bemærkninger.

¹⁶¹ Led-Jensen 2000, s. 39-40.

¹⁶² SKM 2014.719 BR og SKM 2017.739 Ø.

¹⁶³ I afsnittet 3.2.2.3.2., “Afgørelser, hvor familieplejere er lønmodtagere”, herunder behandles dommen mere indgående, og det undersøges nærmere, hvad der generelt indgår i den skatteretlige bedømmelse af lønmodtagerbegrebet.

¹⁶⁴ SKM 2014.719 BR, Landsskatterettens bemærkninger og begrundelse.

Landsskatteretten begrundede ikke nærmere, hvorfor instruktionsbeføjelsen ikke var til stede. Da sagen kom for byretten, anlagdes hér en anden vinkel på instruktionsbeføjelsen, idet retten citerede personskattelovscirkulærets formulering herover. Da byretten beskrev, hvad der var lagt til grund for afgørelsen, nævntes beføjelsen alene i en bisætning:

“Ved sagens afgørelse lægger retten til grund, at de enkelte kontrakter om pleje af børn blev indgået mellem de anbringende kommuner og sagsøgerne personligt, og at de kommunale myndigheder havde tilsyns- og kontrolbeføjelser over for sagsøgerne” (udh. her).¹⁶⁵

Det er interessant, at byretten med denne udtalelse ikke nævner ordet “instruktion”, men alene tilsyn og kontrol. Da ordet “instruktion” er det eneste ord, de to beføjelser har tilfælles, men det ikke nævnes af byretten, viser byretten hermed en tilbageholdenhed med hensyn til decideret at nævne ordet. Dette indikerer, at byretten ikke har ment, at der har været tale om instruktion, men alene tilsyn og kontrol.

Det begrundes desuden ikke hvilket tilsyn og hvilken kontrol, byretten henviser til. Om der menes det lovbestemte myndighedstilsyn, jf. afsnit 2.3., “Tilsynet med plejefamilierne”, eller en arbejdsgivers tilsyn er uklart. Det må således betegnes som uhensigtsmæssigt, at byretten ikke uddyber nærmere, hvilket tilsyn, der menes, og hvordan det er opfyldt. I et notat vedrørende familieplejeres status udtalte KL således vedrørende denne problemstilling:

“Dommen baserer blandt andet sin begrundelse på den - efter KL’s opfattelse fejlagtige - antagelse, at kommunen som myndighed og som arbejdsgiver i forhold til tilsyns- og kontrolbeføjelser er én og samme sag”.¹⁶⁶

Som det er behandlet i afsnit 3.1.1., “Det første moment: Instruktionsbeføjelsen”, vedrørende den ansættelsesretlige instruktionsbeføjelse, er kommunens tilsynsforpligtelse ikke udtryk for en arbejdsgivers tilsyn, men snarere myndighedsudøvelse, hvorved momentet ikke er opfyldt.

Den skatteretlige instruktionsbeføjelse spillede således alene en mindre rolle i denne sag og udgjorde alene ét moment ud af flere, der samlet set fik vægtskålen til at tippe til fordel for lønmodtagerstatus. I den anden sag, SKM 2017.739 Ø, udgik instruktionsbeføjelsen helt fra rettens begrundelse, idet hverken instruktion, tilsyn eller kontrol blev nævnt, selvom parterne havde procederet herpå.¹⁶⁷ Hvad der i stedet blev tillagt betydning i sagen, er behandlet i afsnit 3.2.2.3.2., “Afgørelser, hvor familieplejere er lønmodtagere”, herunder.

Det kan således konkluderes, at den skatteretlige instruktionsbeføjelse spiller en betydeligt mindre rolle i den skatteretlige bedømmelse, end den ansættelsesretlige instruktionsbeføjelse spiller for den ansættelsesretlige bedømmelse, hvor den har hovedrollen. Inden for skatteretten er der således i højere grad tale om en helhedsvurdering, hvor flere kriterier inddrages, men hvor afholdelsen af erhvervsmæssige omkostninger bliver det afgørende. I afsnit 3.2.2.3., “Familieplejeres skatteretlige status”, herunder, vil denne problemstilling blive nærmere behandlet.

3.2.2.1.2. Kriterier, der taler for tjenesteforhold

Personskattelovscirkulærets punkt 3.1.1., 4. afsnit, 1. pkt., betegner en lønmodtager som “den, der modtager vederlag for personligt arbejde i et tjenesteforhold”. De kriterier, der taler for et tjenesteforhold, findes i personskattelovscirkulærets punkt 3.1.1.1., litra a-j¹⁶⁸, hvorefter der blandt andet kan lægges vægt på hvervgivers adgang til at fastsætte instrukser for arbejdets udførelse, arbejde for den samme hvervgiver, en aftale om løbende arbejdsydelse, ret til opsigelsesvarsel og så videre, jf. personskattelovscirkulæret, punkt 3.1.1.1., litra a-c og e.

¹⁶⁵ SKM 2014.917 BR, Rettens begrundelse og afgørelse.

¹⁶⁶ KL 2015, s. 28.

¹⁶⁷ SKM 2017.739 Ø.

¹⁶⁸ SKATs Juridiske Vejledning 2018-1, C.C.1.2.1. anvender desuden i det hele personskattelovscirkulærets formuleringer.

Det skal dog bemærkes, at oplistningen ikke er udtømmende, hvilket ses på grund af anvendelsen af ordet "kan". Der kan således inddrages andre kriterier i det skatteretlige lønmodtagerbegreb.

3.2.2.1.3. Kriterier, der taler for selvstændig erhvervsvirksomhed

Personskattelovscirkulærets punkt 3.1.1., 5. afsnit, betegner omvendt selvstændig erhvervsvirksomhed som *"kendetegnet ved, at der for egen regning og risiko udøves en virksomhed af økonomisk karakter med det formål at opnå et overskud"*. De kriterier, der taler for selvstændig erhvervsvirksomhed, findes i personskattelovscirkulærets punkt 3.1.1.2., litra a-o, hvorefter der blandt andet kan lægges vægt på indkomstmodtagerens egen tilrettelæggelse af arbejdet, påtagelse af økonomisk risiko, ansættelse af lønnet personale og så videre. Der nævnes flere kriterier hér end ved tjenesteforhold.

Det skal bemærkes, at oplistningen heller ikke for så vidt angår selvstændig erhvervsvirksomhed er udtømmende, hvilket også ses på anvendelsen af ordet "kan".

Der kan således inddrages andre kriterier i det skatteretlige begreb for selvstændig erhvervsvirksomhed.

3.2.2.1.4. Afgrænsning i tvivlstilfælde

Sædvanligvis volder det ikke problemer at afgøre, om indkomstmodtageren er lønmodtager eller selvstændigt erhvervsdrivende. Der vil dog alligevel både kunne forekomme tilfælde, hvor indkomstmodtageren hverken kan siges at være lønmodtager eller selvstændigt erhvervsdrivende og tilfælde, hvor indkomstmodtageren ikke lader sig placere i en af kategorierne, førend der er sket en vægtning af de enkelte kriterier overfor hinanden. I sidstnævnte tilfælde bliver resultatet udtryk for en samlet bedømmelse af alle sagens forhold. Ingen af kriterierne er dog i sig selv afgørende og indgår desuden med forskellig vægt i forskellige situationer, jf. personskattelovscirkulærets punkt 3.1.1. og 3.1.1.3. I bedømmelsen skal det tillægges vægt, om indkomstmodtageren i sit vederlag også i væsentligt omfang modtager betaling for andet end den personlige arbejdsydelse, de såkaldte erhvervsmæssige omkostninger. Erhvervsmæssige omkostninger er omkostninger, som er atypiske for lønmodtagere at afholde, og hvor hvervgiveren forudsætter, at sådanne afholdes i væsentligt omfang. Det kan for eksempel være omkostninger til løn til ansat personale eller leje af erhvervslokaler, hvilket i de fleste tilfælde medfører, at der er tale om selvstændig erhvervsvirksomhed. Omkostningerne skal ligge væsentligt ud over, hvad der er sædvanligt i lønmodtagerforhold efter art og omfang. Såfremt udgifterne alene har et mindre omfang, for eksempel udgifter til håndværktøj, kan der dog stadig være tale om et tjenesteforhold.¹⁶⁹

3.2.2.3. Familieplejeres skatteretlige status

Der er visse retsområder, hvor plejefamilier anses som lønmodtagere, herunder blandt andet på det skatteretlige område. Ifølge KL skal skattemyndighederne som udgangspunkt behandle plejefamilier, som om de er lønmodtagere, hvorefter vederlaget er A-indkomst, og deres mulighed for at fradrage udgifter i deres indkomst er begrænset. På det arbejdsretlige område er det derimod KL's opfattelse, at plejefamilier som udgangspunkt skal anses som selvstændige erhvervsdrivende.¹⁷⁰ For plejefamilier, der driver selvstændig erhvervsvirksomhed, gælder skatteretligt, at de kan fratrække driftsomkostninger, hvormed forstås udgifter, der er anvendt til at erhverve, sikre eller vedligeholde indkomsten, samt eventuelt foretage ordinære afskrivninger, jf. statsskattelovens § 6, stk. 1, litra a. Der er blandt andet mulighed for at fratrække en forholdsmæssig del af varmeudgifterne, således at der alene kan opnås fradrag for den del af udgiften, der udelukkende relaterer sig til den erhvervsmæssige del af huset. Som det vil fremgå af afgørelserne herunder, kan plejefamilien ikke selv vælge at drive deres døgnpleje som selvstændig erhvervsvirksomhed, da SKAT afgør dette efter en konkret vurdering på baggrund af personskattelovscirkulærets kriterier. Det gælder for selvstændige erhvervsdrivende som for lønmodtagere, at alle indtægter i virksomheden er skattepligtige, ligesom det gælder for begge, at der ikke er fradrag for private udgifter, som derfor skal holdes adskilt fra de erhvervsmæssige udgifter.¹⁷¹

For plejefamilier, der er lønmodtagere, gælder ud over det skattepligtige vederlag, at godtgørelsen for kost, logi og andre fornødenheder er skattefri, men alene op til en vis sats. Der er endvidere mulighed for direkte at dække en konkret udgift, når denne er forbundet med det enkelte barn, hvorfor der heller ikke er mulighed for at opnå fradrag for denne udgift. Hvis der herudover er foretaget en udgift, kan der ikke uden videre opnås

¹⁶⁹ Personskattelovscirkulæret, punkt 3.1.1.4..

¹⁷⁰ KL 2015, s. 1 og 12.

¹⁷¹ Lov nr. 149 af 10. april 1922 § 6, stk. 2 & Pedersen et al. 2015, s. 283, afsnit 4.8, samt s. 386.

fradrag for dette, da fradragsmuligheden afhænger af en godkendelse fra kommunen. Det bemærkes her, at der alene kan fradrages udgifter i det omfang, de overstiger en bundgrænse på 6.100 kr.¹⁷², den såkaldte fradragsbegrænsningsregel i ligningslovens¹⁷³ § 9, stk. 1.^{174 175}

3.2.2.3.1. Afgørelser, hvor familieplejere driver selvstændig erhvervsvirksomhed

Som nævnt herover er det KL's opfattelse, at udgangspunktet er, at familieplejere skatteretligt skal anses som lønmodtagere. Der er alene få afgørelser, der statuerede selvstændig erhvervsvirksomhed, og disse vil blive behandlet i dette afsnit.

Hovedparten af de domme, der generelt beskæftiger sig med det skatteretlige lønmodtagerbegreb og afvejningen af personskattelovscirkulærets kriterier, statuerer lønmodtagerforhold, og udgangspunktet kan derfor ikke siges at være unikt for familieplejere.¹⁷⁶

I en tidlig afgørelse fra Ligningsrådet, TfS 1987, 483¹⁷⁷, ønskede en døgnplejer at anvende virksomhedsskatteoven på sine indtægter fra døgnplejevirkomheden, hvortil kræves, at der er tale om selvstændig erhvervsvirksomhed, jf. virksomhedsskatteovens¹⁷⁸ § 1, stk. 1, 1. pkt. Døgnplejeren havde i sagen indrettet døgnplejehjemmet til fire beboere, som hun sammen med to ansatte førte tilsyn med, mens døgnplejeren selv havde bolig et andet sted i byen. Af døgnplejehjemmets budget fremgik, at der var betydelige udgifter forbundet med driften af stedet, for eksempel i form af lønninger og lokaleomkostninger. I afgørelsen nævnte Ligningsrådet et af personskattelovscirkulærets kriterier, der taler for tjenesteforhold; at vederlaget er nettoindkomst for indkomstmodtageren, jf. cirkulærets punkt 3.1.1.1., litra i. Ligningsrådet skrev i afgørelsen, at A-indkomst alene vil medføre, at virksomheden anses for selvstændig erhvervsvirksomhed i de tilfælde, hvor erhvervelsen af indkomsten *“forudsætter afholdelse af væsentlige driftsomkostninger, der efter deres art og omfang ligger væsentligt ud over, hvad der er sædvanligt i lønmodtagerforhold”*.¹⁷⁹ Herefter kunne døgnplejeren anses for selvstændigt erhvervsdrivende og dermed anvende virksomhedsskatteoven på indtægterne fra døgnplejevirkomheden. Afholdelsen af erhvervsmæssige omkostninger medfører i de fleste tilfælde, at der er tale om selvstændig erhvervsvirksomhed, hvilket også blev udslagsgivende i 1987-afgørelsen, jf. afsnit 3.2.2.1.3., “Kriterier, der taler for selvstændig erhvervsvirksomhed”, herover.^{180 181}

Som det konkluderes i afsnit 3.1.3.3.1., “Det skatteretlige problem”, herover, kan familieplejeren i 1987-afgørelsen ikke ses som et eksempel på drift af selvstændig erhvervsvirksomhed, da familieplejeren i sagen ikke kan siges at have været familieplejer. Da 1987-afgørelsen er tæt på det eneste eksempel på en afgørelse, hvor der statueres selvstændig erhvervsvirksomhed inden for skatteretten, efterlader afgørelsens manglende relevans uafklarede spørgsmål. Det er således uafklaret, inden for hvilket rum familieplejere kan anerkendes som selvstændige erhvervsdrivende. En afklaring af spørgsmålet bør søges, da det skal virke som yderste ramme for det ganske store rum, der findes for at anse plejefamilier for lønmodtagere, hvilket vil blive behandlet i afsnittet umiddelbart herunder.

Afslutningsvist må de afgørelser, hvor der blev statueret selvstændig erhvervsvirksomhed, siges at være så særlige situationer, at udgangspunktet om lønmodtagerstatus kunne fraviges. Dette var muligt med henvisning

¹⁷² Ifølge Skatteministeriets beløbsgrænse for 2018, hvilket findes på linket:

<http://www.skm.dk/skattetal/satser/satser-og-beloebsgraenser/ligningsloven>

¹⁷³ Lovbekendtgørelse nr. 1162 af 1. september 2016.

¹⁷⁴ Pedersen et al. 2015, s. 390, afsnit 5.4.2.

¹⁷⁵ Afsnittet “Døgnplejere og skat” i vejledningen til Esbjerg Kommunes kontrakt om traditionelle plejefamilier, se bilag E på s. 17, som er magen til KL's standardkontrakter, s. 6 om kommunale plejefamilier og s. 7 om traditionelle plejefamilier, se link til KL's standardkontrakter i litteraturlisten.

¹⁷⁶ Abrahamson og Hove 2014, s. 40.

¹⁷⁷ TfS 1987, 483.

¹⁷⁸ Lovbekendtgørelse nr. 1114 af 18. september 2013.

¹⁷⁹ TfS 1987, 483, Ligningsrådets svar.

¹⁸⁰ Personskattelovscirkulæret, punkt 3.1.1.4.

¹⁸¹ I en utrykt afgørelse fra Landsskatteretten, kendelse af 13. november 2011 (eller 2007; afgørelser, der henviser til kendelsen, skriver både 2007 og 2011), j. nr. 2-8-1852-0498, var der tale om to meget plejekrævende plejebørn, og plejefamilien havde måttet anskaffe ejendomme i Spanien og Sverige samt en kassevogn for at tilgodese børnenes behov. I sagen blev der statueret selvstændig erhvervsvirksomhed under henvisning til afholdelsen af betydelige omkostninger, som kommunen ikke havde dækket.

til plejefamiliernes afholdelse af erhvervsmæssige omkostninger af en sådan art og et sådant omfang, at det lå væsentligt ud over, hvad der var sædvanligt i lønmodtagerforhold.

3.2.2.3.2. Afgørelser, hvor familieplejere er lønmodtagere

Som nævnt statueres der lønmodtagerforhold i de fleste afgørelser vedrørende familieplejeres skatteretlige status. Det er derfor interessant at se nærmere på begrundelserne for at statuere dette og særligt, hvordan kriterierne er blevet fortolket og vægtet af både SKAT og de forskellige afgørelsesorganer.

Som nævnt i afsnit 3.2.2.1.1., "Den skatteretlige instruktionsbeføjelse", herover behandledes en familieplejers skatteretlige stilling blandt andet i en nylig byretsdom, SKM 2014.719 BR.¹⁸² Sagen samlede fire forudgående kendelser afsagt af Landsskatteretten for begge ægtefæller for indkomstårene 2009 og 2010. To af kendelserne blev afsagt i henholdsvis 2012 og 2013¹⁸³ og vedrørte to ægtefællers ønske om at ændre deres skatteansættelse, efter SKAT ikke havde imødekommet parrets anmodning om at ændre lønindkomsten til overskud ved selvstændig erhvervsvirksomhed. I SKATs afgørelse i 2012-kendelsen henviste SKAT til, at der var indgået kontrakter om formidlet døgnophold mellem kommunen og familieplejeren, hvor det fremgik, at der skulle ske en løbende arbejdsydelse. SKAT henviste her til serviceloven¹⁸⁴ og udtalte: "*Af Serviceloven fremgår følgende: Ved ansættelse som plejefamilier bliver der udfærdiget en kontrakt*".¹⁸⁵ ¹⁸⁶ At der skal udfærdiges en kontrakt fremgår imidlertid hverken af selve serviceloven, af bekendtgørelse om plejefamilier¹⁸⁷ eller af vejledning nr. 3 til serviceloven¹⁸⁸, ligesom det heller ikke fremgik af den dagældende servicelov. Selvom SKAT ikke kan forventes at besidde en omfattende viden om socialretten i almindelighed eller serviceloven i særdeleshed, må det dog siges at være kritisabelt, da referencen til servicelovens påståede indhold udgør en betydelig del af deres afgørelse. Dette burde have været undersøgt grundigere fra SKATs side. Da sagen blev indbragt for Landsskatteretten blev SKATs argumentation lagt til grund i rettens bemærkninger og begrundelse, hvor serviceloven desuden blev tilskrevet et endnu videre indhold med kommentaren: "*Det fremgår endvidere af serviceloven, at familieplejere har ret til et opsigelsesvarsel (løndelen)*".¹⁸⁹ Hvor der ikke var grundlag for SKATs henvisning til serviceloven, må det anses som endnu mere kritisabelt af Landsskatteretten, når der her blev påstået, at familieplejere skulle have en ret til et opsigelsesvarsel. Af vejledning nr. 3 til serviceloven, punkt 503, 4. afsnit, fremgår alene vedrørende kommunale plejefamilier, at der som minimum bør tages stilling til de arbejdsmæssige vilkår såsom pension og opsigelsesvarsel. Dette nævnes således ikke som en decideret ret, men alene som noget, der bør tages stilling til. Det må anses som en klar fejl, at Landsskatteretten misforstod vejledningens indhold og desuden tilskrev dette serviceloven frem for retteligt vejledningen.

Det afgørende i sagerne var, at familieplejeren ikke havde afholdt omkostninger, som ikke blev dækket af kommunen og dermed ikke bar en risiko. Landsskatteretten stadfæstede herefter SKATs afgørelse, og plejefamilien blev anset for lønmodtager i overensstemmelse med udgangspunktet.

På samme måde var det også i sagen for byretten¹⁹⁰ afgørende, hvorvidt familieplejeren havde afholdt merudgifter af en sådan art og et sådant omfang, at det oversteg kommunens refusioner. Skatteministeriet tilegnede denne vurdering betydelig vægt, men mente ikke, at plejefamilien havde løftet den bevisbyrde, som det påhvilede dem at løfte med hensyn til at afholdelsen af merudgifter. Rettens begrundelse og afgørelse er særligt interessante at se nærmere på, da disse indeholder en grundig gennemgang af personskattelovscirkulærets kriterier, der taler for tjenesteforhold. Retten nævnte ganske kort, at der også var sådanne kriterier til stede, der talte for selvstændig erhvervsvirksomhed uden dog at komme ind på, hvad disse kriterier var. Kriterierne, der pegede i retning af, at familieplejeren blev anset for lønmodtager, blev dog vægtet tungere ud fra en samlet vurdering.

¹⁸² SKM 2014.719 BR, som også hedder TfS 2015, 91.

¹⁸³ LSR.2012.12-01697 og LSR.2013.13.0122526.

¹⁸⁴ Lovbekendtgørelse nr. 102 af 29. januar 2018.

¹⁸⁵ LSR.2012.12-01697, SKATs afgørelse.

¹⁸⁶ I LSR.2013.13.0122526 mangler SKATs afgørelse, da der i stedet henvises til en tidligere afsagt kendelse, som er magen til SKATs afgørelse i LSR.2012.12-01697.

¹⁸⁷ Bekendtgørelse nr. 809 af 23. juni 2016 om plejefamilier.

¹⁸⁸ Vejledning om særlig støtte til børn og unge og deres familier, nr. 9007 af 7. januar 2014.

¹⁸⁹ LSR.2012.12.01697, Landsskatterettens bemærkninger og begrundelse.

¹⁹⁰ SKM 2014.719 BR.

I afgørelsen lagde retten stor vægt på afholdelsen af merudgifter og fandt ikke, at disse havde haft et tilstrækkeligt stort omfang. Merudgifter var dog ikke det eneste, der blev lagt vægt på, idet også flere af personskattelovscirkulærets øvrige kriterier blev inddraget og blev lodder på vægtskålen.

Selvom der alene er tale om en byretsdom, som må anses for at have en mere begrænset præjudikatsværdi end højere instansers afgørelser, er byrettens afgørelse dog meget udførlig i sin belysning af, hvordan kriterierne vægtes og fortolkes i forhold til plejefamilier. Herefter kan byrettens dom tages til indtægt for, at der skatteretligt bør inddrages flere kriterier i afvejningen, hvilket kan virke som en opfordring til andre domme om afgrænsningen af lønmodtagerbegrebet.

Selvom dommen ikke fik stor opmærksomhed umiddelbart efter dens afsigelse, har den tilsyneladende alligevel medført ændringer i SKAT med hensyn til, hvorvidt plejefamilier skal anses som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende. Dommen har således bevirket, at der nu skal foreligge helt særlige omstændigheder, før en plejefamilie anses for selvstændigt erhvervsdrivende, og dommen har hermed fået præjudikatsværdi for SKATs sagsbehandling. At dommen skulle have ændret på vurderingen af plejefamiliers status har affødt kritik fra advokat og lektor Kasper Kelm Demant for at være "*helt ubegrundet*"¹⁹¹ på grund af domspræmissernes konkrete udformning, som i høj grad var møntet på denne specifikke situation og ikke plejefamilier generelt. Kritikken går desuden på, at der ikke er grundlag for at tillægge det så stor vægt, at plejefamilier skal have afholdt betydelige erhvervsmæssige omkostninger, før de anses for selvstændigt erhvervsdrivende. Ifølge Kasper Kelm Demant skal plejefamiliers status vurderes efter en samlet vurdering af kriterierne i personskattelovscirkulæret og en konkret bedømmelse af forholdet mellem hvervgiver og hvervtager. Denne konkrete bedømmelse bør ikke adskille sig fra den øvrige retspraksis' afvejning af kriterierne. Herefter bliver det uforholdsmæssigt sværere for plejefamilier at blive anset for selvstændige erhvervsdrivende med de fordele, der følger heraf sammenlignet med andre erhvervsgrupper. Kasper Kelm Demant mener ikke, at der er grundlag for denne differentiering.¹⁹² Dette synspunkt understøttes af forfatter til "Skatteretten 1", Jane Ferniss, som mener, at de konkrete tilfælde skal afgøres efter en samlet vurdering af kriterierne. Ifølge Jane Ferniss er byretsdommen ikke forskellig fra andre tilfælde med andre erhvervsgrupper, hvorfor afgrænsningen af lønmodtagerbegrebet for plejefamilier også må ske efter en samlet vurdering.¹⁹³

Spørgsmålet om plejefamiliers status i skattemæssig henseende blev besvaret af skatteministeren i 2015, som havde udbedt sig SKATs holdning, der blev gengivet direkte i svaret. SKAT omtalte her byrettens dom som en "*principiel dom*"¹⁹⁴, der danner udgangspunkt for at anse størstedelen af plejefamilierne som lønmodtagere. Det må anses som kritisabelt, at en upåanket byretsdom tillægges så betydelig præjudikatsværdi, at den kan danne grundlag for en ændret praksis, uden spørgsmålet er forelagt en højere instans. Afslutningsvist nævnte SKAT selv, med henvisning til 1987-afgørelsen¹⁹⁵, at der kan forekomme særlige situationer, hvor forholdet må anses som selvstændig erhvervsvirksomhed. Efter 2014-dommen er retsstillingen formentlig blevet sådan, at det skatteretlige udgangspunktet om plejefamiliers status som lønmodtagere står meget stærkt og alene kan fraviges i helt særlige situationer, som det for eksempel var tilfældet med "døgnplejehjemmet" i 1987-afgørelsen. Der må derfor siges at være et meget snævert område for plejefamilier for at blive anset som selvstændige erhvervsdrivende. Dommen holdes derfor op som den eneste måde, en plejefamilie kan anses som selvstændigt erhvervsdrivende på, hvilket er kritisabelt, eftersom 1987-afgørelsen ikke vedrørte en familieplejer, jf. afsnit 3.1.3.3.1., "Det skatteretlige problem", herover.

Kort tid efter 2014-dommen var blevet afsagt af byretten, blev SKATs udgangspunkt efterprøvet i en ny sag, SKM 2017.739 Ø¹⁹⁶, hvor en plejefamilie ønskede at overgå til en virksomhedsordning, hvilket SKAT ikke anerkendte. Plejefamilien havde blandt andet afholdt udgifter til en tilbygning til deres bolig samt anskaffet to biler. Sagen var startet i byretten, som havde henvist sagen til behandling ved Østre Landsret, som dog havde afvist at behandle sagen som første instans. Dette skete med følgende begrundelse: "*Landsretten finder, at*

¹⁹¹ Demant 2015, "5. Konklusion og perspektivering".

¹⁹² Demant 2015, "1. Indledning" og "5. Konklusion og perspektivering".

¹⁹³ Pedersen et al. 2015 s. 320.

¹⁹⁴ Skatteministerens svar på spørgsmål nr. 640 af 28. april 2015 (alm. del). Skatteudvalget 2014-15 (1. samling), SAU Alm. del.

¹⁹⁵ TfS 1987, 483.

¹⁹⁶ SKM 2017.739 Ø.

denne vurdering ikke er af principiel karakter”¹⁹⁷, og at en afgørelse fra landsretten ville udgøre et tilstrækkeligt præjudikat til at afklare retsstillingen, der anerkendtes som usikker. Højesteret afgjorde derfor, at sagen skulle henvises til behandling i landsretten som første instans, da de fandt, at *“sagen rejser et principielt spørgsmål om afvejningen af de momenter, som skal tillægges vægt ved fastlæggelsen af, om døgnplejere skal anses for lønmodtagere eller selvstændigt erhvervsdrivende”*.¹⁹⁸ Højesteret og Skatteministeriet var desuden enige i, at sagen havde betydning for mange døgnplejeres stilling. Højesterets formulering er interessant, da der ikke nævnes, at fastlæggelsen af spørgsmålet alene har principiel karakter rent skatteretligt. Ud fra sin formulering giver Højesteret dermed indtrykket af, at afklaringen har mere generel betydning, også for andre lovområder end det skatteretlige. Om der hermed også menes ansættelsesretligt, kan ikke læses ud af ovenstående, idet Højesteret omvendt heller ikke giver udtryk for, at der menes det almindelige ansættelsesretlige lønmodtagerbegreb, men det er dog sandsynligt, eftersom afvejningen af momenterne især har stor betydning inden for ansættelsesretten.

Da sagen kom for landsretten, blev samtlige af personskattelovscirkulærets kriterier gennemgået ét for ét. Skatteministeriet påstod, at plejefamilien var i et tjenesteforhold til kommunen, mens plejefamilien påstod, at de drev selvstændig erhvervsvirksomhed, men begge benyttede sig af kriterierne i udstrakt grad. Endvidere nævntes serviceloven samt vejledning nr. 3 til serviceloven, hvor fokus var på dækning af udgifterne ved døgnanbringelser. Dette lagde landsretten også særligt vægt på, da de tog Skatteministeriets påstand til følge med denne begrundelse: *“Det [er] ikke godtgjort, at A [...] i væsentlig grad har afholdt nødvendige eller sædvanlige udgifter, der har oversteget, hvad den fastsatte godtgørelse for plejeforholdet var forudsat at skulle dække”*.¹⁹⁹ Landsretten bekræftede SKATs udgangspunkt, som dermed fremstår stærkt efter dommen. Af SKATs Juridiske Vejledning fremgår, måske af denne årsag, at SKAT betragter dommen som principiel.²⁰⁰ Dommen er ikke anket til Højesteret.²⁰¹

Plejefamiliens opfattelse i sagen er i overensstemmelse med Kasper Kelm Demants indvendinger mod at afskære adgangen til som plejefamilie at blive anset for selvstændigt erhvervsdrivende. Afsigelsen af 2017-dommen ændrer ikke på, at hans kritik af SKATs udgangspunkt stadig er gældende, da 2017-dommen ikke har ændret på SKATs bedømmelsesgrundlag, men snarere har bekræftet det. Det var således plejefamiliens opfattelse, at det er forudsat i lovgivningen, at døgnpleje kan udøves som selvstændig erhvervsvirksomhed. Ligningslovens § 9, stk. 6 er et eksempel på en bestemmelse, der forudsætter dette. Bestemmelsen retter sig særligt mod den godtgørelse, der ydes for udgifter til kost og logi i forbindelse med anbringelsen. Her nævner sidste pkt. direkte, at reglen ikke finder anvendelse, *“hvis formidlet døgnophold udøves som selvstændig erhvervsvirksomhed”*. Bestemmelsen kom til i 1987, hvor der af forarbejderne til denne fremgik, at plejeforældre i langt de fleste tilfælde var lønmodtagere, hvilket forslaget alene havde sigte på. Herefter var de plejeforældre, der udøvede døgnplejen som selvstændig erhvervsvirksomhed, ikke omfattet af lovforslaget.²⁰² Det er således en forudsætning for fravigelsen vedrørende selvstændig erhvervsvirksomhed, at det også reelt er muligt at udøve formidlet døgnophold som selvstændig erhvervsvirksomhed, da denne bestemmelse ellers ville blive illusorisk. Muligheden beskrives endvidere i flere standardkontrakter.²⁰³

Afslutningsvist kan siges, at udgangspunkt for plejefamiliers skatteretlige status i praksis har udviklet sig til at blive lønmodtagerstatus, men der kan rejses flere kritikpunkter af dette. Der må således holdes fast i, at der skal foretages en helhedsvurdering af personskattelovscirkulærets kriterier i alle tilfælde.

¹⁹⁷ SKM 2017.119 HR, Sagsfremstilling for Højesteret.

¹⁹⁸ SKM 2017.119 HR, Højesterets begrundelse og resultat.

¹⁹⁹ SKM 2017.739 Ø, Landsrettens begrundelse og resultat.

²⁰⁰ SKATs Juridiske Vejledning 2018-1, C.C.1.2.2. Praksis om afgrænsningen af selvstændig erhvervsvirksomhed over for lønmodtagere, i skemaet under afsnittet “Afgørelser, hvor der er statueret lønmodtagerforhold”, se under “Landsretsdomme”.

²⁰¹ Ved opslag på Højesterets hjemmeside under “Nye sager” fremgik sagen ikke, hvilket ses på linket <http://www.hoejesteret.dk/hoejesteret/Nye%20sager/Ankesager/Pages/default.aspx>. Da listen over nye sager ikke er komplet, bekræftede Højesterets Ankeudvalg desuden ved telefonisk henvendelse, at sagen ikke var indkommet.

²⁰² Folketingstidende 1987-88, Tillæg A, sp. 2362-63.

²⁰³ Esbjerg Kommunes kontrakt om traditionelle plejefamilier, som er magen til KL’s standardkontrakter, se fodnote 170.

3.2.2.3.3. Forvaltningsretlige grundsætninger

I Kasper Kelm Demants kommentar nævnes kort, at beskatningen skal være materielt korrekt, jf. grundlovens²⁰⁴ § 43, 1. led.²⁰⁵ Når SKAT som forvaltningsmyndighed har pligt til at træffe en materielt korrekt afgørelse, ligger der videre heri, at SKAT skal overholde de forvaltningsmæssige grundsætninger. Herunder vil disse blive behandlet i relation til SKATs praksisændring:

3.2.2.3.3.1. Det pligtmæssige skøn (skøn under regel)

Under afsnit 3.2.2.1.3., “Kriterier, der taler for selvstændig erhvervsvirksomhed”, blev det beskrevet, hvordan det ved afgrænsningen skal tillægges vægt, at der er afholdt væsentlige erhvervsmæssige omkostninger, hvilket som oftest vil statuere selvstændig erhvervsvirksomhed. Afholdelsen af erhvervsmæssige omkostninger indgår derfor først i bedømmelsen i tvivlstilfælde, såfremt de faktiske oplysninger i sagen ikke har medført, at kriterierne har peget i én retning. Før denne prøvelse er sket, skal de erhvervsmæssige omkostninger ikke tillægges vægt, idet der huskes på, at det ikke er et selvstændigt kriterium på linje med de øvrige kriterier. Der gælder en formodning imod, at et skøn begrænses, da det ellers ville være at sætte skøn under regel. Denne formodningsregel sætter dog ikke noget i vejen for, at der kan opstilles interne regler, som virker som et vejledende udgangspunkt for skønnet. Det er dog en betingelse, at myndigheden er opmærksom på, at dette udgangspunkt kan fraviges, ligesom de internt opstillede regler ikke må anvendes på en sådan måde, at der ikke længere foretages en individuel vurdering af sagerne. Afgrænsningen af plejefamiliers status har karakter af en skønsmæssig vurdering, som der er pligt til at foretage i medfør af personskatteLovscirkulæret. Da SKATs praksisændring har medført, at mellemløbet i form af afvejningen af kriterierne springes over, begrænses herved det lovgivningsmæssige skøn, når der springes direkte til konklusionen. Der er således ikke plads til, at plejefamilier behandles forskelligt, hvilket indikerer, at SKAT har sat skøn under regel ved deres praksisændring. En fortsat anvendelse af praksisændringen kan være en væsentlig mangel, som i visse tilfælde kan medføre afgørelsens ugyldighed. Det skal endvidere bemærkes, at domstolene foretager en relativt intensiv prøvelse af forvaltningsafgørelsen, når det skal vurderes, om forbuddet mod skøn under regel er tilsidesat. I tilfældet med det pligtmæssige skøn har myndigheden dog mulighed for at sandsynliggøre, at den manglende foretagelse af et individuelt skøn ikke fik betydning for sagens resultat. Efter en supplerende konkret væsentlighedsvurdering kan afgørelsen opretholdes, men dette gælder dog alene undtagelsesvist. Såfremt det findes, at der er sat skøn under regel, må afgørelsernes ugyldighed fastholdes.²⁰⁶

3.2.2.3.3.2. Magtfordrejningslæren (grundsætningen om saglig forvaltning)

Som det fremgår i indledningen til dette afsnit, nævner Demant, at beskatningen skal være materielt korrekt. Magtfordrejningslæren må primært forstås som et krav til netop den materielle rigtighed eller lovlighed, hvilket vil sige, at afgørelsen skal være truffet på baggrund af sagligt vedkommende hensyn eller præmisser. Med hensyn til prøvelsesintensiteten prøver domstolene fuldt ud, om der er lagt vægt på saglige hensyn ved skønsudøvelsen. Når myndigheden har lagt vægt på ét bestemt hensyn, som den mener er lovligt, men borgeren mener, at hensynet er ulovligt, vil domstolene foretage en intensiv prøvelse af, om hensynet er lovligt eller ej. Ligesom for det pligtmæssige skøn udtaler også magtfordrejningslæren sig om myndighedens opstilling af interne afvejningsregler, hvorefter der tilkommer myndigheden et skøn inden for rammerne af vage, elastiske lovbestemmelser. Sædvanligvis tillader også magtfordrejningslæren sådanne interne regler, men det er dog en betingelse, at praksisændringen skal gælde generelt samt have en saglig begrundelse.

Selvom afholdelsen af erhvervsmæssige omkostninger ikke er et decideret usagligt hensyn at inddrage, tenderer SKATs praksisændring alligevel en tilsidesættelse af grundsætningen om saglig forvaltning. Dette skyldes, at der i lovgivningen er opstillet klare rammer for, hvad SKAT skal inddrage, når de skal træffe en afgørelse. Når SKAT tilsidesætter disse rammer og inddrager et andet hensyn, før dette er berettiget, kan hensynet i sig selv blive usagligt, hvilket kan siges at være at handle i strid med grundsætningen.

²⁰⁴ Lov nr. 169 af 5. juni 1953.

²⁰⁵ Demant 2015, “5. Konklusion og perspektivering”.

²⁰⁶ Revsbech et al. 2016, s. 274-275, 281, 403, 444-446 og 453-454.

Som udgangspunkt medfører inddragelsen af et usagligt hensyn eller den manglende inddragelse af et bestemt hensyn afgørelsens ugyldighed, da der i så fald kan foreligge en væsentlig mangel. En tilsidesættelse af grundsætningen om saglig forvaltning er også en af de forvaltningsretlige grundsætninger, der vil medføre, at der foreligger en retlig mangel, såfremt det findes, at der er handlet i strid med grundsætningen.²⁰⁷

3.2.2.4. Delkonklusion

Af dette afsnit fremgår, at afvejningen af kriterierne for tjenesteforhold og selvstændig erhvervsvirksomhed ikke entydigt peger på, at plejefamilier som gruppe skal anses for det ene frem for det andet. Som det er påvist gennem behandling af relevante afgørelser, medførte SKATs praksisændring, at der ikke længere foretages en differentieret afvejning af kriterierne i personskattelovscirkulæret. Hvis SKAT ønsker at holde fast i, at der nu skal lægges afgørende vægt på afholdelsen af erhvervsmæssige omkostninger, kan det konkluderes, at dette må kræve en lovændring, enten af selve personskattelovscirkulæret eller i form af vedtagelsen af en undtagelse, der gælder særligt for plejefamilierne. Vælges den sidstnævnte løsning, vil det være yderst kritisabelt, at der lige netop for plejefamilier skal anlægges en særligt streng bedømmelse.

Det kan konkluderes, at der gælder et udvidet lønmodtagerbegreb inden for skatteretten generelt, ligesom det er tilfældet med ferieloven, idet indkomstmodtagere nemmere falder under kategorien "lønmodtager". Ferieloven har dog et beskyttelseshensyn, som skattelovgivningen ikke har, da indkomstmodtagerne i de skatteretlige sager har en interesse i at blive anset som selvstændige erhvervsdrivende, idet de herved kan opnå fradrag for deres afholdte udgifter. Når SKATs praksisændring udelukker denne mulighed, kan det indikere, at der er anlagt konsekvensbetragtninger som et forsøg på at begrænse hvor mange penge, der udbetales. I sidste ende efterlades en stor gruppe af plejefamilier i den uønskede situation, at de ikke kan opnå de skatemæssige fordele ved at være selvstændigt erhvervsdrivende, men samtidig er afskåret fra de fordele, der er ved at være lønmodtager i alle andre henseender. Dette skaber en disharmoni mellem skatteretten og den øvrige lovgivning, hvilket er u hensigtsmæssigt.

3.3. Øvrigt i forhold til lønmodtagerbegrebet (LTS)

3.3.1. Partshøring ved afskedigelse af familieplejere

Familieplejere ligner i høj grad socialpædagoger, der er ansat ved kommunen, som gennem deres overenskomst er beskyttet mod usaglig opsigelse, jf. overenskomstens § 18, stk. 8.²⁰⁸ Hovedparten af familieplejere er imidlertid ikke ansat ved kommunen, hvormed de ikke nyder denne beskyttelse. Det kan dog diskuteres, om de i et vist omfang nyder en form for beskyttelse mod opsigelse gennem partshøringspligten ved afskedigelsessager, som tilfalder kommunen. Efter forvaltningslovens § 19²⁰⁹ har myndigheden, i dette tilfælde kommunen, en pligt til gøre parten bekendt med alle oplysninger eller vurderinger, så parten kan udtale sig herom inden en fastsat frist. Der er fire betingelser for, at myndigheden har en pligt til at partshøre: For det første skal parten antages ikke at være bekendt med oplysningerne. For det andet skal oplysningerne være til ugunst for parten og kunne føre til en bebyrdende forvaltningsakt. For det tredje skal det være bestemte oplysninger, som omhandler sagens faktiske grundlag og eksterne vurderinger. For det fjerde skal disse oplysninger være af væsentlig betydning for afgørelsen af sagen.²¹⁰ Dermed bliver diskussionen, hvorvidt familieplejere er parter i en genanbringelses- eller hjemgivelsessag²¹¹, hvilket giver dem en ret til at blive partshørt. En genanbringelses- eller hjemgivelsessag vil betyde, at familieplejeren bliver opsagt, da kontrakten er indgået i forhold til et konkret barn. Herefter bliver spørgsmålet, om familieplejeren skal parthøres i sin egen afskedigelsessag. I en udtalelse fra Folketingets Ombudsmand fra 1995²¹² udtalte han, at plejeforældre ikke var parter i en hjemgivelsessag, da alene de biologiske forældre var parter i kraft af deres status som forældremyndighedsindehavere efter lovgivningen. Sagen omhandlede en frivillig anbringelse af et plejebarn, hvor kommunen hjemsendte

²⁰⁷ Revsbech et al. 2016 s. 143, 399-400 og 453.

²⁰⁸ SL og KL 2015.

²⁰⁹ Lovbekendtgørelse nr. 433 af 22. april 2014.

²¹⁰ Revsbech, Nørgaard og Garde 2014, s. 198 og 202.

²¹¹ Genanbringelsen kan både betyde, at plejebarnet anbringes samme sted, som barnet har været før, eller at plejebarnet anbringes et nyt sted.

²¹² FOB 1995.408.

barnet til den biologiske mor. Dog anbefalede ombudsmanden, at det følger af god forvaltningsskik, at plejeforældrene informeres om hjemgivelsen, samtidig med at de biologiske forældre får afgørelsen, selvom familieplejeren ikke har ret til at blive partshørt i sagen. Det samme resultat nåede velfærdsministeren frem til i svar nr. 34 fra 2008.²¹³ Ministeren fastslog, at plejefamilier ikke er parter i genanbringelses- og hjemgivelsessager, da dette kan sætte barnet i klemme mellem forældremyndighedsindehaverne og plejefamilien. Ydermere yder plejefamilien en ydelse, som de modtager vederlag for, hvilket kan give plejefamilien et økonomisk incitament for at beholde barnet. Ud fra udtalelsen og ministerens svar kan det konkluderes, at plejefamilier ikke er parter i deres egen opsigelsessag, når barnet hjemgives eller anbringes et andet sted, da det er en afgørelse, som kommunen skal træffe efter serviceloven.²¹⁴

I 2004, knapt et årti efter ombudsmandsudtalelsen, kom en dom fra Vestre Landsret²¹⁵, som gør billedet vedrørende partshøring broget.²¹⁶ I sagen blev plejefarens kontrakt med kommunen opsagt grundet samarbejdsvanskeligheder med den biologiske mor og kommunen. Her fastslog Vestre Landsret, at kontraktplejeforælderen skulle have været partshørt, da opsigelsen måtte sidestilles med en afskedigelsessag begrundet i plejeforholdets karakter. Dette er første og indtil videre eneste gang, at domstolene har afsagt dom om, at kontraktplejeforælderen er part i deres egen opsigelsessag med begrundelse om, at det skal sidestilles med en afskedigelsessag. Når landsretten fastlægger, at opsigelsen har karakter af en afskedigelsessag, skal der foretages parts høring, da det er fastlagt i forvaltningsretlig praksis og teori.²¹⁷ Konsekvensen af, at plejefamiliers opsigelse sidestilles med en afskedigelsessag, er, at alle forvaltningslovens regler skal følges. Herefter skal begrundelsen bygge på saglige hensyn, hvilket minder om beskyttelsen mod usaglig opsigelse for funktionærer og overenskomstansatte. Derudover gælder også de andre forvaltningsretlige principper, såsom lighedsprincippet, proportionalitetsprincippet, pligten til ikke at sætte skøn under regel, og derudover skal kommunen give en skriftlig begrundelse og så videre. Derfor bliver det essentielt for plejefamilier, at deres opsigelse bliver sidestillet med en afskedigelsessag, som det skete i dommen fra Vestre Landsret, da de så nyder beskyttelse efter de forvaltningsretlige principper frem for at stå uden beskyttelse.²¹⁸ Dommen fra 2004 er en undtagelse til udgangspunktet om, at det alene er forældremyndighedsindehaverne, der er parter i myndighedsafgørelsen, når et plejebarn hjemsendes eller genanbringes.

Efterfølgende blev der afsagt domme i 2005²¹⁹ og 2007²²⁰, som umiddelbart stadfæster udgangspunktet om, at familieplejeren ikke er part i sin egen opsigelsessag. Den første sag fra 2005 omhandlede et plejebarn, som var frivilligt anbragt hos en plejefamilie af sin mor, der var eneforældremyndighedsindehaver. Forældremyndigheden blev overgivet til den biologiske far, hvormed barnet blev hjemgivet. Det påvirkede ikke plejefamiliens evne eller lyst til fortsat at have plejebarnet boende. Østre Landsret fastslog, at familieplejeren ikke blev part i en hjemgivelsessag, når der var tale om frivillig anbringelse, og dermed skulle familieplejeren ikke have været partshørt. Retten fastslog, at familieplejerens retlige status blev fastlagt af kontrakten mellem kommunen og familieplejeren, hvor der var en måneds opsigelse, som kommunen havde overholdt. Dommen blev afsagt relativt kort tid efter 2004-dommen, som åbnede op for, at der i nogle opsigelsessituationer skulle foretages partshøring af plejefamilier, hvorimod 2005-dommen ikke angav denne mulighed. Den anden dom fra 2007 omhandlede et plejebarn, som var i en aflastningsordning, der var aftalt til at vare i to år. Der var samarbejdsvanskeligheder med forældremyndighedsindehaveren, hvilket til sidst endte med, at aflastningsforælderen blev opsagt. Vestre Landsret udtalte således i domsbegrundelsen:

²¹³ Velfærdsministerens svar 2008.

²¹⁴ FOB 1995.408 & Velfærdsministerens svar 2008 & KL 2015, s. 17.

²¹⁵ U 2004.1961 V.

²¹⁶ Dommen er gennemgået indgående ovenfor i afsnit 3.1.1.2., "Retsstillingen før funktionærdommen.

²¹⁷ FOB 2006.631 & Revsbech 2012, s. 79 & Andersen og Nielsen 2008, s. 176.

²¹⁸ Revsbech 2012, s. 72 og 75-78.

²¹⁹ U 2005.451 Ø.

²²⁰ U 2007.1731 V.

“Kontraktforholdets ophør kan herefter ikke anses for at have været begrundet i forhold hos A, og Juelsminde Kommune har derfor ikke været forpligtet til at iagttage de forvaltningsretlige regler om sagsbehandling, som finder anvendelse i afskedigelsessager”.²²¹

Med denne begrundelse åbnes der igen op for, at plejefamilier i nogle tilfælde skal partshøres, hvis det kan begrundes i deres egne forhold, hvilket KL også når frem til i sit notat fra 2015.²²² Dette er uafhængigt af, om der er tale om en frivillig anbringelse eller ej, da 2004-dommen var en tvangsanbringelse, og 2007-dommen var en frivillig aflastningsordning. Det samme konkluderede forfatterne Jon Andersen og Elizabeth Bøggild Nielsen i deres artikel om partshøring i afskedigelsessager:

“Personer, der af kommunen er ansat til i eget hjem at passe andres børn som familieplejere, skal efter praksis kun høres inden en eventuel opsigelse af kontrakten, hvis opsigelsen skyldes forhold, der kan henføres til den opsagte. Beror opsigelsen på, at barnets forældre ønsker barnet flyttet til en anden plejer eller at tage barnet hjem, anses opsigelsen som en rent afledet konsekvens af denne beslutning, hvorom de pågældende ikke skal høres”.²²³

Det er misvisende, at forfatterne i artiklen skriver, “personer, der af kommunen er ansat”, da hverken 2004-, 2005- eller 2007-dommene fastslog, at plejefamilier var ansat. 2007-dommen tog direkte stilling til, at familieplejeren ikke var ansat, men at opsigelsen alene skulle sidestilles med en afskedigelsessag. Det er uklart, hvorvidt det har været hensigten at skrive sådan i artiklen, dog konkluderer de ellers det samme som KL, hvorefter der skal partshøres, når det er begrundet i familieplejerens egne forhold. Der kan dog stilles spørgsmålstegn ved, hvad der ligger i, at familieplejeren skal partshøres, når opsigelsen skyldes egne forhold. Hverken KL eller artiklens forfattere kommenterer yderligere herpå. Både 2004- og 2007-dommene omhandlede samarbejdsvanskeligheder, men der skulle kun partshøres i 2004-dommen. Forskellen i dommene er, at der i 2004-dommen både var samarbejdsvanskeligheder i forhold til kommunen og forældremyndighedsindehaverne, hvor der i 2007-dommen alene var samarbejdsvanskeligheder med forældremyndighedsindehaveren. I domsbegrundelsen fra 2004 kommenterede dommerne alene på samarbejdsvanskelighederne med kommunen, og i 2007-dommen blev det fastslået af landsretten, at der ikke var samarbejdsvanskeligheder. I første instans havde byretten fastslået, at samarbejdsvanskelighederne mellem forældremyndighedsindehaveren og plejeforældrene medførte, at familieplejeren skulle have været partshørt. Selvom landsretten ikke direkte kommenterede på dette i sin begrundelse som appelinstans, må det formodes, at retten aktivt havde taget stilling til byrettens begrundelse, men valgte at ændre begrundelsen. Dermed kan det konkluderes ud fra 2004- og 2007-dommene, at der alene skal partshøres, når der er samarbejdsvanskeligheder med kommunen og ikke i forhold til samarbejdsvanskeligheder med forældremyndighedsindehaverne.

Ud fra den teoretiske diskussion og retspraksis kan det indtil videre konkluderes, at familieplejere i nogle opsigelsessager er parter i sagerne, hvorefter der skal sidestilles med afskedigelsessager, hvor der skal partshøres, jf. forvaltningslovens § 19, hvis det er begrundet i familieplejerens egne forhold. I forhold til samarbejdsvanskeligheder er det kun familiens egne forhold, der kan begrunde, at der skal partshøres, hvis der er samarbejdsvanskeligheder med kommunen og ikke i forhold til forældremyndighedsindehaverne.²²⁴

3.3.1.1. Udvidet partshøringspligt

I afskedigelsessager for offentligt ansatte gælder der en udvidet partshøringspligt, som antages at have karakter af en retsgrundsætning, hvis opsigelsen er begrundet i forhold, der kan bebrejdes den ansatte, herunder blandt andet ved samarbejdsvanskeligheder. Den udvidede partshøringspligt indebærer, at forvaltningsmyndigheden ikke alene skal foretage en høring om sagens faktum, men også af myndighedens retlige og bevismæssige

²²¹ U 2007.1731 V, Landsrettens resultat og begrundelse.

²²² KL 2015, s. 19.

²²³ Andersen og Nielsen 2008, s. 178.

²²⁴ Selvom plejefamilien ikke i alle tilfælde skal partshøres, blev der med Barnets Reform i 2010 (Lov nr. 628 af 11. juni 2010) ændret i serviceloven, hvorefter plejefamilien fik en udtaleret i forbindelse med genanbringelse eller hjemgivelse, jf. servicelovens (Lovbekendtgørelse nr. 102 af 29. januar 2018) § 69, stk. 5.

vurdering. I dommen fra 2004²²⁵, som er gennemgået i afsnittet ovenfor, blev familieplejeren opsagt på grund af samarbejdsvanskeligheder. Landsretten skrev i begrundelsen:

“Uanset at A var bekendt med den uenighed, som gennem lang tid havde bestået, var kommunen efter det anførte forpligtet til at høre ham i anledning af, at man nu overvejede at opsige plejekontrakten, således at han kunne få lejlighed til at gøre sig bekendt med, hvilke faktiske forhold, der efter kommunens opfattelse ville være væsentlige for en opsigelse, og således at han herved kunne få lejlighed til at tage endelig stilling til, om plejefamilien ville gå ind på kommunens krav” (udh. her).²²⁶

I citatet konkluderede landsretten, at kommunen alene skulle partshøre om faktiske forhold og ikke om den retlige og bevismæssige vurdering. Når landsretten fastslog, at opsigelsen skulle sidestilles med en afskedigelsessag, kan der argumenteres for, at der burde være foretaget en udvidet partshøring, idet opsigelsen var begrundet i samarbejdsvanskeligheder. Dette er gældende praksis for afskedigelse af offentligt ansatte, og når afgørelsen sidestilles med en afskedigelsessag, burde der være en pligt til en udvidet partshøring. Dog er dette ikke afsagt ved dom, hvormed det må formodes, at kommunerne ikke har en udvidet partshøringspligt over for familieplejere, når der foreligger samarbejdsvanskeligheder mellem kommunen og familieplejeren.²²⁷

3.3.1.2. Ugyldighed grundet manglende partshøring

I de tilfælde, hvor kommunen ikke har partshørt en plejefamilie i en afskedigelsessag, kan det medføre ugyldighed, da der i så fald har foreligget en formel forvaltningsretlig mangel. For at forvaltningsafgørelsen kan anses for ugyldig, stilles der tre betingelser: For det første skal der være en retlig mangel, som for det andet skal være væsentlig. Derudover må der for det tredje ikke være omstændigheder, som taler for at opretholde afgørelsen. Hvis det antages, at der gælder en udvidet partshøringspligt for plejeforældre ved samarbejdsvanskeligheder, hvilket dog ikke indtil videre er fastslået i retspraksis, vil det altid være en væsentlig retlig mangel. Det er dog ikke fastslået i retspraksis, om manglende partshøring i afskedigelsessager altid er en væsentlig retlig mangel, men det afhænger af en konkret vurdering fra sag til sag. I dommen fra 2004²²⁸ konkluderedes, at den manglende partshøring i dette tilfælde var en væsentlig retlig mangel, hvorefter plejeforælderen fik en godtgørelse. I afskedigelsessager, hvor partshøringspligten er tilsidesat, og dette er fastslået som værende en væsentlig retlig mangel, vil afgørelsen fortsat blive opretholdt. Dette medfører, at en familieplejer, der er opsagt, dermed ikke vil få sit arbejde tilbage, men i stedet modtage en økonomisk kompensation, hvilket også var tilfældet i 2004-dommen. Plejeforældre får således ikke plejebarnet tilbage, når en afgørelse er ugyldig på grund af manglende partshøring, men får i stedet en økonomisk kompensation.²²⁹

3.3.2. Delkonklusion

Det kan konkluderes, at der gælder en partshøringspligt for kommunen over for familieplejere, når en genansørgelses- eller hjemgivelsessag er begrundet i samarbejdsvanskeligheder mellem kommunen og familieplejeren, da sagen i så fald sidestilles med en afskedigelsessag. Denne offentligretlige beskyttelse taler i retning af at anse plejefamilier som lønmodtagere, da kun ansatte ved kommunen skal partshøres i afskedigelsessager. Der gælder derimod ikke for familieplejere en udvidet partshøringspligt i forhold til afskedigelsessager begrundet i samarbejdsvanskeligheder. Hvis afgørelsen erklæres ugyldig grundet manglende partshøring, får familieplejeren ikke plejebarnet tilbage, men i stedet en økonomisk kompensation. Selvom partshøringspligten minder om beskyttelsen mod usaglig opsigelse, er det kun i ganske få tilfælde, at familieplejeren har denne beskyttelse, hvilket betyder, at de er væsentligt dårligere stillede end socialpædagoger ansat ved kommunen. Herefter kan familieplejere ikke anses som lønmodtagere, men nyder alligevel visse udvalgte rettigheder, der taler for lønmodtagerstatus.

²²⁵ U 2004.1961 V.

²²⁶ U 2004.1961 V, Rettens begrundelses og resultat.

²²⁷ KL 2015, s. 20 & Andersen og Nielsen 2008, s. 180-181.

²²⁸ U 2004.1961 V.

²²⁹ Andersen og Nielsen 2008, s. 181-182 & Revsbech, Nørgaard og Garde 2014, s. 361-362.

4.0. Norsk ret

I denne opgave er der medtaget en komparativ analyse af norsk ret, som skal virke som sammenligningsgrundlag til Danmark. Ud fra dette er det blandt andet vores hensigt at fremanalysere de særlige danske forhold.

Dette gøres primært gennem behandling af tre domme fra den norske Høyesterett, der omhandler henholdsvis to aflastere og et beredskabshjems arbejdsretlige status.

For forståelsen af den komparative del af vores opgave medtages der indledningsvist i dette kapitel en kort behandling af den norske lovgivning omkring arbejdstagerbegrebet²³⁰ samt en gennemgang af de forskellige typer af plejefamilier for at understøtte sammenligningen med den danske retstilstand på familieplejeområdet.

4.1. Det norske arbejdstagerbegreb²³¹

I Norge er ansættelsesretten mere lovreguleret, hvor det meste er samlet i arbejdsmiljøloven.²³² Heri findes blandt andet reguleringer i forhold til forskelsbehandling, ligebehandling, masseafskedigelse og så videre. I Danmark har vi enkeltstående love på disse områder, hvorfor lønmodtagerbegrebet fortolkes forskelligt. Ud over arbejdsmiljøloven har Norge en ferielov²³³, en skattelov²³⁴ ²³⁵ og en folketrygdlov²³⁶, som arbejdstagere er omfattet af. Arbejdstagerbegrebet i arbejdsmiljøloven og den norske ferielov har den samme ordlyd i definitionen af arbejdstagerbegrebet og anvender også samme virkeområde.²³⁷ Folketrygdloven har dog et andet arbejdstagerbegreb end arbejdsmiljøloven og den norske ferielov, jf. folketrygdlovens § 1-8. Dermed minder arbejdsmiljøloven og den norske ferielovs arbejdstagerbegreb om det danske, ulovbestemte, ansættelsesretlige lønmodtagerbegreb, hvor folketrygdloven ligesom dansk lovgivning har sit eget lønmodtagerbegreb. Modsat dansk ret har arbejdsmiljølovens § 1-1 også en formålsbestemmelse, hvor det fremgår, at loven skal give arbejdstager et beskyttelsesværn, da det blandt andet fremgår af paragraffen, at den skal sikre et helsefremmende og meningsfuldt arbejdsliv. I Danmark er der ikke direkte nedskrevet et beskyttelseshensyn, men omvendt er der skabt en kutyme for, at arbejdstageren, som den svage part, skal beskyttes. Dette ses blandt andet af den præceptive lov, ferieloven²³⁸, og af generalklausulen i aftalelovens²³⁹ § 36, som Ole Hasselbalch argumenterer for også er gældende inden for ansættelsesretten.²⁴⁰ Af arbejdsmiljølovens § 1-8 og den norske ferielovs § 2, første led fremgår en identisk definition på arbejdstagerbegrebet, hvor der i begge love skrives: *“enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.”* Dette er en meget bred formulering, som dog bliver afgrænset nærmere i forarbejderne²⁴¹ til arbejdsmiljølovens pkt. 6.1.1, som oplister en række momenter, der skal lægges vægt på i afvejningen af arbejdstagerforhold. Disse momenter er som følger:

- *Arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning*
- *Arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet*
- *Arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse*
- *Arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet*

²³⁰ I Norge anvendes “arbejdstagerbegrebet”, hvilket er identisk med “lønmodtagerbegrebet” i dansk ret.

²³¹ I dette kapitel henvises der til de norske love med deres norske navne. Hvor lovens navn er “dansklydende”, ved ferieloven og skatteloven, markeres dette ved at betegne loven for eksempel “den norske ferielov”.

²³² L17.06.2005 nr. 62.

²³³ L29.04.1988 nr. 21.

²³⁴ L26.03.1999 nr. 14.

²³⁵ Den norske skattelov opererer ikke på samme måde med et lønmodtagerbegreb, og i stedet skal der betales skat af indtægter, som blandt andet er løn (Den norske skattelov § 5-10 & Zimmer 2014, s. 371).

²³⁶ L28.02.1997 nr. 19.

²³⁷ Fougner og Holo 2011, s. 97.

²³⁸ Lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015.

²³⁹ Lovbekendtgørelse nr. 193 af 2. marts 2016.

²⁴⁰ Hasselbalch 2009, Afsnit VII, 1.2. og 1.3.

²⁴¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005).

- *Arbeidstakeren får vederlag i en eller annen form for lønn*
- *Tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister*
- *Det arbeides hovedsakelig for én oppdragsgiver*

Det fremgår af forarbejderne til arbejdsmiljølovens pkt. 6.1.1, at der skal foretages en helhedsvurdering af momenterne, og at listen ikke er udtømmende, men alene er en rettesnor for afgrænsningen af arbejdstagerbegrebet. En tilsvarende liste, der beskriver det danske lønmodtagerbegreb, findes ikke i dansk ret, som er gældende for det almindelige lønmodtagerbegreb. Som nævnt ovenfor under afsnit 3.1., “Momenter i det almindelige ansættelsesretlige lønmodtagerbegreb”, har Ole Hasselbalch opstillet nogle momenter, som han mener skal inddrages i afvejningen af, om der foreligger et lønmodtagerforhold eller ej, hvilket er udledt af den foreliggende praksis.²⁴² Dog findes der inden for den danske skatteret, i personskattelovscirkulærets²⁴³ punkt 3.1.1.1., en liste, der ligner listen fra forarbejderne til arbejdsmiljøloven, til brug for afvejningen. Dog er den norske liste langt hen ad vejen sammenlignelig med de momenter, der lægges vægt på i det danske, almindelige lønmodtagerbegreb og inden for de forskellige danske lovgivningers lønmodtagerbegreber. Derudover fremgår det af forarbejderne til arbejdsmiljølovens pkt. 6.1.4, at der skal lægges vægt på “*de reelle underliggende forhold*”. Efter norsk ret er det dermed ikke muligt i kontrakten at “skrive sig ud af” en arbejdstageraftale, hvis forholdet reelt er et ansættelsesforhold. Udgangspunktet er dog, at kontrakten først fortolkes, og derefter vurderes det, om indholdet stemmer overens med de reelle forhold.²⁴⁴ Det samme gør sig gældende i dansk ret, hvor der også lægges vægt på de reelle underliggende forhold.²⁴⁵ I forhold til vægtningen af momenterne er der lidt forskel på norsk og dansk ret. I dansk ret, som Ole Hasselbalch skriver, og som det ses i afsnit 3.1.1., “Det første moment: Instruktionsbeføjelsen”, lægges der i høj grad vægt på, om arbejdsgiver har en instruktionsbeføjelse over for arbejdstager. I norsk ret er instruktionsbeføjelsen og arbejde af personlig karakter begge tungtvejende momenter. Der er dog lidt uenighed i teorien om, hvorvidt sidstnævnte moment er lige så tungtvejende som instruktionsbeføjelsen. Som nævnt ovenfor skal der efter norsk ret foretages en helhedsvurdering, hvormed det er svært at se isoleret på det enkelte moments vægtning. Dette er lidt anderledes for familieplejeområdet i dansk ret, hvor instruktionsbeføjelsen vægtes meget tungt og næsten kan stå alene. Dog kan vurderingen efter norsk ret ud over momenterne også bero på en rimelighedsvurdering, hvor der ses på, om der er et beskyttelseshensyn at tage over for arbejdstager. Det er primært aktuelt, hvor styrkeforholdet mellem parterne er forskelligt. Rimelighedsvurderingen er ikke en del af momentlisten, men det kan betyde, at der statueres arbejdstagerforhold, selvom momenterne ikke taler herfor. Dette ses også til en vis grad i dansk ret, hvor der kan lægges vægt på, om der er et beskyttelseshensyn at tage, hvilket blandt andet er tilfældet med hensyn til familieplejeres omfattelse af ferieloven.²⁴⁶ ²⁴⁷ Dermed kan det konkluderes, at momenterne i dansk og norsk ret indholdsmæssigt ligner hinanden, men vægtningen heraf er lidt forskellig, selvom begge lande lægger stor vægt på instruktionsbeføjelsen. Langt hen ad vejen ligner de to retssystemer hinanden, hvilket giver et godt grundlag for at sammenligne retsstillingen for familieplejere ud fra den norske retspraksis.

4.2. Typer af fosterfamilier

På mange områder ligner organiseringen af fosterfamilier i Norge meget de danske plejefamilier. Den primære regulering af fosterfamilier i norsk ret sker efter barnevernloven.²⁴⁸ Formålet fremgår af lovens § 1-1, som har følgende ordlyd:

“- å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid,

²⁴² Hasselbalch 2009, Afsnit III, 1.1., afsnit “De vejledende kriterier”.

²⁴³ Cirkulære nr. 129 af 4. juli 1994 om personskatteloven.

²⁴⁴ Hotvedt 2016, s. 381-382 og 385.

²⁴⁵ Hasselbalch 2009, Afsnit X, 4.1.

²⁴⁶ Se afsnit 3.2.1.1., “Lønmodtager efter ferieloven”, herom.

²⁴⁷ Hotvedt 2016, s. 351 og 399-400 & Fougner og Holo 2011, s. 101-102 & Hasselbalch 2016, s. 33-34 & Hasselbalch 2009, Afsnit VII, 1.2. og 1.3. & U 2005.1376 V.

²⁴⁸ L17.07.1992 nr. 100.

- å bidra til at barn og unge får trygge oppvekstvilkår.”

Dette er meget lignende det danske formål, som fremgår under kapitel 2.0., “Typer af plejefamilier og foranstaltninger”, herover, da begge landes formål handler om at sikre børn og unges opvækst med den rette hjælp. Norge har ikke på samme måde en liste over forskellige typer af plejefamilier direkte i loven, som Danmark har. Det fremgår af barnevernlovens § 4-22, første led, bogstav a, at: *”Med fosterfamilier menes i denne lov private hjem som tar imot barn til oppfostring på grunnlag av barneverntjenestens beslutning [...]”*.²⁴⁹ Dermed skal de forskellige typer af fosterfamilier kunne falde under denne definition for at opfylde det juridiske krav til at være en fosterfamilie. Sosialutvalget har udtalt, at weekendplaceringer og andre kortvarige tiltag falder uden for begrebet, hvormed aflastning ikke vil være omfattet af barnevernlovens § 4-22 om fosterfamilier.²⁵⁰ Barne- og familiedepartementet har udtalt, at formålet med fosterfamilier er at etablere et familieforhold, hvor plejebarnet skal indgå som et vanligt familiemedlem og deltage i familiens aktiviteter.²⁵¹ I Norge findes der en række forskellige typer af fosterfamilier, og i praksis er der også opstået flere end i Danmark. Selvom Danmark har en lovfæstet liste, findes der også andre ordninger af plejefamilier herudover, som for eksempel akutplejefamilier i Esbjerg Kommune.²⁵² I denne opgave er der udvalgt nogle af de norske typer af fosterfamilier, som er relevante at behandle i forhold til den komparative analyse til Danmark. I Norge kan fosterhjem forekomme med to forskellige ordninger kaldt “hjælpetiltag”, jf. barnevernlovens § 4-4, og “omsorgstiltag”, jf. barnevernlovens § 4-12. Et hjælpetiltag er en frivillig foranstaltning, hvor fosterfamilien overtager den daglige omsorg fra de biologiske forældre. Dog kan det ske gennem tvang, jf. barnevernlovens § 4-4, 6. led, hvis det er et ophold af kortere varighed, og forældrene ikke vil give samtykke hertil. Et omsorgstiltag er en tvangsforanstaltning, hvor fosterfamilien overtager omsorgen for barnet fra barneverntjenesten.²⁵³ Barneverntjenesten har det overordnede ansvar for barnet, men fosterforældrene har den daglige omsorg. De biologiske forældre har meget lidt medansvar, men kan give samtykke til foranstaltningen. Hvis de dog ønsker at trække samtykket tilbage og få barnet hjemgivet, skal der træffes en afgørelse herom af det norske fylkesnemda.²⁵⁴ I Norge er det kommunen, som har ansvaret for at anbringe barnet hos en fosterfamilie, jf. forskrift om fosterfamilier²⁵⁶ § 5, hvor det også i Danmark er kommunalbestyrelsen, som har ansvaret for anbringelsen af børn og unge. Efter forskrift om fosterfamilier §§ 7 og 8 skal barneverntjenesten føre tilsyn med fosterfamilien, og kommunen skal føre tilsyn med plejebarnet minimum fire gange årligt i begge tilfælde. Begge tilsyn er meget lignende de danske forhold, hvor kommunen og socialtilsynet også skal føre tilsyn med plejebørnene og plejefamilien, hvilket nærmere ses i afsnit 2.3., “Tilsynet med plejefamilierne”. Der er dog den væsentlige forskel fra Norge til Danmark, at det i Danmark alene er en kommunal opgave efter serviceloven²⁵⁷, hvorimod statslige organer også spiller en rolle i forhold til fosterfamilier i Norge, jf. barnevernlovens §§ 2-2 og 2-3. Blandt andet findes en statslig decentral enhed, “Bufetaten”, som har ansvaret for rekruttering og formidling af fosterforældre, og kommunen har ansvaret for at beslutte for hvert barn, om det skal på fosterhjem eller på institution. Dermed er situationen for Norge, at fosterforældre kan have et kontraktforhold udelukkende til kommunen, men også have et kontraktforhold til både staten og kommunen.²⁵⁸

Det ovenfor gennemgåede gør sig gældende generelt for de norske fosterfamilier. Nedenfor vil nogle af de forskellige typer af norske fosterfamilier blive behandlet nærmere. Der vil være en gennemgang af “ordinære” og “forstærkede” fosterfamilier, som er sammenlignelige med de almindelige og kommunale plejefamilier i

²⁴⁹ Bogstav b er ikke medtaget, da den omhandler, at anbringelsen er foretaget af plejebarnets forældre uden medvirkning fra barneverntjenesten, hvormed det ikke er relevant for vores komparative afsnit (Ofstad og Skar 2015, s. 235).

²⁵⁰ Ofstad og Skar 2015, s. 234-235.

²⁵¹ Barne- og familiedepartementet 2002, s. 162.

²⁵² Se afsnit 2.2.3., “Akutplejefamilier”, herover.

²⁵³ Dette er en kommunal instans, som udfører opgaver i medfør af barnevernloven for kommunen, jf. barnevernlovens § 2-1.

²⁵⁴ Det er et domstolslignende statsligt forvaltningsorgan, som har en uafhængig stilling i faglige spørgsmål (Bryderup, Engen og Kring, s. 136).

²⁵⁵ Ofstad og Skar 2015, s. 91, 140 og 153 & Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet 2004, afsnit 13.1-13.2.

²⁵⁶ F18.12.2003 nr. 1659.

²⁵⁷ Lovbekendtgørelse nr. 102 af 29. januar 2018.

²⁵⁸ Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet 2004, afsnit 3 & Bryderup, Engen og Kring, s. 141.

Danmark. Derudover vil typen “beredskapshjem” blive behandlet, men en lignende, generel ordning findes ikke i Danmark. Til sidst vil typen “aflastere” blive behandlet, som kan sammenlignes med den danske aflastningsordning.

4.2.1. Ordinære og forstærkede fosterfamilier

De fleste fosterfamilier er kommunale fosterhjem, hvor der foreligger en plejekontrakt med kommunen, som udbetaler et vederlag, fører tilsyn og rådgiver fosterfamilien. En ordinær fosterfamilie er en fosterfamilie, som ikke modtager højere arbejdsgodtgørelse og udgiftsdækning end fastsat efter KS’ satser^{259 260}, og som ikke har specielle behov for forstærkningstiltag. Dette er forskellen fra forstærkede fosterfamilier, som kan modtage et højere vederlag, fordi de anbragte børn har mere komplekse problemstillinger, ligesom der findes forstærkningstiltag. Disse består af ekstra vejledning til fosterfamilien, og plejeopgavens omfang betyder, at den ene fosterforælder ikke kan have arbejde ved siden af. Ved en ordinær fosterfamilie kan kommunen også kræve, at en af forældrene for eksempel arbejder på deltid, men sådan er det ikke i alle tilfælde. Dermed er der mange paralleller til de danske almindelige og kommunale plejefamilier for så vidt angår anbringelse i døgnophold, da norske fosterfamilier ikke omfatter ophold af kortere varighed og dermed aflastning.²⁶¹ De almindelige plejefamilier i Danmark varetager således opgaven med at tage sig af børn uden de samme komplekse problemer, som kommunale plejefamilier tager sig af. I kommunale plejefamilier kan det således også kræves, at den ene plejeforælder er hjemme ligesom ved de norske ordinære og forstærkede fosterfamilier.^{262 263}

4.2.2. Beredskapshjem

Et beredskapshjem er en særlig form for fosterfamilie i Norge, som skal stå til rådighed i akutte situationer. Det er en midlertidig foranstaltning, indtil der findes en mere permanent løsning for plejebarnet, hvormed en anbringelse i et beredskapshjem har karakter af et hjælpetiltag, som det nævnes ovenfor i afsnit 4.2., “Typer af fosterfamilier”. Norges brug af institutionsanbringelser er begrænset, da der er en holdning om, at et kort ophold ved en fosterfamilie er bedre end en institutionsanbringelse, hvor et institutionsophold i Danmark snarere bruges som en midlertidig løsning i de fleste kommuner. Som det fremgår af afsnit 2.2.3., “Akutplejefamilier”, har Esbjerg Kommune etableret en ordning, hvor akutplejefamilier anvendes som en midlertidig foranstaltning, indtil der findes en mere permanent løsning. Beredskapshjemmet skal også stå til rådighed for at tage imod plejebarnet med kort varsel. Dette er en krævende opgave, som blandt andet stiller nogle uddannelsesmæssige krav til fosterfamilien udover at skulle være godkendt som fosterfamilie. Dermed skal fosterfamilien drage omsorg for plejebarnet i en begrænset periode, hvilket også indebærer, at fosterforælderen er afskåret fra at tage andet indtægtsgivende arbejde. Et beredskapshjem er ansat af Bufetaten (staten) over en periode aftalt i kontrakten. Derudover skal der for hver anbringelse af et plejebarn indgås en aftale med kommunen. Dette sår blandt andet i beredskapshjemdommen, som gennemgås nedenfor, hvor problemstillingen gik på, hvorvidt beredskabsfamilien var arbejdstager, og Bufetaten var arbejdsgiver. I Danmark er en familieplejer aldrig ansat af staten, men vil altid være det af kommunen, som det er nævnt ovenfor i afsnit 4.2., “Typer af fosterfamilier”. Dog er diskussionen stadig relevant, da der ses på, om beredskabshjemsfamilien er arbejdstager, hvilket er uafhængigt af, om kommunen eller staten er arbejdsgiver.²⁶⁴

²⁵⁹ Satserne for 2017 fremgår af denne hjemmeside:

<http://www.ks.no/fagomrader/utdanning-og-oppvekst/barnevern/fosterhjem/veiledende-satser-for-fosterhjem-og-besokshjem2/>

²⁶⁰ KS er interesse- og arbejdsgiverorganisation for kommunerne og svarer dermed til KL i Danmark. Tidligere var KS en forkortelse for Kommunenes Sentralforbund, men i dag hedder organisationen alene “KS”.

²⁶¹ Se afsnit 4.2., “Typer af fosterfamilier”, herover.

²⁶² Se afsnit 2.2.1. om “Almindelig plejefamilier” og afsnit 2.2.2. om “Kommunale plejefamilier”.

²⁶³ Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet 2015 & Det kongelige Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartement 2013, s. 68.

²⁶⁴ Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet 2015 & Hotvedt 2013, s. 4.

4.2.3. Avlastere

Efter norsk ret er aflastning et hjælpetiltag, jf. barnevernlovens § 4-4, 1. led, selvom aflastning ikke nævnes direkte i bestemmelsen. Den tidligere liste, hvor aflastning specifikt var nævnt, blev udtaget for at øge bevidstheden omkring hjælpetiltagene og give større frihed til at vælge mellem foranstaltninger. Formålet med aflastning er at give aflastning til enten barnet eller til de biologiske forældre. Som udgangspunkt er det en frivillig foranstaltning, men efter barnevernlovens § 4-4, 3. led, kan fylkesnemda pålægge forældrene en aflastningsordning for deres barn i op til et år, jf. barnevernlovens § 4-4, 4. led, hvis det er nødvendigt, og forældrene ikke frivilligt indvilliger i det. I barnevernlovens § 4-4, 3. led er aflastning direkte nævnt i bestemmelsens ordlyd. Det er ikke nærmere reguleret i loven, hvad et aflastningshjem er. Dermed er der henlagt meget til kommunerne i forhold til nærmere organisering af aflastningsordninger, hvilket kan medføre store kommunale forskelle. Aflastningsordningen adskiller sig fra Danmark ved, at en fosterfamilie ikke kan være en aflastningsfamilie, da ophold i fosterfamilier ikke kan være af kortere varighed.²⁶⁵ I praksis kan den samme familie derfor både være fosterfamilie og aflastningsfamilie, men de skal være godkendt til begge dele. I Danmark er aflastning en foranstaltning, jf. afsnit 2.1.1., "Aflastningsfamilier", som kan varetages af en plejefamilie, hvor aflastning i Norge er en type, som er anderledes fra en fosterfamilie.²⁶⁶

Barne- og likestillingsdepartementet har i et rundskriv skrevet, at de samme procedurer og krav, som der stilles til fosterfamilier, også som udgangspunkt skal gælde for aflastere. Dermed skal barneverntjenesten sikre sig, at aflasteren kan varetage de behov, som barnet har, ligesom de skal ved fosterfamilier. Den væsentligste forskel mellem aflastere og fosterfamilier i Norge er, at aflastere ikke skal erstatte barnets hjem, men alene være et supplerende tiltag.²⁶⁷

Selvom aflastning i Danmark og Norge har forskellig lovgivningsmæssig regulering, da aflastningen i Norge er fuldstændigt adskilt fra fosterfamilier, ligner aflastning alligevel i høj grad den danske aflastningsmodel i praksis.

Nedenfor vil der gennem avlaster 1- og 2-dommene blive behandlet, hvorvidt aflastere anses som lønmodtagere med en komparativ analyse til de danske aflastere og deres arbejdsretlige status. Avlasterdommene omhandler ikke socialt udsatte børn og unge efter barnevernloven, men i stedet handicappede børn efter helse- og omsorgstjenestelovens²⁶⁸ § 3-2, nr. 6, bogstav b. Selvom dommene omhandler handicappede børn, som opgaven ikke ellers har beskæftiget sig med, kan der alligevel drages mange paralleller til aflastere, der passer udsatte børn og unge, som vil blive gennemgået nedenfor under afsnit 4.3.2., "Avlaster-dommene".

4.3. Norsk retspraksis

4.3.1. Beredskapshjemdommen

I dette afsnit vil der være en komparativ analyse af beredskapshjemdommen²⁶⁹, som kan give inspiration til, hvordan der i Danmark kan ses på retsstillingen for almindelige og kommunale plejefamilier samt akutplejefamilier i Esbjerg Kommune. Selvom beredskapshjemdommen specifikt omhandler et beredskapshjem²⁷⁰, kommenterede Høyesterett i sin begrundelse på, at dette også gør sig gældende for ordinære fosterfamilier, hvormed dommen kan belyse alle typerne.

Beredskapshjemdommen omhandlede en kvinde, C, som blev sygemeldt i 2009. Hun anlagde sag mod Bufetaten om at blive anset som arbejdstager efter arbejdsmiljølovens²⁷¹ § 1-8, hvorefter hun ville være berettiget til at modtage sygedagpenge. Hun var statsansat ved Bufetaten på en 5-årig oppdragskontrakt²⁷², hvor hun modtog udsatte børn og unge i akutte situationer. Kvinden havde haft forskellige børn boende fra nogle døgn varighed og op til 9-10 måneder. For hvert enkelt barn blev der indgået en aftale med kommunen. I kontrakten stod der direkte, at C var oppdragstager, men dommerne lagde vægt på "*de reelle underliggende forhold*", og

²⁶⁵ Se afsnit 4.2., "Typer af fosterfamilier", herover.

²⁶⁶ Det kongelige Barne- og familiedepartement 2016, s. 5, 11 og 14 & Ofstad og Skar 2015, s. 93.

²⁶⁷ Det kongelige Barne- og familiedepartement 2016, s. 14.

²⁶⁸ L24.06.2011 nr. 30.

²⁶⁹ HR-2013-628-A.

²⁷⁰ Se nærmere omkring beredskapshjem i afsnit 4.2.2., "Beredskapshjem".

²⁷¹ L17.06.2005 nr. 62.

²⁷² En oppdragskontrakt er et kontraktforhold og er modsætningen til et lønmodtagerforhold.

momenterne blev afvejet ud fra dette. Der var ikke tale om en enstemmig Høyesterett, idet en dommer dissenterede, hvorved dommen ikke kan tillægges den samme værdimæssige styrke som en enstemmig Høyesterett.²⁷³

Høyesterett foretog en grundig gennemgang af de norske momenter og inddrog desuden øvrige momenter, som vil blive gennemgået nedenfor. Dommens gennemgang vil blive sammenlignet med de danske momenter.

4.3.1.1. Instruktionsbeføjelsen

I norsk ret er instruktionsbeføjelsen det andet moment fra momentlisten i forarbejderne til arbejdsmiljølovens § 1-8, som fremgår af afsnit 4.1., "Det norske arbejdstagerbegreb". Heraf ses, at "*Arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet*". I dommen argumenterede flertallet blandt andet for, at den lovgivning, der fandtes i forhold til vejledning og kontrol med, at barnet fik den rigtige omsorg, ikke etablerede et underordningsforhold, hvilket er normalt for arbejdstager. Dette havde været C's påstand. Dermed forelå der ikke instruktion fra arbejdsgivers side. Dette er særligt sammenligneligt med den danske funktionærdom, som kom frem til det samme resultat. Dog har diskussionen fyldt meget i Danmark og gør det fortsat til en vis grad, hvilket ses af KL's notat og ministersvaret fra 2018, som er beskrevet ovenfor i afsnittene 3.1.1.1., "Kommunens instruktionsbeføjelse over for plejefamilier", og 3.1.1.4., "Retsstillingen efter funktionærdommen". I forhold til hvorvidt myndighedsudøvelse er arbejdsgivers instruktionsbeføjelse, kan Danmark skele til Norge, som allerede har udelukket, at myndighedsudøvelse kan opfylde momentet.²⁷⁴

Derudover anerkendte flertallet, at der i aftalen med Bufetaten var en vis grad af styring af fosterforælderen. Bufetaten kunne i nogle tilfælde beslutte, at en friweekend skulle flyttes, pålægge fosterforælderen at varetage andet arbejde, hvis der ikke var børn i pleje og give direkte ordre om forbud mod husdyr i det konkrete tilfælde.²⁷⁵ Retten udtalte således vedrørende dette:

*"Det generelle inntrykket er likevel at det gjennomgående ikke dreier seg om direkte styring av den type som er vanlig i ordinære arbeidsforhold. Oppgaven som ligger til beredskapshjemmet - omsorg for barn i eget hjem - er av en slik art at den i liten grad lar seg utføre under direkte instruksjoner fra andre. Det er for øvrig ikke uvanlig at også oppdragstakere i atskillig utstrekning kan instrueres av oppdragsgiveren om hvordan arbeidet ønskes utført".*²⁷⁶

Her fastslås det, at instruktionen i sagen var af usædvanlig karakter, og at der også i et almindeligt kontraktforhold ville være en vis grad af instruktion over for oppdragstaker. Dermed kom flertallet frem til, at der ikke var en instruktionsbeføjelse. Mindretallet var uenig heri og lagde vægt på, at kvinden ud over det nævnte heller ikke selv kunne bestemme, om hun ville tage imod børnene. Derudover havde andre domme, der ikke vedrørte fosterfamilier, statueret, at alene en lille grad af instruktion kunne bevirke, at der var et arbejdstagerforhold.²⁷⁷ Dette er også resultatet for de danske almindelige og kommunale plejefamilier. Det skal dog påpeges, at de danske domstole ikke har taget stilling til, om kommunen har en instruktionsbeføjelse i den almindelige udførelse af plejefamiliens hverv. Ved overførsel af den norske måde at betragte instruktionsbeføjelsen på til dansk ret vil resultatet blive, at almindelige og kommunale plejefamilier ikke er underlagt instruktioner fra kommunen og dermed anses som selvstændige erhvervsdrivende. Dog er akutplejeforældre i Esbjerg efter deres kontrakt ansat af kommunen og dermed underlagt kommunens instruktionsbeføjelse.²⁷⁸ Umiddelbart er der mange ligheder til beredskapshjem, da begge typer er plejefamilier, som tager imod børn i akutsituationer. Derudover må ingen af dem tage andet arbejde, og akutplejeforælderen skal arbejde på den institution, hvor de er ansat, når de ikke har børn, ligesom beredskapshjemsforældre kan blive pålagt at varetage andet arbejde. Muligheden for at akutplejeforældre indgår i et almindeligt kontraktforhold kendes ikke, da dette ikke er efterprøvet ved domstolene, men skal norsk ret tages til indtægt, kan der eventuelt være en mulighed for, at

²⁷³ HR-2013-628-A, afsnit 3, 39-40, 44, 67, 75-76 og 90-93.

²⁷⁴ HR-2013-628-A, afsnit 51.

²⁷⁵ HR-2013-628-A, afsnit 52.

²⁷⁶ HR-2013-628-A, afsnit 53.

²⁷⁷ HR-2013-628-A, afsnit 51-53 og 80.

²⁷⁸ Se afsnit 2.2.3., "Akutplejefamilier", herover.

akutplejefamilier vil kunne anses som selvstændige erhvervsdrivende. Da akutplejefamilier imidlertid ikke er identiske med beredskapshjem, vil resultatet ikke nødvendigvis være det samme som for beredskapshjem, og akutplejefamiliers status vil derfor skulle afgøres ved en konkret vurdering.

Ud fra ovenstående kan det konkluderes, at der efter norsk ret ikke er en instruktionsbeføjelse over for fosterfamilier. Eftersom dette ikke er besvaret i dansk ret, kan en skelen til norsk retspraksis bevirke, at de danske domstole når til samme resultat. For akutplejefamilier er de arbejdstagere modsat beredskapshjem, men det kan heller ikke udelukkes, at de væsentlige forskelle mellem typerne kan begrunde forskellen.

4.3.1.2. Arbejde af personlig karakter (stille personlig arbejdskraft til rådighed)

Som det første moment i afvejningen af arbejdstagerbegrebet er arbejde af personlig karakter. Det fremgår af afsnit 4.1., "Det norske arbejdstagerbegreb", at: *"Arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning"*. Hertil kommenterede flertallet ved Høyesterett, at C som udgangspunkt havde indgået en personlig arbejdsaftale med Bufetaten. Begge forældre skal også have en aftale med kommunen i forhold til det konkrete barn ud over C's kontrakt til Bufetaten, hvilket er anderledes end efter dansk ret og avlaster 1- og 2-dommene.²⁷⁹ Hertil udtalte Høyesterett:

*"Selv om det er noe omstridt i hvilket omfang C kan overlate oppgaver til andre familiemedlemmer, er det klart at beredskapshjemmets ivaretagelse av de vanlige familiefunksjonene for et ekstra barn med nødvendighet innebærer at oppdragstakerens familie involveres på en måte som gjør at oppdraget - ut over den løpende beredskapen - ikke kan løses bare ved at C stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon".*²⁸⁰

Herudover fastslog flertallet, at oppdragstakere også kunne være begrænsede i deres adgang til at ansætte andre til at varetage opgaven. Ud fra citatet og ovenstående betragtninger fastslog Høyesterett, at momentet ikke bidrog meget til afklaringen af beredskapshjemsforældrenes arbejdsretlige status, da momentet kunne trække i begge retninger. Mindretallet var uenig i denne konklusion og bemærkede, at kommunen var nødt til at sikre sig, at ægtefællen var indstillet på at modtage barnet, da arbejdsopgaven skulle udføres i deres private hjem. Ydermere mente mindretallet, at C havde ansvaret for omsorgen over for plejebarnet, da dette fremgik direkte af kontrakten. Mindretallet mente, at dette talte stærkt i retning af, at C havde pligt til at stille sin personlige arbejdskraft til rådighed.²⁸¹ I dansk ret vægtes dette moment ikke lige så tungt som i Norge, selvom dansk ret er enig med mindretallet i, at en familieplejer udfører arbejde af personlig karakter.²⁸² Efter dansk ret lægges der primært vægt på, at familieplejere ikke kan overdrage arbejdet til andre og dermed heller ikke ansætte personale. Perspektivet om, at hele familien skal godkendes, er ikke nærmere undersøgt i dansk retspraksis, og det er dermed uklart, hvilken retning det vil trække momentet.

4.3.1.3. Resterende momenter

Flertallet mente, at det tredje moment om driftsmateriel trak i retning af oppdragstaker, da C stillede sit personlige hjem til rådighed og ikke havde mulighed for at anvende kommunens lokaler. Dette er det samme udgangspunkt som i Danmark, hvilket ses i afsnit 3.1.2.2., "Driftsmateriel", hvor momentet isoleret set taler for selvstændig erhvervsvirksomhed.²⁸³

I forhold til det fjerde moment om, hvem der bærer risikoen for resultatet, mente flertallet, at risikoen både måtte ligge hos Bufetaten og C, da Bufetaten havde et lovbestemt ansvar for udsatte børn og unge, mens C kontraktmæssigt havde ansvaret for det enkelte barn. Dog var mindretallet uenig heri og bemærkede, at det i sidste ende var Bufetaten, som bar risikoen, hvilket også stemmer overens med den danske gennemgang i afsnit 3.1.2.1., "Vederlag og arbejde for egen regning/risiko", hvorefter kommunen bærer risikoen. Det er lidt

²⁷⁹ HR-2013-628-A, afsnit 47-48.

²⁸⁰ HR-2013-628-A, afsnit 48.

²⁸¹ HR-2013-628-A, afsnit 47-50 og 78-79.

²⁸² Se afsnit 3.1.3., "Det tredje moment: Arbejde af personlig karakter/sætte en anden i sit sted", herover.

²⁸³ HR-2013-628-A, afsnit 54-56.

et atypisk forhold, da ingen af parterne har en egentlig gevinst, og alle dommerne var enige i, at momentet vanskeligt kunne anvendes på fosterfamilier. Dette er også tilfældet i dansk ret.^{284 285}

Flertallet mente ikke, at det femte moment om vederlaget havde afgørende betydning, da en fast månedlig ydelse kunne gives til såvel en arbejdstager som en oppdragstaker. Mindretallets holding var modsat, at en fast månedlig ydelse talte i retning af arbejdstagerforhold, som det også er fastslået i det danske afsnit 3.1.2.1., "Vederlag og arbejde for egen regning/risiko", modsat flertallet i dommen.²⁸⁶

I forhold til de sidste to momenter om en stabil tilknytning med bestemte opsigelsesfrister og én oppdragsgiver var dommerne enige om, at disse trak i retning af et arbejdstagerforhold. Forholdet var stabilt, da der var indgået en 5-årig kontrakt med en opsigelsesfrist på 3 måneder, og C kunne ikke tage andet arbejde, hvormed hun kun havde én oppdragsgiver. I dansk ret er det atypisk at lægge vægt på, at der er en opsigelsesperiode, da dette også oftest forekommer i et almindeligt kontraktforhold, hvormed den del af momentet ikke vil være relevant for den danske afvejning.²⁸⁷

Ud fra gennemgangen ovenfor kan det konkluderes, at dansk ret har mange af de samme momenter, men i beredskaphjemdommen vægtes flere af momenterne alligevel forskelligt fra dansk ret.

4.3.1.4. Øvrige forhold

Efter den grundige gennemgang kom flertallet frem til, at momenterne trak i begge retninger og dermed ikke gav grundlag for en sikker konklusion.²⁸⁸ Herefter foretog Høyesterett en rimelighedsvurdering.²⁸⁹ Dette ses ikke på samme måde i dansk ret for familieplejeområdet, da der indtil videre ikke har været en dom, som har lagt vægt på andet end de danske almindelige ansættelsesretlige momenter. Dog forekommer det på ferieområdet, hvor plejefamilier fik ferielovens beskyttelse.²⁹⁰ Flertallet i dommen lagde vægt på den særlige konstellation, som et fosterhjem er, hvormed det adskilte sig fra ordinære ansættelsesforhold. Flertallet udtalte:

"Fosterhjemsoppdrag kan utvilsomt være meget krevende og fordre betydelig innsats. Men kjernen i oppdraget er å stille til rådighet et hjem hvor fosterbarnet så langt mulig skal være som et familiemedlem. En slik oppgave skiller seg i sine grunntrekk klart fra hva som naturlig kan karakteriseres som «arbeid i annens tjeneste»".²⁹¹

Betraktningen om den særlige familierelation mellem barnet og fosterfamilien blev udslagsgivende for domsresultatet, da flertallet kom frem til, at C var oppdragstaker. Høyesterett bemærkede, at det samme gjorde sig gældende for ordinære fosterhjem.²⁹² Retten foretog en rimelighedsvurdering, hvor det indirekte blev fastslået, at der ikke var et beskyttelseshensyn at tage til fosterhjemmene, da de blandt andet var berettiget til pension, jf. folketrygdlovens § 3-15, og standardaftalen gav bedre rettigheder²⁹³, og hensynet til oppdragsgiver er at foretrække frem for en yderligere beskyttelse af fosterhjemmene. Dette stemmer også overens med argumentationen i KL's notat, hvor der udtales, at formålet med plejefamilier er at skabe nære og trygge familiemæssige rammer for plejebarnet, hvormed kommunen ikke kan tilrettelægge og fordele arbejdet i plejefamilien, da plejefamilien ellers vil blive anset som en "kommunal anbringelsessatellit".²⁹⁴ Det kunne være interessant for den danske tilgang til familieplejeres arbejdsretlige status, at også andre elementer end de danske momenter blev inddraget, såsom hvorvidt der er et beskyttelseshensyn at tage.

²⁸⁴ Se afsnit 3.1.2.1., "Vederlag og arbejde for egen regning/risiko", herover.

²⁸⁵ HR-2013-628-A, afsnit 57 og 82.

²⁸⁶ HR-2013-628-A, afsnit 58 og 83.

²⁸⁷ HR-2013-628-A, afsnit 59-60 og 84.

²⁸⁸ HR-2013-628-A, afsnit 61.

²⁸⁹ Se afsnit 4.1., "Det norske arbejdstagerbegreb", herover.

²⁹⁰ Se afsnit 3.2.1.1., "Lønmodtager efter ferieloven", herom.

²⁹¹ HR-2013-628-A, afsnit 62.

²⁹² HR-2013-628-A, afsnit 67, 75, 90-93.

²⁹³ Hotvedt 2013, s. 5.

²⁹⁴ Se afsnit 3.1.1.1., "Kommunens instruktionsbeføjelse over for familieplejere", herover.

4.3.2. Avlaster-dommene (SGS)

Som det fremgår af afsnit 2.1.1., “Aflastningsfamilier”, herover, behandler den danske del af denne opgave ikke aflastning for handicappede børn, der ydes efter servicelovens²⁹⁵ § 44, jf. § 84. I den danske del fokuseres i stedet på aflastningsordningen efter servicelovens § 52, stk. 3, nr. 5, hvorefter der tages hensyn til barnets særlige behov for støtte. Efter den danske vejledning nr. 3 til serviceloven nævnes ikke hvilke anbringelsessteder, aflastningen efter lovens § 44 kan eller bør foregå i, men det fremgår dog, at der ikke stilles krav om formel godkendelse af anbringelsesstederne fra kommunens side. På den anden side fremgår det, at “*kommunen skal [...] stå inde for aflastningsstedets kvalitet generelt*”.²⁹⁶ Hermed er kommunen inde over begge aflastningsformer, og der kan derfor siges at være visse lighedstræk. Da der således ikke i dette punkt til vejledning nr. 3 til serviceloven er indsat begrænsninger med hensyn til hvilke anbringelsessteder, der kan være tale om til denne form for aflastning, må det antages, at det ikke har været lovgivers hensigt at indsatte sådanne. Plejefamilier kan således tænkes at kunne anvendes. I norsk retspraksis blev der i 2013 taget stilling til, hvorvidt aflastere skal anses som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende, hvilket samtidig medførte en mere generel diskussion af afvejningen af momenterne inden for det norske lønmodtagerbegreb. I en dom fra 2013²⁹⁷, kaldt “Avlaster 1-dommen”, blev spørgsmålet om en aflasters stilling behandlet for første gang, hvor der blev statueret lønmodtagerforhold. I en senere dom²⁹⁸ fra 2016, kaldt “Avlaster 2-dommen”, der også vedrørte en aflaster, blev lønmodtagerstatus fastholdt for denne gruppe.

I det følgende behandles, hvad der var afgørende i de to sager, og hvordan de adskilte sig. Det skal dog bemærkes, at de børn, der drages omsorg for i dommene, ikke er plejebørn, hvilket umiddelbart begrænser dommenes anvendelsesområde, da denne opgave beskæftiger sig med plejebørn og ikke den form for aflastning, dommene vedrører. Dommene er dog alligevel medtaget, da de må siges at udtale sig generelt om lønmodtagerbegrebet, ligesom det tilsyneladende ikke har spillet en afgørende rolle for dommenes udfald, at der var tale om børn med fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse.

4.3.2.1. Avlaster 1-dommen

I den første dom vedrørende aflasteres arbejdsretlige status var der tale om aflastning af en “*multifunktionshemmet gutt*”²⁹⁹ med et omfang på 40 til 60 timer pr. måned. Der blev indgået en såkaldt “*oppdragskontrakt for avlaster*”³⁰⁰ med kommunen og en anden kontrakt med drengens familie om yderligere aflastningstimer. Aflasteren ønskede at blive anset som lønmodtager, hvilket ville give hende ret til feriepenge.

For Høyesterett blev der foretaget en grundig gennemgang af alle momenter, der i norsk ret taler for lønmodtagerforhold. Som det fremgår ovenfor under afsnit 4.1., “Det norske arbejdstagerbegreb”, er de norske momenter meget lig de danske, selvom der er forskel på afvejningen af momenterne. På samme måde som i Danmark skal der også i Norge i tvivlstilfælde foretages en helhedsvurdering af momenterne. I dommens begrundelse blev det således indledningsvist bemærket, hvorfor det norske lønmodtagerbegreb skal gives en vid tolkning: “*Det er lovgivers intensjon at de som har behov for vernet i arbeidsmiljøloven, ferieloven mv., blir vernet. Arbeidstakerbegrepet skal derfor gis en vid tolkning [...]*”.³⁰¹ I avlaster 1-dommen blev der lagt afgørende vægt på især to momenter, som Høyesterett argumenterede for, der var opfyldt: Momentet om tilstedeværelsen af en instruktionsbeføjelse fra arbejdsgiverens side samt momentet om, at arbejdet er af personlig karakter og uden mulighed for at sætte en anden i sit sted. Disse momenter kendes også fra dansk ret, hvor momentet om arbejde af personlig karakter dog ikke har spillet eller spiller en lige så stor rolle, hverken i forhold til den generelle diskussion vedrørende lønmodtagerbegrebet eller i forhold til plejefamiliers arbejdsretlige status. Som det diskuteres i afsnit 3.1., “Momenter i det almindelige ansættelsesretlige lønmodtagerbe-

²⁹⁵ Lovbekendtgørelse nr. 102 af 29. januar 2018.

²⁹⁶ Vejledning om særlig støtte til børn og unge og deres familier, nr. 9007 af 7. januar 2014, punkt 206, 4. afsnit.

²⁹⁷ HR-2013-630-A.

²⁹⁸ HR-2016-1366-A.

²⁹⁹ HR-2013-630-A, afsnit 2.

³⁰⁰ HR-2013-630-A, afsnit 3.

³⁰¹ HR-2013-630-A, afsnit 39.

greb”, samt i det hele afsnit 3.1.1., “Det første moment: Instruktionsbeføjelsen”, ovenfor, indikerer instruktionsbeføjelsen ifølge Ole Hasselbalch stærkt, om der foreligger et lønmodtagerforhold. I det følgende behandles Høyesteretts argumentation omkring de to momenter mere uddybende.³⁰²

4.3.2.1.1. Instruktionsbeføjelsen (arbejdsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet)

Som det fremgår af det andet punkt på syvpunktlisten med momenter i afsnit 4.1., “Det norske arbeidstagerbegreb”, herover, beskæftiger norsk ret sig også med instruktionsbeføjelsen, idet følgende formulering anvendes: “*Arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet*”. Da momentet også i norsk ret stærkt indikerer, at der foreligger arbeidstagerforhold, og Høyesterett var af den opfattelse, at momentet var opfyldt, er det interessant at undersøge rettens argumentation nærmere. Høyesterett mente, at aflasterens indflydelse på arbejdets udførelse var lige så begrænset som en lønmodtagers indflydelse, hvilket var en naturlig følge af, at familien havde et stort behov for at have indflydelse på aflasterens arbejdstid og -opgaver. Da arbejdsforholdet endvidere alene var reguleret af en række tidsbegrænsede kontrakter, og fornyelse af kontrakterne ikke var garanteret, betød det, at aflasteren befandt sig i et “*avhengighets- og underordningsforhold - noe som er et grunnleggende trekk ved arbeidsavtaler*”.³⁰³ Spørsmålet blev herefter, hvem aflasteren var i et underordningsforhold til. Kommunen mente ikke, at den havde ledet eller kontrollert aflasterens arbejde og benægtede desuden, at familien skulle have en styringsret over for aflasteren. Høyesterett afviste dog dette og kom ud fra en formålsfortolkning af det norske arbeidstagerbegreb frem til, at kommunen måtte være den rette arbejdsgiver for aflasteren med denne begrundelse:

*“Som nevnt [i dommens afsnit 39, der også er citeret i afsnit 4.3.2.1. herover] er det et uttalt formål at arbeidstakerbegrepet skal fortolkes slik at de som trenger lovens vern, skal få det. Det tilsier at en person som ellers ville vært ansett som arbeidstaker, ikke skal havne i et arbeidsrettslig tomrom fordi den som inngår kontrakten og betaler lønnen, gjør det for å ivareta behovet til en annen, som er den som løpende instruerer om gjennomføringen av arbeidsoppgavene”.*³⁰⁴

I sin argumentation tillagde Høyesterett det stor vægt, at der måtte gælde et særligt beskyttelseshensyn over for aflasteren, og at det ikke skulle komme hende til skade, at familien, ikke kommunen, løbende instruerede aflasteren i arbejdsopgaverne. Det er interessant, at Høyesterett mener, at instruktionsbeføjelsen kan opfyldes ved, at familien identificeres med kommunen, hvorved instruktionsbeføjelsen “overføres” til familien, som herefter udøver ledelse og kontrol over for aflasteren. Denne form for argumentation kendes ikke fra Danmark, hvor diskussionen i stedet går på, hvorvidt kommunen udøver ledelse og kontrol som arbejdsgiver. Endvidere har dansk ret ikke foretaget den samme sondring mellem aflastere og plejefamilier, og argumentet om en identifikation mellem kommunen og familien i aflaster 1-dommen har derfor ikke været aktuelt. Såfremt sagen i stedet havde drejet sig om en plejefamilie, kunne argumentet formentlig ikke bruges, fordi plejebarnets familie ikke på samme måde har indflydelse på plejefamiliens arbejdstid og -opgaver. I en eventuel dansk sag vedrørende en aflasters arbejdsretlige status vil argumentet kunne afprøves, og det må for nuværende derfor stå hen i det uvisse, om en dansk domstol vil acceptere argumentet. At der endog ikke havde været tvivl om, at instruktionsbeføjelsen var opfyldt, udtrykte Høyesterett således: “*Det andre momentet taler dermed etter mitt syn med tyngde for å anse A som arbeidstaker*”.^{305 306}

4.3.2.1.2. Arbejde af personlig karakter (stille personlig arbeidskraft til rådighet)

Som det fremgår af det første punkt på syvpunktlisten med momenter i afsnit 4.1., “Det norske arbeidstagerbegreb”, herover, beskæftiger norsk ret sig også med momentet om arbejde af personlig karakter, idet følgende formulering anvendes: “*Arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning*”. Det fremgår desuden af samme afsnit, at der i norsk ret er uenighed om,

³⁰² HR-2013-630-A.

³⁰³ HR-2013-630-A, afsnit 48.

³⁰⁴ HR-2013-630-A, afsnit 49.

³⁰⁵ HR-2013-630-A, afsnit 51.

³⁰⁶ HR-2013-630-A, afsnit 44-51.

hvorvidt momentet er lige så tungtvejende som instruktionsbeføjelsen. Før Høyesterett behandlede instruktionsbeføjelsen, lagde den ud med at undersøge, hvorvidt momentet om arbejde af personlig karakter var opfyldt. Dette taler for, at momentet har en vis vægt og en vægt, der er større end de resterende momenter, som gennemgås i afsnit 4.3.2.1.3., “Resterende momenter”, umiddelbart herunder. Om momentets vægt udtalte Høyesterett således: *“Dette momentet trekker sterkt i retning av å anse henne som arbeidstaker”* (udh. her).³⁰⁷ Ud fra denne formulering skal momentet sammen med instruktionsbeføjelsen derfor tillægges større vægt end de resterende momenter, der vil blive gennemgået i afsnit 4.3.2.1.3., “Resterende momenter”, umiddelbart herunder. Høyesterett kom herefter frem til, at momentet var opfyldt, idet de udtalte således: *“Det er ingen tvil om at A pliktet å stille sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og at hun ikke kunne overlate oppgaven til andre for egen regning”*.³⁰⁸ Det er interessant, at Høyesterett ikke fandt anledning til at begrunde nærmere, hvorfor de mente, at momentet var opfyldt, når det trækker stærkt i retning af arbejdstagerstatus. Kommunen havde anført, at der også for “oppdragstakere” kunne bestå en personlig arbejdspligt, og at momentet derfor ikke var opfyldt. Høyesterett mente dog ikke, at der var tvivl om, at momentet var opfyldt og henviste alene til momentets formulering i forarbejderne til arbejdsmiljølovens § 1-8.

Som det fremgår af afsnit 4.3.2.1., “Avlaster 1-dommen”, herover, spiller momentet ikke en lige så stor rolle i dansk ret, hvorfor det er svært at forestille sig, at denne doms vægtning af momentet kan overføres til dansk ret. I gennemgangen af det danske moment under afsnit 3.1.3., “Det tredje moment: Arbejde af personlig karakter/sætte en anden i sit sted” argumenteres dog for, at momentet med fordel kan bruges som en del af plejefamiliens argumentation for, hvorfor de bør anses som lønmodtagere, da deres arbejde er af særdeles personlig karakter. At nærværende norske dom ikke uddybede, hvorfor momentet var opfyldt, taler således ikke imod momentets anvendelse i dansk ret.³⁰⁹

4.3.2.1.3. Resterende momenter

Efter en kort gennemgang af momentet om arbejde af personlig karakter og en længere om instruktionsbeføjelsen beskrev Høyesterett de resterende fem momenter fra syvpunktlisten, jf. afsnit 4.1., “Det norske arbejdstagerbegreb”, herover, yderst kortfattet. Disse momenter blev alene tillagt mindre vægt i bedømmelsen, ligesom momenterne også spiller en underordnet rolle i dansk ret.

Med hensyn til momentet om driftsmateriel, som i denne sammenhæng indikerer, at aflasteren måtte anses som arbejdstager, beskrev Høyesterett, at momentet var opfyldt. Dette skyldtes, at aflasteren fik stillet hjælpemidler og andet til rådighed af familien, i hvis hjem aflasteren desuden udførte arbejdet. Momentet er ikke relevant at diskutere i denne opgave, da aflastningen som allerede nævnt blev ydet til en handicappet dreng, hvorefter der i højere grad var brug for særlige hjælpemidler til at udføre plejeopgaven. Der kan ikke drages den samme parallel til familieplejere, da de ikke i samme omfang får stillet driftsmateriel til rådighed. Da momentet dog alene spillede en mindre rolle i den samlede bedømmelse, begrænses dommens værdi i forhold til dansk ret derved ikke.³¹⁰

Med hensyn til momentet om risikoen for arbejdsresultatet beskrev Høyesterett, at momentet ikke egnede sig til denne situation, da sagen vedrørte omsorgsarbejde, og ingen af parterne naturligt kunne siges at bære risikoen for arbejdsresultatet. Høyesterett fandt det dog mest nærliggende at placere risikoen hos kommunen på grund af kommunens pligt til at sørge for ydelsens levering, og fordi aflasteren ikke ville blive trukket i løn, hvis hun leverede et dårligt arbejdsresultat; et argument, der i dansk ret svarer til at inddrage kommunens forsyningsansvar og trække en parallel herfra til det tilsvarende danske moment om arbejde for egen regning og risiko. Dette moment blev kort behandlet i afsnit 3.1.2.1., “Vederlag og arbejde for egen regning/risiko”, herover, hvor det fremgik, at kommunens opgave med at sørge for tilbuddene også i dansk ret medfører, at risikoen for arbejdet placeres hos kommunen, da kommunen er mest nærliggende til at bære risikoen.³¹¹

³⁰⁷ HR-2013-630-A, afsnit 43.

³⁰⁸ HR-2013-630-A, afsnit 42.

³⁰⁹ HR-2013-630-A, afsnit 40-43.

³¹⁰ HR-2013-630-A, afsnit 52.

³¹¹ HR-2013-630-A, afsnit 53.

Med hensyn til momentet om vederlaget udtalte Høyesterett yderst kortfattet, at aflasteren blev aflønnet på månedlig basis på baggrund af timelister, og at det også talte for arbejdstagerforhold. I dansk ret taler en månedsløn ligeledes for lønmodtagerforhold og har også alene underordnet betydning for den samlede vurdering.³¹²

Med hensyn til momentet om tilknytningsforholdet mellem parterne diskuterede Høyesterett dette moment mere i dybden. For arbejdstagerforhold talte således, at tilknytningsforholdet var af stabil karakter, fordi kontrakterne havde et bestemt opsigelsesvarsel, mens det omvendt talte imod arbejdstagerforhold, at kontrakten kunne ophøre, fordi der ikke længere var brug for aflasteren. Høyesterett udtalte dog umiddelbart bagefter således: “[...] *men det kan også sees som et eksempel på at avlastere i A’s situasjon er i en utsatt posisjon*”.³¹³ At der skulle være et udtalt beskyttelsesbehov over for aflasteren går i høj grad igen i hele Høyesteretts begrundelse.³¹⁴

Med hensyn til momentet om arbejde for én oppdragsgiver afviste Høyesterett, at det skulle tale imod arbejdstagerforhold, at aflasteren udover arbejdet for denne kommune også havde arbejdet for en anden kommune. Ligesom i dansk ret tillægges dette moment ikke stor vægt.³¹⁵

Samlet set mente en enig Høyesterett, at momenterne “*med tyngde taler for at A var arbeidstaker*”.³¹⁶ Som det er fremgået af gennemgangen i dette afsnit, er der mange lighedspunkter mellem både indhold og vægtning af momenterne mellem dansk og norsk ret. Det er dog interessant, at Høyesterett i avlaster 1-dommen i høj grad lod momenterne falde ud til fordel for arbejdstagerstatus, fordi der var et beskyttelseshensyn at tage til aflasteren. Efter gennemgangen af momenterne åbnede Høyesterett for også at inddrage andre forhold, som eventuelt kunne medføre, at aflasteren ikke alligevel skulle anses som arbejdstager. Disse forhold vil kort blive gennemgået i det følgende.

4.3.2.1.4. Øvrige forhold

Kommunen forsøgte at komme igennem med, at konsekvensbetragtninger talte for selvstændig erhvervsvirksomhed, hvorefter familiers mulighed for at have indflydelse på hvem der skulle være aflaster for dem, den såkaldte “brugerstyring”, ville blive begrænset. Kommunens holdning blev sammenfattet således: “*Kort sagt må kommunen forstås slik at brukerstyring og arbeidstakerrettigheter er vanskelig å forene*”.³¹⁷ Høyesterett afviste dog dette med henvisning til, at det ikke var afgørende, idet de udtalte:

“Når omstendighetene rundt avtaleforholdet nærmest entydig trekker i retning av at det er tale om en arbeidsavtale, endrer ikke forholdet karakter selv om det skaper utfordringer å forene arbeidstakerrettigheter med hensynet til brukermedvirkning”.³¹⁸

Samlet set bærer dommen tydeligt præg af, at der har været et beskyttelseshensyn at tage til aflasteren, da Høyesterett undervejs i deres gennemgang af momenterne har henvist til beskyttelseshensynet som et argument for, at det enkelte moment blev anset som opfyldt.

Særligt centralt står således dommens afsnit 39 om, at arbejdstagerbegrebet bør gives en vid tolkning, fordi der er et værnsbehov, samt afsnit 49 om det “arbejdsretlige tomrum”, aflasteren ville havne i. Herefter blev aflasteren anset som arbejdstager og havde derfor krav på feriepenge. Dommens betydning for dansk ret vil fremgå af delkonklusionen i afsnit 4.4., “Delkonklusion”, herunder.

4.3.2.2. Avlaster 2-dommen

KS mente, at det afgørende i avlaster 1-dommen havde været det faktum, at aflastningen var foregået i brugers eget hjem. I et rundskriv udtalte KS sig om “Arbejdstaker- og oppdragstakerbegrepet” med baggrund i

³¹² HR-2013-630-A, afsnit 54.

³¹³ HR-2013-630-A, afsnit 55.

³¹⁴ HR-2013-630-A, afsnit 55.

³¹⁵ HR-2013-630-A, afsnit 56.

³¹⁶ HR-2013-630-A, afsnit 57.

³¹⁷ HR-2013-630-A, afsnit 58.

³¹⁸ HR-2013-630-A, afsnit 60.

avlaster 1-dommen. De udtalte vedrørende aflasteres stilling således: *“I de tilfelle avlastningen skjer i avlasterens hjem vil oppdragstakerforhold i mange tilfeller være naturlig”*.³¹⁹ Denne påstand blev imidlertid afvist i 2016 i en ny dom vedrørende aflasteres stilling³²⁰, idet der også her blev statueret arbejdstagerforhold. Avlaster 2-dommen handlede ligeledes om, hvorvidt en aflaster skulle anses som arbejdstager, hvorefter hun ville have ret til feriepenge.³²¹

Hvor avlaster 1-dommen havde været enstemmig, var der dissens i avlaster 2-dommen, hvor dommen blev afsagt med stemmerne 4-1. Mindretallets divergerende begrundelse og resultat vil kort blive behandlet i det følgende. Behandlingen af avlaster 2-dommen vil blive indledt med flertallets begrundelse og resultat, og hvordan denne begrundelse adskiller sig fra og deler lighedspunkter med avlaster 1-dommen og dansk ret. Indledningsvist henviste Høyesterett til avlaster 1-dommens afsnit 39, hvorefter lønmodtagerbegrebet skulle gives en vid tolkning, fordi forarbejderne til arbejdsmiljøloven indeholdt et særligt beskyttelseshensyn. Høyesteretts førstvoterende erklærede sig enig heri og mente ikke, at kommunens mulighed for selv at organisere sine egne tilbud kunne medføre et andet resultat. Høyesterett var desuden enig i, at instruktionsbeføjelsen måtte stå som et særligt centralt moment, jf. afsnit 63, og indledte herefter sin gennemgang af aflasterens arbejdsretlige status med at udpege fire af momenterne til en mere uddybende behandling. De momenter, der særligt påkaldte sig interesse, var instruktionsbeføjelsen samt hvorvidt arbejdsgiveren havde stillet *“arbeidsrom til disposisjon”*³²², da Høyesterett i denne sag fandt anledning til at præcisere avlaster 1-dommens formuleringer. De to resterende momenter, arbejde af personlig karakter og risikoen for arbejdsresultatet, vil alene blive berørt kort.³²³

4.3.2.2.1. Instruktionsbeføjelsen

Høyesteretts førstvoterende udtalte sig indledningsvist om avlaster 1-dommens bemærkning om, at kommunen blev identificeret med barnets familie, som derfor udøvede ledelse og kontrol over for aflasteren. I avlaster 2-dommen udtalte førstvoterende, at det var tilstrækkeligt for at statuere et underordningsforhold, at arbejdsgiveren havde en *“rettslig adgang til å utøve ledelse og kontroll”*³²⁴, hvilket avlaster 1-dommen også havde bemærket. Høyesterett mente dog i avlaster 2-dommen, at denne adgang i sig selv kunne begrunde instruktionsbeføjelsens opfyldelse, og at det ikke var nødvendigt at identificere kommunen med familien. I stedet nåede avlaster 2-dommen til dette resultat ud fra en ordlydsfortolkning af momentet i syvpunktslisten, hvorefter spørgsmålet var, om *“arbeidstakeren »har plikt til« å underordne seg ledelse og kontroll”* (udh. i orig.).³²⁵ At instruktionsbeføjelsen kan opfyldes ud fra dette synspunkt er også gældende i dansk ret, hvor adgangen til udøvelse af tilsyn og kontrol er tilstrækkelig, og ikke alene den faktiske udøvelse. Dette fremgår desuden af Ole Hasselbalchs gennemgang af beføjelsen.³²⁶ Høyesteretts grunde i avlaster 1-dommen gav ikke i øvrigt anledning til kommentarer vedrørende dette moments opfyldelse, som derfor blev lagt til grund i afsnit 73-74. Mindretallet mente imidlertid ikke, at momentet var opfyldt. I afsnit 97 fremkom dommeren med et argument, der har stærke lighedstræk med et argument, der også kendes fra den danske diskussion af instruktionsbeføjelsen og den lovbestemte tilsynsforpligtelse herunder. Dommeren afviste, at der var etableret et organisatorisk afhængigheds- og underordningsforhold og udtalte:

³¹⁹ KS 2013, s. 6.

³²⁰ HR-2016-1366-A.

³²¹ Aflasteren udførte desuden arbejde som såkaldt “støttekontakt”, hvilket er et støttetiltag med det formål at give barnet træning i at indgå i sociale situationer i barnets fritid. Aflastningen og støttekontakten havde hver et omfang på 20 timer pr. måned, hvor aflastningen blev betalt pr. døgn, jf. dommens afsnit 6, og støttekontakten var timelønnet, jf. dommens afsnit 9. I det følgende benævnes kvinden alene som “aflaster”, fordi langt størstedelen af dommen behandlede hendes arbejde som aflaster. Høyesterett udtalte afslutningsvist i en sidebemærkning, i afsnit 81, at aflasterens stilling som støttekontakt måtte få det samme udfald, da de to tilbud udgjorde et helhedstilbud, som der ikke kunne foretages en differentiering af.

³²² HR-2016-1366-A, afsnit 68.

³²³ HR-2016-1366-A.

³²⁴ HR-2016-1366-A, afsnit 65.

³²⁵ HR-2016-1366-A, afsnit 65.

³²⁶ Hasselbalch 2009, Afsnit III, 1.1., afsnit “De vejledende kriterier”, punkt 1.

“Dette innebærer at i As tilfelle vil det centrale spørsmålet være om kommunen har anledning til å styre og lede hendes arbejde »ut over« det som følger av nevnte lovbestemmelser. Jeg har vanskelig for å se at kommunen har det” (udh. i orig.).³²⁷

Som nævnt ovenfor i afsnit 3.1.1.1., “Kommunens instruktionsbeføjelse over for familieplejere”, mener KL, at kommunens tilsynsforpligtelse er udtryk for myndighedsudøvelse og ikke en arbejdsgivers instruktion, tilsyn og kontrol. Mindretallet anlagde dermed en mere dansk måde at anskue instruktionsbeføjelsen på.

Mindretallet foretog en direkte kobling mellem instruktionsbeføjelsen og det næste moment, momentet om lønmodtagerens disposition over arbejdsrum, som blev brugt til at understøtte den manglende instruktion. Dommeren mente, at det faktum, at aflasteren ydede aflastningen uden for barnets hjem, understregede friheden i hendes arbejde, hvilket blev udtrykt således: *“Hun [aflasteren] opplyser at »som støttekontakt og avlaster foregår mye av arbeidet i mitt hjem«”, hvilket etter min mening understøtter den frihet hun har i forholdet”* (udh. i orig.).³²⁸

Flertallet af dommerne mente dog, at instruktionsbeføjelsen var opfyldt af de grunde, der fremgår af dette afsnit. I afsnittet umiddelbart herunder vil flertallets opfattelse af momentet om arbejdsrum blive behandlet.

4.3.2.2.2. Lønmodtagerens disposition over arbejdsrum

Som nævnt umiddelbart herover var dommens mindretal af den opfattelse, at nærværende moment ikke var opfyldt i sagen, og at momentet derfor blev anvendt forskelligt fra avlaster 1-dommen. Mindretallet mente herefter, at avlaster 2-dommen havde flere ligheder med beredskapshjemdommen, hvor plejeopgaven ligeledes blev udført i den pågældendes eget hjem.³²⁹ Flertallet var imidlertid af den opfattelse, at momentet var opfyldt og tillagde det dermed ikke afgørende betydning, at aflastningen var foregået i aflasterens eget hjem. At det derimod havde været afgørende i beredskapshjemdommen blev udtrykt i dommens afsnit 62, hvorefter: *“kjernen i oppdraget er å stille til rådighet et hjem hvor fosterbarnet så langt som mulig skal være som et familie-medlem”* (udh. i orig.).³³⁰ Som det fremgik af indledningen til behandlingen af avlaster 2-dommen, afsnit 4.3.2.2., “Avlaster 2-dommen”, var KS af den opfattelse, at avlaster 1-dommen betød, aflastning ydet fra eget hjem måtte indikere selvstændig erhvervsvirksomhed. Flertallet i avlaster 2-dommen afviste dog dette i afsnit 76 med henvisning til, at kernen i aflastningsopholdet ikke var, at aflastningen foregik i aflasterens hjem, idet de udtalte: *“Kjernen er å gi familien til B [barnet] avlastning; ikke å tilby gutten et annet hjem enn det han har til daglig”*. Det kunne således ikke medføre, at aflasteren skulle anses som selvstændigt erhvervsdrivende, hvorefter vurderingen var den samme som efter avlaster 1-dommen.³³¹

Momentet har ikke selvstændig betydning i dansk ret, hvor det hører under momentet om driftsmateriel, som alene har mindre betydning. Det er derfor vanskeligt at forestille sig, at der i en dansk dom kan lægges så stor vægt på momentet, som det var tilfældet med avlaster 2-dommen, men det er dog et moment, der taler for lønmodtagerforhold.

4.3.2.2.3. Resterende momenter

For så vidt angår momentet om, at det udførte arbejde skal have været af personlig karakter, behandles dette spørgsmål ganske kort i dommen. På dette punkt adskiller momentet sig ikke fra avlaster 1-dommen, og Høyesterett fandt da også, at *“stillingen som avlaster [...] ut fra sin karakter utvilsomt [er] av personlig art”* (udh. her).³³² Det blev dog fremhævet, at også oppdragsavtaler kunne være af personlig karakter, hvilket også går igen fra avlaster 1-dommen. Igen blev det i stedet afgørende, at aflasteren ikke kunne have ansat personale til at udføre arbejdsopgaven, og momentet var derfor også opfyldt i denne situation.³³³

For så vidt angår momentet om risikoen for arbejdsresultatet, udtalte kommunen i afsnit 31, at risikoen for arbejdsresultatet måtte bæres af aflasteren ud fra princippet om brugermedvirkning, fordi brugeren (familien)

³²⁷ HR-2016-1366-A, afsnit 97.

³²⁸ HR-2016-1366-A, afsnit 101.

³²⁹ HR-2016-1366-A, afsnit 101.

³³⁰ HR-2013-628-A, afsnit 62.

³³¹ HR-2016-1366-A.

³³² HR-2016-1366-A, afsnit 69.

³³³ HR-2016-1366-A, afsnit 69-70.

havde adgang til at opsige kontrakten på grund af for eksempel “*dårlig personkemi*”. Høyesterett mente dog ikke, man kunne lave denne kobling mellem risiko og brugermedvirkning og afviste dermed argumentet. Risikoen for arbejdsresultatet forblev derfor hos kommunen, ligesom i avlaster 1-dommen, hvilket også talte for arbejdstagerforhold.³³⁴

Samlet set havde de to avlaster-domme således mange lighedspunkter, både med hensyn til sagens faktiske omstændigheder, anvendelsen af momenterne og ikke mindst dommens udfald. Den største forskel bestod i den anderledes anvendelse af moment om instruktionsbeføjelse, hvor den dissenterende dommer forholdt sig mere kritisk til dette end flertallet. Herudover medførte det ikke en forskel i sagens udfald, at aflastningen i avlaster 2-dommen var foregået i aflasterens eget hjem, og fordi sagen kom til at dreje sig om det, fik momentet dermed større betydning for sagens udfald, end det ellers ville have haft.

4.4. Delkonklusion (SGS og LTS)

Det kan konkluderes, at der er grundlag for at sammenligne de danske og norske familieplejesystemer, da begge landes momenter i lønmodtagerbegrebet rent indholdsmæssigt har store ligheder, selvom afvejningen adskiller sig en smule. Ydermere er der betydelige paralleller mellem de danske og norske typer af plejefamilier, hvilket også giver grobund for sammenligningen.

For så vidt angår beredskapshjemdommen blev momenterne ikke udslagsgivende for resultatet, da afvejningen heraf ikke førte til et entydigt resultat. I stedet blev der lagt afgørende vægt på den familiære relation, der bestod mellem plegebarnet og -forældrene, hvilket ikke er foreneligt med et ansættelsesforhold. Dette gjaldt både for beredskapshjem og fosterhjem, som derfor begge blev anset for selvstændige erhvervsdrivende. Argumentet om den familiære relation vil kunne indgå i en dansk afgørelse om plejefamiliers arbejdsretlige status, hvilket KL allerede har udtalt sig om.

For så vidt angår avlaster 1- og 2-dommene var beskyttelseshensynet styrende med hensyn til, at momenterne faldt ud til fordel for arbejdstagerstatus. Af særlig relevans for dansk ret er, at begge domme mente, at instruktionsbeføjelsen var opfyldt, hvilket ikke kendes i dansk rets behandling af familieplejeres status. Især eksistensen af et trepartsforhold, hvorefter barnets familie identificeres med kommunen i opfyldelsen af beføjelsen, vil være interessant at behandle i en dansk afgørelse.

Samlet for de to domme kan det således konkluderes, at dansk ret på visse områder kan lade sig inspirere af norsk ret ved inddragelsen af alle momenterne i lønmodtagerbegrebet og gennem anlæggelsen af en konkret vurdering af de faktiske omstændigheder fra sag til sag.

5.0. Konklusion

For dette speciale blev der indledningsvist opstillet en problemformulering, hvorefter vi ville afgrænse lønmodtagerbegrebet for så vidt angår plejefamilier gennem inddragelse af et norsk perspektiv.

Vi har påvist, gennem en udvælgelse af relevant lovgivning, at plejefamilier inden for ferieloven og skattelovgivningen anses som lønmodtagere, selvom begge lovgivningsområderne alene beskæftigede sig med døgnplejere, ikke aflastere. Retsstillingen er derfor endnu uvis for disse. For begge lovgivningers vedkommende har vi påvist, at der eksisterer et udvidet lønmodtagerbegreb i forhold til det almindelige ansættelsesretlige lønmodtagerbegreb. Ferieretligt har der været lagt vægt på et beskyttelseshensyn, da der har været et ønske om at lade familieplejere nyde godt af ferielovens beskyttelse. De nyder dog ikke godt af ferielovens fulde beskyttelse, eftersom langt størstedelen af familieplejerne holder ferie med plegebarnet. Skatteretligt har en lønmodtagerstatus dog ikke de samme fordele for familieplejerne, som i stedet ønsker en status som selvstændige erhvervsdrivende, hvilket giver mulighed for at fratrække udgifter forbundet med driften. Det er fortsat uafklaret, under hvilke betingelser familieplejere skatteretligt kan anses som selvstændige erhvervsdrivende, da SKATs praksisændring forekommer kritisabel.

³³⁴ HR-2016-1366-A, afsnit 78-79.

For så vidt angår partshøring ved afskedigelse af en familieplejer trækker dette element i retning af lønmodtagerstatus, da de herved i visse tilfælde får en rettighed, som ellers kun tilfalder offentligt ansatte. Dette kan indgå i den samlede vurdering af plejefamiliers arbejdsretlige status.

For så vidt angår de almindelige ansættelsesretlige momenter i lønmodtagerbegrebet leder en samlet vurdering heraf i dag til, at plejefamilier anses som selvstændige erhvervsdrivende, både med hensyn til aflastere og døgnplejere, hvormed de ikke nyder en lønmodtagers beskyttelse. Rummet for at anse plejefamilier som selvstændige erhvervsdrivende er dog indskrænket af, at der ikke efter serviceloven er adgang til at ansætte personale. Hermed begrænses plejefamilier i et stort omfang fra at få en økonomisk gevinst som andre selvstændige erhvervsdrivende.

Det er påvist i opgaven, at instruktionsbeføjelsen er det udslagsgivende moment, da det næsten alene kan bære afvejningen. Vi har påvist, at flere andre momenter trods instruktionsbeføjelsen taler for lønmodtagerforhold, og at disse med fordel kan inddrages. Selvom den individuelle tyngde af disse ikke er stor, kan det ikke udelukkes, at en helhedsvurdering af alle momenterne eventuelt vil kunne få vægten til at tippe, hvis spørgsmålet forelægges de danske domstole. Særligt interessant vil det være at få domstolenes syn på momentet om arbejde af personlig karakter, hvilket trækker stærkt i retning af lønmodtagerforhold.

Selvom plejefamilier efter den nuværende retsstilling anses som selvstændige erhvervsdrivende, er den gennemgående konklusion for så vidt angår momenterne, at retspraksis alligevel er uklar, idet vi har påvist væsentlige mangler i den foreliggende praksis. Vores generelle vurdering vil være, at plejefamilier i form af døgnplejere ikke kan anses som lønmodtagere på grund af det familiære element, som også udgør selve formålet med familiepleje. Dette er dog ikke givet i alle tilfælde, og der er således plads til, at en forskel i de faktiske omstændigheder alligevel vil kunne begrunde lønmodtagerstatus. På den anden side er det samtidig vores vurdering, at plejefamilier ikke passer ind i den klassiske opfattelse af selvstændig erhvervsvirksomhed, hvormed der kan være et behov for at indplacere plejefamilier i en helt tredje mellemkategori.

Det er muligt at sammenligne med norsk rets momenter, fordi de norske og danske momenter rent indholdsmæssigt har mange lighedspunkter. Vægtningen af momenterne er dog forskellig i de to lande, og Danmark kan dermed ikke overføre afvejningen direkte, men kan alene lade sig inspirere. For eksempel indgår momentet om arbejde af personlig karakter i nogle tilfælde med større vægt end efter dansk ret. Centralt står derfor instruktionsbeføjelsen som et bærende moment for begge lande. Argumentet om, at tilsyn og kontrol snarere er udtryk for myndighedsudøvelse og ikke instruktion, er således mere rodfæstet i Norge end i Danmark, hvor diskussionen fortsat er aktuel på trods af funktionærdømmens afvisning heraf.

Ydermere kan Danmark på familieplejeområdet søge inspiration hos Norge i forhold til deres rimelighedsvurdering som et supplerende element, der kan lægges vægt på ud over momenterne. Der kan således være et beskyttelseshensyn at tage til familieplejerne, hvilket taler i retning af lønmodtagerstatus. Modsat tager norsk retspraksis også hensyn til det familiære element, som vanskeligt lader sig rubricere under et lønmodtagerforhold på grund af familiekonstruktionens særlige karakter.

Danmark kan endvidere lade sig inspirere af den norske tilgang til grundigt at inddrage alle momenterne i afvejningen, hvorefter alle faktiske omstændigheder spiller en rolle i vurderingen, som derfor bliver dækkende for familieplejeres retsstilling. Norge anlægger en helhedsvurdering, hvilket Danmark kan tage ved lære af på trods af den forskellige vægtning af momenterne i dansk og norsk ret.

På grund af den forskellige opbygning af aflastning i dansk og norsk ret, hvor fosterfamilier i Norge ikke kan have en aflastningsfunktion, har foranstaltningerne forskellig lovgivningsmæssig hjemmel, hvorefter de skal behandles hver for sig. Dette er ikke tilfældet i Danmark, hvor plejefamilier kan yde aflastning. På trods af den forskellige lovgivningsmæssige opbygning af familieplejesystemerne mener vi alligevel, at Danmark kan lade sig inspirere af Norge med hensyn til den sondring, Norge foretager. I Danmark ville der således skulle tages højde for, om en plejeopgave havde karakter af en aflastning eller et døgnophold, da der kan være særdeles store forskelle mellem disse. I Norge ses endvidere, at en forskel i de faktiske omstændigheder kan medføre, at den samme type, for eksempel inden for aflastning, kan få et forskelligt udfald. Der kan blandt andet være forskel på graden af kommunens instruktion med det konkrete plejeforhold, hvilket kan medføre, at én plejefamilie anses som lønmodtager og en anden som selvstændigt erhvervsdrivende. Danmark kan således i høj grad lade sig inspirere af Norge ved at anlægge en konkret vurdering fra sag til sag.

For den komparative analyse kan det således konkluderes, at de norske resultater ikke direkte kan overføres til anvendelse af, om danske plejefamilier er lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende. Der kan argumenteres for, at lighedspunkterne mellem landene er så betydelige, at Danmark kan skele til Norge i afklaringen af plejefamiliers arbejdsretlige status, hvad enten afklaringen sker for domstolene eller i Folketinget.

Samlet for hele opgaven kan det konkluderes, at der ikke kan gives et entydigt svar på familieplejeres arbejdsretlige status og dermed heller ikke, hvorvidt de er omfattet af de ansættelsesretlige beskyttelsesregler. Både de udvalgte lovgivningsområder og momenterne i det ansættelsesretlige lønmodtagerbegreb tegner således samlet et broget billede. For at tydeliggøre billedet kan der skeles til Norge, hvis resultater dog ikke lader sig overføre direkte, men alene kan tjene som inspirationskilde for afklaringen af danske plejefamiliers retsstilling.

Litteraturliste

Bøger og artikler

- Abrahamson, Anne Marie, og Jan Storgaard Hove. *Selvstændige erhvervsdrivende og lønmodtagere - i skatteretligt og ansættelsesretligt perspektiv*. Karnov Group, 2014.
- Andersen, Jon, og Elizabeth Bøggild Nielsen. »Mere om partshøring i personalesager.« *Ugeskrift for retsvæsen*, 2008: s. 175-182.
- Bryderup, Inge, Mie Engen, og Sune Kring. *Familiepleje i Danmark*. 1. udgave. Aarhus: Klim, 2017.
- Demant, Kasper Kelm. »Kan døgnplejevirkksomhed stadigvæk drives som selvstændig erhvervsvirkksomhed?« *Tidsskrift for Skatter og Afgifter*, 2015: 661.
- Evald, Jens. *Juridisk teori, metode og videnskab*. 1. udgave. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016.
- Evald, Jens, og Sten Schaumburg-Müller. *Retsfilosofi, Retsvidenskab & Retskildelære*. 1. udgave. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2004.
- Fougner, Jan, og Lars Holo. *Arbejds miljøloven, kommentarutgave*. 3. udgave. Universitetsforlaget, 2011.
- Hasselbalch, Ole. *Den danske arbejdsret*. Jurist-Økonomforbundets Forlag, 2009.
 - o Vi har anvendt onlineversionen på Schultz af Ole Hasselbalch "Den Danske arbejdsret", da det er det mest præcise og opdateret litteratur. Dette medfører, at der ikke kan gives sidetals-henvisninger, hvormed henvisningerne bliver mere upræcise. Sæt dette ind under Den danske arbejdsret
- Hasselbalch, Ole. *Lærebog i ansættelsesret & personalejura*. 5. udgave. Jurits- og Økonomforbundets Forlag, 2016.
- Hotvedt, Marianne Jenum. *Arbejdsgiverbegrepet*. 1. udgave. Gyldendal Juridisk, 2016.
- Hotvedt, Marianne Jenum. »Avklaring af arbejdstakerbegrepet - Rt. 2013 s. 342 og Rt. 2013 s. 354.« *Nytt i privatretten*, 2013: s. 4-5.
- Kommunernes Landsforening. *Familieplejehåndbogen*. 2009.
 - o https://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_39569/cf_202/H-ndbog_-_Familieplejeh-ndbogen_-_2009-.PDF (senest hentet eller vist den 31. maj 2018).
- Led-Jensen, Carsten. *Beskatning af lønindkomst - herunder aktiebaserede aflønningsformer*. København K: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2000.
- Møller Christensen, Mai. »Plejefamilie med fastansættelse.« *Socialpædagogen*, 2015: s. 4-5.
- Ofstad, Kari, og Randi Skar. *Barnevernloven med kommentarer*. 6. udgave. Gyldendal akademisk, 2015.
- Pedersen, Jan, Malene Kerzel, Jane Ferniss, og Claus Hedegaard Eriksen. *Skatteretten 1*. 7. udgave. København: Karnov Group Denmark A/S, 2015.
- Revsbech, Karsten. *Forvaltningspersonalet*. 3. udgave. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2012.

- Revsbech, Karsten, Carl Aage Nørgaard, og Jens Garde. *Forvaltningsret - sagsbehandling*. 7. udgave. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2014.
- Revsbech, Karsten, Jens Garde, Jørgen Albæk Jensen, Orla Friis Jensen, Helle Bødker Madsen, og Søren Højgaard Mørup. *Forvaltningsret - Almindelige emner*. 6. udgave. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016.
- Socialpædagogernes Landsforbund. *Familieplejernes håndbog - Værd at vide*. 2015.
 - o https://sl.dk/media/2872/vaerd-at-vidе-samlet_februar2015.pdf (senest hentet eller vist den 31. maj 2018).
 - o På forespørgsel har SL bekræftet, at håndbogen "Værd at vide" er udgivet i 2015.
- Socialstyrelsen m.fl. *Håndbog om Barnets Reform*. 2011.
 - o <https://socialstyrelsen.dk/udgivelser/handbog-om-barnets-reform> (senest hentet eller vist den 31. maj 2018).
- Thomsen, Tina Eggert, og Jan Vinge Rasmussen. *Ferieloven*. 1. udgave. Karnov Group, 2013.
- Zimmer, Frederik. *Lærebok i skatterett*. 7. udgave. Universitetsforlaget, 2014.

Danske love

- "Aftaleloven", Lovbekendtgørelse nr. 193 af 2. marts 2016.
- "Ansættelsesbevisloven", lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010.
- "Arbejdsmiljøloven", lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19 september 2017.
- "Arbejdsskadesikringsloven", lovbekendtgørelse nr. 216 af 27. februar 2017
- "Barnets Reform", lov nr. 628 af 11. juni 2010.
- "Ferieloven", lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015.
- "Ferieloven", historisk, lovbekendtgørelse nr. 560 af 13. november 1984.
- "Forvaltningsloven", lovbekendtgørelse nr. 433 af 22. april 2014.
- "Funktionærloven", lovbekendtgørelse nr. 1002 af 24. august 2017.
- "Grundloven", lov nr. 169 af 5. juni 1953.
- "Kildeskatteloven", lovbekendtgørelse nr. 117 af 29. januar 2016.
- "Ligningsloven", lovbekendtgørelse nr. 1162 af 1. september 2016.
- "Personskatteloven", lovbekendtgørelse nr. 1163 af 8. oktober 2015.
- "Serviceloven", lovbekendtgørelse nr. 102 af 29. januar 2018.
- "Serviceloven", historisk, lovbekendtgørelse nr. 81 af 4. februar 2011.
- "Socialtilsynsloven", lovbekendtgørelse nr. 42 af 19. januar 2018.
- "Socialtilsynsloven", historisk, lov nr. 608 af 12. juni 2013.
- "Statsskatteloven", lov nr. 149 af 10. april 1922.
- "Virksomhedsskatteloven", lovbekendtgørelse nr. 1114 af 18. september 2013.

Norsk Lovgivning

- "Arbejdsmiljøloven" L17.06.2005 nr. 62. Lov om arbejdsmiljø, arbejdstid og stillingsvern mv.
- "Barnevernloven" L17.07.1992 nr. 100. Lov om barneverntjenester.
- "Ferieloven" L29.04.1988 nr. 21. Lov om ferie.
- "Folketrygdloven" L28.02.1997 nr. 19. Lov om folketrygd.
- "Helse- og omsorgstjenesteloven" L24.06.2011 nr. 30. Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m.
- "Skatteloven" L26.03.1999 nr. 14. Lov om skatt av formue og inntekt.
 - o Kilderne er fundet på: <https://min.rechtsdata.no/#/Arbeidsflate>

Danske bekendtgørelser, cirkulærer og vejledninger

- "Bekendtgørelse om arbejdsmiljø", bekendtgørelse nr. 247 af 2. april 2003 om arbejdsmiljø, Beskæftigelsesministeriet.
- "Bekendtgørelse om ferie", bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie, Beskæftigelsesministeriet.

- ”Bekendtgørelse om plejefamilier”, bekendtgørelse nr. 809 af 23. juni 2016 om plejefamilier, Børne- og Socialministeriet.
- Cirkulære nr. 129 af 4. juli 1994 om personskatteloven
- ”Vejledning nr. 3 til serviceloven”, Vejledning om særlig støtte til børn og unge og deres familier, nr. 9007 af 7. januar 2014.

Danske lovforarbejder

- Folketingstidende 1987-88, tillæg A.
- Folketingstidende 1999-2000, tillæg A.
- Lovforslag som fremsat: Folketingstidende 2011-12, tillæg A, lovforslag nr. 114.
- Lovforslag som fremsat: Folketingstidende 2012-13, tillæg A, lovforslag nr. 206.
 - o De to nederste lovforslag findes på www.folketingstidende.dk

Øvrig norske retskilder

- Barne-, ungdom og familiedirektoratet. 2004-07-15. Q-1072 B. Retningslinjer for fosterhjem. Den 15. juli 2004.
 - o <https://www.buudir.no/bibliotek/RettsdataStartPage/Rettsdata/?grid=gRSz20Qz2D1072z20B> (senest hentet eller vist d. 31. maj 2018)
- Det kongelige Barne- og familiedepartement, Rundskriv nr. Q-0982, Retningslinjer om hjelpetiltak, jf. barnevernloven § 4-4. Den 1. marts 2016.
 - o https://www.regjeringen.no/contentassets/8d3be0078d4d496e8f7a64d55b10ec0f/no/pdfs/2016_05-retningslinjer-om-hjelpetiltak.pdf (senest hentet eller vist d. 31. maj 2018)
- Det kongelige Barne- og familiedepartement, St.meld. nr. 40 (2001-2002), Om barne- og ungdoms- vernet. Tilråding frå Barne- og familiedepartementet av 5. juli 2002
 - o <https://www.regjeringen.no/contentassets/0a685a98cda24c5f83207c4be6d1b665/no/pdfa/stm200120020040000dddpdfa.pdf> (se- nest hentet eller vist d. 31. maj 2018)
- Det kongelige Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartement, Prop. 106 L (2012-2013). Endringer i barnevernloven. Tilråding frå Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet av 5. april 2013
 - o <https://www.regjeringen.no/contentassets/7d0ea1b89cc54939b17e69a20d5f7b48/no/pdfs/prp201220130106000dddpdfs.pdf> (se- nest hentet eller vist d. 31. maj 2018)
- ”Forskrift om fosterhjem” F18.12.2003 nr. 1659. Forskrift om fosterhjem
- ”Forskrift om arbeidstid for avlastere” F25.06.2017 nr. 1052. Forskrift om arbeidstid for avlastere.
- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Danske domme

- SKM 2014.719 BR
- SKM 2017.119 HR
- SKM 2017.739 Ø
- U 1967.687 S
- U 1996.1027 H – ”Tupperware-dommen”
- U 2004.1961 V
- U 2005.451 Ø
- U 2005.1376 V – ”Funktionærdommen”
- U 2007.1731 V

Norske domme

- HR-2013-628-A – ”Beredskapshjemsdommen”
- HR-2013-630-A – ”Avlaster 1-dommen”

- HR-2016-1366-A – ”Avlaster 2-dommen”

Danske afgørelser og Folketingets Ombudsmandsudtalelser

- Ankestyrelsens principafgørelse, C-39-02 (historisk)
- Ankestyrelsens principafgørelse, 44-11
- Ankestyrelsens principafgørelse, 53-16
- Arbejdsmarkedets Ankenævn's afgørelse af 13. februar 2006, se bilag K på s. 45-46.
- Arbejdsministeriets afgørelse af 10. juli 1992, sagsnr. 1433-357, se bilag J på s 43-44.
- Arbejdsrettens dom af 30. juni 1999 med sagsnr. 97.537, fundet på Schultz
- FOB 1995.408
- FOB 2006.631
- LSR.2012.12-01697
- LSR.2013.13.0122526
- Opmandskendelse i faglig voldgiftssag, afsagt den 13. maj 2005 mellem KL og KTO.
 - o http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_40996/cf_202/Voldgiftskendelse_familieplejeres_ferieretlige_sti.PDF (senest hentet eller vist d. 31. maj 2018)
- TfS 1987, 483

Ministersvar

- Arbejdsministerens besvarelse af spørgsmål nr. 79 af 27 marts. 2000 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (L178 – bilag 19).
 - o <http://webarkiv.ft.dk/?/samling/19991/menu/00000002.htm>
 - o Fremgangsmåde: Vælg ”Udvalgsbilag”, vælg ”Arbejdsmarkedsudvalget (AMU)”, vælg ”Bilag vedr. lovforslag”, vælg ”L 178 Forslag til ferielov”, vælg ”L 178 - bilag 25 svar på spm. om fravigelse fra loven, til arbejdsministeren”, find spørgsmål nr. 79 (senest hentet eller vist d. 31. maj 2018).
- Beskæftigelsesministerens svar på spørgsmål nr. 156 af (SOU Alm. del). Svar på Folketingets Social-Indenrigs og Børneudvalg brev af 21. december 2017. Svar afgivet den 18. januar 2018.
 - o <http://www.ft.dk/samling/20171/alm-del/sou/spm/156/svar/1459464/1846873.pdf> (senest hentet eller vist d. 31. maj 2018).
- Skatteministerens svar på spørgsmål nr. 640 af 28. april 2015 (alm. del). Skatteudvalget 2014-15 (1. samling), SAU Alm. del. Svar afgivet den 12. maj 2015.
 - o <http://www.ft.dk/samling/20141/alm-del/sau/spm/640/svar/1251256/1528568/index.htm> (senest hentet eller vist d. 31. maj 2018).
- Velfærdsministerens svar på spørgsmål nr. 34 (SOU Alm.del). Svar på Folketingets Socialudvalgets brev af 7. december 2008 (sic). Svar afgivet den 8. januar 2008.
 - o <http://www.ft.dk/samling/20072/alm-del/sou/spm/34/svar/515478/515865.pdf> (senest hentet eller vist d. 31. maj 2018).

EU kilder

- Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.
- Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (historisk).
- Schultz-Hoff (C-350/06)

Hjemmesider

- Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet. *Fosterhjem, familiehjem, beredskapshjem, besøkhjem - hva er forskjellen?* 21. april 2015.

- o https://www.bufdir.no/Fosterhjem/Ulike_typer_fosterhjem/ (senest hentet eller vist den 31. maj 2018).
- KS. *Veiledende satser for fosterhjem og besøks hjem*. 16. marts 2018.
 - o <http://www.ks.no/fagomrader/utdanning-og-oppvekst/barnevern/fosterhjem/veiledende-satser-for-fosterhjem-og-besokshjem2/> (senest hentet eller vist den 31. maj 2018)
- Plejefamiliernes Landsforening. *Åbent brev til social- og indenrigsminister Karen Ellemann*. 20. september 2015.
 - o <http://plejefamilierne.dk/news/27798/29228> (senest hentet eller vist den 31. maj 2018)

Øvrigt

- Ankestyrelsen, *Ankestyrelsens undersøgelse af Samarbejdet mellem plejefamilier og kommuner. Delundersøgelse 4: Kortlægning af antal plejefamilier i Danmark*, 2014.
 - o <https://ast.dk/filer/born-og-familie/kortlaegning-af-antal-plejefamilier-i-danmark-september-2014.pdf> (senest hentet eller vist d. 31. maj 2018)
- Deloitte, *Undersøgelser af plejefamiliers rammer og vilkår*, 2010. Afrapportering, Servicestyrelsen.
 - o <https://socialstyrelsen.dk/udgivelser/undersogelse-af-plejefamiliers-rammer-og-vilkar-afrapportering> (Kortlægningen findes ved at trykke på linket "Hent publikationen" i bunden af hjemmesiden)(senest hentet eller vist den 31. maj 2018)
- Deloitte, *Socialstyrelsen*. Januar 2016. Afrapportering, Socialstyrelsen.
 - o <https://socialstyrelsen.dk/udgivelser/videnskortlaegning-vederlag-til-plejefamilier> (Kortlægningen findes ved at trykke på linket "Hent publikationen" i bunden af hjemmesiden) (senest hentet eller vist d. 31. maj 2018)
- Ferielovkontoret, *Familieplejeres ferieretlige stilling*, vejledende udtalelse af (det tidligere) Ferielovkontoret af den 14. december 2000, sag. nr. 62.0-00011/00, se bilag I på s. 38-42
- Ferielovkontoret, *Udbetaling af feriepenge og afholdelse af ferie for døgnplejefamilier*, vejledende udtalelse af (det tidligere) ferielovkontoret af den 1. marts 2000, sag. nr. 62.0-00001/00, se bilag L på s. 47-48.
- KL, *Familieplejere – Ansatte eller selvstændige*, Notat fra KL, 2015.
 - o https://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_77266/cf_202/Notat_om_familieplejere_2015.PDF (senest hentet eller vist d. 31. maj 2018)
- KL's standardkontrakter:
 - o "Kontrakt mv. om formidlet døgnophold i en kommunal familiepleje", findes på linket:
 - <https://www.klxml.dk/KLB/Blanket/Gaelder/bu705.pdf> (senest hentet eller vist d. 31. maj 2018).
 - o "Kontrakt mv. om formidlet døgnophold i traditionel plejefamilie m.fl.", findes på linket:
 - <https://www.klxml.dk/KLB/Blanket/Gaelder/bu703.pdf> (senest hentet eller vist d. 31. maj 2018).
- KL, *Taksttabel gældende for 2018, vederlag/satser, serviceloven*, 2018.
 - o http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_83832/cf_202/Taksttabel_-2018-.PDF (senest hentet eller vist d. 31. maj 2018)
- Kommunernes Landsforening, Socialpædagogernes Landsforbund og Fag og Arbejde. *Arbejdstidsaftale (64.11). Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogiske personale ved døgninstitutioner mv.* 2013.
 - o http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_74317/cf_202/O-13_-_64.PDF (senest hentet eller vist d. 31. maj 2018)
- Kommunernes Landsforening, Socialpædagogernes Landsforbund, Fag Og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund. *Arbejdstidsaftale (64.11). Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder - pædagogisk område.* 2016.
 - o https://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_32206/cf_202/64.PDF (senest hentet eller vist d. 31. maj 2018)

- KS, *Arbeidstaker- og oppdragstakerbegrepet*, B-rundskriv B/04-2013, 2013
 - o <http://www.ks.no/contentassets/d015972e0af8427cb13b3a0181c7a405/arbeidstakeroppdragstakerbegrepet.pdf> (senest hentet eller vist d. 31. maj 2018)
- SKATs Juridiske Vejledning 2018-1, C.C.1.2.1. "Selvstændig erhvervsvirksomhed, afgrænsning over for lønmodtagere".
 - o <https://www.skat.dk/SKAT.aspx?oID=2048530> (senest hentet eller vist d. 31. maj 2018)
- SL og KL, *Overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.*, (64.01), af d. 21. december 2015
 - o https://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_32573/cf_202/64-01_Overenskomst_for_socialp-dagoger_og_p-dagogi.PDF (senest hentet eller vist d. 31. maj 2018)

A

Tabel 33: Plejefamiliernes oplysninger om, hvordan de afholder deres ferie

Ferien holdes	Andel Plejefamilier
Altid med plegebarnet/børn	57%
For det meste med plegebarnet/børn	21%
Altid uden plegebarnet/børn	9%
Lige ofte med og uden plegebarnet/børn	7%
For det meste uden plegebarnet/børn	5%
Ved ikke	1%
Total	100%

Note: N=87

Kilde: Undersøgelse blandt plejefamilier, Deloitte, 2010

Anm.: Ved anvendelse af denne tabel har vi et mindre omfang gjort brug af kvalitativ metode, hvilket vi ikke vil redegøre nærmere for.



B

Familieplejekontrakt - Aflastning

Mellem Horsens Kommune og

(pl.forældre)

cpr. nr.

cpr. nr.

adresse

etableres aflastning / aflastning netværksfamiliepleje

Kontrakten vedrører

Cpr. nr.

Kontrakten er gældende fra

Dato:

1 Økonomi:

1.1 Vederlag pr døgn: **X**

Lønandel X x 139 udbetales månedsvis bagud efter indberetning

kr. pr. døgn

Omkostningsdel udbetales månedsvis bagud efter indberetning

kr. pr. døgn

I alt

kr. pr. døgn

1.2 Omkostningsdel:

Plejefamilien får udbetalt et skattefrit beløb til dækning af de daglige omkostninger efter fastsatte takster i socialministeriets cirkulære Bilag 1 tabel 20.

Ud over kost og logi dækker omkostningsdelen alle rimelige udgifter, der er i forbundet med at have et barn i aflastning. F.eks. entrebilletter til aktiviteter og transport, der ikke dækkes iflg plejekontrakten.

1.3 Kørsel:

Der ydes kørselsgodtgørelse efter statens højeste takst til kørsel, der er aftalt med familierådgiver. For jeres vedkommende er det til:

Møder med familierådgiver/familieplejekonsulenten.

Hente og bringe i forbindelse med aflastning.

Kurser arrangeret af familieplejekonsulenten ved Horsens Kommune.

1.4 Aflysning af aftalt aflastning:

Aflysning skal ske senest 1½ døgn før – ellers er aflastningsfamilien berettiget til løn.

1.5 Indskrivningsudstyr:

Ydes som udlån til mindre børn efter aftale med familieplejekonsulenten.

Indskrivningsudstyret bevilges af familierådgiveren.

2 Aftaler i øvrigt:

2.1 **Supervision:**
Ydes som udgangspunkt af familieplejekonsulenten.

2.2 **Aflastning:**
Der er aftalt aflastning hver XXX

Ændringer i aftaler skal altid aftales med familierådgiveren.

3 Almindelige bestemmelser

3.1 Plejeforældrene er gjort bekendt med reglerne vedrørende tavshedspligt jf. straffelovens bestemmelser herom.

3.2 Plejeforældrene har pligt til at oplyse om ændringer i personlige og familiære forhold.

3.3 Plejeforældrene er orienteret om, at de ikke kan anke over plejebarnets ophør i foranstaltningen eller andre af det stedlige socialudvalgs truffne beslutninger vedrørende plejebarnet.

3.4 Fastsættelsen af antal vederlag vurderes 1 gang årligt.

3.5 Ansvarsforsikring i forbindelse med anbringelse og aflastning

Gældende for pleje- og aflastningsfamilier, samt netværkspleje- og netværksaflastnings- familier.

Sker der skader på pleje- eller aflastningsfamiliens ejendele, påført af barnet/den unge i pleje eller aflastning, kan disse anmeldes til Horsens Kommunes forsikringsafdeling. Det gælder dog kun skader på 250 kr. eller mere. Skader under dette beløb, skal dækkes af omkostningsbeløbet¹

Fx hvis et barn/ung ødelægger en fjernbetjening i plejefamiliens hjem, til en værdi af 200 kr., så skal plejefamilien selv afholde denne udgift. Omvendt hvis et plejebarn har lavet en skade på mere end 250 kr., og tilkendes man erstatning af forsikringen, så får man som pleje- eller aflastningsfamilie dækket hele beløbet.

Hvis man har enten en kasko-forsikring (typisk på bilen eller evt. campingvogn) eller har tegnet en udvidet forsikring², så skal skaden anmeldes til den forsikring først.

Hvis der ikke findes en kasko eller udvidet forsikring eller der er selvrisiko på disse på 250 kr. eller mere, kan skaden anmeldes til Horsens Kommunes ansvarsforsikring for plejeaanbragte børn.

Hvordan anmeldes en skade?

Dette gøres ved at kontakte den familieplejekonsulent i kommunen, som man er tilknyttet, pr. mail, og beskrive episoden til familieplejekonsulenten.

Familieplejekonsulenten sørger for at indberette skaden til kommunens forsikringsafdeling.

Forsikringsafdelingen vil herefter give direkte svar pr. brev til pleje- eller aflastningsfamilien på, om der er dækning for skaden.

Hvis man tilkendes erstatning overføres pengene direkte til NEM-konto.

Evt. klage over et afslag på erstatning skal sendes til Risiko og Forsikringsafdelingen i kommunen.

(Adresse: Rådhusvej 4, 8700 Horsens).

4 Opsigelsesregler

Der er ingen opsigelsesvarsel som aflastningsfamilie. Ansættelsen ophører når barnet ikke længere benytter aflastningen.

Dato : _____

Dato: _____

Lønmodtagers underskrift

Familieplejens underskrift

Vi betragter Kontrakten uden underskrift som accepteret når den returneres digitalt.

¹ Omkostningsbeløb dækker "kost logi og daglige fornødenheder": 181 kr. pr. døgn for børn under 10 år - 193 kr. pr. døgn for børn over 10 år. (2018-takster).

² En udvidet forsikring er den type forsikring som man ofte vil få tilbudt i El-Giganten, Fona o.lign, hvis man køber dyr elektronik som kamera og iPad m.v., og hvor man fx er dækket i 2 år, og i hele perioden kan få en ny iPad, hvis den man har købt går i stykker i dækningsperioden, uanset hvor uagtsom man har været. (hedder ofte noget i stil med "tryghedsaftale/tryghedsforsikring" i butikken).
Kontakt evt. eget forsikringsselskab om lignende muligheder



C

Familieplejekontrakt

Mellem Horsens Kommune og

(pl.forældre)

cpr. nr.
cpr. nr.

adresse

etableres familiepleje

Kontrakten vedrører

Cpr. nr.

Kontrakten er gældende fra

Dato:

1 Økonomi:

1.1 Vederlag pr døgn: **X**

Lønandel $X \times 139 \times 365/12$ udbetales månedsvis bagud

kr. pr. md.

Omkostningsdel udbetales månedsvis bagud

kr. pr. md.

I alt

kr. pr. md.

Tøj og lommepenge udbetales separat månedsvis forud

kr. pr. uge

1.2 Gaver i forbindelse med fødselsdag og jul m.v. i henhold til KL's taksttabel

1.3 Kørsel:

Der ydes kørselsgodtgørelse efter statens højeste takst til kørsel, der er aftalt med familierådgiver. For jeres vedkommende er det til:

Møder med familierådgiver/familieplejekonsulenten.

Samvær med barnets forældre.

Kurser, cafe, supervisorsgruppe arrangeret af familieplejekonsulenten ved Horsens Kommune.

Kørsel i forbindelse med undersøgelser og udredning hos speciallæger/psykologer.

Kørsel herudover skal bevilges af rådgiver.

1.4 Ferietilskud - **HUSK AT INDBERETTE FERIE.**

Hvis man holder ferie med plejebarnet kan man årligt få et ferietilskud på max 4 uger x omkostningsdel.

Der skal indberettes 5 uger i alt.

Ferietilskuddet udbetales når alle 5 uger er indberettet

1.5 Kostpenge:

I forbindelse med hjemmebesøg med overnatning hos biologiske forældre, skal plejeforældrene udbetale den aktuelle takst, 52 kr. pr. døgn (2018), til forældrene pr. påbegyndt døgn. 1 weekend fra fredag – søndag/mandag er 3 døgn.

1.6 Daginstitution:

Udgiften til evt. daginstitution afholdes af Horsens Kommune.

1.7 Indskrivningsudstyr:

Ydes som udlån til mindre børn efter aftale med familieplejekonsulenten. Indskrivningsudstyret bevilges af familierådgiveren.

2 Aftaler i øvrigt:

2.1 Supervision:

Ydes som udgangspunkt af familieplejekonsulenten.

2.2 Aflastning:

(Punktet slettes, såfremt der ikke er aftaler.)

Ændringer i aftaler skal altid aftales med familierådgiveren.

3 Almindelige bestemmelser

3.1 Plejeforældrene er gjort bekendt med reglerne vedrørende tavshedspligt jf. straffelovens bestemmelser herom.

3.2 Plejeforældrene har pligt til at oplyse om ændringer i personlige og familiære forhold.

3.3 Plejeforældrene har pligt til at oplyse om ændringer i antal plejebørn. Omfanget af arbejde uden for hjemmet skal ske i samråd med familieplejen.

3.4 Plejeforældrene er orienteret om, at de ikke kan anke over plejebarnets ophør i foranstaltningen eller andre af det stedlige socialudvalgs truffede beslutninger vedrørende plejebarnet.

3.5 Fastsættelsen af antal vederlag vurderes 1 gang årligt.

3.6 Omkostningsdel:

Plejefamilier får udbetalt et skattefrit beløb til dækning af de daglige omkostninger i henhold til KL's takstblad. Beløbet er takstreguleret og afhængig af barnets alder.

Ud over kost, logi, dækker omkostningsdelen alle rimelige udgifter, der er forbundet med at have et barn i hjemmet. – Se i øvrigt Familieplejens side på Medarbejderportalen.

3.7 Ansvarsforsikring i forbindelse med anbringelse og aflastning

Gældende for pleje- og aflastningsfamilier, samt netværkspleje- og netværksaflastningsfamilier.

Sker der skader på pleje- eller aflastningsfamiliens ejendele, påført af barnet/den unge i pleje eller aflastning, kan disse anmeldes til Horsens Kommunes forsikringsafdeling.

Det gælder dog kun skader på 250 kr. eller mere. Skader under dette beløb, skal dækkes af omkostningsbeløbet¹

Fx hvis et barn/ung ødelægger en fjernbetjening i plejefamiliens hjem, til en værdi af 200 kr., så skal plejefamilien selv afholde denne udgift. Omvendt hvis et plejebarn har lavet en skade på mere end 250 kr., og tilkendes man erstatning af forsikringen, så får man som pleje- eller aflastningsfamilie dækket hele beløbet.

Hvis man har enten en kasko-forsikring (typisk på bilen eller evt. campingvogn) eller har tegnet en udvidet forsikring², så skal skaden anmeldes til den forsikring først.

Hvis der ikke findes en kasko eller udvidet forsikring eller der er selvrisiko på disse på 250 kr. eller mere, kan skaden anmeldes til Horsens Kommunes ansvarsforsikring for plejebragte børn.

Hvordan anmeldes en skade?

Dette gøres ved at kontakte den familieplejekonsulent i kommunen, som man er tilknyttet, pr. mail, og beskrive episoden til familieplejekonsulenten.

Familieplejekonsulenten sørger for at indberette skaden til kommunens forsikringsafdeling.

Forsikringsafdelingen vil herefter give direkte svar pr. brev til pleje- eller aflastningsfamilien på, om der er dækning for skaden.

Hvis man tilkendes erstatning overføres pengene direkte til NEM-konto.

Evt. klage over et afslag på erstatning skal sendes til Risiko og Forsikringsafdelingen i kommunen.

(Adresse: Rådhusvej 4, 8700 Horsens).

4 Opsigelsesregler

- 4.1 Kontrakten kan af alle parter opsiges skriftligt til den 1. eller den 15. i måneden med 1 måneds varsel. Hvis plejeforholdet afbrydes i utide ved, at plejebarnets ophold i plejefamilien ophører, har plejeforældrene pligt til straks at give Horsens Kommunes Familiepleje besked.
- 4.2 Ret til udbetaling af omkostningsandelen ophører fra det tidspunkt, plejebarnet faktisk ikke har ophold i plejefamilien længere

Dato : _____

Dato: _____

Lønmodtagers underskrift

Familieplejens underskrift

Vi betragter kontrakten uden underskrift som accepteret, når den returneres digitalt.

¹ Omkostningsbeløb dækker "kost logi og daglige fornødenheder": 181 kr. pr. døgn for børn under 10 år - 193 kr. pr. døgn for børn over 10 år. (2018-takster).

² En udvidet forsikring er den type forsikring som man ofte vil få tilbudt i El-Giganten, Fona o.lign, hvis man køber dyr elektronik som kamera og iPad m.v., og hvor man fx er dækket i 2 år, og i hele perioden kan få en ny iPad, hvis den man har købt går i stykker i dækningsperioden, uanset hvor uagtsom man har været. (hedder ofte noget i stil med "tryghedsaftale/tryghedsforsikring" i butikken).
Kontakt evt. eget forsikringsselskab om lignende muligheder



D

Torvegade 74 . 6700 Esbjerg

Dato	23. august 2013
Sagsbehandler	Vicki Haabegaard Knudsen
E-mail	vhk@esbjergkommune.dk

**Aftale om løn- og ansættelsesvilkår
for Akutplejefamilier ved Børnecenter Døgn, Nordstjernen,
gældende fra 1. september 2013**

§ 1

Parterne

Mellem Esbjerg Kommune og Socialpædagogernes Landsforening Sydjylland er der indgået følgende aftale for løn- og ansættelsesvilkår for Akutplejefamilier ved Børnecenter Døgn, Nordstjernen.

§ 2

Overenskomst

Akutplejefamilierne ansættes efter overenskomsten mellem Socialpædagogernes Landsforbund og Kommunernes Landsforening for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (64.01).

Overenskomsten fraviges på følgende områder:

- Arbejdstidsaftalen (64.11)
- Aftale om ferie for personale ansat i Kommuner (05.12)

§ 3

Ansættelses- og arbejdssted

Akutplejefamilierne er ansat ved Børnecenter Døgn, Nordstjernen, hvor der udføres effektiv tjeneste i de perioder, hvor Akutplejefamilierne ikke har et plejeforhold.

I de perioder, hvor Akutplejefamilierne har plejeforhold udføres tjeneste i medarbejderens hjem.

§ 4

Arbejdstid

Arbejdstiden er 37 timer ugentlig. Normperioden er 1 år jf. arbejdstidsaftalens §7.

Ved perioder uden plejeforhold følges arbejdstidsaftalen (64.11). Medarbejderen følger en fast vagtplan med normal-tjeneste og rådighedsvagter fra vagtværelse jf. arbejdstidsaftalens § 3.



Telefon 76 16 16 16
Telefax 76 16 16 17
p-u@esbjergkommune.dk
www.esbjergkommune.dk



Ved perioder med plejeforhold suspenderes arbejdstidsaftalen (64.11). Medarbejderen er til rådighed hele døgnet.

§ 5

Aflønning

Aflønning og lønindplacering sker jf. overenskomstens § 6, stk. 1 og 2 for basisstillinger.

Ved perioder med plejeforhold suspenderes arbejdstidsaftalen, herunder kapitel 3 vedrørende tillæg for arbejde på særlige tidspunkter. Der honoreres ikke for tilkald eller lign.

Medarbejderen honoreres for de særydelser, der følger af den grundplan medarbejderen ville have fulgt ved arbejde på døgntilbuddet.

§ 6

Ferieafvikling

Der optjenes og afvikles ferie jf. aftale om ferie for personer ansat i kommuner (05.12). Ferie optjent efter ferieaftalen, kan udelukkende afvikles i perioder uden plejeforhold.

Planlægning og afvikling af ferie aftales mellem medarbejderen og nærmeste leder.

Det bestræbes, at hovedferien (minimum 2 ugers sammenhængende ferie) planlægges og afvikles i perioden 1. maj til 30. september. Dog er det ikke muligt i perioder med plejeforhold, hvorfor hovedferien må afvikles senere på ferieåret.

§ 7

Øvrige vilkår

Følgende Lokal og forhåndsftaler mellem EK og SL suspenderes i perioder med plejeforhold:

- Forhåndsftale vedr. honorering af koloni suspenderes i perioder med plejeforhold.

Omkostningsandel vedr. kost og logi følger barnet jf. KL's takster på området.

§ 8

Opsigelse

Aftalen kan af begge parter skriftligt opsiges med 3 måneders varsel til udløb ved en måneds udgang.

Aftalen evalueres af partnerne efter 1 år, regnet fra ikrafttrædelsesdatoen.

Esbjerg Kommune

Socialpædagogernes
Landsforbund

Benne Bach
Forhandlingsleder

Michael Madsen
Formand

27/8 - 2013



Kommunens navn og adresse	Oplyses ved henvendelse	
Esbjerg Kommune Børn & Kultur Torvegade 74 DK-6700 Esbjerg	Dato 18-01-2018	KLE 27.30.00054 • Sagsidentifikation
	Kontrakt mv. om formidlet døgnophold i traditionel plejefamilie, netværksplejefamilie, opholdssted og privat familiepleje	



Efter serviceloven

☐ Etableres	☐ Traditionel familiepleje, generelt godkendt jf. § 66a, stk. 1, nr. 1 (KLE 27.30.04)	
☐ Ændres	☐ Traditionel familiepleje, konkret godkendt jf. § 66a, stk. 1, nr. 2 (KLE 27.30.04)	
☐ Ophører	☐ i Netværksfamiliepleje (KLE 27.30.08)	
☒ Døgnophold	☐ Opholdssted (KLE 27.30.12)	
☐ Aflastningsophold	☐ Privat familiepleje (KLE 27.30.04)	
Med virkning	Fra dato	Til dato

1. Plejeforældre/netværksplejeforældre/opholdssted

Navn(e)	Personnummer/CVR-nummer
Evt. ægtefælles navn/opholdsstedets leders navn	Personnummer
Adresse	Telefonnummer

2. Kontrakten vedrører

Barnets navn		Personnummer	
Evt. forældremyndighedsindehavers navn(e) og adresse(r)		Personnummer	
Dato for plejeforholdets start	Evt. dato for plejeforholdets afslutning	Kontrakten genforhandles ☒ årligt ☐ halvårligt	Første gang den, dato
Kommer fra	Kode	01 Traditionel familiepleje 02 Budgetgodkendt opholdssted 03 Skibsprojekt 04 Egen bolig/hybel/kollegium 05 Skoleophold 06 Weekendpleje/aflastning (hovedforanstaltning)	07 Weekendpleje/aflastning (suppl. foranstaltning) 08 Bofællesskab 09 Døgninstitution for børn og unge 10 Døgninstitution for personer med vidtgående psykiske eller fysiske handicap 11 Plejehjem 12 Sygehus 13 Hjemmet 14 Andet, angiv hvilket 15 Netværksfamiliepleje 16 Kommunal plejefamilie
Tager ophold i	Kode	Andet	

Kontrakt mv. om formidlet døgnoophol	Vedrørende	Dato 18-01-2018	Sagsidentifikation
--------------------------------------	------------	--------------------	--------------------

3. Traditionel familiepleje

☒ Vederlag pr. måned		Antal dage pr. md. ved aflastning	Antal normalvederlag	Kr. pr. md.
☐ Vederlag pr. døgn			Kr. pr. døgn	
☐ Forudbetalt	Udgifter til kost og logi	Antal dage pr. md.	Kr. pr. døgn	Kr. pr. md.
☒ Bagudbetalt		30, 42		
☐ Forudbetalt	Lommepenge/ beklædning	Antal uger pr. md.		
☒ Bagudbetalt		4, 33		
☐ Forudbetalt	Øvrige/særlige udgifter, angiv arten			
☐ Bagudbetalt				
☐ Forudbetalt				
☐ Bagudbetalt				
☐ Forudbetalt				
☐ Bagudbetalt				
☐ Forudbetalt				
☐ Bagudbetalt				
I alt			Kr. pr. døgn	Kr. pr. md.

4. Netværksfamiliepleje

☐ Forudbetalt	Udgifter til kost og logi	Antal dage pr. md.	Kr. pr. døgn	Kr. pr. md.
☐ Bagudbetalt				
☐ Forudbetalt	Lommepenge/ beklædning	Antal uger pr. md.		
☐ Bagudbetalt				
☐ Forudbetalt	Øvrige/særlige udgifter, angiv arten			
☐ Bagudbetalt				
☐ Forudbetalt				
☐ Bagudbetalt				
☐ Forudbetalt				
☐ Bagudbetalt				
☐ Forudbetalt				
☐ Bagudbetalt				
I alt			Kr. pr. døgn	Kr. pr. md.
Der er bevilget tabt arbejdsfortjeneste – se særskilt bevilling				

5. Budgetgodkendt opholdssted

Aftalt vederlag	Kr. pr. md.
Ejendomsudgifter	
Øvrige udgifter, angiv arten	
Særlige udgifter, angiv arten	
I alt	Kr. pr. md.

Kontrakt mv. om formidlet døgnophold	Vedrørende	Dato 18-01-2018	Sagsidentifikation
---	------------	--------------------	--------------------

6. Andre steder end 3 og 4

Samlede månedlige udgift	Kr. pr. md.
--------------------------	-------------

7. Administration/tilsyn

Evt. udgifter til administration/tilsyn til foreninger mv.	Kr. pr. md.
--	-------------

8. Oplysninger om netværk/plejeforældrenes arbejdsforhold ved siden af familieplejen

9. Oplysninger om plejeforældrenes nuværende plejeforhold

Barnets/børnenes navne	Fødselsdato	Anbringende kommune	Vederlagets str. kr.	Anbringelsesdato	Evt. ophørsdato

10. Behandlingsplan

Foreligger der en behandlingsplan	☒ Nej ☐ Ja	Er behandlingsplanen vedlagt	☒ Nej ☐ Ja
-----------------------------------	---	------------------------------	---

11. Aftale om opsigelsesvarsel ved plejeforholdets ophør

Anbringelsens formål er nået, anbringelsen opfylder ikke længere sit formål, den unge er fyldt 18 år, jf. dog servicelovens § 76, forældremyndighedsindehaveren eller den unge, der er fyldt 15 år har tilbagekaldt samtykket til den frivillige anbringelse. (Her kan opsigelsesvarsel være afhængig af hjemgivelsesperiodens længde), misligholdelse af kontrakten, manglende overholdelse/tilsidesættelse af lovgivningen.

Efter gældende regler og jf. vedlagte vejledning.

12. Aftale om ophør af vederlag ved misligholdelse af plejeforholdet

Efter gældende regler og jf. vedlagte vejledning.

Kontrakt mv. om formidlet døgnophold	Vedrørende	Dato 18-01-2018	Sagsidentifikation
---	------------	--------------------	--------------------

13. Aftale om efteruddannelse

Plejefamiliens/netværksplejefamiliens ret og pligt til efteruddannelse jf. servicelovens § 66a, stk. 4.

Begge plejeforældre er forpligtede til at deltage i min. 2 obligatoriske kursusdage årligt i samarbejde med Familieplejen.

14. Aftale om supervision

Plejefamiliens/netværksplejefamiliens ret og pligt til supervision jf. servicelovens § 66a, stk. 4.

Der ydes supervision via Familieplejeafd. ved afdelingens familieplejekonsulent min. 4 x årligt/eller efter behov.
Det forudsættes, at plejefamilien deltager i samtaler og supervision uden yderligere betaling.

15. Aftale om ferie

Afvikling af ferie

Ferie aftales med familierådgiveren.
Medmindre andet aftales, afholdes der ferie med plegebarnet i følgende
Fortsættes i bilag punkt 1

Dækning af omkostninger til plegebarnet i forbindelse med ferie

Der kan ydes økonomisk tilskud til ferie efter konkret ansøgning.
Plejefamilien skal sandsynliggøre, at
Fortsættes i bilag punkt 2

16. Aftale om forsikringsforhold ved

Barnets eller den unges beskadigelse af anbringelsesstedets ejendele

Esbjerg Kommune har tegnet en ansvarsforsikring og en kollektiv ulykkesforsikring for børn og unge i pleje-/aflastningsordninger, så familierne skal ikke tegne forsikring.

Skade på det anbragte barn eller unge

Andet

Kontrakt mv. om formidlet døgnophold	Vedrørende	Dato 18-01-2018	Sagsidentifikation
---	------------	--------------------	--------------------

17. Aftale om aflastning

Der er ingen aftale om aflastning/aftale om aflastning lyder følgende:

18. Aftale om den anbringende kommunes tilsyn med barnets eller den unges forhold under opholdet på anbringelsesstedet

Efter gældende regler og jf. vedlagte vejledning.

19. Aftaler i øvrigt

Fx særlige aftaler ved plejeforholdets etablering og ophør, niveau for godtgørelse af kørselsudgifter i forbindelse med barnets eller den unges samvær med forældre og anden slægt, nødvendig kørsel i forbindelse med ledsagelse af barnet eller den unge til behandling som følge af funktionsnedsættelse eller anden lidelse (dog kun i det omfang udgifterne ikke dækkes efter anden lovgivning eller andre ordninger) m.v.

1) Bevillingsramme: Døgnpleje.

2) Kost og logi beløb: Ud over kost og logi dækker beløbet alle rimelige udgifter, der er forbundet med at have et barn i hjemmet. F.eks. varme/lys, telefon, frisør, børnefødselsdage, gaver, almindelig medicin, entrébilletter til arrangementer/forlystelser, lejrture, én fritidsaktivitet samt transport, der ikke dækkes under pkt 3. Dvs alle udgifter, der ikke er bevilget andetsteds. Udgifter til Dagtilbud, bortset fra SFO og Klub, afholdes af Familierådgivningen. Tilskud til SFO og Klub kan ydes efter konkret ansøgning.

3) Kørsel: Der ydes kørselsgodtgørelse efter statens laveste takst pr. kørt km, der er godkendt af familierådgiver, og for jeres vedkommende er det: Samvær med forældre/søskende, kørsel i forbindelse med aflastning, møder med familierådgiver.
Fortsættes i bilag punkt 3

20. Præcisering af retningslinjer for plejefamiliens samarbejde og kontakt med barnets eller den unges familie samt for barnets samvær med barnets familie

Plejeforældrene skal samarbejde med barnets/den unges forældre mhp besøgsordning/hjemgivelse efter nærmere anvisning fra Esbjerg Kommunes familierådgiver.
Følgende er aftalt: Ingen aftaler.

Kontrakt mv. om formidlet døgnoophold	Vedrørende	Dato 18-01-2018	Sagsidentifikation
---------------------------------------	------------	--------------------	--------------------

21. Implicerede parter godkendelse

☐ Den generelt godkendte plejefamilie/opholdsstedet er godkendt til modtagelse af	Antal børn
☐ Den konkret godkendte plejefamilie er godkendt til modtagelse af det konkrete barn/børn	
☐ Netværksplejefamilien er godkendt til modtagelse af det konkrete barn/børn	
Beliggenhedskommunens navn og adresse	Dato og underskrift
Den anbringende kommunes navn og adresse Esbjerg Kommune Familierrådgivningen Storegade 182 6705 Esbjerg Ø	Dato og underskrift f. rådgiver
Evt. plejehjemsforeningens/tilsynsførende kommunes navn og adresse	Dato og underskrift

22. (Netværks-)plejeforældrenes/opholdsstedets underskrift

Jeg/vi er indforstået med at oplyse om ændringer i antal af plejebørn – og omfanget af arbejde udenfor hjemmet. Jeg/vi har tegnet ansvarsforsikring for barnet. Jeg/vi bekræfter samtidig at være gjort bekendt med »Almindelige bestemmelser« samt lovgrundlag, som gengivet side 6 og 7
Dato og underskrift(er)

Vejledning

Denne kontrakt anvendes ved formidlet døgnoophold for børn og unge, jf. servicelovens § 66a.

Kontrakten tjener to formål.

For det første udgør den kontrakten mellem kommune og opholdssted/(netværks-)familiepleje ved formidlet døgnoophold for et barn eller ung uden for eget hjem.

For det andet udgør den et indberetningsskema, der anvendes til statistiske formål.

Det skal derfor understreges, at der ved alle ændringer af plejeforholdet skal oprettes ny kontrakt. Ændringer i plejeforhold kan være ændringer af vederlagsfastsættelse eller af øvrige plejeforhold i familien.

Vederlag og omkostningsdækning til familiepleje

Vederlag til plejefamilier fastsættes af kommunen på baggrund af en forhandling med plejefamilien ud fra en konkret vurdering af barnets eller den unges plejebestand.

Beløb til kost, logi og andre fornødenheder tilsigter at dække de helt almindelige udgifter ved et barns ophold i et anbringelsessted, dvs. især kost, fritidsaktiviteter og fornøjelser. Hertil kommer udgifter til værelse og opvarmning samt udgifter på grund af forøget slid på bygning, møbler mv. jf. bekendtgørelse nr. 1573 af 27. dec. 2014.

Godtgørelse, omkostningsdækning og tabt arbejdsfortjeneste til netværksplejefamilier

Der gælder særlige godtgørelsesregler for netværksplejefamilier i § 66a, stk. 2, idet disse ikke modtager vederlag, men i stedet får dækket omkostninger, der er forbundet med at have barnet eller den unge boende.

Betalingsordningen for barnets eller den unges ophold hos en netværksplejefamilie skal derfor være økonomisk neutral for netværksplejefamilien. Netværksplejefamilierne får udbetalt godtgørelse for kost og logi i henhold til bekendtgørelse om regulering pr. 1. januar 2015 af satser for kost og logi ved formidlet døgnoophold efter lov om social service.

Netværksplejefamilier kan modtage godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste i særlige tilfælde jf. servicelovens § 66a, stk. 2. Godtgørelsen kan bevilges, når hensynet til barnet eller den unge gør det nødvendigt. Hovedreglen er dog, at netværksplejefamilien lader barnet eller den unge indgå i den hverdag, familien havde før anbringelsen. Reglerne om tabt arbejdsfortjeneste til netværksplejefamilier er fastsat i bekendtgørelse nr. 1554 af 18. dec. 2013 om plejefamilier.

Regulering af vederlag, omkostninger mv.

Medmindre andet er aftalt, reguleres plejevederlag mv. en gang årligt i overensstemmelse med KL's taksttabel.

Kontrakt mv. om formidlet døgnoophold	Vedrørende	Dato 18-01-2018	Sagsidentifikation
---------------------------------------	------------	--------------------	--------------------

Vederlag og omkostningsgodtgørelse indsættes på opholdsstedets/(netværks-)plejefamiliens NemKonto.

Denne kontrakt anvendes ved formidlet døgnoophold for børn og unge, jf. servicelovens § 66a.

Kontrakten tjener to formål.

For det første udgør den kontrakten mellem kommune og opholdssted/(netværks-)familiepleje ved formidlet døgnoophold for et barn eller ung uden for eget hjem.

For det andet udgør den et indberetningsskema, der anvendes til statistiske formål.

Det skal derfor understreges, at der ved alle ændringer af plejeforholdet skal oprettes ny kontrakt. Ændringer i plejeforhold kan være ændringer af vederlagsfastsættelse eller af øvrige plejeforhold i familien.

Vederlag og omkostningsdækning til familiepleje

Vederlag til plejefamilier fastsættes af kommunen på baggrund af en forhandling med plejefamilien ud fra en konkret vurdering af barnets eller den unges plejebestand.

Beløb til kost, logi og andre fornødenheder tilsigter at dække de helt almindelige udgifter ved et barns ophold i et anbringelsessted, dvs. især kost, fritidsaktiviteter og fornøjelser. Hertil kommer udgifter til værelse og opvarmning samt udgifter på grund af forøget slid på bygning, møbler mv. jf. bekendtgørelse nr. 1573 af 27. dec. 2014.

Godtgørelse, omkostningsdækning og tabt arbejdsfortjeneste til netværksplejefamilier

Der gælder særlige godtgørelsesregler for netværksplejefamilier i § 66a, stk. 2, idet disse ikke modtager vederlag, men i stedet får dækket omkostninger, der er forbundet med at have barnet eller den unge boende.

Betalingsordningen for barnets eller den unges ophold hos en netværksplejefamilie skal derfor være økonomisk neutral for netværksplejefamilien. Netværksplejefamilierne får udbetalt godtgørelse for kost og logi i henhold til bekendtgørelse om regulering pr. 1. januar 2015 af satser for kost og logi ved formidlet døgnoophold efter lov om social service.

Netværksplejefamilier kan modtage godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste i særlige tilfælde jf. servicelovens § 66a, stk. 2. Godtgørelsen kan bevilges, når hensynet til barnet eller den unge gør det nødvendigt. Hovedreglen er dog, at netværksplejefamilien lader barnet eller den unge indgå i den hverdag, familien havde før anbringelsen. Reglerne om tabt arbejdsfortjeneste til netværksplejefamilier er fastsat i bekendtgørelse nr. 1554 af 18. dec. 2013 om plejefamilier.

Regulering af vederlag, omkostninger mv.

Medmindre andet er aftalt, reguleres plejevederlag mv. en gang årligt i overensstemmelse med KL's takstabel.

Vederlag og omkostningsgodtgørelse indsættes på opholdsstedets/(netværks-)plejefamiliens NemKonto.

Opsigelsesregler

I de første 3 måneder kan kontrakten opsiges af begge parter med 14 dages varsel. Efter 3 måneders forløb kan kontrakten opsiges af begge parter med 1 måneds varsel. Hvis plejeforholdet faktisk afbrydes, ved at barnets ophold i plejefamilien ophører, har plejeforældrene pligt til straks at give kommunen/plejehjemsforeningen besked herom. Vederlagsretten ophører henholdsvis 14 dage/1 måned efter den faktiske afbrydelse, medmindre kommunen/plejehjemsforeningen skriftligt indgår en anden aftale med plejeforældrene. Ved misligholdelse af kontrakten fra plejefamiliens side op-

hører retten til at modtage vederlag straks. Ret til udbetaling af omkostningsandel ophører fra det tidspunkt, barnet faktisk ikke har ophold i plejefamilien længere.

Døgnplejere og skat

Lønmodtager

Døgnplejere er som udgangspunkt lønmodtagere i skattemæssig henseende, og det betyder, at det vederlag, som modtages fra kommunen, betegnes som løn og beskattes som personlig indkomst. Kommunen tilbageholder A-skat og AM-bidrag. Dette gælder selve plejevederlaget.

Herudover modtages en godtgørelse, der skal dække kost, logi og andre daglige fornødenheder mv. til børnene. Denne godtgørelse er skattefri, hvis den ikke overstiger den sats, som er fastsat af Social- og Indenrigsministeriet.

Kommunen dækker de udgifter, der efter en konkret vurdering er forbundet med det enkelte barn, enten gennem den skattefri godtgørelse eller direkte. Der kan derfor ikke foretages fradrag for disse udgifter.

Da kommunen som udgangspunkt dækker udgifter, der er nødvendige, kan yderligere fradrag kun godkendes i helt særlige tilfælde. Fradraget skal så anføres i feltet "Øvrige lønmodtagerfradrag", hvor bundgrænsen i 2016 er 5.800 kr., og det kræves, at der er dokumentation for samtlige udgifter, der er afholdt i plejeforholdet.

En døgnplejer kan dog altid tage fradrag for udgifter til betalt kontingent til medlemskab af en fagforening og/eller en a-kasse. Det årlige fradrag for udgifter til faglige foreninger kan højst udgøre 6.000 kr. i 2015.

Hvis familieplejeren får udgifter til børnene refunderet fra kommunen ved eksterne udgiftsbilag (udlæg efter regning), indgår hverken indtægten eller udgiften i familieplejerens indkomstopgørelse.

Selvstændigt erhvervsdrivende

Døgnplejere kan anses for at drive selvstændig erhvervsvirksomhed, hvis kravene til selvstændig erhvervsvirksomhed er opfyldt.

Når det skal afgøres, om det enkelte døgnplejeforhold er erhvervsmæssigt, foretager SKAT en konkret vurdering i lyset af en række generelle kriterier.

Familieplejeren skal altså være opmærksom på, at han/hun ikke frit kan vælge at være selvstændigt erhvervsdrivende.

Indtægter og udgifter

Overskuddet af virksomheden beskattes som personlig indkomst. Bemærk, at det er en betingelse for at anvende virksomhedsordningen, at familieplejeren som døgnplejer er selvstændigt erhvervsdrivende.

Alle indtægter i døgnplejervirksomheden er skattepligtige.

Som selvstændigt erhvervsdrivende døgnplejer kan familieplejeren som andre erhvervsdrivende fratrække egentlige driftsomkostninger, evt. foretage afskrivninger.

Driftsomkostninger er udgifter, der afholdes for at erhverve, sikre eller vedligeholde årets indkomst. Særligt for døgnplejere er det vigtigt at være opmærksom på, at private udgifter ikke kan fratrækkes. Det er derfor nødvendigt af holde erhvervsmæssige udgifter og private udgifter adskilt, evt. opdele den enkelte udgift.

Udgifter til varme til fx normalt kunne fratrækkes med en andel, der forholdsmæssigt svarer til den del af husets areal, der anvendes udelukkende erhvervsmæssigt.

Kontrakt mv. om formidlet døgnophold	Vedrørende	Dato 18-01-2018	Sagsidentifikation
---	------------	--------------------	--------------------

Eksempel:

Hvis 2 værelser, som døgnplejebørnene har til rådighed, til- sammen udgør 25 m² ud af husets samlede areal på 200 m², kan varmen fratrækkes med 12,5 procent.

Udgifter til kost til døgnplejebørnene kan fratrækkes. Hvis der ikke foreligger nærmere dokumentation, opgøres fradraget skønsmæssigt. Her ser SKAT fx på antallet af personer og på, hvad kostudgifterne er anvendt til.

Lønudgifter til ansat personale vil kunne fratrækkes fra som driftsomkostning. Når familieplejeren har ansatte i sin virksomhed, skal familieplejeren registreres som arbejdsgiver. Familieplejeren skal blandt andet fratrække A-skat, AM-bidrag og eventuelt ATP af dine ansattes løn.

Læs mere om, hvad det vil sige at drive selvstændig erhvervsvirksomhed, og om kravene til dokumentation, regnskab og registreringer mv. i pjecen "På vej mod egen virksomhed".

Bindende svar

Er familieplejeren i tvivl om de skattemæssige betingelser, kan familieplejeren anmode SKAT om et bindende svar.

Dagpenge ved sygdom eller fødsel

I det omfang vederlag mv. er A-indkomst, anses den for dagpengegivende lønindtægt. Der henvises til Beskæftigelsesministeriets regler om dagpenge ved sygdom eller fødsel, herunder bestemmelsen om dagpengegivende indtægter.

Ansvarsforsikring

Det forudsættes, at plejeforældrene har en kombineret ansvars-/ulykkesforsikring, der dækker personskader, forvoldt af plejebarnet på plejefamilien eller trediemand eller tingskader forvoldt af plejebarnet på trediemands ejendom.

Diverse bestemmelser

Plejeforældrene er omfattet af reglerne om tavshedspligt, jf. straffelovens bestemmelser herom, ligesom man er omfattet af reglerne om forbud mod korporlig afstraffelse mv.

Plejeforældrene har pligt til løbende skriftligt at oplyse kommunen/plejehjemsforeningen om personlige og økonomiske forhold (f.eks. arbejdsindtægt), samt om faktisk afbrydelse af plejeforholdet uden kommunens/plejehjemsforeningens medvirken. Plejeforældrene har ligeledes pligt til at oplyse om ændringer i antal plejebørn og om omfanget af arbejde uden for hjemmet.

Plejeforældre i privat familiepleje kan klage over børn og ungeudvalgets afgørelse om flytning eller hjemtagelse fra privat døgnpleje efter servicelovens § 78, stk. 4, jf. § 168, stk. 2.

I øvrigt henvises til Socialministeriets vejledning nr. 9007 af 7. jan. 2014 om særlig støtte til børn og unge og deres familier (Vejl. nr. 3 til serviceloven).

Uddrag af lovbek. nr. 1284 af 17. nov. 2015 om social service (serviceloven)

Anbringelsessteder for børn og unge

§ 66a. Plejefamilier og kommunale plejefamilier for børn og unge, jf. § 66, stk. 1, nr. 1 og 2, skal være godkendt

- 1) som generelt egnede af den kommunalbestyrelse, der har ansvaret for socialtilsyn for det geografiske område, hvor plejefamilien bor, jf. §§ 2 og 5 i lov om socialtilsyn, eller
- 2) som konkret egnede i forhold til et eller flere nærmere angivne børn eller unge af den anbringende kommune.

Stk. 2. Netværksplejefamilier skal være godkendt som konkret egnede i forhold til et bestemt barn eller en bestemt ung af kommunalbestyrelsen i den anbringende kommune. Netværksplejefamilier skal have dækket deres omkostninger i forbindelse med barnets eller den unges ophold og kan efter en konkret vurdering få hel eller delvis hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste.

Stk. 3. Den kommunalbestyrelse, der godkender plejefamilien som konkret egnet, jf. stk. 1, nr. 2, og stk. 2, skal i forbindelse med godkendelsen tilbyde plejefamilien et kursus i at være plejefamilie.

Stk. 4. Når der er truffet afgørelse om at anbringe et barn eller en ung i en plejefamilie, en kommunal plejefamilie eller en netværksplejefamilie, jf. § 66, stk. 1, nr. 1-3, skal den kommunalbestyrelse, som har pligt til at yde hjælp til barnet eller den unge efter reglerne i kapitel 11 og 12, sikre, at plejefamilien under anbringelsen løbende gennemfører den fornødne efteruddannelse. Kommunalbestyrelsen skal endvidere sikre den fornødne supervision i overensstemmelse med plejeopgavens omfang.

Stk. 5. Kommunalbestyrelsen skal tilbyde den fornødne faglige støtte til

- 1) netværksplejefamilier i overensstemmelse med plejeopgavens omfang og
- 2) familier, der har adopteret et barn eller en ung, der tidligere har været anbragt i pleje i familien.

gere har været anbragt i pleje i familien.

Stk. 6. Egne værelser, kollegier eller kollegielignende opholdssteder, hvor den unge selv råder over sin egen bolig, jf. § 66, stk. 1, nr. 4, skal være godkendt som konkret egnede i forhold til den pågældende unge af kommunalbestyrelsen i den anbringende kommune.

Stk. 7. Kommunalbestyrelsens afgørelser efter stk. 1, nr. 2, og stk. 2, 2. pkt., kan påklages efter reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område. Afgørelser efter stk. 2, 1. pkt., og stk. 6 kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 8. Social- og indenrigsministeren kan fastsætte nærmere regler om godkendelse af og tilsyn med plejefamilier, kommunale plejefamilier, netværksplejefamilier og egne værelser m.v., jf. stk. 1, 2 og 6, om grunduddannelse og supervision til og efteruddannelse af plejefamilier, kommunale plejefamilier og netværksplejefamilier, om faglig støtte til netværksplejefamilier og familier, der har adopteret et barn eller en ung, der tidligere har været anbragt i pleje i familien, jf. stk. 3-5, og om godtgørelse for netværksplejefamilier.

Privat døgnpleje

§ 78. Ingen må modtage et barn under 14 år til døgnophold i privat familiepleje i en sammenhængende periode ud over 3 måneder uden at have tilladelse dertil fra kommunalbestyrelsen i den stedlige kommune.

Stk. 2. Plejetilladelse kan kun udstedes, når det efter en undersøgelse af familieplejen må antages, at opholdet vil være til gavn for barnet. Ved udstedelse af plejetilladelse skal kommunen gøre forældremyndighedens indehaver opmærksom på bestemmelserne i stk. 4.

Stk. 3. Det påhviler forældremyndighedens indehaver at sikre sig, at plejehjemmet har fornøden plejetilladelse.

Kontrakt mv. om formidlet døgnophold	Vedrørende	Dato 18-01-2018	Sagsidentifikation
---	------------	--------------------	--------------------

Stk. 4. Børn og unge-udvalget i forældremyndighedsindehaverens opholdskommune kan efter begæring af plejeforældrene eller barnet eller den unge beslutte, at et barn eller en ung ikke må flyttes eller hjemtages fra en privat familiepleje, såfremt det må antages at skade barnet eller den unge. Forud for afgørelsen indhentes en udtalelse fra den stedlige kommune.

Stk. 5. En afgørelse efter stk. 4 kan træffes foreløbigt efter reglerne i § 75, når betingelserne herfor er opfyldt.

Stk. 6. Reglerne i stk. 1-5 gælder ikke i tilfælde, hvor kun den ene af forældrene har forældremyndigheden, men barnet eller den unge får døgnophold hos den anden af forældrene.

Stk. 7. (Udeladt).

Børn og unge-udvalgets afgørelser

Klage til Ankestyrelsen

§ 168. Stk. 1 (Udeladt).

Stk. 2. Berettiget til at indbringe en sag for Ankestyrelsen er forældremyndighedens indehaver og den unge, der er fyldt 12 år. Afgørelser efter § 71, stk. 3-5, og § 123, stk. 2, der angår den af forældrene, der ikke har del i forældremyndigheden, kan tillige af denne indbringes for Ankestyrelsen. Endvidere kan plejeforældrene indbringe afgørelser efter § 78, stk. 4.

Stk. 3-5 (Udeladt).

Uddrag af lovbek. nr. 124 af 12. feb. 2016 om socialtilsyn

Anvendelsesområde

§ 4. Socialtilsynet godkender og fører driftsorienteret tilsyn med følgende tilbud:

- 1) Plejefamilier og kommunale plejefamilier efter § 66, stk. 1, nr. 1 og 2, i lov om social service.
- 2) Døgntilbud efter § 66, stk. 1, nr. 5 og 6, og §§ 107-110 i lov om social service samt stofmisbrugsbehandlings-tilbud efter §§ 101 og 101a i lov om social service.

3-4) (Udeladt).

Stk. 2. (Udeladt).

Kapitel 2 Socialtilsynets opgaver

Godkendelse

§ 5. Socialtilsynet træffer efter ansøgning afgørelse om godkendelse som generelt egnet af tilbud, som er nævnt i § 4, stk. 1, på baggrund af en vurdering af, om tilbuddet samlet set opfylder betingelserne for godkendelse, jf. §§ 6 og 12-18.

Stk. 2. Godkendelse efter stk. 1 er en betingelse for, at tilbud, som er nævnt i § 4, stk. 1, nr. 1-3, kan indgå i den kommunale forsyning, jf. § 4, stk. 3, i lov om social service.

Stk. 3. Socialtilsynets godkendelse efter stk. 1 er en betingelse for, at kommunalbestyrelsen kan tilvejebringe tilbud om alkoholbehandling på behandlingssteder, som er nævnt i § 4, stk. 1, nr. 4, jf. § 141, stk. 6, i sundhedsloven.

Stk. 4. Socialtilsynet kan, når særlige grunde taler for det, træffe afgørelse om, at ikkegodkendte tilbud, som er nævnt i § 4, stk. 1, nr. 1-3, og som kommunalbestyrelsen i akut-situationer har visiteret borgere til i en periode på op til 3 uger, jf. § 4, stk. 4, i lov om social service, kan anvendes i yderligere 3 uger.

Stk. 5. Socialtilsynet kan i forbindelse med godkendelsen efter stk. 1 fastsætte vilkår, hvis opfyldelse er en betingelse for fortsat godkendelse. Socialtilsynet kan knytte frister til et vilkår.

Stk. 6. Socialtilsynet kan træffe afgørelse om ophør af godkendelsen af et tilbud, hvis tilbuddet ikke længere opfylder betingelserne for godkendelse, jf. § 6.

Stk. 7. Godkendelsen bortfalder, hvis tilbuddet ikke har været benyttet til det godkendte formål i en sammenhængende periode på 2 år, dog 3 år for plejefamilier og kommunale plejefamilier, jf. § 66, stk. 1, nr. 1 og 2, i lov om social

service.

Stk. 8. Socialtilsynet skal i forbindelse med godkendelsen af plejefamilier og kommunale plejefamilier, jf. § 66, stk. 1, nr. 1 og 2, i lov om social service, tilbyde plejefamilien et kursus i at være plejefamilie.

Stk. 9. Social- og indenrigsministeren kan fastsætte nærmere regler om godkendelsens tilrettæggelse og om socialtilsynets forpligtelser i forbindelse med godkendelsen.

§ 6. Det er en betingelse for godkendelse af tilbud, som er nævnt i § 4, stk. 1, at tilbuddet efter en samlet vurdering har den fornødne kvalitet.

Stk. 2. Tilbuddenes kvalitet vurderes inden for følgende temaer:

- 1) Uddannelse og beskæftigelse.
- 2) Selvstændighed og relationer.
- 3) Målgrupper, metoder og resultater.
- 4) Organisation og ledelse.
- 5) Kompetencer.
- 6) Økonomi.
- 7) Fysiske rammer.

Stk. 3. Social- og indenrigsministeren fastsætter nærmere regler om vurderingen af tilbuddenes kvalitet, herunder i form af opstilling af kriterier og indikatorer for hvert af kvalitetstemaerne, jf. stk. 2.

Driftsorienteret tilsyn

§ 7. Socialtilsynet fører driftsorienteret tilsyn med tilbud, som er nævnt i § 4, stk. 1, for at sikre, at tilbuddene fortsat har den fornødne kvalitet, jf. § 6. Socialtilsynet skal som led i det driftsorienterede tilsyn både føre kontrol med forholdene i tilbuddet og indgå i dialog med tilbuddet, som skal bidrage til at fastholde og udvikle kvaliteten i tilbuddet.

Stk. 2. Socialtilsynet skal ved varetagelsen af tilsynsopgaven indhente relevant information, herunder

- 1) aflægge anmeldte og uanmeldte tilsynsbesøg i tilbuddet,
- 2) indhente oplysninger fra tilbuddet, herunder tilbuddets seneste årsrapport, jf. § 12, stk. 4,
- 3) indhente oplysninger om tilbud, som er nævnt i § 4, stk. 1, nr. 1-3, fra de kommuner, som har ansvar for de enkelte borgeres ophold i tilbuddet i henhold til lov om social service, jf. §§ 9-9b i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område,
- 4) indhente oplysninger om tilbud, som er nævnt i § 4,

Kontrakt mv. om formidlet døgnophold	Vedrørende	Dato 18-01-2018	Sagsidentifikation
---	------------	--------------------	--------------------

stk. 1, nr. 4, fra de kommuner, som har visiteret borgere til behandlingsstedet i henhold til sundhedslovens § 141, stk. 1, og

- 5) indhente oplysninger fra ansatte og borgere i tilbuddet samt fra andre relevante personer.

Stk. 3. Socialtilsynet skal som led i det løbende driftsoriente- rede tilsyn besøge alle omfattede tilbud, jf. § 4, mindst en gang om året. Socialtilsynet skal foretage en konkret vurdering af behovet for antal tilsynsbesøg i hvert enkelt tilbud.

Stk. 4. Social- og indenrigsministeren fastsætter nærmere regler om, hvilke forhold der skal inddrages i det driftsorienterede tilsyn.

§ 8. Socialtilsynet skal træffe afgørelse om skærpet tilsyn, når forholdene i det enkelte tilbud tilsiger det. Afgørelse om skærpet tilsyn træffes for 3 måneder ad gangen og oplyses på Tilbudsportalen. Som led i en afgørelse om skærpet tilsyn skal socialtilsynet udstede påbud, jf. stk. 2.

Stk. 2. Socialtilsynet kan træffe afgørelse om at udstede påbud, hvis overholdelse kan gøres til en betingelse for fort-

sat godkendelse. Socialtilsynet skal fastsætte en frist for et påbuds overholdelse.

Stk. 3. Social- og indenrigsministeren fastsætter nærmere regler om, hvornår der kan iværksættes skærpet tilsyn, og hvornår der kan gives påbud.

§ 9. (Udeladt).

§ 10. Hvis socialtilsynet bliver opmærksomt på bekymrende forhold i et tilbud, som er nævnt i § 4, stk. 1, nr. 1-3, skal socialtilsynet underrette de kommuner, som har ansvar for de enkelte borgeres ophold i tilbuddet i henhold til lov om social service, jf. §§ 9-9b i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område, når disse borgere kan blive berørt.

Stk. 2. Bliver socialtilsynet opmærksomt på bekymrende forhold på et behandlingssted, som er nævnt i § 4, stk. 1, nr. 4, skal socialtilsynet underrette de kommuner, som har visiteret borgere til behandlingsstedet i henhold til sundhedslovens § 141, stk. 1.

Bekendtgørelse nr. 1554 af 18. dec. 2013 om plejefamilier

§ 1. Bekendtgørelsen regulerer forhold om godkendelse, uddannelse og supervision af plejefamilier, kommunale plejefamilier og netværksplejefamilier samt tabt arbejdsfortjeneste til netværksplejefamilier.

Plejefamilier

§ 2. En plejefamilie, kommunal plejefamilie eller netværksplejefamilie, jf. lov om social service § 66, stk. 1, nr. 1-3, er en familie, som tager imod børn og unge i familiens eget hjem på foranledning af en kommune, i forbindelse med aflastning eller anbringelse efter lov om social service § 52, stk. 3, nr. 5 og 7.

Stk. 2. Herudover kan plejefamilier tage imod både forældremyndighedsindehaveren, barnet eller den unge og andre medlemmer af familien i døgnophold efter lov om social service § 52, stk. 3, nr. 4.

Stk. 3. En kommunal plejefamilie, jf. lov om social service, § 66, stk. 1, nr. 2, er en familie, som i kraft af dens kompetencer og kvalifikationer er godkendt til at have børn og unge i pleje, som har et behov for særlig støtte, der ikke vurderes at kunne varetages i plejefamilier eller netværksplejefamilier.

Stk. 4. En netværksplejefamilie, jf. lov om social service § 66, stk. 1, nr. 3, er en familie, som i kraft af dens personlige relation til et konkret barn eller en konkret ung, er godkendt til at have barnet eller den unge i pleje.

Godkendelse

§ 3. Plejefamilier eller kommunale plejefamilier skal godkendes som generelt egnede af socialtilsynet, med mindre særlige forhold gør sig gældende. En generel godkendelse gives på baggrund af en undersøgelse af plejefamilien eller den kommunale plejefamilies samlede forhold, jf. lov om socialtilsyn § 6, og angiver, hvilke vilkår der gælder for godkendelsen.

§ 4. Den kommunalbestyrelse, der træffer afgørelse om anbringelse, kan i særlige tilfælde godkende en plejefamilie eller en kommunal plejefamilie som konkret egnet til et eller flere nærmere angivne børn og unge, jf. lov om social service § 66a, stk. 1, nr. 2, hvis det bedst imødekommer barnets eller den unges behov. En konkret godkendelse angiver, hvilke vilkår der gælder for godkendelsen, herunder de

særlige forhold der betinger den konkrete godkendelse.

Stk. 2. Hvis en plejefamilie eller en kommunal plejefamilie er godkendt som konkret egnet i forhold til et eller flere nærmere angivne børn og unge, er det udelukket, at andre kommuner kan benytte familien som plejefamilie eller kommunal plejefamilie, med mindre særlige forhold gør sig gældende.

Stk. 3. Netværksplejefamilier kan alene være konkret godkendt, jf. lov om social service § 66a, stk. 2. En konkret godkendelse af en netværksplejefamilie angiver, hvilke vilkår der gælder for godkendelsen, herunder den personlige relation der betinger den konkrete godkendelse.

§ 5. Plejefamilier og kommunale plejefamilier kan kun have én godkendelse, enten som generelt egnede eller som konkret egnede.

Grundkursus

§ 6. Det er en forudsætning for både generelt og konkret godkendte plejefamilier og kommunale plejefamilier, samt netværksfamilier, at familien gennemfører et kursus i at være plejefamilie, jf. lov om social service § 66a, stk. 3 og lov om socialtilsyn § 5, stk. 7. Kurset omfatter begge plejeforældre.

Stk. 2. Plejefamilier, kommunale plejefamilier og netværksplejefamilier skal kun gennemføre grundkurset i forbindelse med deres første godkendelse. Ansøger familien om en ny godkendelse efter en periode uden godkendelse, skal grundkurset således ikke gennemføres på ny. Dog kan den godkendende myndighed stille krav herom, hvis særlige forhold gør sig gældende.

Stk. 3. Plejefamilier, der er godkendt før 1. januar 2006, er ikke omfattet af kravet om grundkursus. Dog kan den godkendende myndighed stille krav herom, hvis særlige forhold gør sig gældende.

Stk. 4. Kurset skal være gennemført, inden familien modtager børn eller unge i pleje, med mindre særlige forhold gør sig gældende. Hvis en familie modtager et barn eller en ung, inden kurset er gennemført, skal kurset gennemføres hurtigst muligt herefter.

Stk. 5. Kurset skal som minimum have en varighed svarende til fire hele kursusdage for plejefamilier, kommunale plejefamilier og netværksplejefamilier, der er godkendt til anbringelse af børn og unge uden for hjemmet efter lov

Kontrakt mv. om formidlet døgnophold	Vedrørende	Dato 18-01-2018	Sagsidentifikation
---	------------	--------------------	--------------------

om social service § 52, stk. 3, nr. 7, samt for plejefamilier godkendte til døgnophold efter lov om social service § 52, stk. 3, nr. 4.

Stk. 6. Kurset skal som minimum have en varighed svarende til to hele kursusdage, for plejefamilier, kommunale plejefamilier og netværksplejefamilier, der alene er godkendt til aflastning, jf. lov om social service § 52, stk. 3, nr. 5.

Stk. 7. Udgifter til kurset for generelt godkendte plejefamilier og kommunale plejefamilier afholdes af det socialtilsyn, som har godkendt familien. Udgifter til kurset for konkret godkendte plejefamilier, kommunale plejefamilier og netværksplejefamilier afholdes af den kommunalbestyrelse, der har truffet afgørelse om godkendelsen.

Efteruddannelse og supervision

§ 7. Den kommunalbestyrelse, der træffer afgørelse om anbringelse, er forpligtet til at tilbyde efteruddannelse til både generelt og konkret godkendte plejefamilier og kommunale plejefamilier, samt netværksfamilier, jf. lov om social service § 66a, stk. 4. Plejefamilierne er forpligtet til at deltage heri.

Stk. 2. Efteruddannelsen skal svare til mindst to hele kursusdage årligt. Hvis flere kommuner træffer afgørelse om anbringelse af et barn eller en ung i den samme plejefamilie, kommunale plejefamilie eller netværksplejefamilie skal hver kommune som minimum sikre kommunens forholdsmæssige andel af de to årlige kursusdage.

§ 8. Den kommunalbestyrelse, der træffer afgørelse om anbringelse, er forpligtet til at tilbyde den fornødne supervision i overensstemmelse med plejeopgavens omfang til både generelt og konkret godkendte plejefamilier og kommunale plejefamilier, samt netværksfamilier, jf. lov om social service § 66a, stk. 4. Plejefamilierne er forpligtet til at deltage heri.

§ 9. Den kommunalbestyrelse, der træffer afgørelse om anbringelse, skal sikre, at kommunale plejefamilier modtager yderligere efteruddannelse og supervision i overensstemmelse med plejeopgavens omfang.

Tabt arbejdsfortjeneste til netværksfamilier

§ 10. Når netværksplejefamilier modtager hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste, jf. lov om social service § 66a, stk. 2, sker det som en bruttoydelse, hvoraf der betales A-skat, arbejdsmarkedsbidrag og ATP-bidrag.

§ 11. Til personer godkendt som netværksplejefamilier, der opfylder betingelserne for at få hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste, jf. § 66a, stk. 2, i lov om social service, fastsættes denne på baggrund af den hidtidige bruttoindtægt. Udgangspunktet for beregningen er:

- 1) den seneste lønindtægt, som vedkommende har haft inden modtagelse af tabt arbejdsfortjeneste,
- 2) den indtægt, som forsørgeren efter sine forhold i øvrigt ville have kunnet opnå, i de tilfælde hvor vedkommende endnu ikke har opnået tilknytning til arbejdsmarkedet,
- 3) dokumenteret indtægtstab på baggrund af regnskab m.v. for en selvstændig erhvervsdrivende, eller
- 4) et beregnet beløb på grundlag af den pågældendes hidtidige disponible indkomst i de særlige tilfælde, hvor det ikke er muligt at tilvejebringe et realistisk beregningsgrundlag for en selvstændig erhvervsdrivende, eller eventuelt udgift til en vikar.

Stk. 2. Tillæg, som er et integreret led i lønnen, indgår i beregningsgrundlaget, hvis pågældende normalt modtager

tillæggene.

§ 12. Bidrag til pensionsordning indregnes i hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste. Bidrag til pensionsordning beregnes alene for personer godkendt som netværksplejefamilier, der umiddelbart før overgangen til hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste havde en arbejdsgiverfinansieret pensionsordning. Der kan ikke ydes kompensation for andre ydelser, der kommer til udbetaling i fremtiden, herunder lønstigninger, heller ikke som følge af skift til andet arbejde.

Stk. 2. Bidrag til pensionsordning udgør 10 pct. af bruttoydelser, dog højest et beløb svarende til det hidtidige arbejdsgiverbidrag.

Stk. 3. Kommunen indsætter så vidt muligt bidraget til pensionsordning på kontoen i modtagerens pensionskasse, eller kommunen opretter efter aftale med den pågældende en pensionsopsparing for den pågældende.

§ 13. Ved beregning af hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste skal der tages hensyn til de besparelser, som arbejdsophøret medfører, dog ikke besparelser vedrørende fagforeningskontingent og bidrag til arbejdsløshedsforsikring.

Stk. 2. Fradrag sker i den nettoydelse, som fremkommer efter, at der er foretaget beregning af skat, arbejdsmarkedsbidrag samt ATP-bidrag.

§ 14. Der kan ikke ske udbetaling af hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste under ferie i det omfang, modtageren samtidig får feriegodtgørelse eller ferietillæg for optjent ferie, og der herved opstår dobbeltforsørgelse.

Regulering

§ 15. Bruttoydelsen reguleres én gang årligt pr. 1. januar med satsreguleringsprocenten, jf. lov om en satsreguleringsprocent.

Tillæg til ferieformål

§ 16. Til personer godkendt som netværksplejefamilier, der modtager hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste, beregnes ved årsskiftet et tillæg til ferieformål på 1 pct. af bruttoydelser i det forudgående kalenderår. Beløbet udbetales pr. 1. maj.

§ 17. Til personer godkendt som netværksplejefamilier, der ophører med at modtage hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste, udbetales et tillæg på 12,5 pct. af bruttoydelser i det forudgående kalenderår. Tillæg beregnet efter § 16 indgår ikke i beregningsgrundlaget.

Stk. 2. Der beregnes endvidere et tillæg på 12,5 pct. af bruttoydelser i det kalenderår, hvor ophøret finder sted. Beløbet udbetales til personen ved ferieårets start.

Afviklingsperiode

§ 18. Hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste udbetales i 3 måneder efter udgangen af den måned, hvor betingelserne for at modtage hjælpen er bortfaldet.

Stk. 2. Reglen i stk. 1 gælder ikke, når modtageren har truffet aftale med kommunen om, at hjælpen ydes i en på forhånd fastsat periode, eller når afviklingsperioden efter modtagerens ønske fastsættes til en kortere periode.

Stk. 3. Opnår modtageren i afviklingsperioden en arbejdsindtægt, ophører udbetalingen af hjælp i det omfang, arbejdsindtægten modsvarer den ydede hjælp.

Kontrakt mv. om formidlet døgnophold	Vedrørende	Dato 18-01-2018	Sagsidentifikation
---	------------	--------------------	--------------------

Det samlede ATP-bidrag

§ 19. Der indbetales bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension for netværksplejefamilier, der modtager hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste.

Stk. 2. Der betales det bidrag, der er fastsat efter § 15, stk. 1 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Størrelsen af det ATP-bidrag, der skal betales, afhænger af det antal timer, som den pågældende person modtager hjælp for i den enkelte udbetalingsperiode.

ATP-medlemmets del af ATP-bidraget

§ 20. Modtageren af en ydelse som nævnt i § 19 betaler 1/3 af det samlede ATP-bidrag efter § 19.

Stk. 2. Kommunen tilbageholder ydelsesmodtagerens andel af ATP-bidraget ved udbetaling af den ydelse, der ligger til grund for beregning af ATP-bidraget.

Kommunens del af ATP-bidraget

§ 21. Kommunen betaler 2/3 af det samlede ATP-bidrag efter § 19.

Kommunens indbetaling og indberetning af ATP-bidrag

§ 22. Det samlede ATP-bidrag opgøres kvartalsvis af kommunen. Kommunen kan vælge at betale bidraget via eget lønsystem eller et lønservicebureau. Ved begge betalingsmuligheder skal der enten anvendes Nets Betalingsservice, Overførselsservice, Dataløn eller Letløn. Hvis kommunen ikke betaler via en af de nævnte muligheder, bliver beløbet opkrævet via Nets Betalingsservice, hvorefter beløbet opkræves ved automatisk træk, elektronisk indbetalingskort eller fysisk indbetalingskort. Opkrævningen sendes af Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 2. Bidragene efter § 19 forfalder til betaling den 1. maj, 1. august, 1. november og 1. februar. Kommunen betaler det samlede bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension senest

den 7. i forfaldsmåned. Indbetalingen skal ske på et særskilt SE-nummer.

Stk. 3. Hvis kommunen ikke indbetaler bidraget rettidigt, ifalder kommunen ansvar for betaling af renter for forsinket indbetaling. Renterne opkræves af Arbejdsmarkedets Tillægspension og udgør 1 1/2 pct. af det samlede bidrag for hver påbegyndt måned regnet fra kvartalets udløb.

§ 23. Kommunen indberetter en gang månedligt under det i § 14, stk. 1, nævnte SE-nummer til Arbejdsmarkedets Tillægspension det samlede ATP-bidrag, der er indbetalt for hver enkelt ydelsesmodtager. Indberetningen sker til indkomstregisteret efter § 3, stk. 1, nr. 7, i lov om et indkomstregister.

Tilbagebetaling af ATP-bidrag

§ 24. Hvis en ydelsesmodtager skal tilbagebetale en ydelse, der er nævnt i denne bekendtgørelse, skal indbetalte ATP-bidrag af denne ydelse overføres fra Arbejdsmarkedets Tillægspension til kommunen.

Ikrafttræden m.v.

§ 25. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. januar 2014 og har virkning for ydelser, der vedrører perioden efter den 31. december 2013, jf. dog stk. 3.

Stk. 2. Samtidig ophæves bekendtgørelse nr. 1440 af 13. december 2006 om tabt arbejdsfortjeneste til netværksplejefamilier.

Stk. 3. Foretages der ikke indberetning til indkomstregisteret for 2013 eller for en del heraf, foretages indberetning efter § 15 på SKAT's årlige oplysningsseddel for 2013. Dette gælder dog ikke, hvis kommunen senest samtidig med den første indberetning i 2013 til indkomstregistret foretager indberetning til SKAT efter § 15 for perioden fra starten af 2013 og frem til den første indberetning til indkomstregistret.

Bilag punkt 1:

perioder: Hovedferien afholdes i ugerne 28,29,30. Restferien afholdes i ugerne 42 og 7.

Såfremt man i et ferieår ønsker at afholde ferie på andre tidspunkter end de ovenfor varslede, skal denne aftale være indgået med familierådgiveren senest 1. maj i det pågældende ferieår.

Bilag punkt 2:

de afholder ferie, der medfører udgifter vedr. plejebarnet. Dokumentation skal foreligge.

Bilag punkt 3:

Der ydes ikke kørselsgodtgørelse ud over ovennævnte eller til indkøb, fritidsaktiviteter, udflugter mv, idet denne udgift er indeholdt i kost- og logidelen. Almindelig daglig befordring er indeholdt i omkostningsbeløbet, gælder kørsel til praktiserende læge eller tandlæge.

4) Kostbeløb til forældre ved barnets/den unges ophold i hjemmet ud over 3 døgn (1 døgn tæller 24 timer). Udredes af plejeforældre iht KL's vejledende satser; pt kr 52 pr døgn (2018).

5) Digital kommunikation:

Esbjerg Kommune kommunikerer digitalt med plejefamilier. Vejledning vil blive udsendt snarest.

6) Plejeforældrene er forpligtede til at udarbejde statusudtalelse i ICS, som benyttes af Esbjerg Kommune. Der skal foreligge statusudtalelse inden hvert statusmøde, der afholdes i henhold til gældende lovgivning. Det er kun den ansatte plejeforælder, som aflønnes af Esbjerg Kommune, der er forpligtet til at deltage i møder samt udarbejde ICS.

F

Kontrakt om formidlet døgnophold i familiepleje

Kontrakten anvendes ved døgnophold, som forventes at ville vare mere end 1 måned.

Dato:

Efter Serviceloven

☐ Traditionel familiepleje, generelt godkendt jf. § 66a, stk. 1 nr. 1	☐ Etableres	Fra dato:
☐ Traditionel familiepleje, konkret godkendt jf. § 66a, stk. 1 nr. 2	☐ Ændres	

1. Plejeforælder (honoreringsmodtager)

Navn:	Personnummer:
Adresse:	Telefonnummer:

2. Kontrakten vedrører

Navn:	Personnummer:
Forældremyndighedsindehaverens navn og adresse:	Telefonnummer:

I de første 3 måneder kan kontrakten opsiges af begge parter med 14 dages varsel. Efter 3 måneder kan kontakten opsiges af begge parter med 1 måneds varsel.

Hvis plejeforholdet afbrydes ved, at den plejeaanbragtes ophold i familien faktisk ophører (uden at der forud er sket opsigelse), har honoreringsmodtageren pligt til straks at give besked herom til Myndighedscentret. I disse tilfælde ophører honoreringen henholdsvis 14 dage/1 måned efter faktiske afbrydelse, med mindre Myndighedscentret skriftligt meddeler honoreringsmodtager en forlængelse på uændrede vilkår, fordi plejeforholdet er genoptaget. Ret til udbetaling af omkostningsdel ophører på det tidspunkt, den plejeaanbragte ikke har faktisk ophold i plejefamilien længere.

Ved faktisk afbrydelse af plejeforholdet har XXXX Kommune ret til i opsigelsesperioden, at benytte den ledige plads til en anden plejeaanbragt uden udbetaling af ekstra honorering.

Hvis honoreringsmodtageren uden rimelig grund kræver, at plejeforholdet skal afbrydes straks, ophører såvel honoreringen, som retten til udbetaling af omkostningsdel fra afbrydelsestidspunktet

3. Honorering pr. iværksættelsesdato (reguleres 1. januar)

Plejeopgaven honoreres med aflønningen	☐ Niveau 1: kr.		
	☐ Niveau 2: kr.		
	☐ Niveau 3: kr.		
	☐ Niveau 4: kr.		
Basisydelse pr. måned udbetales i perioden	Fra dato:	Til dato:	Beløb pr. måned: Kr.

4. Omkostningsdel pr. iværksættelsesdato (reguleres 1. januar)

Omkostningsdel til børn under 10 år	Kr.	pr. måned
Omkostningsdel til børn og unge på 10 år og derover	Kr.	pr. måned
Udbetales i alt til honoreringsmodtageren månedsvis bagud	Kr.	pr. måned
Honoreringsmodtageren er ved den plejebragtes ferie af mindst 3 døgn varighed forpligtet til at udbetale kostpenge, der for tiden udgør kr. pr. døgn (reguleres 1. januar).		
Beløbet opkræves af XXXX Kommune, hvorfra det udbetales til modtageren, med mindre andet er aftalt.		

5. Øvrige udgifter pr. iværksættelsesdato (reguleres 1. januar)

Udgifter til lommepege	Kr.	pr. måned
Udgifter til beklædning	Kr.	pr. måned
Udbetales i alt til honoreringsmodtageren månedsvis bagud	Kr.	pr. måned

6. Særlige aftaler

(F.eks. befordringsgodtgørelse, behandling, indskrivningsudstyr, ferie, fritidsaktiviteter, medicin, briller, cykel, partnerskabsaftaler, kontakt med andre end forældre, handicap) Dog ikke vedrørende ansættelsesforhold i henhold til pkt. 1, 2, 3 og 4.
Der er, efter aftale, mulighed for aflastning som led i anbringelsen.

Der ydes kørselsgodtgørelse med statens laveste sats:

- i forbindelse med samvær med forældre og evt. søskende
- i forbindelse med møder på Forvaltningen vedr. barnet
- i forbindelse med undersøgelser og behandling

7. Tilsyn og vejledning

Myndighedscentrets opgaver	Tilsyn og kontakt med barnet efter individuel vurdering, dog min. jf. servicelovens bestemmelser. Sikre kontakten mellem barnet og forældremyndighedsindehaver og evt. øvrig biologisk familie. Sikre at forældre får information om barnets hverdag (jf. § 71 i lov om social service).
Myndighedscentrets kontaktoplysninger	Telefon xxxx xxxx eller via din digitale postkasse i Borger.dk
Familiehusets opgaver	Konsulentbistand, sparring og supervision af plejefamilien
Familiehusets kontaktoplysninger	Telefon xxxx xxxx
Socialtilsynet	Har det generelle tilsyn med plejefamilien, som er generelt godkendt.
Anbringende kommune: XXXX kommune	Har det generelle tilsyn med plejefamilien, som er konkret godkendt.

8. Almindelige bestemmelser

Plejefamilien er gjort bekendt med følgende:

Tavshedspligt

Nuværende og tidligere ansatte er omfattet af straffelovens regler om tavshedspligt (straffelovens § 152a og § 152c-f) Det betyder, at man ikke uberettiget må videregive fortrolige oplysninger, som man har fået kendskab til gennem sit arbejde. Brud på tavshedspligten kan medføre øjeblikkelig afskedigelse.

Arbejdsskade

Der henvises til lov om arbejdsskadeforsikring. Nærmere information kan fås ved henvendelse til forsikringskontoret - [Forsikring - Skade](#)

Honorering

Honoreringen beregnes som indkomst for vederlagsmodtageren. Øvrige ydelser som omkostningsdelen,

lomme- og beklædningspenge til barnet/den unge samt særlige udgifter er skattefrie ydelser. Evt. efterfølgende ansøgninger om særlige ydelser skal ske **inden** plejefamilien påtager sig udgiften. Såfremt ansøgningen godkendes, afholdes udgiften af plejefamilien og refunderes af forvaltningen efter dokumentation.

Dagpenge

Honoreringsmodtageren er omfattet af lov om dagpenge ved sygdom og fødsel, i det omfang honoreringen indberettes som A-indkomst.

Ferieregler

Honoreringsmodtageren er omfattet af ferieloven.

ATP, m.v.

Honoreringsmodtageren er omfattet af loven om arbejdsmarkedets tillægspension. Bidraget beregnes og indbetales efter almindelige regler.

Overdragelse af kontrakt

Der kan ikke ske overdragelse af nærværende kontrakt til ægtefælle/samlever.

Samarbejde med plejebarnets forældre

Plejefamilien skal samarbejde med barnets forældre med henblik på samværsordning/hjemgivelse i overensstemmelse med handleplan og samarbejdsaftale, der er indgået herom.

Legemlig afstraffelse er ikke tilladt

Egenbetaling

Den plejebragtes eventuelle betaling for opholdet. Plejefamilien har pligt til at oplyse Myndighedscentret om, når en ung anbragt får egen indtægt.

Honoreringsmodtageren kan ikke klage over hjemgivelse af den plejebragte

Særligt for over 18-årige

Hvis der undtagelsesvis træffes beslutning om, at et familieplejeforhold skal forlænges ud over den plejebragtes fyldte 18 år (servicelovens § 76) skal der indgås en ny kontrakt herom.

9. Praktiske oplysninger i forbindelse med lønudbetaling

Alle udbetalinger sker til honoreringsmodtagerens Nem konto og lønsedler bliver udsendt til din e-boks.

Lønudbetaling sker månedsvis bagud. Udbetalingsdag er den sidste bankdag i måneden.

Kørselsregnskab og dokumenterede udlæg skal være os i hænde **senest d. 5. i hver måned** – og der må **max** indberettes for **2 måneder** ad gangen.

Vedlagt vejledning til hvor på Myndighedscentrets hjemmeside du kan finde yderligere vejledning m.m. til digital indberetning af dokumenterede udlæg og kørselsregnskab. Du skal bruge din Nem-Id.

Vedr. skat vil hovedkortet blive anvendt. Såfremt andet skattekort skal anvendes, bedes du give besked.

Er der spørgsmål til det praktiske omkring lønudbetaling, er du velkommen til at rette henvendelse til tlf.nr. .

10. XX kommunes godkendelse

Dato:	Underskrift:
	Socialrådgiver

11. Underskrift plejeforælder (honoreringsmodtager)

Jeg er gjort bekendt med, at jeg er forpligtet til at orientere Myndighedscentret, såfremt mine eller min ægtefælles/samlevers øvrige oplyste ansættelsesforhold ændrer sig.

Dato:	Underskrift:
-------	--------------

TILLÆG TIL KONTRAKT TIL FULDTIDSPLEJEFAMILIER:

Omkostningsdel:

Ved plejeforholdets etablering forventes det, at plejefamilien stiller almindeligt bohaves til rådighed for barnet.

Ud over kost og logi dækker omkostningsdelen rimelige udgifter, der er forbundet med at have et barn i hjemmet. F.eks. fornyelse af bohaves, telefonudgifter, udgift til frisør, børnefødselsdage, gaver, transport som ikke dækkes iflg. plejekontrakten, entrebilletter, kontingent til fritidsaktiviteter og eksempelvis sportsudstyr og transport, der følger med en fritidsaktivitet.

Omkostningsdelen skal som hovedregel dække alle de udgifter, der i forvejen ikke er bevilget, og som der ikke fra forvaltningen er stillet særlige krav om.

Der trækkes et takstmæssigt kostbeløb pr. døgn af omkostningsdelen, såfremt plejebarnet tager ophold uden for plejefamilien i mindst 3 sammenhængende døgn – eksempelvis ved samvær med forældre eller under ophold i en evt. tilknyttet aflastningsfamilie. Beløbet fremgår af kontraktens pkt. 4.

Gaver:

Der ydes tilskud til jule- og fødselsdagsgave jf. gældende takster. Begge tilskud blive udbetalt med lønnen d. 30. november.

Ferie:

Myndighedscentret udsender varsling af ferie ultimo februar / primo marts.

Der ydes et tilskud til ferie med kr. pr. døgn i max 5 uger, hvor fuldtidsplejefamilien i deres ferieperiode har plejebarnet hos sig, og hvor plejebarnet altså ikke er hos den biologiske familie eller i en aflastningsfamilie.

Såfremt man ønsker at søge om ovenstående ferietilskud det 1. år, hvor man ikke har optjent ret til ferie med løn, er vi nødsaget til at foretage et løntræk ud fra den viden, at plejefamilien holder ferie, når der søges om ferietilskud. Også selv om barnet opholder sig hos plejefamilien i ferien. Der skal samtidig gøres opmærksom på, at man som plejefamilie det 1. år kun kan pålægges at afholde den ferie, man har optjent med løn.

Ferie uden plejebørn: der trækkes takstmæssig kostbeløb – se kontraktens pkt. 4.

Ansvarsforsikring:

Der er dækning for skade på plejefamiliens ting, dog ikke ting, der er overladt i plejebarnets varetægt – så som ting på værelset, dagligdagsting til brug for plejebørn og lignende. Ved mindre skader (under 500 kr.) afholder plejefamilien udgiften. Ved større skader skal der rettes henvendelse til socialrådgiver i Myndighedscentret, der rekvirerer skadesanmeldelse fra kommunens forsikringsselskab, som vurderer, om skaden kan dækkes

Ulykkesforsikring til plejebarnet:

Plejebørn er dækket af kollektiv ulykkesforsikring tegnet af XXXX kommune.

Vejledning til arbejdstidsindberetning via hjemmesiden

1. Find dit indberetningsskema på: XXX
2. Vælg skema til kørselsgodtgørelse.
3. Gem det på din PC. Åben og udfyld det herefter

Vejledning til udfyldelse af skemaet

1. Du kan hoppe rundt til felterne med tab-tasten. Du skal udfylde alle felter.
2. Første felt som vedr. modtager, skal du altid skrive: **Anbringelse**
3. Du skal indsende dine indberetninger, så vi har dem i hænde **senest d. 5. i måneden, og der må max indberettes for 2 måneder ad gangen.**
4. Når du har valgt din(e) blanketter, og du har udfyldt dem, **så skal du gemme dem på din pc – gerne som pdf-fil** – hvis du ved hvordan. Har du dokumentation for udlæg, skal du scanne disse ind og ligeledes gemme disse på din pc. Når du har det hele klar skal du sende det via Digital Post på hjemmesiden:

Send indberetning via Digital Post



Følg evt. vejledningen:

Indsend skema digitalt

Det udfyldte skema skal sendes via en sikker forbindelse, derfor skal du sende det via digital post [Vejledning til at sende via Digital Post](#)

G



Skema for beregning af vederlag

Niveau	Barnets støttebehov	Krav til plejefamilien
1	På dette niveau har barnet i forhold til andre børn på samme alder et behov for ekstra støtte og stimulering. Dernæst har barnet en eller få almindelige belastningsfaktorer såsom: ➤ Faglige og sociale problemer i skolen ➤ Ikke alderssvarende udvikling ➤ Søvnproblemer/mareridt ➤ Ikke alderssvarende motorisk udviklet ➤ Manglende tillid til voksne ➤ Vådligger og lignende urenlighed ➤ Behov for særlig støtte og stimulation ➤ Diverse psykosomatiske reaktioner ➤ Lettere fysisk/psykisk handicap med behov for motorisk, psykisk og social træning ➤ Reaktion på anbringelse/adskillelse fra forældre	Plejefamilien skal være opmærksom på barnets reaktioner/signaler. Plejefamilien skal kunne magte vanskeligheder, som kræver samarbejde/særlig opfølgning i forhold til skole, daginstitution, fritid og daglige aktiviteter i øvrigt. Plejefamilien skal kunne rumme et forældresamarbejde, der kræver særlig indsigt og erfaring. Plejefamilien kan have fuldtidsarbejde ved siden af plejeopgaven.
2	På dette niveau har barnet et stort behov for støtte og stimulering. Over tid ser det måske ud til, at barnet får behov for yderligere støtte. Måske ses der også at kunne ske en bedring for barnet. Barnet har mange af de ovenfor nævnte belastningsfaktorer, der medfører omfattende omsorgs- og/eller opdragelsesbehov samt fordrer socialpædagogisk indsats af bl.a. adfærdsregulerende karakter. Der kan også være tale om én eller flere af nedenstående mere alvorlige belastningsfaktorer.	Plejeopgaven kræver socialpædagogisk indsats, der dels kræver en vis erfaring, dels at plejeforældrenes arbejde uden for hjemmet skal indrettes efter barnets behov. Krævende forældresamarbejde, der nødvendiggør indsigt i og evne til et sådant samarbejde.

3	På dette niveau har barnet - eller vil barnet på sigt få et massivt behov for støtte og stimulering. Barnet har alvorlige belastningsfaktorer, så som: ➤ Spiseforstyrrelser ➤ Psykiatriske symptomer ➤ Flere tidligere anbringelsesforløb ➤ Følgevirkning af incest eller anden mishandling/grov omsorgssvigt ➤ Misbrugsproblemer ➤ Sværere fysisk/psykisk handicap med uhensigtsmæssig adfærd og/eller stort aktivitetsniveau. ➤ Fysisk/psykisk handicap med omfattende plejebehov ➤ Fysisk/psykisk handicap med behov for konstant opsyn.	Plejeopgaven kræver, at plejefamilien har indsigt/relevant erfaring på området og kan indgå i en egentlig behandlingsindsats Ligeledes kræver opgaven, at plejeforældrenes samlede beskæftigelse -ud over plejeopgaverne - højst må udgøre én fuldtidsstilling. Krævende forældresamarbejde der nødvendiggør særlig viden og indsats.
4	Dette niveau kan kun anvendes i helt særlige og ekstraordinære tilfælde og skal ses som et alternativ til særlige behandlingstilbud af individuel karakter, f.eks. unge der skal mandsopdækkes, svært handicappede som stiller særlige krav til opfølgning, overvågning m.v. Barnet/den unge har således massive støttebehov, som ligger udover det, der normalt vil kunne rummes i en plejefamilie. Barnet /den unge har massive belastningsfaktorer såsom: ➤ Massive sociale/psykiske vanskeligheder ➤ Massive fysisk/psykiske handicaps	Plejeopgaven kræver, at plejefamilien har socialpædagogisk uddannelse, indsigt og erfaring med målgrupperne. Endvidere kræves, at plejefamilien kan indgå i en individuel tilrettelagt plan. Plejeopgaven kræver, at begge er til rådighed, og at mindst den ene er fuldtidsbeskæftiget med plejeopgaven og ikke har arbejde uden for hjemmet. Krævende forældresamarbejde, der nødvendiggør særlig indsigt i og erfaring i et sådant samarbejde.

Honoreringens indhold

Gennemsnitlig plejeopgave
– fastsættes på baggrund af handleplanen

Honoreringsniveauer

Niveau 1

- et normalt plejekrævende barn

Niveau 2

-

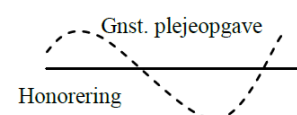
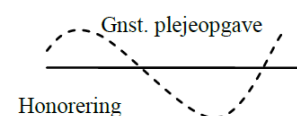
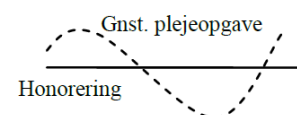
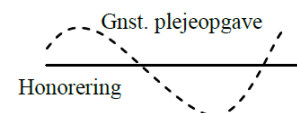
Niveau 3

-

Niveau 4

- et meget plejekrævende barn

Honoreringens bevægelse



Eksempel

Plejefamilien har et plejebarn, der er anbragt, fordi moderen, der er alene, ikke magter at tage sig af barnet på grund af manglende psykisk overskud. Plejefamilien modtager honorering på niveau 1 baseret på, hvordan plejebarnets udvikling forventes at forløbe gennem den planlagte anbringelsesperiode. Der er således en fast månedlig honorering gennem hele anbringelsesforløbet. Der er taget højde for dels barnets overgang fra børnehave til skole, og dels samværet med moderen, der til tider kan være besværliggjort på grund af hendes psykiske problemer.

Eksempel

Plejefamilien har et plejebarn, der er anbragt på grund af moderens misbrugsproblemer, der bl.a. har bevirket, at barnet har tilknytningsproblemer og en meget udadreagerende adfærd som følge af en hjerneskade. Plejefamilien modtager honorering på niveau 3 baseret på, hvordan plejebarnets udvikling forventes at forløbe gennem den planlagte anbringelsesperiode. Barnet er måske omfattet af niveau 4 i starten af anbringelsesforløbet, men det vurderes, at barnet udvikler sig hurtigt i en retning af niveau 2-3, hvorfor den gennemsnitlige beregning placeres på niveau 3. Der er således en fast honorering gennem hele anbringelsesforløbet. Der er taget højde for, at samværet med moderen kan være besværligt på grund af stofmisbruget, overgang fra specialskole til almindelig skole, den udadreagerende adfærd samt de problemer, der måtte opstå i puberteten og ved overgang til voksenlivet.

Eksempel

Plejefamilien har et plejebarn på 13 år, der er anbragt fordi moderen ikke længere magter at have barnet boende. Barnet har været indblandet i indbrud. Plejefamilien modtager vederlag på niveau 2, der er en gennemsnitsbetragtning baseret på, hvordan plejebarnets udvikling forventes at forløbe gennem den planlagte anbringelsesperiode. Barnet er omfattet af niveau 3 i starten af anbringelsesforløbet, men det vurderes, at barnet i en periode af anbringelsen skal på efterskole, og at den periode måske skal vurderes på niveau 1. Der er således en fast honorering gennem hele anbringelsesforløbet. Som nævnt er der taget højde for at barnet skal på efterskole. Der er i vurderingen taget højde for, at efterskoleopholdet ikke vil forløbe uden problemer. Således er det blevet vurderet, at barnet, som følge af sin udadreagerende adfærd, i perioden kan risikere at blive sendt hjem på en tænkepause, evt. smidt ud af efterskolen. Samtidig vil plejefamilien skulle besøge barnet hyppigt samt deltage i en række møder med efterskolen. Dertil kommer at plejefamilien stadig skal vaske barnets tøj, telefonere, sende pakker og have anden form for kontakt med barnet.

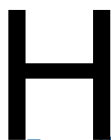
Regulering af honoreringen ved væsentlig ændring i plejeopgaven

Kommunen bør ved aftaleindgåelsen gøre plejefamilien bekendt med – og samtidig indføje i aftalen, at honoreringen fastholdes på samme størrelse gennem hele anbringelsesforløbet. Kun i helt ekstraordinære tilfælde kan honoreringens størrelse tages op til en revurdering. Ekstraordinære tilfælde kan fx være:

- At plejebarnet viser sig langt mere plejkrævende end oprindeligt antaget ved aftaleindgåelsen af plejekontrakten.
- At der opstår forhold, som ingen af parterne på noget tidspunkt har kunnet forudse ved plejeaftalens indgåelse.

Eksempel

Plejefamilien har et plejebarn, der er anbragt på grund af forældrenes voldelige overgreb. Barnet bliver anbragt, da det er under 1 år gammel. Plejefamilien modtager honorering på niveau 1 baseret på, hvordan plejebarnets udvikling forventes at forløbe gennem den planlagte anbringelsesperiode. Der er således en fast månedlig honorering gennem hele anbringelsesforløbet. Ved fastsættelsen af honoreringen blev der taget højde for, at der er i en periode skulle skabes trygge rammer for barnet, men at det efterfølgende ville kunne gå i institution på lige fod med andre børn. Forældrene har ikke kontakt med barnet. Det viser sig siden hen, at barnet har en hjerneskade på grund af volden, der gør, at barnet vil have svært ved at fungere på lige fod med normale børn. Barnet skal løbende stimuleres i sin udvikling, hvilket gør, at den ene af plejeforældrene er nødt til at være hjemme ved barnet i en periode. Da de forudsætninger, der blev lagt til grund ved indgåelsen af den oprindelige aftale mellem plejefamilien og kommune, nu er væsentlig ændrede, bliver honoreringen sat op til niveau 3.



Familieplejekontrakt

Kommunal plejefamilie

Kontrakt mellem Aarhus Kommune Socialforvaltningen Kontrakt mellem og Plejeforældre:	Kontrakten bruges ved døgnophold, som ventes at ville vare mere end 1 måned.
Fulde navn: Fulde navn på plejeforælder	
Cpr.nr.: Cpr. nr. plejeforælder	
Adresse: Adresse på plejeforælder	
Tlf.nr.(udfyldes af plejefamilie):	
Ægtefælle/samlevers navn : (udfyldes af plejefamilie)	

1. Kontrakten vedrører		
Den plejebragtes fulde navn: Modtagernavn	Cpr.nr.: Modtager CPR-nr.	Iværksættelsesdato: Iværksættelsesdato for kontrakt
I de første 3 måneder kan kontrakten opsiges af begge parter med 14 dages varsel. Efter 3 måneder kan kontakten opsiges af begge parter med 30 dages varsel. Hvis plejeforholdet afbrydes ved, at den plejebragtes ophold i familien faktisk ophører (uden at der forud er sket opsigelse), har honoreringsmodtageren pligt til straks at give besked herom til Familiecentret/Handicapcentret. I disse tilfælde ophører honoreringen henholdsvis 14/30 dage efter faktiske afbrydelse, med mindre Familiecentret/Handicapcentret skriftligt meddeler honoreringsmodtager en forlængelse på uændrede vilkår, fordi plejeforholdet er genoptaget. Ret til udbetaling af udgifter til kost ophører på det tidspunkt, den plejebragte ikke har faktisk ophold i plejefamilien længere. Ved faktisk afbrydelse af plejeforholdet har Aarhus Kommune ret til i opsigelsesperioden, at benytte den ledige plads til en anden plejebragt uden udbetaling af ekstra honorering. Hvis honoreringsmodtageren uden rimelig grund kræver, at plejeforholdet skal afbrydes straks, ophører såvel honoreringen som retten til udbetaling af omkostningsdel fra afbrydelsestidspunktet. Det almindelige opsigelsesvarsel som ovenfor beskrevet er gældende også for kommunale plejefamilier.		

1.A Pension	
Det er aftalt, at I via jeres bank eller pensionskasse indbetaler 14 % af honoreringen på en arbejdsgiveradministreret pensionsordning efter reglerne herom	Sæt kryds ☐

I er tilbudt en arbejdsgiveradministreret pensionsordning svarende til 14 % af honoreringen, men har fravalgt dette.	Sæt kryds ☐
--	---------------------------------------

2. Honorering pr. iværksættelsesdato			
Plejeopgaven honoreres med aflønning på	Niveau 1: kr. Aflønning, niveau 1, i kr.		
	Niveau 2: kr. Aflønning, niveau 2, i kr.		
	Niveau 3: kr. Aflønning, niveau 3, i kr.		
	Niveau 4: kr. Aflønning, niveau 4, i kr.		
	Niveau 5: kr. Aflønning, niveau 5, i kr.		
Basisydelse pr. måned udbetales i perioden:	Fra: Basisydelse i periode, fra	Til: Basisydelse i periode, til	Beløb pr. måned: Kr. Basisydelse pr. måned, ialt kr.

3. Kost og logi m.v. pr. iværksættelsesdato	
	Beløb pr. måned
Udgifter til kost og logi mv. til børn under 10 år	Kr. Udgifter, kost og logi, børn under 10 år, i kr. pr. måned
Udgifter til kost og logi mv. til børn og unge på 10 år og derover	Kr. Udgifter, kost og logi, børn 10 år og derover, i kr. pr. måned
Udbetales månedsvis forud af Familiekontoret/ Handicapcentret.	Kr. kr. 20,00

4. Øvrige udgifter pr. iværksættelsesdato		
	Beløb pr. måned	Beløb pr. måned
Udgifter til lommepenge	Kr. Udgifter, lommepenge, pr. måned, til plejebragt	Kr. Udgifter, lommepenge, pr. måned, til honoreringsmodtageren
Udgifter til beklædning	Kr. Udgifter, beklædning, pr. måned, til plejebragt	Kr. Udgifter, beklædning, pr. måned, til honoreringsmodtageren
Individuel fastsat arbejdsdusør	Kr. Individuel fastsat arbejdsdusør, pr. måned, til plejebragt	Kr. Individuel fastsat arbejdsdusør, pr. måned, til honoreringsmodtageren
Særlige udgifter (f.eks. udgifter til diætkost, medicin, skole, kørsel m.v.)	Kr. Særlige udgifter, pr. måned, til plejebragt	Kr. Særlige udgifter, pr. måned, til honoreringsmodtageren
Udbetales af Familiekontoret/ Handicapcentret til den plejebragte i alt	Kr. 0	
Udbetales af Familiekontoret/ Handicapcentret til honoreringsmodtageren i alt		Kr. 0

Beløbene overføres til NemKonto

Særligt for over 18-årige:

Hvis der undtagelsesvis træffes beslutning om, at et familieplejeforhold skal forlænges ud over den plejeaanbragtes fyldte 18 år (servicelovens § 76) kan familie-plejekontrakten fortsætte. Dog med den ændring, at den unge ikke længere skal have udbetalt beløb til lomme penge og beklædning, men i de fleste tilfælde vil være berettiget til kontanthjælp efter reglerne herom og dermed får en egenbetalingsandel. Eventuelle særligt bevilgede ydelser bortfalder også, og den unge skal selv sørge for betaling heraf.

5. Skade forvoldt af den plejeaanbragte

Aarhus Kommune er selvforsikret for ansvarsskader begået af plejeaanbragte børn.
I tilfælde af skade, skal plejefamilien rette henvendelse til Familiekontoret/Handicapcentret for Børn, der udleverer skadesanmeldelse (findes i KMD Sag) og vejleder i udfyldelse af skadesanmeldelsen.
Skadesanmeldelsen udfyldes af plejefamilien og sendes til Familiecentret/Handicapcentret.

6. Særlige aftaler

(F.eks. befordringsgodtgørelse, behandling, indskrivningsudstyr, ferie, fritidsaktiviteter, medicin, briller, cykel, partnerskabsaftaler, kontakt med andre end forældre, handicap)
Dog ikke vedrørende ansættelsesforhold i henhold til pkt. 1, 2, 3 og 4
Der er, efter aftale, mulighed for aflastning som led i anbringelsen.

Særlige aftaler

7. Oplysninger om plejefamiliens nuværende plejeforhold

Barnets navn	Fødselsdag	Anbringende kommune	Antal vederlag/niveau	Dato for anbringelse	Ophørsdato
Hvis der sker ændringer i disse forhold, skal dette meddeles Familiekontoret/Handicapcentret.					

8. Tilsyn og vejledning

Familiekontoret/Handicapcentrets opgaver	Tilsyn og kontakt med barnet efter individuel vurdering. Sikre kontakten mellem barnet og forældremyndighedsindehaver og evt. øvrig biologisk familie. Sikre at forældre får information om barnets hverdag (jf. § 71 i lov om social service).
Familierådgivers navn og tlf.	Familierådgivers navn og tlf.
Familieplejecentrets opgaver	Konsulentbistand og supervision af plejefamilien.
Familieplejekonsulentens navn og tlf.	Familieplejekonsulentens navn og tlf.
Socialtilsynet	Har det generelle tilsyn med plejefamilien, som er generelt godkendt
Anbringende kommune: Århus Kommune: Aarhus	Har det generelle tilsyn med plejefamilien, som er konkret godkendt

9. Almindelige bestemmelser

Plejefamilien er gjort bekendt med følgende:

Tavshedspligt

Nuværende og tidligere ansatte er omfattet af straffelovens regler om tavshedspligt (straffelovens § 152a og § 152c-f) Det betyder, at man ikke uberettiget må videregive fortrolige oplysninger, som man har fået kendskab til gennem sit arbejde. Brud på tavshedspligten kan medføre øjeblikkelig afskedigelse.

Arbejdsskade

Der henvises til lov om arbejdsskadeforsikring

Honorering

Honoreringen er A-indkomst for vederlagsmodtageren. Øvrige ydelser som omkostningsdelen, lomme- og beklædningspenge til barnet/den unge samt særlige udgifter er skattefrie ydelser.

Evt. efterfølgende ansøgninger om særlige ydelser skal ske inden plejefamilien påtager sig udgiften.

Såfremt ansøgningen godkendes, afholdes udgiften af plejefamilien og refunderes af forvaltningen efter dokumentation.

Dagpenge

Honoreringsmodtageren er omfattet af lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

Ferieregler

Honoreringsmodtageren er omfattet af ferieloven. For nærmere oplysninger henvises til

Familieplejecentret hjemmeside <http://www.aarhus.dk/familieplejecentret> .

ATP, m.v.

Honoreringsmodtageren er omfattet af loven om arbejdsmarkedets tillægspension. Bidraget beregnes og indbetales efter almindelige regler.

Samarbejde med plejebarnets forældre

Plejefamilien skal samarbejde med barnets forældre med henblik på besøgsordning/hjemgivelse i overensstemmelse med handleplan og samarbejdsaftale, der er indgået herom.

Legemlig afstraffelse er ikke tilladt

Egenbetaling

Den plejebragtes eventuelle betaling for opholdet

Honoreringsmodtageren kan ikke klage over hjemgivelse af den plejebragte

Kostpenge

Ved den plejebragtes ferie af mindst 4 døgn varighed uden plejefamilien fratrækkes der i perioden kostpenge, der for tiden udgør: Kostpenge, kr. pr. døgn, fratrækkes ved ferie **kr. pr. døgn**

10. Honoreringsmodtagers underskrift

Jeg er gjort bekendt med, at jeg er forpligtet til at orientere Familiekontoret/Handicapcentret for Børn, såfremt mine eller min ægtefælles/samlevers øvrige ansættelsesforhold ændrer sig.

Dato:	Underskrift honoreringsmodtager
-------	---------------------------------

11. Kommunens underskrift	
Dato:	Underskrift afdelingsleder
Kopi af denne kontrakt sendes til honoreringsmodtageren i udfyldt og underskrevet stand.	

KOPI

Socialpædagogisk Landsforbund
Brolæggerstræde 9
1211 København K

Dato	14. december 2000
Kontor	Ferielovkontoret
Vores sag	62.0-00011/00
Vores ref.	Søren Balslev
Direkte tlf.	39152176
Direkte fax	39180987
Deres ref.	4.2/106

Familieplejeres ferieretlige stilling.

De har i brev af 14. april 2000 anmodet direktoratet om at tage stilling til, om familieplejere er omfattet af ferieloven. Baggrunden for henvendelsen er, at der mellem forbundet (SL) og Kommunernes Landsforening (KL) er uenighed derom.

Direktoratet har holdt møder med henholdsvis SL og KL. KL har bl.a. anført, at det kan uheldige socialpædagogiske konsekvenser for truede børn og unge, at plejefamilier som udgangspunkt omfattes af ferieloven, hvis de vil bruge deres ret til at holde ferie uden plejebarnet/børnene.

SL har udtrykt forståelse for det socialpædagogiske perspektiv og anført, dels at man ikke anså dette for et stort problem i praksis, dels at plejebørn som udgangspunkt bør følge plejefamilien på ferie, samt at de feriemæssige forhold kan være en del af den plan, der udarbejdes for opholdet.

Direktoratet har modtaget diverse materiale fra KL, herunder kopi af den standardkontrakt mv. om formidlet døgnophold, som kommunerne anvender som aftalegrundlag, kopi af kommunernes interne vejledning om familieplejere ved formidlet døgnophold, og en oversigt over vederlag og satser for 2000.

Arbejdsministeren har d. 29. november 2000 skrevet til Kommunernes Landsforening, som det fremgår af vedlagte brev.

På baggrund af drøftelserne og en gennemgang af modtaget materiale består problemet i relation til ferieloven efter direktoratets opfattelse i, at KL sondrer mellem 3 grupper døgnplejefamilier.

Den første gruppe er "ansatte døgnplejefamilier, som er fast tilknyttet kommunen og eksempelvis modtager vederlag også i perioder, hvor de ikke har barn/børn i pleje. De betragtes som lønmodtagere i ferielovens forstand. Ansatte døgnplejere har derfor krav på ferie og feriepenge efter ferielovens regler." Citatet er fra vejledningen i ovennævnte kontrakt, og tilsvarende fremgår

af ovennævnte vejledning. Der er enighed om, at denne gruppe er omfattet af ferieloven.

Den anden gruppe er egentlige selvstændige erhvervsdrivende døgnplejere, som der er enighed om, ikke er omfattet af ferieloven, og som efter det oplyste er af begrænset størrelse.

Den tredje gruppe døgnplejere, som efter det oplyste udgør en langt større gruppe end ovennævnte, anser KL ikke for "ansatte" lønmodtagere i relation til ferieloven. Denne gruppe er generelt karakteriseret ved, at døgnplejefamiliens tilknytning til kommunen kun består, så længe døgnplejeforholdet varer, og at fx vederlagsforpligtelsen ophører med døgnplejeforholdets ophør. Det er denne gruppe, hvorom uenigheden består.

Tilsyneladende mener KL at have støtte i DfA's regler til sin opfattelse af, at den tredje gruppe ikke er omfattet af ferieloven, men af anden lønmodtagerlovgivning som sygedagpengeloven, ATP og AUD mv., og DfA har opfattet det således, at KL endvidere mener, at have støtte i Arbejdsrettens dom af 30. juni 1999.

Det fremgår endvidere af ovennævnte materiale, at vederlaget også for den tredje gruppe beskatningsmæssigt er personlig indkomst, og i det omfang vederlaget er a-indkomst, anses det for dagpengegivende lønindtægt i relation til dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Det fremgår videre, at den, der har indgået aftale om formidlet døgnophold, er omfattet af loven om arbejdsmarkedets tillægspension og lov om arbejdsmarkedets uddannelsesfond, og at bidragene beregnes og indbetales efter de almindelige regler.

Der er i vejledningsmaterialet endvidere redegjort for særlige beskatningsmæssige forhold m.v. for plejeforældre, der udøver døgnpleje som selvstændig virksomhed.

Direktoratet skal nedenfor gøre rede for retstilstanden i denne vejledende udtalelse.

Lovgrundlaget om plejefamilier.

Det fremgår af § 49 i lov om social service, at plejefamilier og opholdssteder for børn og unge skal være godkendt af den stedlige kommune som generelt egnede, og at kommunen betaler for barnets eller den unges ophold.

Af samme lovs § 53 fremgår, at kommunen udarbejder en plan for opholdet uden for hjemmet med angivelse af formål, herunder varigheden, særlige forhold vedrørende pleje, behandling, uddannelse.

Af lovens § 55 fremgår, at kommunen fører løbende tilsyn med den unges forhold under opholdet uden for hjemmet, og at kommunen kan træffe afgørelse om ændret anbringelsessted, behandling, uddannelse under opholdet under hensyn til formålet med anbringelsen.

Den gældende ferielov og praksis.

Af den gældende ferielov¹ fremgår, at lønmodtagere i offentlig eller privat tjeneste har ret til ferie og feriegodtgørelse eller løn. Lønmodtagerbegrebet er ikke nærmere i loven, men er udviklet gennem langvarig praksis, bl.a. ud fra det beskyttelseshensyn, der ligger bag ved loven. Af praksis kan udledes, at kernen i ferielovens lønmodtagerbegreb er, at der skal foreligge et tjenesteforhold, hvorved forstås, at der skal foreligge et over- underordningsforhold, en kontrol- og instruktionsbeføjelse mv. Der ses endvidere på, om den pågældende er omfattet af anden lovgivning for lønmodtagere.

Ældre praksis er beskrevet i litteraturen². Det fremgår heraf, at plejeforældre, der har et barn anbragt i deres hjem, og som modtager løn eller vederlag derfor, som altovervejende hovedregel er omfattet af ferieloven, i det de må anses for at stå i et tjenesteforhold til enten den pågældende kommune eller plejehjemsforening.

Direktoratet udgav i marts måned 1990 en vejledning om den ferieretlige stilling for døgnplejefamilier. I vejledningen definerede man en døgnplejefamilie som en indehaver af døgnplejetilladelse, med hvem der er indgået kontrakt om døgnpleje af et eller flere børn, og døgnplejefamilier i et ansættelsesforhold må betragtes som lønmodtagere i ferielovens forstand, og familien har derfor krav på ferie og feriepenge efter ferielovens regler. Vejledningen beskriver desuden retsvirkningerne heraf i relation til at holde ferie med eller uden plejebarnet.

Fra nyere praksis kan nævnes en sag fra 1997³, hvor direktoratet på forespørgsel fra en kommune udtalte, at den enkelte døgnplejer som udgangspunkt vil være omfattet af ferieloven og af den kommunale ferieaftale. Som undtagelse fra udgangspunktet nævner direktoratet døgnplejevirksomheder, som er registreret med SE-nr. dvs. egentlige selvstændige virksomheder. KL fik kopi af udtalelsen.

Direktoratet bekræftede denne praksis i januar 2000⁴ med kopi til KL.

I sidstnævnte udtalelse kommenterede direktoratet den tidligere nævnte dom fra arbejdsretten. Direktoratets konklusion var, at dommen ikke ændrer ved den gældende retstilstand, idet den alene udtaler sig om spørgsmålet om kollektiv overenskomstdækning af området, men samtidig lægger til grund, at dette ikke ændrer ved, at en plejeforældre anses for lønmodtager i relation til ferieloven.

¹ Lovbkg. nr. 538 af 25. juni 1999

² Løllike, Ferieloven med kommentarer, 6. udgave, GAD, 1984, p.63f.

³ 62.0-00301/97

⁴ 62.0-00444/99

Arbejdsrettens dom af 30. juni 1999. KL var indklaget af SL/LO med påstand om, dels at KL tilpligtedes at indlede forhandlinger med SL om indgåelse af overenskomst for familieplejere med plejetilladelse, dels for brud på Hovedaftalen. Det fremgår bl.a. af Arbejdsrettens bemærkninger: Overskrifterne til §§ 49 og 50 i lov om social service, hedder "Plejefamilier og opholdssteder", og ifølge § 49, stk. 1, skal "plejefamilier" være godkendt "som generelt egnende" af den stedlige kommune. Foruden af lovgrundlaget fremgår det også af Socialministeriets vejledning om servicelovens regler om særlig støtte til børn og unge og af standardkontrakten om formidlet døgnophold, at der er tale om en særlig form for "ansættelse" ikke bare af en enkelt person, men af plejeforældre/en familie. Uanset at den ene af plejeforældrene anses for lønmodtager i forhold til skattelovgivningen og ferielovgivningen m.v., gør der sig således ganske særlige forhold gældende i relation til spørgsmålet om kollektiv overenskomstdækning af området.

Den nye ferielov.

Den nye ferielov⁵ definerer i § 1, stk. 2, en lønmodtager som en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

Det fremgår af forarbejderne til ferieloven, at det ikke ved indsættelsen af definitionen i loven har været hensigten at ændre den hidtidige praksis for, hvem der anses for lønmodtagere efter ferieloven, og forarbejderne nævner udtrykkeligt, at familieplejere som udgangspunkt anses for lønmodtagere i ferielovens forstand.

Anden lovgivning.

Det fremgår af pkt. 2.5.3. med overskriften "Døgnplejere" i afsnittet om "Lønarbejde" i direktoratets vejledning om beskæftigelseskrav m.v.⁶, at beskæftigelse medregnes efter § 53 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis der foreligger en aftale mellem den anbringende myndighed og døgnplejeren, indeholdende aftalt opsigelsesvarsel, lønandelen af plejevederlaget er indkomstskattepligtigt, og medlemmet er omfattet af lov om ATP, ferieloven, sygedagpenge-loven og arbejdsskadeforsikringsloven.

På denne baggrund vil døgnplejere som udgangspunkt være lønmodtagere i relation til lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Konklusion

Direktoratet skal indledningsvis anføre, at direktoratet alene kan tage stilling til døgnplejeres ferieretlige stilling, og ikke til forholdet mellem kommune, plejefamilien og plejebarnet i relation til anden lovgivning fx sociallovgivningen.

Der er en ubrudt langvarig af parterne kendt administrativ praksis for, at døgnplejere/døgnplejefamilier som udgangspunkt er omfattet af ferieloven og er i et

⁵ Lov nr. 396 af 31. maj 1999

⁶ vejl. nr. 92 af 21. juni 1999 om beskæftigelseskrav, dagpengeperiode og aktivperiode

tjenesteforhold til kommunen. Det er kommunen, der godkender plejefamilien og opholdshjemmet og betaler vederlaget. Det er kommunen, der udarbejder en plan for opholdet. Kommunen skal føre et løbende tilsyn med den unges ophold uden for hjemmet, og kan træffe afgørelse om ændring af anbringelsessted m.v. Derfor består der et over- underordningsforhold mellem kommunen og døgnplejeren og kommunen har en kontrol- og instruktionsbeføjelse, som kan sidestilles med andre arbejdsgiveres i et ansættelsesforhold.

Kun døgnplejere, der udøver døgnpleje som egentlig selvstændig virksomhed med de dertil hørende karakteristika, som fx mulighed for at fradrage udgifter til kost og logi i den personlige indkomst, som benytter virksomhedsskatteordningen, som selvangiver over- eller underskud ved selvstændig virksomhed, som har et CVR-nr., m.v., er ikke i et tjenesteforhold til kommunen og er derfor ikke omfattet af ferieloven.

Derfor er der ikke og ses ikke at have været grundlag i direktoratets langvarige administrative praksis, i direktoratets vejledningsmateriale eller i arbejdsrettens dom af 30. juni 1999 for den sondring mellem "ansatte" og "ikke-ansatte" døgnplejere, som KL har praktiseret i relation til ferieloven, og som er nævnt indledningsvis. Udgangspunktet er, at døgnplejere er omfattet af ferieloven, medmindre de er klart selvstændige erhvervsdrivende som døgnplejere. Der vil naturligvis altid være tale om en konkret vurdering.

Det er ikke muligt kontraktsmæssigt, fx i en standardkontrakt ensidigt som den ovenfor nævnte eller i enighed, at aftale sig ud af den personkreds, som er omfattet af ferieloven.

Det er endvidere direktoratets opfattelse, at de nævnte døgnplejere, der er omfattet af ferieloven også er omfattet af den kommunale ferieaftale.

Direktoratet sender snarest en kopi af dette brev til KL, samtlige kommuner i landet og arbejdsministeriet.

Direktoratet vil primo 2001 revidere vejledningen fra marts 1990.

Venlig hilsen

Søren Balslev
kontorchef

J

Direktoratet for Arbejdstilsynet
Feriellovkontoret
Landskronagade 33-35
2100 Kbhvn Ø

Dato 10 JULI 1992
Kontor 1.
Sag nr. 1433-357
Sagsbeh. VP/sos
Opgave nr. \1433-357.2
64.1-
Modtagers
sag nr. 02263/90

Arbejdsministeriet har i dag skrevet således til Dragør kommune, Rådhuset, Kirkevej 7, 2791 Dragør:

"I skrivelse af 4. juni 1991 har Dragør kommune anket Direktoratet for Arbejdstilsynets afgørelse af 7. maj 1991 af, at der tilkommer Ole Petersen, Kirkevej 22, 5792 Årslev, feriegodtgørelse i medfør af ferielovens § 14, stk. 3, for optjeningsårene 1988, 1989 og 1990 indtil Ole Petersen fratrådte som kontraktansvarlig plejefamiliefar den 13. marts 1990.

Direktoratet for Arbejdstilsynet er hørt over sagen og har i brev af 4. juli 1991 fastholdt sin afgørelse.

Ole Petersen har ifølge plejekontrakt, indgået med Dragør kommune, siden 1978 været plejefar for et barn født 3. november 1976.

Ole Petersen var underskriver af plejekontrakten med Dragør kommune, og indtil sin fratræden den 13. marts 1990 kontraktperson i forhold til barnets hjemkommune Dragør.

Barnet blev og bliver opdraget hos plejefamilien, der også inkluderer Ole Petersens kone Gyntha Agger.

I marts 1990 fratrådte Ole Petersen som kontraktperson i forhold til Dragør Kommune. I stedet indtrådte Gyntha Agger som ansvarlig for familieplejen overfor kommunen.

Ole Petersen har i medfør af ferielovens § 14, stk. 3, krævet feriegodtgørelse ved fratræden.

Direkt. arb.
15 JUL 1992

Indtil Gyntha Agger blev ansvarlig ifølge plejekontrakten primo marts 1990, fik Ole Petersen udbetalt plejevederlag. Der er indbetalt ATP bidrag og trukket skat af plejevederlaget. Efter at Ole Petersen fratrådte, indtrådte Gyntha Agger i kontrakten, hvorefter der blev trukket a skat og indbetalt ATP bidrag i hendes plejeløn.

Dragør Kommune har nægtet at udbetale feriegodtgørelse under henvisning til, at plejekontrakten er indgået med plejefamilien. Plejeforholdet ophører først, når plejefamilien ikke længere har barnet i pleje. Dragør Kommune gør endvidere gældende, at der er udbetalt plejevederlag og omkostningsdækkende ydelse til plejefamilien i den periode i marts og april 1990, hvor Ole Petersen har holdt ferie, og for hvilken periode han kræver feriegodtgørelse. Det er Dragør kommunes opfattelse, at Ole Petersens modtagelse af den omkostningsdækkende ydelse under ferie betyder, at han ikke har krav på feriegodtgørelse ved fratræden.

I den anledning skal Arbejdsministeriet meddele, at man kan tiltræde direktoratets afgørelse af 7. maj 1991.

Arbejdsministeriet har lagt vægt på, at Ole Petersens opsigelse af kontraktforholdet med Dragør kommune om plejeforholdet betyder, at det aftalemæssige forhold mellem ham og kommunen er ophørt, uagtet at Ole Petersen i realiteten stadig er medlem af den pågældende plejefamilie.

Efter Arbejdsministeriets opfattelse savnes der fra Dragør Kommune dokumentation for, at familien som en enhed er kontraktpart, uanset at kun den ene figurerer på kontrakten.

På det foreliggende grundlag må lægges til grund, at Ole Petersen er udtrådt af plejekontrakten, og at pågældende i medfør af ferielovens § 14, stk. 3, ved sin fratræden primo marts 1990 har krav på, at få udbetalt feriegodtgørelse efter ferielovens § 12 for det forløbne optjeningsår, samt for den del af tidligere optjeningsår, for hvilken lønmodtageren endnu ikke har holdt ferie.

Sagens endelige afgørelse henhører under domstolene.

Arbejdsministeriet beklager den sene besvarelse."

P. M. V.

E. B.



Dir.f. a.b.

15 JULI 1992

VIBEKE PESCHARDT

14 FEB. 2006

04-965.3-0598

KUP



K

Københavns Kommune
Familie og Arbejdsmarkedsforvaltningen
Matheusgade 37
1666 København V

Dato 13 FEB. 2006

J.nr. 5800021-05

(bedes anført ved henvendelser)

Ankenævnet har behandlet Deres klage på møde den 8. februar 2006.

Nævnet traf denne

AFGØRELSE

Susanne Møller Andreassen er som familieplejer omfattet af ferieloven.

Susanne Møller Andreassen kan få udbetalt uhævede feriegodtgørelse for 5 dage, som hun har optjent i 2002.

Ankenævnet tiltræder således direktoratets afgørelse af 21. april 2005.

BEGRUNDELSE

Ankenævnet har lagt til grund, at

- Susanne Møller Andreassen har indgået en familieplejekontrakt om døgnanbringelse af et barn i familiepleje med kommunen,
- Susanne Møller Andreassen i hele ferieåret 1. maj 2003 til 30. april 2004 har fået udbetalt det kontraktbestemte plejevederlag,
- kommunen den 6. september 2004 har modtaget Susanne Møller Andreasens anmodning om udbetaling af feriepenge for den 5. ferieuge optjent i 2002, og
- kommunen i sagen kun har noteret ferieafholdelse i perioden 12. – 25. september 2003.

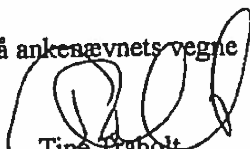
Ankenævnet har lagt vægt på, at det fremgår af forarbejderne til ferieloven, at familieplejer som udgangspunkt er omfattet af ferieloven.

Ankenævnet har endvidere lagt vægt på, at der ikke foreligger dokumentation for at Susanne Møller Andreassen har holdt mere end 10 dages ferie i ferieåret 2003/2004.

...angår kommunens bemærkninger i klagen henviser til det af di-
...endelskrivelsen.

...henviser til § 1 i ferieloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 396 af 31. maj 2000 og § 1,
...stk. 3, § 44, stk. 1 og 5 og § 45 i ferieloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 407 af 28.

På ankenævnets vegne



Tine Frabolt

fuldmægtig

De kan læse om afgørelsens faktiske og retlige grundlag på de følgende sider.

Kopi til:

Susanne Møller Andreasen, Bygmarken 12, 4060 Kirke Såby

✕ Arbejdsdirektoratet

Familieplejen på Bornholm
Att. Jette Jantzen
 Dovreåsvej 2
 3700 Rønne

Dato	1. marts 2000
Kontor	Ferielovkontoret
Vores sag	62.0-00001/00
Vores ref.	Bette Larsen
Direkte tlf.	39 15 21 89
Direkte fax.	39 18 09 87

Udbetaling af feriepenge og afholdelse af ferie for døgnplejefamilier

Under henvisning til Ferielovkontorets brev af 13. januar 2000 skal vi hermed vende tilbage med et svar på Deres spørgsmål.

De anmoder om vores stillingtagen til, om der i en situation, hvor begge forældre i en familie er kontraktansatte døgnplejere med hver 2 plejebørn, kan passe hinandens plejebørn, når de hver især holder ferie. Alternativt spørges der, om plejebørnene skal passes hos en helt anden familie, for at feriepengene kan udbetales under ferien.

Bemærk

Derudover spørger De, om plejefamilier kan kræve at holde 5 ugers sammenhængende ferie.

I den anledning skal Ferielovkontoret vejledende udtale følgende:

Døgnplejere vil efter Ferielovkontorets opfattelse typisk være i et ansættelsesforhold til en kommune, og er lønmodtagere i ferielovens forstand. Døgnplejeren har derfor krav på ferie og feriepenge efter denne lov.

Det følger heraf, at hvis døgnplejeren ikke ønsker at holde ferie sammen med plejebørnene, har kommunen som arbejdsgiver pligt til at tilvejebringe anden mulighed for at passe plejebørnene, når døgnplejeren holder ferie.

I en situation, hvor et ægtepar hver har 2 børn i pleje, og hver især får selvstændigt vederlag for dette, er det vores opfattelse, at der er tale om 2 uafhængige indehavere af en døgnplejetilladelse, altså 2 selvstændige døgnplejere uanset at disse bor "under samme tag".

Selv om det er en lidt speciel situation, er det vores opfattelse, at det fortsat vil betyde, at den enkelte døgnplejer i forhold til kommunen skal aftale placering af ferie tillige med, at kommunen finder anden pasningsmulighed under ferien, hvis døgnplejeren ikke ønsker at holde ferie sammen med plejebørnene.

Når der er tale om 2 selvstændige døgnplejere, er der vores opfattelse, at der ikke er noget til hinder for, at en familie, som den beskrevne, kan passe hinandens børn under afholdelse af forskudt ferie.

Situationen er efter vores opfattelse kun speciel, fordi døgnplejerne bor samme sted og udadtil er 1 familie med tilsammen 4 plejebørn.

Vi finder derfor ikke, at den beskrevne situation er af egentlig ferieretlig karakter, men mere et spørgsmål om kommunens pligt til at sørge for pasningsmuligheder for plejebørn, der ikke af døgnplejeren ønskes taget med på ferie. Om det er en ægtefælle eller en helt anden familie, der passer barnet må være en vurdering og et skøn kommunen selv foretager ud fra et hensyn til plejebørnenes tarv.

Til spørgsmålet om døgnplejere kan kræve at holde 5 ugers sammenhængende ferie kan Ferielovkontoret oplyse følgende:

En døgnplejer kan, ligesom andre lønmodtagere, kun kræve at holde 3 ugers sammenhængende ferie.

Ad ferielovens § 9, stk. 1, fremgår det, at mindst 18 feriedage (hovedferie) skal gives i sammenhæng i tiden mellem den 2. maj og den 30. september (ferieperioden). Bestemmelsen udtrykker en ret for lønmodtageren til at holde 3 ugers ferie i sammenhæng, men ikke en pligt. Det følger videre af § 9, stk. 2, at resterende feriedage (restferie) også skal gives i sammenhæng, men kan lægges uden for ferieperioden.

Efter ferielovens § 10, skal arbejdsgiver og lønmodtager aftale sig frem til, hvornår ferien skal holdes, og arbejdsgiveren skal så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønske om feriens placering. Hvis arbejdsgiveren ønsker at bestemme, hvornår lønmodtageren skal holde ferie, skal meddelelse herom gives så tidligt som muligt dog senest 3 måneder før ferien begynder for hovedferiens vedkommende og senest 1 måned før ferien begynder for restferiens vedkommende.

Ferielovkontoret håber med ovenstående, at vi har besvaret Deres henvendelse tilfredsstillende.

Hvis brevet giver anledning til spørgsmål, er De velkommen til at kontakte undertegnede på telefon nr. 39 15 21 89.

Venlig hilsen

Bette Larsen
Kontorfuldmægtig



Linette Svenstrup <linettesvenstrup@gmail.com>

Sv: Forespørgsel (SM Id nr.: 562658)

7 meddelelser

Mette Kristoffersen <met@sm.dk>

3. april 2018 kl. 15.50

Til: Linette Svenstrup <linettesvenstrup@gmail.com>

Kære Sofie og Linette

Tak for jeres henvendelse. Er der mulighed for, at jeg kan ringe en af jer op med en tilbagemelding på jeres forespørgsel? Vil I i så fald sende mig et telefonnummer, som I kan kontaktes på?

Med venlig hilsen

Mette Kristoffersen
Fuldmægtig
Kontor for Udsatte Børn, Socialpolitisk afdeling
Mail: met@sm.dk
Mail: p-boern@sm.dk



Børne- og Socialministeriet
[Holmens Kanal 22](#)
1060 København K
Telefon: 33 92 93 00
www.sm.dk

Til: Fælles funktioner (sm@sm.dk)
Fra: Linette Svenstrup (linettesvenstrup@gmail.com)
Titel: Forespørgsel
Sendt: 08-03-2018 15:38:26

Hej

Vi er to specialestuderende fra Aarhus Universitet, som skriver om plejefamiliers arbejdsretlige status som værende lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende. Vi har læst en opmandskendelse omkring, hvorvidt familieplejere er omfattet af den kommunale ferieaftale. Jeg har vedhæftet opmandskendelsen. På side 12 henviser de til, at Socialministeriet i 2003 har nedsat en embedsmandsgruppe, der skulle tage stilling til plejefamiliernes arbejdsretlige status. Dette udvalgsarbejde er vi interesseret i, om det er noget I har liggende eller ved noget mere om, hvornår det er afsluttet, og hvordan vi får fat i de rapporter der er udarbejdet i den forbindelse.

Vi håber, I kan hjælpe os så hurtigt som muligt. Tak på forhånd :)

Venlig hilsen Sofie og Linette

Linette Svenstrup <linettesvenstrup@gmail.com>

3. april 2018 kl. 15.54

Til: Mette Kristoffersen <met@sm.dk>

Ja, du er meget velkommen til at ringe på 60 80 20 92. Jeg har dog ikke mulighed for at snakke i morgen, men du må gerne ringe resten af i dag eller torsdag og fredag.

Venlig hilsen Linette

[Citeret tekst er skjult]

Mette Kristoffersen <met@sm.dk>

3. april 2018 kl. 16.35

Til: Linette Svenstrup <linettesvenstrup@gmail.com>

Kære Linette

Tak for snakken for lidt siden. Nedsættelsen af den embedsmandsgruppe, som I konkret spørger til, ligger som sagt 15 år tilbage i tid, og det vil - grundet nye journaliseringssystemer - kræve relativt mange ressourcer, at hente informationer vedrørende dette frem.

I stedet kan jeg som sagt henvise jer til dette nyere svar fra beskæftigelsesministeren på et spørgsmål fra Social-, Indenrigs- og Børneudvalget om samme emne: <http://www.ft.dk/samling/20171/almde/sou/spm/156/svar/1459464/1846873.pdf>

Jeg vil mene, at svaret her er mere relevant for jer end embedsmandsgruppens arbejde, da det jo beskriver, hvordan retstilstanden er i dag.

God vind med jeres specialearbejde.

Med venlig hilsen

Mette Kristoffersen

Fuldmægtig

Kontor for Udsatte Børn, Socialpolitisk afdeling

Mobil: 41851013

Mail: met@sm.dk

Mail: p-boern@sm.dk



Børne- og Socialministeriet

[Holmens Kanal 22](#)

1060 København K

Telefon: 33 92 93 00

www.sm.dk

Fra: Linette Svenstrup [mailto:linettesvenstrup@gmail.com]

Sendt: 3. april 2018 15:54

Til: Mette Kristoffersen

Emne: Re: Forespørgsel (SM Id nr.: 562658)

[Citeret tekst er skjult]

Linette Svenstrup <linettesvenstrup@gmail.com>

3. april 2018 kl. 16.52

Til: Mette Kristoffersen <met@sm.dk>

Hej Mette

Tak for det hurtige svar.

Vi har læst ministersvaret igennem, hvilket vi takker for, at du har sendt. Dog kunne vi godt tænke os, at se embedsmandsgruppens arbejde, der formentlig er mere dybdegående, da et svar om, at der ikke gælder noget bestemt for familieplejere også vil være relevant for vores opgave. Vores problemstilling i opgaven berører netop det, som er behandlet i udvalgsarbejdet, så selvom det ressourcekrævende, vil vi gerne anmode, om at få det tilsendt. Det vil vi være meget taknemmelige for. Vi håber, I har mulighed for at imødekomme vores anmodning, så hurtigt som muligt, da det har stor interesse for os at få afklaret.

Venlig hilsen Sofie og Linette

[Citeret tekst er skjult]

Nanna Aaby Rævsager <nanr@sm.dk>

9. april 2018 kl. 16.21

Til: "linettesvenstrup@gmail.com" <linettesvenstrup@gmail.com>

Kære Sofie og Linette

På vegne af min kollega Mette Kristoffersen skal jeg informere jer om, at vi lige nu ikke kan tilgå det materiale, I efterspørger.

Vi arbejder på sagen, men henset til I skriver speciale og formodentlig skal aflevere inden for en overskuelig fremtid, kan vi desværre ikke love, at vi kan finde frem til materialet inden da.

I er velkommen til at melde tilbage, hvornår I senest skal have materialet, for at det giver mening, og så skal vi selvfølgelig nok vende tilbage, hvis det lader sig gøre inden da.

Ellers må I have al held og lykke med arbejdet.

Med venlig hilsen

Nanna Aaby Rævsager

Student

Kontor for Udsatte Børn



Børne- og Socialministeriet
[Holmens Kanal 22](#)
1060 København K
Telefon: 33 92 93 00
www.sm.dk

Fra: Mette Kristoffersen
Sendt: 9. april 2018 15:51
Til: Nanna Aaby Rævsager
Emne: VS: Forespørgsel (SM Id nr.: 562658)

[Citeret tekst er skjult]

Linette Svenstrup <linettesvenstrup@gmail.com>
Til: Nanna Aaby Rævsager <nanr@sm.dk>

9. april 2018 kl. 19.02

Hej Nanna

Jamen, hvis I kan finde det inden den 7 maj. Derefter giver det ikke så meget mening. Tak for jeres arbejde for os :)

Venlig hilsen Sofie og Linette

[Citeret tekst er skjult]

Nanna Aaby Rævsager <nanr@sm.dk>
Til: Linette Svenstrup <linettesvenstrup@gmail.com>

11. april 2018 kl. 08.51

Kære begge to

Det kan jeg ikke svare på, om vi kan, fordi det handler om, at vi ikke kan tilkomme de systemer, som skal give os adgang til materialet.

Der arbejdes som sagt på sagen i huset, men jeg kan ikke angive en tidshorisont for, hvornår det kan lade sig gøre.

Jeg noterer den 7. maj i kalenderen og vender tilbage, såfremt det er muligt inden da.

Med venlig hilsen

Nanna Aaby Rævsager

Student

Kontor for Udsatte Børn



Børne- og Socialministeriet
[Holmens Kanal 22](#)
1060 København K
Telefon: 33 92 93 00
www.sm.dk

Fra: Linette Svenstrup [mailto:linettesvenstrup@gmail.com]

Sendt: 9. april 2018 19:03

Til: Nanna Aaby Rævsager

[Citeret tekst er skjult]

[Citeret tekst er skjult]



Linette Svenstrup <linettesvenstrup@gmail.com>

Fwd: Aftale om akutplejefamilier

1 meddelelse

Sofie Gade Søndergaard <sofiegedesoendergaard@gmail.com>
Til: Linette Svenstrup <linettesvenstrup@gmail.com>

17. maj 2018 kl. 15.34

Begin forwarded message:

From: "Vestergaard Jan. JAV" <jav@esbjergkommune.dk>
Subject: SV: Aftale om akutplejefamilier
Date: 27 February 2018 at 15.11.08 GMT+1
To: Sofie Gade Søndergaard <sofiegedesoendergaard@gmail.com>

Tak for det.

Vi har også "Familieplejen" tilknyttet vores center. Deres opgave består ud over supervision, match, rekruttering mv. også i at vederlagsfastsætte, så området er ikke helt ukendt for mig. :-)

Venlig hilsen

Jan Vestergaard
Vicecenterleder
Børn & Kultur

Familiecenter Administration
[Kirkegade 74](#)
[6700 Esbjerg](#)

Tlf. 76 16 52 22
Mobil 29 33 57 92

jav@esbjergkommune.dk
www.esbjergkommune.dk

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Sofie Gade Søndergaard [mailto:sofiegedesoendergaard@gmail.com]
Sendt: 27. februar 2018 14:15
Til: Vestergaard Jan. JAV <jav@esbjergkommune.dk>
Emne: Re: Aftale om akutplejefamilier

Hej igen,

Tak for dit svar. Vi prøver at tænke aftalens indhold sammen med den nye arbejdstidsaftale i vores opgave. Det var fint lige at få fremhævet, hvilke almindelige regler, der suspenderes i perioder med plejeforhold.

Tusind tak for din hjælp, og vi vil huske at fremsende vores speciale - som handler om plejefamiliers ansættelsesforhold - til dig, når vi engang er færdige :-)

Med venlig hilsen

Sofie Gade Søndergaard

On 27 Feb 2018, at 08.46, Vestergaard Jan. JAV <jav@esbjergkommune.dk> wrote:

Hej igen.

Hverken vi eller SL har fundet anledning til at konsekvensrette aftalen (som jo blot er én af mange), men det skal vi da have kigget på når jeg nu er blevet opmærksom på det. Vi vil dog uden tvivl lande på en række konsekvensrettelser ifht normperiode (hvor der vil blive indgået aftale om 52 ugers normperiode jf. den nye aftale), afspadsering og tjenestetyper i særdeleshed.

Således vil det samlede billede af aftalens indhold være det samme. Altså at man i perioder med plejeforhold suspenderer en lang række af de almindelige regler, optjener (og gemmer) sin afspadsering og ferie som afvikles efter endt plejeforhold. Det kan altså blive til mange ugers fri. (Det aftales med den enkelte hvordan det skal afvikles placeres.) Derefter indgår man igen i den "almindelige" vagtplan på en døgnafdeling.

Håber det var præcisering nok, ellers skriv eller ring gerne igen.

PS: Om muligt vil jeg gerne læse jeres speciale, når I når så langt :)

Venlig hilsen

Jan Vestergaard
Vicecenterleder
Børn & Kultur

Familiecenter Administration
[Kirkegade 74](#)
[6700 Esbjerg](#)

Tlf. 76 16 52 22
Mobil 29 33 57 92

jav@esbjergkommune.dk
www.esbjergkommune.dk

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Sofie Gade Søndergaard [mailto:sofiegadesoendergaard@gmail.com]

Sendt: 26. februar 2018 14:25

Til: Vestergaard Jan. JAV <jav@esbjergkommune.dk>

Emne: Re: Aftale om akutplejefamilier

Hej Jan,

Jeg har forsøgt at tænke aftalen sammen med den nye arbejdstidsaftale fra 2016, men de bestemmelser, aftalen henviser til, passer ikke til den nye arbejdstidsaftales bestemmelser, og indholdet er heller ikke umiddelbart ens. For eksempel indeholder den gamle arbejdstidsaftale en mere detaljeret gennemgang af afspadsering, nemlig i § 6, hvor der er et skema vedr. afregning i den gamle arbejdstidsaftale, der ikke er i den nye arbejdstidsaftales § 8 om afspadsering - der findes dog et skema længere nede i den nye arbejdstidsaftales § 13, stk. 3, men det skema har ikke helt det samme indhold som det gamle skema. Vi har derfor været i tvivl om, om man skal forstå det sådan, at der ikke gælder det samme vedr. afspadsering nu, som der gjaldt, inden den nye arbejdstidsaftale kom til.

Endvidere henviser jeres aftale til arbejdstidsaftalens § 3, hvor den gamle omhandler tjenestetyper, mens den nye omhandler tjenesteplaner og opgørelsesperiode. Her kan man også blive i tvivl om, hvilken arbejdstidsaftale, der skal anvendes - eller om man blot skal anvende § 2 i den nye arbejdstidsaftale, som omhandler tjenestetyper, men denne bestemmelse har ikke det samme indhold som den gamles § 3. Tjenestetyperne er uddybet i den nye arbejdstidsaftales § 14A, stk. 1, men jeg kan blive i tvivl om, hvorvidt det er tilstrækkeligt tydeligt, hvad der menes.

Med venlig hilsen

Sofie Gade Søndergaard

On 26 Feb 2018, at 13.46, Vestergaard Jan. JAV
<jav@esbjergkommune.dk> wrote:

Hej Sofie.

Der er ikke noget nyere end det jeg har sendt. Vi har ikke forhandlet den siden, men efter min bedste overbevisning, så skal aftalen tænkes sammen med den nye arbejdstidsaftale.

Er I mon blevet opmærksomme på nogle ting, der ikke er taget højde for?

Venlig hilsen

Jan Vestergaard
Vicecenterleder
Børn & Kultur

Familiecenter Administration
[Kirkegade 74](#)
[6700 Esbjerg](#)

Tlf. 76 16 52 22
Mobil 29 33 57 92

jav@esbjergkommune.dk
www.esbjergkommune.dk

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Sofie Gade Søndergaard [mailto:sofiegadesoendergaard@gmail.com]

Sendt: 26. februar 2018 12:34

Til: Vestergaard Jan. JAV <jav@esbjergkommune.dk>

Emne: Aftale om akutplejefamilier

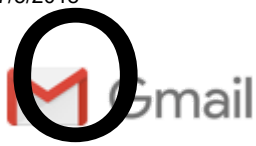
Hej Jan,

Vi er to studerende på Aarhus Universitet, som er ved at skrive speciale om plejefamiliers ansættelsesretlige forhold. I den forbindelse fik vi fat i en aftale vedr. akutplejefamilier i Esbjerg Kommune, som er knyttet til Børnecenter Døgn, Nordstjernen. Aftalen henviser dog til en forældet arbejdstidsaftale, og vi tænkte derfor, om der findes en opdateret udgave af aftalen, så den indeholder henvisninger til den gældende arbejdstidsaftale? Den aftale, vi har modtaget fra jer, er gældende fra. 1. september 2013.

Vi håber, du kan hjælpe os så hurtigt som muligt, så vi kan komme videre med skrivningen.

Med venlig hilsen

Linette Trend Svenstrup og Sofie Gade Søndergaard



Linette Svenstrup <linettesvenstrup@gmail.com>

Forespørgsel

6 meddelelser

Linette Svenstrup <linettesvenstrup@gmail.com>

12. marts 2018 kl. 12.54

Til: knv@sl.dk

Hej

Vi er to specialestuderende fra Aarhus Universitet, som skriver om plejefamiliers arbejdsretlige status som værende lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende. Vi kan læse i jeres håndbog, at I er uenige med KL, da I mener, at plejeforældre er lønmodtagere og ikke selvstændige. Er det noget, I har noget juridisk argumentation liggende på, hvor I kommenterer på de eksisterende domme, opmandskendelse om ferieaftalen og arbejdsretsafgørelsen om overenskomst?

Venlig hilsen Sofie og Linette

Virusfri. www.avg.com

Linette Svenstrup <linettesvenstrup@gmail.com>

26. marts 2018 kl. 19.48

Til: knv@sl.dk

Hej

Vi skrev til jer den 12. marts :) Vi vil bare høre om I har modtaget vores mail?

Venlig hilsen Sofie og Linette

[Citeret tekst er skjult]

Kirstine Nylev <knv@sl.dk>

4. april 2018 kl. 16.08

Til: Linette Svenstrup <linettesvenstrup@gmail.com>

Kære Linette

Jeg beklager, at vi ikke har fået svaret på jeres mail. Vi har desværre ikke noget materiale, som vi kan udlevere til eksternt brug. I er dog velkommen til at kontakte, hvis der er andet, som vi kan være behjælpelige med.

Venlig hilsen

Kirstine Nylev
Socialfaglig konsulent | Profession & Politik
7248 6861 | 2219 7914
knv@sl.dk

EN LØSNING FOR ALLE

SOCIALPÆDAGOGERNE

www.sl.dk

Fra: Linette Svenstrup [mailto:linettesvenstrup@gmail.com]
Sendt: 26. marts 2018 19:49
Til: Kirstine Nylev
Emne: Re: Forespørgsel

Hej

Vi skrev til jer den 12. marts :) Vi vil bare høre om I har modtaget vores mail?

Venlig hilsen Sofie og Linette

Den 12. marts 2018 kl. 12.54 skrev Linette Svenstrup <linettesvenstrup@gmail.com>:

Hej

Vi er to specialestuderende fra Aarhus Universitet, som skriver om plejefamiliers arbejdsretlige status som værende lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende. Vi kan læse i jeres håndbog, at I er uenige med KL, da I mener, at plejeforældre er lønmodtagere og ikke selvstændige. Er det noget, I har noget juridisk argumentation liggende på, hvor I kommenterer på de eksisterende domme, opmandskendelse om ferieaftalen og arbejdsretsafgørelsen om overenskomst?

Venlig hilsen Sofie og Linette

 Virusfri. www.avg.com

Linette Svenstrup <linettesvenstrup@gmail.com>
Til: Kirstine Nylev <knv@sl.dk>

10. april 2018 kl. 12.02

Hej Kirstine

57

Vi undersøger på liv og løs, om familieplejere er lønmodtagere, hvilket er relevant for jeres arbejde. Så hvis I har noget, der kunne være relevant for den juridiske diskussion, er vi meget interesseret. Vi sender selvfølgelig gerne specialet til jer, da vi mener, at I kan gøre brug af vores juridiske argumenter om plejefamiliers arbejdsretlige status.

Venlig hilsen Sofie og Linette

[Citeret tekst er skjult]

Linette Svenstrup <linettesvenstrup@gmail.com>

10. april 2018 kl. 14.16

Til: Kirstine Nylev <knv@sl.dk>

Hej Kirstine

Vi har lige et supplerende spørgsmål i forhold til, hvornår jeres håndbog "Værd at vide" er udgivet? Den ligger som en onlineversion på jeres hjemmeside (<https://sl.dk/maalgruppe/familieplejer/familieplejernes-haandbog-vaerd-at-vide/>), men hvornår er den udgivet?

Venlig hilsen Sofie og Linette

[Citeret tekst er skjult]

Kirstine Nylev <knv@sl.dk>

11. april 2018 kl. 08.50

Til: Linette Svenstrup <linettesvenstrup@gmail.com>

Cc: Mette Hauch Jensen <met@sl.dk>

Kære Linette

I kan bl.a. se, at familieplejere forstås som lønmodtagere i Arbejdsskadeforsikringsloven og Ferieloven. Der ligger en principafgørelse fra Ankestyrelsen (nummer 45-10), som kan være interessant for jer at se. Og i forhold til ferieloven betragtes familieplejere også som lønmodtagere (i et tjenesteforhold). Dette er ikke fyldestgørende, men et par eksempler på det.

Vedr. Værd at vide, så er den fra 2015, og jeg sidder netop nu og redigere afsnit i den.

Venlig hilsen

Kirstine Nylev

Socialfaglig konsulent | Profession & Politik

7248 6861 | 2219 7914

knv@sl.dk

**EN
LØSNING
FOR ALLE**

SOCIALPÆDAGOGERNE

www.sl.dk

Fra: Linette Svenstrup [mailto:linettesvenstrup@gmail.com]

Sendt: 10. april 2018 12:02

[Citeret tekst er skjult]

[Citeret tekst er skjult]

P

From: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering <star@star.dk>
Subject: Svar fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (18/00990)
Date: 22 February 2018 at 15.40.13 GMT+1
To: "sofiegadesoendergaard@gmail.com" <sofiegadesoendergaard@gmail.com>

Kære Linette Trend Svenstrup og Sofie Gade Søndergaard

Det er desværre ikke muligt for os at fremskaffe det ønskede.

Det beklager vi selvfølgelig meget og ønsker jer held og lykke med jeres opgaveskrivning.

Med venlig hilsen
Ledelsessekretariatet

From: **Sofie Gade Søndergaard** sofiegadesoendergaard@gmail.com
Subject: Re: Star tvf. Henvendelse fra Linette Trend Svenstrup og Sofie Gade Søndergaard vedr. Forespørgsel vedr. afgørelser (BM ID: 1443671)
Date: 16 February 2018 at 09.08
To: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering star@star.dk

Til rette vedkommende,

Vi vil lige følge op på, om I har haft mulighed for at kigge på nedenstående?
Det ville være en stor hjælp, hvis I kan hjælpe os.

Med venlig hilsen

Linette Trend Svenstrup og Sofie Gade Søndergaard

From: **Sofie Gade Søndergaard** sofiegadesoendergaard@gmail.com
Subject: Re: Star tvf. Henvendelse fra Linette Trend Svenstrup og Sofie Gade Søndergaard vedr. Forespørgsel vedr. afgørelser (BM ID: 1443671)
Date: 5 February 2018 at 14.09
To: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering star@star.dk

Til rette vedkommende,

Vi håber, I kan hjælpe os igen. Vi leder efter et brev fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering af den 25. marts 2015 om familieplejeres/plejefamiliers ret til ferie (udbetaling af 5. ferieuge) - er det noget, I er i besiddelse af og kan fremsende til os? Vi kan desuden se i notat fra KL (af 27. juni 2005, "Familieplejere og udbetaling af 5. ferieuge"), at det tidligere Arbejdsdirektorat har udsendt information om familieplejere og ferie - er I også i besiddelse af denne information?

I et andet notat fra KL (udgivet d. 27. september 2005, "Familieplejeres ferieretlige stilling") nævnes Arbejdsdirektoratets informationsskrivelse af 11. januar 2001, som senest er opdateret d. 11. juli 2005 omhandlende familieplejeres omfattelse af ferielovens regler - er I også i besiddelse af disse skrivelser?

I bogen "Ferienloven" af Tina Eggert Thomsen og Jan Vinge Rasmussen, s. 644, note 44 nævnes desuden Arbejdstilsynets vejledende udtalelse af 21. juli 1987 i sag 62.1-5393 samt note 45 om Arbejdsdirektoratets afgørelser af 25. november 2004 i sag 04-964.2-0005 og sag 04-964.2-0006 - er I også i besiddelse af disse afgørelser?

Vi håber på hurtigt svar og på forhånd tak for hjælpen.

Med venlig hilsen

Linette Trend Svenstrup og Sofie Gade Søndergaard

From: **Sofie Gade Søndergaard** sofiegadesoendergaard@gmail.com
Subject: Re: Star tvf. Henvendelse fra Linette Trend Svenstrup og Sofie Gade Søndergaard vedr. Forespørgsel vedr. afgørelser (BM ID: 1443671)
Date: 1 February 2018 at 13.12
To: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering star@star.dk

Til rette vedkommende,

Tak for det fremsendte.

Vi er nu stødt på endnu en sag, det ikke er lykkedes os at finde ved adskillige søgninger - måske kan I hjælpe os igen?
Det drejer sig om Arbejdsministerens svar af 29. november 2000 (j. nr. 6236-0176) til Kommunernes Landsforening om spørgsmålet om plejefamiliers ferievilkår. Vi har fundet et resume af svaret i bogen "Feriebogen" fra 2008, s. 51 fra Jurist- og Økonomforbundets Forlag med kommentarer af Kirsten Weber Olsen, Karen Ryder og Anne Cathrine Tjellesen.
Er det noget, I kan finde frem?

På forhånd tusind tak for hjælpen.

Med venlig hilsen

Linette Trend Svenstrup og Sofie Gade Søndergaard

From: **Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering** star@star.dk 
Subject: SV: Star tvf. Henvendelse fra Linette Trend Svenstrup og Sofie Gade Søndergaard vedr. Forespørgsel vedr. afgørelser (BM ID: 1443671)
Date: 26 January 2018 at 10.41
To: sofiegadesoendergaard@gmail.com

Linette Trend Svenstrup og Sofie Gade Søndergaard

Hermed fremsendes 3 ud af 4 af de afgørelser I har udbedt jer.

Det er desværre ikke muligt for os at fremskaffe den sidste afgørelse, idet de er gemt i papirudgaver, og det desværre ikke har været muligt at fremskaffe denne papirudgave. Afgørelserne er, som en del af udflytningen af vores feriekontor, blevet taget med til Brønderslev, og er i den forbindelse desværre bortkommet.

Det beklager vi selvfølgelig meget.

I ønskes held og lykke med jeres opgaveskrivning.

Med venlig hilsen

Ledelsessekretariatet