



LPnyt nr. 2020:01 –

Vedrørende fortolkningen af § 16 om Tjenestedragt i overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter m.fl. (70.01)

Indholdsfortegnelse

Resumé	1
Indhold	1
Hvis du vil vide mere.....	3
Kontaktperson i KL.....	3

Løn- og Personalenyt

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

ww.kl.dk

Side 1/3

Resumé

Der er den 23. maj 2019 afsagt en voldgiftskendelse på det regionale område vedrørende fortolkningen af § 14 i overenskomst for syge- og sundhedsplejersker m.fl. Sagen var rejst af Ergoterapeutforeningen.

KL vurderer, at voldgiftssagen har afsmittende effekt på det kommunale område.

Indhold

Sagen kort

Sagen omhandlede hvorvidt ergoterapeuter, der hverken udfører klinisk arbejde eller andet arbejde, der sagligt kunne begrunde behov for tjenestedragt, havde krav på betaling af godtgørelse, fordi arbejdsgiver ikke havde stillet tjenestedragt til rådighed.

Den faglige voldgift blev anlagt af Ergoterapeutforeningen med påstand om, at Danske Regioner skulle anerkende, at alle ergoterapeuter omfattet af overenskomsten har ret til fri tjenestedragt.

Danske Regioner nedlagde påstand om, at ansatte ergoterapeuter i administrative stillinger uden kliniske opgaver ikke er omfattet af bestemmelsen om fri tjenestedragt.

Opmanden frifandt Danske Regioner med den begrundelse, at der ikke var belæg for at yde godtgørelse for tjenestedragt, hvis der ikke var et naturligt arbejdsmæssigt behov for en sådan.

KL's vurdering

KL har nøje gennemgået afgørelsen og finder, at betydningen og formålet af bestemmelserne i overenskomsterne i henholdsvis § 14 på det regionale område og § 16 på det kommunale område om tjenestedragt er sammenfaldende. KL vurderer endvidere, at arbejdsområdet på det kommunale område har udviklet sig tilsvarende som på det regionale område.

KL vurderer på den baggrund, at den faglige voldgift derfor også har virkning på forståelsen af bestemmelsen om tjenestedragt i de relevante kommunale overenskomster. Udover overenskomst for syge- og sundhedsplejersker m.fl. (70.01) findes der en tilsvarende bestemmelse i § 18 i overenskomst for social- og sundhedspersonale (73.01).

Det er KL's holdning, at man er omfattet af bestemmelsen, også selvom der blot en gang imellem er behov for tjenestedragt. Det er således KL's vurdering, at langt de fleste medarbejdere omfattet af de to overenskomster også vil være omfattet af bestemmelsen om tjenestedragt.

I den faglige voldgift er der lagt vægt på følgende parametre:

- Er der hygiejnemæssige årsager til en tjenestedragt?
- Medfører arbejdet særlig tilsmudsning eller slid på tøjet?
- Er der behov for, at medarbejderne har en ens fremtoning?

Det er en ledelsesmæssig opgave at sikre, at ovennævnte vurdering foretages, idet det også fortsat er en ledelsesmæssig beslutning, om man vil stille tjenestedragt til rådighed eller betale godtgørelse, for de medarbejdere, der er omfattet af bestemmelsen. Der kan forekomme situationer, hvor den ansatte af egen drift bør henvende sig til ledelsen, hvis vedkommende oplever, at der er opstået et behov for tjenestedragt, også fordi det fortsat er arbejdsgivers afgørelse, om der skal stilles tjenestedragt til rådighed eller udbetales godtgørelse herfor, men i sidste ende, er det arbejdsgivers ansvar at leve op til bestemmelsen.

Lokal proces

Såfremt der efter ovenstående vurdering på nuværende tidspunkt er medarbejdere, der ikke er omfattet af bestemmelsen, men som modtager beklædningsgodtgørelse, er det KL's opfattelse at godtgørelsen skal varsles til ophør med den begrundelse, at medarbejderen som følge af rent

administrativt arbejde ikke har en særlig tilsmudsning/slid på tøjet eller har hygiejnemæssige årsager til at skulle have tjenestedragt /beklædningsgodtgørelse.

Dette vil særligt være relevant for så vidt angår medarbejdere, der udelukkende beskæftiger sig med rent fagligt-administrativt arbejde, hvad enten det er på overenskomst for syge- og sundhedsplejersker m.fl. eller overenskomst for social- og sundhedspersonale.

Det er KL's vurdering, at der ikke vil være tale om en væsentlig vilkårsændring i de enkelte ansættelsesforhold. Der bør dog gives et passende varsel, der ud fra et konkret, individuelt skøn godt kan være af samme længde som det individuelle opsigelsesvarsel.

Hvis du vil vide mere

Se Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, jordemødre, farmakonomer, tandplejere m.fl. samt Overenskomst for social- og sundhedspersonale.

Kontaktperson i KL

Konsulent Henriette Mie Hansen, hemh@kl.dk
Chefkonsulent Isabel Bjørg Carlander, isca@kl.dk
Specialkonsulent Lotte Witt, lowi@kl.dk