

PROTOKOLLAT

med tilkendegivelse af 23. maj 2019

i

faglig voldgiftssag (FV2018.0127):

Ergoterapeutforeningen

(advokat Mads Bendix Skelbæk-Knudsen)

mod

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

for

Region Midtjylland

(advokat Morten Ulrich)

Twisten og dens behandling

Twisten i sagen angår forståelsen af § 12 og § 28 om retten til fri tjenestedragt i parternes overenskomst.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af juridisk chef Elise Hammer og forhandlingschef Dorthe Julie Kofoed (valgt af Dansk Sygeplejeråd) samt chefrådgiver Malene Vestergaard Sørensen og chefrådgiver Lisbet Langbjerg Sørensen (valgt af Regionernes Lønnings- og Takstnævn) som medlemmer og med højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som opmand.

Sagen blev forhandlet den 23. maj 2019, hvor Ergoterapeutforeningen var repræsenteret ved advokat Mads Bendix Skelbæk-Knudsen og Regionernes Lønnings- og Takstnævn ved advokat Morten Ulrich.

Ergoterapeutforeningen nedlagde følgende påstande:

- 1) Indklagede skal anerkende, at klagers medlem, [REDACTED], har haft ret til fri tjenestedragt efter § 12 i den mellem parterne gældende Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets Område.
- 2) Indklagede tilpligtes at anerkende, at retten til fri tjenestedragt efter den mellem parterne gældende Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets Område, § 12, omfatter alle de af overenskomsten omfattede månedslønnede ergoterapeuter.
- 3) Indklagede tilpligtes at anerkende, at retten til fri tjenestedragt efter den mellem parterne gældende overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets Område, § 28, omfatter alle de af overenskomsten omfattede timelønnede ergoterapeuter.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Midtjylland nedlagde påstand om frifindelse samt følgende selvstændig påstande:

- 1) Principalt, at Ergoterapeutforeningen skal tilpligtes at anerkende, at retten til fri tjenestedragt efter den mellem parterne gældende Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets Område §§ 12 og 28 ikke omfatter de af overenskomsten omfattede ergoterapeuter, som er ansat i administrative stillinger.
- 2) Subsidiært, at Ergoterapeutforeningen skal tilpligtes at anerkende, at retten til fri tjenestedragt efter den mellem parterne gældende Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets Område §§ 12 og 28, ikke omfatter de af overenskomsten omfattede ergoterapeuter, som er ansat i stillinger uden kliniske arbejdsopgaver.

Over for disse påstande nedlagde Ergoterapeutforeningen påstand om frifindelse.

Der blev afgivet forklaring af [redacted] forhandlingskonsulent Ulla Kjeldgaard og områdechef Heinz Jacob, hvorpå sagen blev procederet.

Der blev ikke opnået flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer, og afgørelsen blev herefter overladt til opmanden, som på den baggrund, som der er redegjort for i det følgende, fremkom med den herefter anførte tilkendegivelse.

Overenskomstgrundlaget mv.

§ 12 og § 28 i Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellet's område (2015) er affattet således:

”§ 12 Tjenestedragt³

Der ydes de ansatte fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes en kontant erstatning herfor på 2.550 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) eller, hvis der ydes fri vask, 1.210 kr. årligt (31. marts 2000 niveau). For ansatte ved regionale sundhedsplejerskeinstitutioner ydes dog en beklædningsgodtgørelse på 4.200 kr. årligt (31. marts 2000 niveau).

³Kost- og ernæringsfagligt personale, farmakonomer og defektricer er alene omfattet af bestemmelsen om fri tjenestedragt.

§ 28. Tjenestedragt⁴

Der ydes de ansatte fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes et tillæg til timelønnen på 1,33 kr. (31. marts 2000 niveau). Nævnte tillæg ydes også for tjeneste på søgnehelligdage og for overarbejdstimer.

⁴Kost- og ernæringsfagligt personale, farmakonomer og defektricer er alene omfattet af bestemmelsen om fri tjenestedragt.”

Overenskomsten er indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og følgende lønmodtagerorganisationer:

Dansk Sygeplejeråd

Danske Bioanalytikere

Ergoterapeutforeningen

Danske Fysioterapeuter

Kost & Ernæringsforbundet

Jordemoderforeningen

Farmakonomforeningen

Dansk Tandplejerforening

1999-overenskomsten indgået mellem Amtsrådsforeningen og Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter, Økonomiforeningen, Farmakonomforeningen, Dansk Tandplejerforening samt Dansk Socialrådgiverforening indeholdt i § 14 følgende bestemmelse om tjenestedragt:

”§ 14 Tjenestedragt¹ :

Der ydes de ansatte fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes en kontant erstatning herfor på 2.460 kr. årlig eller, hvis der ydes fri vask, 1.176 kr. årligt. For ansatte ved amtssundhedsplejerskeinstitutionerne ydes dog en beklædningsgodtgørelse på 4.050 kr.

¹Socialrådgivere er ikke omfattet af bestemmelsen. Økonomi-personale, farmakonomer og defektricer er alene omfattet af bestemmelsen om fri tjenestedragt.”

Blandt sagens bilag indgår en mailkorrespondance fra 2008-2009 mellem Danske Fysioterapeuter og Region Midtjylland vedrørende beklædningsgodtgørelse til en fysioterapeut ansat i en administrativ stilling. Regionen afslog ved mail af 5. februar 2009 at yde beklædningsgodtgørelse til den pågældende med følgende begrundelse:

”Danske Fysioterapeuters henvendelse har været drøftet i Region Midtjylland, ligesom Danske Regioner er blevet anmodet om en tilkendegivelse.

På grundlag heraf kan jeg oplyse, at det er regionens opfattelse, at der ikke skal udbetales beklædningsgodtgørelse til administrative medarbejdere i Regionshusene, ansat efter Sundhedskartellets overenskomster.

Hvis disse medarbejdere ønsker fri tjenestedragt, vil der være mulighed for at udlevere en sådan til de pågældende. De pågældende bedes rette henvendelse til deres nærmeste leder herom.”

Danske Fysioterapeuter anførte hertil følgende i mail af 7. februar 2009:

”Tak for svaret.

Det fremgår at Region Midt ikke mener sig forpligtet til at udbetale beklædningsgodtgørelse til en bestemt gruppe medarbejdere under Sundhedskartellets overenskomst, men vi forstår at man dog mener sig forpligtet til at stille beklædning til rådighed.

Vi kan ikke se, at en bestemt gruppe medarbejdere skulle være undtaget.

Endvidere kan det afgørende ikke være om medarbejderen ønsker tjenestedragt udleveret. Bestemmelserne i overenskomstens § 12 indebærer efter vores opfattelse, at der stilles beklædning til rådighed og hvor dette ikke sker betales der i stedet en kompensation.

Må jeg bede dig uddybe jeres tilgang.”

Region Midtjylland svarede i mail af 12. februar 2009 følgende:

”Du har anmodet om en uddybning af regionens tilgang til spørgsmålet om ydelse af beklædningsgodtgørelse.

Overenskomstens § 12 har følgende indhold:

...

Som det fremgår, er udgangspunktet i overenskomsten tjenestedragt og kun i de tilfælde, hvor dette ikke er muligt, eller det pålægges medarbejderne at bruge eget tøj kan der ydes en erstatning herfor.

Regionen er naturligvis indstillet på at stille tjenestedragt til rådighed for de pågældende, da der er mulighed for dette.

Jeg skal derfor anmode om at få oplyst, om der skal tages skridt dertil i forhold til de pågældende.”

Danske Fysioterapeuter kommenterede i mail af 11. marts 2009 regionens tilbagemelding således:

”Vi agter at overdrage sagen til Danske Regioner såfremt Region Midtjylland fastholder sin tilgang til sagen.

Vi er af den opfattelse og forstår, at det også er Region Midtjyllands opfattelse – nemlig at overenskomsten udgangspunkt er tjenestedragt og at regionen i det omfang tjenestedragt ikke er til rådighed i stedet betaler beklædningsgodtgørelse.

Det er vores opfattelse, at bestemmelsen om tjenestedragt uopfordret skal indfris af Regionen i lighed med bestemmelser om løn, pensionsindbetaling etc., og såfremt det ikke sker skal der i stedet betales beklædningsgodtgørelse.

Endelig skal vi ikke undlade at gøre opmærksom på, at såfremt Regionen som modsvar til denne holdning, agter at udlevere tjenestedragt til vore medlemmer, som den eneste på arbejdspladsen/afdelingen, i forhold til øvrige personalegrupper, vil det forhold ligeledes blive til genstand for en fagretlig behandling mellem Danske Fysioterapeuter og Danske Regioner.

Vi skal derfor foreslå, at sagen nu løses efter den fordring som tidligere er blevet rejst af foreningen, alene set i forhold til den beskedne beløbsstørrelse samt tidsforløbet i denne sag.”

I regionens svar herpå af 1. april 2009 er anført bl.a.:

”Det er regionens vurdering, at bestemmelsen i overenskomsten tager sigte på personale med behandlingsmæssige funktioner, og at det ikke har været tanken, at bestemmelsen også skulle finde anvendelse på personer i rene administrative stillinger.

Selvom bestemmelsen skulle omfatte medarbejdere i administrative stillinger, så har man heller ikke fra regionens side haft den opfattelse, at medarbejderne i administrative stillinger var interesseret i fri tjenestedragt og det er derfor ikke tilbudt i forbindelse med ansættelsen.

Regionens tilbud om beklædning i denne sag har derfor alene været et forsøg på at finde en konkret løsning på sagen.

Region Midtjylland må derfor fastholde, at man ikke mener, at der skal ydes beklædningsgodtgørelse til administrativt personale, der i øvrigt er ansat i henhold til basisoverenskomsten.”

I mail af samme dag fra Danske Fysioterapeuters forhandlingschef til Region Midtjylland hedder det bl.a.:

”Til din orientering er sagen nu overbragt til mit bord, da Danske Fysioterapeuter nu kontakter Danske Regioner med henblik på at få afklaret om også Danske Regioner deler jeres fortolkning af overenskomstens bestemmelser om beklædningsgodtgørelse.

Danske Fysioterapeuter tager forbehold for at rejse en sag om overenskomstbrud mod Region Midtjylland. Vi tillader os i samme forbindelse at gøre opmærksom på, at vi tager forbehold for at rejse et krav om bod.

Sluttelig finder vi det stærkt beklageligt, at Region Midtjylland har besluttet at fortolke overenskomstens bestemmelse mod tidligere praksis, uden at denne fortolkning har været genstand for drøftelse mellem overenskomtparterne.”

Danske Fysioterapeuter forelagde ved mail af 2. april 2009 sagen for Danske Regioner. Det hedder i mailen bl.a.:

”Jeg skal herved på vegne af Danske Fysioterapeuter anmode om, at der afholdes et møde i sagen mellem Region Midt og vedr. beklædningsgodtgørelse.

Vi er af den opfattelse og forstår, at det også er Region Midtjyllands opfattelse – nemlig at overenskomsten udgangspunkt er tjenstedragt og at regionen i det omfang tjenstedragten ikke er til rådighed i stedet betaler en beklædningsgodtgørelse.

Vi er bekendt med, at Region Midtjylland ikke mener sig forpligtet til at udbetale beklædningsgodtgørelse til en bestemt gruppe medarbejdere under Sundhedskartellets overenskomst, men vi forstår at man dog mener sig forpligtet til at stille beklædning til rådighed. Vi kan ikke se af overenskomstens bestemmelser, at en bestemt gruppe af medarbejdere skulle være undtaget.

Endvidere kan det afgørende ikke være om medarbejderen ønsker tjenstedragt udleveret. Bestemmelsen i overenskomstens § 12 indebærer efter vores opfattelse, at der stilles beklædning til rådighed og hvor dette ikke sker betales der i stedet en kompensation.

Det er så vores opfattelse, at bestemmelsen om tjenstedragt uopfordret skal indfris af Regioner i lighed med bestemmelser om løn, pensionsindbetaling etc., og såfremt det ikke sker skal der i stedet betales beklædningsgodtgørelse.

Sluttelig skal vi gøre opmærksom på, at såfremt Regioner vælger at udlevere beklædning alene til vores medlem, som den eneste i hendes afdeling, vil dette blive opfattet som en organisationsfjendsk handling.

Vi imødeser en mødedato.”

Danske Regioner besvarede henvendelsen ved mail af 14. maj 2009, hvori det bl.a. hedder:

”Tak for din e-mail af den 02-04-2009, som vedhæftes, og telefoniske drøftelser om sagen senest den 11-05-2009, hvor vi blev enige om, at jeg i en e-mail uddyber vores holdning:

§ 12 i overenskomsten for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område er sålydende:
...

Af en fodnote fremgår, at kost- og ernæringsfagligt personale, farmakonomer og defektricer alene er omfattet af bestemmelsen om fri tjenestedragt.

Begrundelsen for bestemmelsen vurderes af os at udspringe af hygiejnemæssige årsager, særligt smudsigt arbejde, arbejde der medfører særlig slidtage af tøjet og ønsket om en nærmere bestemt fremtoning over for patienter og kunder.

Udgangspunktet er fri tjenestedragt og undtagelsesvis en kontant erstatning. Det er arbejdsgiveren, som skønner over, hvornår undtagelsesbestemmelsen skal bringes i anvendelse, dog sådan at undtagelsesbestemmelsen ikke kan bringes i anvendelse for kost- og ernæringsfagligt personale, farmakonomer og defektricer, jf. den omtalte fodnote.

I de senere år er det blevet mere almindeligt at ansætte personale med en baggrund inden for Sundhedskartellets område i administrative stillinger og således også i en stilling i kontoret for Sundhedsinformatik i Region Midtjylland.

Vi vurderer, at sådanne administrative stillinger ikke er omfattet af § 12.

Til det sidste afsnit i din e-mail af den 02-04-2009 bemærkes, at Region Midtjylland, ud fra de oplysninger vi er i besiddelse af, aldrig har pålagt at gå i en af regionen udleveret beklædning.

Regionen har haft overvejelser om at tilbyde beklædning, hvis der er et ønske fra herom, men det er ikke ud fra, at der er en pligt hertil efter § 12.”

Twisten mellem Ergoterapeutforeningen og Region Midtjylland

Den foreliggende tvist er opstået i anledning af, at Region Midtjylland har bestridt, at ergoterapeut [redacted] under hendes ansættelse ved regionen har været omfattet af overenskomstens § 12 om tjenestedragt.

Af [redacted] ansættelsesbrev af 1. oktober 2007 fremgår, at hun var ansat i en stilling som udviklingskonsulent ved regionen.

Af hendes stillings- og funktionsbeskrivelse dateret februar 2014 fremgår, at hun var ansat i sekretariatet for SVO (Specialområde Socialpsykiatri Voksne). Hendes nærmeste leder var Heinz Jacob, hendes samarbejdspartnere var ledere og medarbejdere i SVO, i øvrige specialområder, i regionspsykiatrierne i Region Midtjylland, i Administrationen P&S samt i kommunernes myndighedsafdelinger og andre regioner. Hendes ansvarsområde var faglig udvikling og matchning samt faglig konsulentbistand inden for socialpsykiatri og komplekse opgaver med socialpsykiatriske og/eller organisatoriske problemstillinger.

Det fremgår af hendes forklaring, at hun sammen med andet administrativt personale havde kontor i en forstanderbolig, som lå i tilknytning til et botilbud, at hun ikke var involveret i klinisk arbejde, og at hun kun kom på botilbuddene i tilknytning til møder med personalet på botilbuddene. Dette personale var uniformeret, hvorimod der ikke var nogen blandt det administrative personale, som gik i tjenestedragt. Hun ved ikke, hvad en tjenestedragt kunne have bestået af, men hvis hun var blevet bedt om at iføre sig tjenestedragt, så havde hun selvfølgelig gjort det. Det var sjældent, at hun havde opgaver, som involverede borgerkontakt, men det kunne forekomme f.eks. i forbindelse med møder vedrørende valg af botilbud.

██████████ – og Ergoterapeutforeningen – blev opmærksom på problemstillingen vedrørende hendes krav på beklædningsgodtgørelse i foråret 2017 efter, at arbejdsgiveren af egen drift havde efterbetalt beklædningsgodtgørelse for perioden efter 1. august 2013. Ifølge den forklaring, som er afgivet af Heinz Jacob, beroede betalingen på en fejl, og Region Midtjylland, som er af den opfattelse, at ██████████ ikke har krav på beklædningsgodtgørelse i henhold til overenskomstens § 12, har herefter afslået et krav fra hende om efterbetaling for en periode forud for den 1. august 2013. Parterne er enige om, at ██████████ eventuelle krav på erstatning i medfør af overenskomstens § 12 omfatter perioden 1. marts 2012 til 31. juli 2013 og udgør i alt 4.590 kr.

Sagen har været behandlet på et mæglingsmøde den 28. august 2017 mellem Ergoterapeutforeningen og Regionernes Lønnings- og takstnævn (RLTN). Af mæglingsmødereferatet fremgår bl.a.:

”RLTN gjorde følgende gældende:

- At Region Midtjylland har oplyst, at det arbejde som pågældende medlem udfører, er af rent administrativ karakter.
- At formålet med bestemmelsen udspringer af hygiejnemæssige årsager, særligt smudsigt arbejde, arbejde der medfører særlig slidtage af tøjet og ønsket om en nærmere bestemt fremtoning over for patienter.
- At administrative stillinger derfor ikke omfattes af § 12, og at beklædningsgodtgørelse derfor ikke kan komme på tale for ansatte i rent administrative stillinger.

Ergoterapeutforeningen erklærede sig enig i at formålet med § 12 formentlig er udsprunget af hygiejnemæssige årsager, men at der ikke ved overenskomstforhandlingerne er aftalt ændrin-

ger i bestemmelsen der undtager administrative stillinger, ligesom bestemmelsen i § 12 ikke giver mulighed for individuel partsvurdering.

RLTN orienterede om, at *RLTN* i 2009 havde en lignende sag med Danske Fysioterapeuter, hvor sagens genstand var den samme. *RLTN*'s holdning i sagen var den samme som skitseret ovenfor, og Danske Fysioterapeuter valgte ikke at gå videre med sagen.

Ergoterapeutforeningen har drøftet denne sag med Danske Fysioterapeuter og har forstået, at omstændighederne har været forskellige fra nærværende sag.

Enighed kunne ikke opnås.

Ergoterapeutforeningen forbeholdt sig ret til at videreføre sagen.”

Parternes argumentation

Ergoterapeutforeningen har anført navnlig, at ordlyden af overenskomstens § 12, 1. pkt., indebærer en ubetinget ret til fri tjenestedragt. Der er i ordlyden ingen holdepunkter for, at retten til fri tjenestedragt skulle være begrænset til særlige medarbejdergrupper. Skulle dette være tilfældet, måtte det have fundet udtryk i bestemmelsens ordlyd eller i en fodnote til bestemmelsen, således som der er praksis for i tidligere overenskomster og i andre overenskomster indgået mellem parterne. Hvornår der kan gøres undtagelse, er udtømmende reguleret i § 12, 2. pkt., og forudsætter til gengæld, at der betales den ansatte en beklædningsgodtgørelse. Det beror på arbejdsgiverens valg, hvorvidt tjenestedragten i stedet skal erstattes af eget tøj mod en godtgørelse herfor, men en tilsvarende adgang til at bestemme over retten efter 1. pkt. til fri tjenestedragt er ikke at finde i bestemmelsens ordlyd. Der er således i selve den omtvistede bestemmelse sondret mellem retten til fri tjenestedragt, der er ubetinget, og arbejdsgiverens valg mellem at stille tjenestedragt til rådighed eller lade denne erstatte af en beklædningsgodtgørelse.

Det bestrides, at der i begrebet tjenestedragt kan indlæses en forudsætning om, at retten hertil alene gælder for personer, hvor arbejdet nødvendiggør, at der bæres en særlig tjenestedragt. Dette følger for det første umiddelbart af § 12, 2. pkt. Det følger endvidere af, at parterne i andre overenskomster har fundet det nødvendigt med en udtrykkelig bestemmelse herom i overenskomstteksten eller i en fodnote, hvis der skal gøres indskrænkninger i retten til fri tjenestedragt. Det er endeligt også fra andre ansættelsesforhold kendt, at en ansat, der ikke skal bære tjenestedragt, kan have ret til beklædning eller godtgørelse herfor, jf. § 419, stk. 2, vedrørende polititjenestemænd i tjenestemandsløven af 1946. Tidligere sager inden for overenskomstens område er da også hidtil blevet løst ved, at den ansatte har fået stillet tjenestedragt til rådighed, hvilket også var tilfældet i den sag fra 2008-2009 vedrørende en fysioterapeut, som indklagede påberåber sig. Hvad angår de mulige årsager og formål bag retten til tjenestedragt, er der tale om en ret med en så lang historik, at det ikke i dag er muligt at afklare nogen bagvedliggende begrundelse og formål udover de hypoteser, man kan fremsætte på baggrund af bestemmelseernes indhold og ordlyd.

En afgrænsning af, om der findes grupper af ergoterapeuter, som ikke bør være omfattet af retten til fri tjenestedragt, er et forhandlingsspørgsmål, som indklagede må henvises til at tage op i forbindelse med parternes overenskomstforhandlinger. Dette har indklagede haft rig lejlighed til, da der har været ergoterapeuter ansat i administrative stillinger i snart mange år. Parterne har på andre områder rent faktisk taget højde for, at der inden for overenskomstens område er tilkommet stillinger, som er atypiske i forhold til overenskomstens normale forudsætninger, jf. overenskomsten § 8 om de såkaldte atypiske stillinger, som kom ind i overenskomsten i 2011. Overenskomstens § 8 giver imidlertid kun mulighed for at fravige overenskomstens aflønningsbestemmelser i §§ 5-7 samt arbejdstidsaftalen, men ikke overenskomstens øvrige bestemmelser, herunder bestemmelserne om tjenestedragt. Parterne har således ved overenskomstens udformning aktivt taget stilling til den beskæftigelsesmæssige udvikling, som indklagede påberåber sig, men der har ikke i den forbindelse fra indklagedes side været fremsat ønske om en fravigelse af tjenestedragtbestemmelsen, hverken i forhold til atypiske stillinger eller i forhold til administrative stillinger. Indklagede bør derfor ikke under nærværende voldgiftssag kunne opnå en fravigelse, man ikke har søgt ad forhandlingsvejen.

Hvad angår indklagedes selvstændige påstande, er de uegnede til at blive taget under påkendelse, da det er uklart, hvad de hver især dækker over, ligesom det er uklart, om påstandene overhovedet dækker over noget forskelligt. Ergoterapeuters arbejdsopgaver er under udvikling og graden af administrativt indhold i en ergoterapeutics arbejde kan variere fra ergoterapeut til ergoterapeut og over tid i den enkelte ergoterapeutics stilling. Det vil derfor være uklart, hvilke ergoterapeuter, der i givet fald vil være omfattet af indklagedes selvstændige påstande, og om en ergoterapeut løbende i sin ansættelse kan bevæge sig ud og ind af den kategori, som indklagede ved sine påstande vil indføre. Klager skal derfor under alle omstændigheder frifindes for indklagedes selvstændige påstande.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn har anført navnlig, at overenskomstens § 12 og § 28 må fortolkes i lyset af sit formål, som er at sikre, at medarbejdere, der har et naturligt arbejdsmæssigt behov for at være iført en tjenestedragt, har krav på at få en tjenestedragt udleveret. Et naturligt arbejdsmæssigt behov for en tjenestedragt kan foreligge af hygiejnemæssige årsager, såfremt der er tale om særligt smudsigt arbejde, såfremt arbejdet medfører særlig slitage på tøjet, eller såfremt arbejdet indebærer et behov for en nærmere bestemt fremtoning over for patienter mv. En tjenestedragt er således ikke kun et frynsegode til fordel for lønmodtageren, men der skal være et driftsmæssigt behov herfor. Det er kun i en sådan situation, at arbejdsgiveren ifølge ledelsesretten kan pålægge de ansatte at bære tjenestedragt, og overenskomstens § 12 og § 28 må naturligt anses for møntet på sådanne situationer.

For ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område, som er ansat i administrative stillinger – dvs. i stillinger uden kliniske arbejdsopgaver – er der ikke noget driftsmæssigt behov for at bære

tjenestedragt. Der er ingen, som er ansat i en administrativ stilling, som går i tjenestedragt. Der er ingen saglig begrundelse for, at en ansat i en administrativ stilling skal bære tjenestedragt, og det vil derfor også være i strid med ledelsesretten at pålægge den ansatte en pligt hertil. Det fremgår da også af korrespondancen tilbage fra 2009 med Danske Fysioterapeuter, at arbejdstagersiden vil anse det for en organisationsfjendsk handling, såfremt et medlem som den eneste i administrationen blev pålagt at bære tjenestedragt. Det forekommer i en sådan situation at være absurd, såfremt det alligevel skulle påhvile arbejdsgiveren at tilbyde den pågældende en tjenestedragt.

_____ udførte ikke klinisk arbejde eller på anden måde opgaver, hvorefter der var et naturligt arbejdsmæssigt behov for at være iført tjenestedragt. Hendes arbejdsopgaver var ikke af hygiejnemæssig karakter, arbejdet udsatte ikke hendes tøj for snavs eller slitage, og hun havde desuden ingen patientkontakt, som kunne begrunde, at hun skulle fremstå med en særlig fremtoning. Hun var som uddannet ergoterapeut ansat i en administrativ stilling med titlen udviklingskonsulent. Denne ansættelse er udtryk for en relativ ny og naturlig beskæftigelsesmæssig udvikling, som efter dens art klart falder uden for, hvad overenskomstens § 12 og § 28 er møntet på. Når der notorisk ikke har været nogen fornuftig begrundelse for, at hun skulle være iført tjenestedragt, og hun derfor heller ikke har benyttet en sådan, består der ikke noget krav på erstatning for en manglende adgang for hende til at kunne råde over en tjenestedragt.

At § 12 og § 28 skal forstås som hævdet af indklagede og i overensstemmelse med bestemmelsernes formål, støttes endvidere af de forklarende noter, som gennem tiden har været knyttet til overenskomstens bestemmelser om tjenestedragt. I 1999-overenskomsten, som også omfattede socialrådgivere, præciseredes det således i noten til bestemmelserne om tjenestedragt, at bestemmelserne ikke fandt anvendelse på socialrådgivere. Dette hænger naturligt sammen med, at socialrådgivere udfører administrativt arbejde, hvor der ikke er noget naturligt arbejdsmæssigt behov for at være iført en tjenestedragt. Det var derfor også tilstrækkeligt blot at medtage en forklarende note til bestemmelsen om, at bestemmelsen ikke var relevant for socialrådgivere.

At § 12 og § 28 skal forstås som hævdet af indklagede støttes endvidere af, at Danske Fysioterapeuter i 2009 opgav at forfølge den sag om krav på beklædningsgodtgørelse til en fysioterapeut i en administrativ stilling, som forbundet havde rejst over for Danske Regioner. Danske Fysioterapeuter er et af de bærende forbund bag overenskomsten, og det forhold, at dette forbund har slået sig til tåls med indklagedes opfattelse, må være bindende også for Ergoterapeutforeningen.

Hvad angår indklagedes selvstændige påstande, sigter indklagede med udtrykket "administrative stillinger" til stillinger, som ikke omfatter kliniske arbejdsopgaver. Den subsidiære selvstændige påstand afspejler dette.

Opmandens begrundelse og resultat

§ 12, 1. pkt., fastslår, at "Der ydes de ansatte fri tjenestedragt". Dette kan læses enten på den måde, at den ansatte altid skal ydes fri tjenestedragt, eller på den måde, at hvis der er knyttet tjenestedragt til tjenesten, så skal der være tale om ydelse af fri tjenestedragt.

§ 12, 2. pkt., giver de ansatte krav på en erstatning i form af beklædningsgodtgørelse i to situationer, nemlig dels hvis det undtagelsesvis ikke kan lade sig gøre at yde den ansatte fri tjenestedragt, dels hvis det af behandlingsmæssige grunde pålægges den ansatte at benytte sit eget tøj.

Betegnelsen "tjenestedragt" er sammensat af ordene "tjeneste" og "dragt" og signalerer således, at der er tale om en beklædning, som er betinget af tjenesten, og som der dermed er et naturligt arbejdsmæssigt behov for at være iført under udførelsen af tjenesten eller dele af tjenesten. For personale på Sundhedskartellets område vil der formentlig som oftest være et sådant behov begrundet enten i hygiejnemæssige årsager, eller fordi arbejdet medfører særlig tilsmudsning eller slid af tøjet, eller fordi der er behov for en bestemt fremtoning over for patienterne.

Foreligger der ikke forhold, som sagligt kan begrunde brug af tjenestedragt, vil det være naturligt at anse fraværet af en tjenestedragt som værende begrundet i det manglende behov herfor og således ikke begrundet i forhold som nævnt i § 12, 2. pkt., og § 28, 2. pkt. Hvis der ikke er noget naturligt arbejdsmæssigt behov for en tjenestedragt, er det endvidere svært at se, at et manglende tilbud herom skulle kunne begrunde et krav om en økonomisk kompensation i form af en kontant erstatning eller et løntillæg.

Opmanden finder på den anførte baggrund, at overenskomstens § 12 og § 28 må fortolkes således, at bestemmelserne alene finder anvendelse, såfremt den ansatte udfører arbejdsopgaver, der sagligt begrunder brug af tjenestedragt. Dette resultat understøttes da også af indholdet af bl.a. parternes tidligere overenskomster og af, at et andet forbund omfattet af overenskomsten i 2009 tilsyneladende slog sig til tåls med indklagedes fortolkning af overenskomsten.

Det følger af det anførte, at der herefter ikke kan gives klager medhold i påstand 2 og 3.

Efter bevisførelsen lægges til grund, at [redacted] hverken udførte klinisk arbejde eller andre opgaver, som kunne begrunde, at der var et naturligt og sagligt arbejdsmæssigt behov for at være iført tjenestedragt. Der kan herefter heller ikke gives klager medhold i påstand 1, og indklagede skal derfor i det hele frifindes for de af klager nedlagte påstande.

Hvad angår indklagedes selvstændige påstande finder opmanden det ikke godtgjort, at det af overenskomstens § 12 og § 28 kan udledes, at ergoterapeuter ansat i administrative stillinger eller i stillinger uden kliniske arbejdsopgaver altid vil falde uden for bestemmelsernes anvendelsesområde. Heraf følger, at også klagers frifindespåstand skal tages til følge.

Parterne var enige om at tage denne tilkendegivelse til efterretning med samme virkning som en kendelse i sagen. Der var endvidere enighed om, at hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmanden.

Sagen sluttet.

København, den 13. juni 2019.

Lene Pagter Kristensen