

Kendelse af 6. juli 2022 i faglig voldgift 2021-140:

Dansk Metal
(advokat Lene Casadepax)

mod

Regionernes Lønnings- og Takstnævn
for
Region Syddanmark
(Odense Universitetshospital)
(advokat Morten Ulrich)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår den tid, som håndværkere ansat på et hospital bruger til at skifte til og fra hospitalets arbejdstøj på hospitalet. Spørgsmålet er, om omklædning skal foregå i den normale arbejdstid eller kan foregå uden for den normale arbejdstid, og om omklædningstiden i sidstnævnte fald skal vederlægges særskilt som arbejdstid eller må anses for vederlagt gennem lønnen for arbejdet i den normale arbejdstid.

2. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

Principalt: Indklagede, Odense Universitetshospital, skal anerkende, at den tid, der medgår til omklædning til og fra arbejdstøj, udgør en del af medarbejdernes arbejdstid, som der skal afregnes løn for.

Subsidiært: Indklagede, Odense Universitetshospital, skal anerkende, at medarbejderne skal kompenseres økonomisk for den tid, der medgår til omklædning til og fra arbejdstøj.

Indklagede har påstået frifindelse.

Klager har erklæret, at den principale påstand indebærer, at medarbejderne klæder om i den normale arbejdstid, og at den subsidiære påstand indebærer, at medarbejderne klæder om før

og efter den normale arbejdstid, og den samlede omklædningstid er arbejdstid i tillæg til den normale arbejdstid og skal honoreres som sådan.

Indklagede har ikke haft anden bemærkning til disse erklæringer, end at det er indklagedes standpunkt, at der skal klædes om før og efter den normale arbejdstid, og at vederlæggelse for den medgåede tid til omklædning sker gennem lønnen for arbejdet i den normale arbejdstid.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 20. juni 2022 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: forhandlingssekretær Knud Jensen, 3F, Den offentlige gruppe, og souschef Peter Faber, Dansk Metal, chefrådgiver Malene Vestergaard Sørensen og konsulent Anne Skarequist, begge Danske Regioner.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af:

- [redacted] som er uddannet [redacted] som har været ansat på Odense Universitetshospital (OUH) som [redacted] i 26 år, og som er tillidsrepræsentant for [redacted] gruppen,
- [redacted] som siden 2018 er ansat på OUH som [redacted] og som forinden var elev på [redacted] på OUH 2003-2008 og derefter ansat på OUH 2008-2018 som uddannet [redacted] og samtidig valgt som suppleant for fællestillidsrepræsentanten på [redacted] område,
- [redacted] ansat i knap 15 år på OUH som [redacted].

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af den faglige voldgiftsret var enighed om eller flertal for en afgørelse, skulle denne træffes af opmanden, som med en nærmere begrundelse tilkendegav, at der ved kendelse i sagen måtte gives indklagede medhold. Parterne var enige om, at sagen kan afsluttes med afsigelse af en kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af forklaringer og procedurer, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

4. Overenskomstgrundlaget

Overenskomst for håndværkere (Håndværkeroverenskomsten) indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og bl.a. Dansk Metal indeholder bl.a. følgende bestemmelse:

”...

Kapitel 2. Månedslønnede

...

§ 4. Løndannelse

Stk. 1.

Lønnen består af fire elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7, og resultatløn, jf. Fællesaftale om lokal løndannelse ...

...

§ 13. Arbejdstid m.v.

Stk. 1.

Der skal tilbydes fuldtidsbeskæftigelse, og den normale ugentlige gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer. ...

...

§ 20. Arbejdstøj

Stk. 1.

Specielt arbejdstøj stilles til rådighed efter gældende love og bekendtgørelser.

Stk. 2.

Herudover udleveres arbejdstøj efter de hidtil gældende bestemmelser og aftaler, medmindre andet aftales.

...

Kapitel 3. Timelønnede

...

§ 26. Løn og lønberegning

Aflønning sker med timeløn, der beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 5, 6, 7 og bilag 3.

...”

5. Tøjordning på Odense Universitetshospital

5.1. Tværgående retningslinje

5.1.1. Indhold

For at hindre smittespredning fra patient til personale og fra privat bopæl til arbejdsplads og omvendt har det været og er fortsat som tværgående retningslinje på OUH gældende for personale, der anvender arbejdsdragt, at uniform/arbejdsdragt ikke må bæres uden for arbejdspladsen og skal vaskes på sygehusvaskeri. Den gældende retningslinje er fra 15. juli 2021, som afløste en fra 31. oktober 2018. Uniform er i disse retningslinjer defineret som ”den beklædning, man ifører sig ved arbejdets start for at reducere risikoen for overførsel af smitte”.

Efter disse retningslinjer skulle der således ud fra hygiejnemæssige hensyn skiftes til og fra arbejdstøj på hospitalet.

5.1.2. Forklaringer

[redacted] har forklaret, at retningslinjerne omfatter alle medarbejdere på hospitalet, som skal anvende hospitalets arbejdstøj. I [redacted] 15 år på OUH som elev og [redacted] har alle, som arbejder i hospitalets arbejdstøj, læger, sygeplejersker, og sekretærer, klædt om før og efter, at de mødte ind til og forlod arbejdet på afdelingen. Omklædning sker ikke på den afdeling, hvor de arbejder, men i særlige omklædningsrum. Det har altid været sådan, og det har aldrig været honoreret separat. [redacted] var ikke bekendt med, at der var nogen, som skiftede hjemme – det giver simpelthen ikke mening hygiejnemæssigt.

Tillidsrepræsentant [redacted] har forklaret, at retningslinjerne omfatter alle ansatte, som skal anvende hospitalets arbejdstøj. I BDS var der imidlertid en lokalaf tale, hvorefter medarbejderne kunne skifte til og fra arbejdstøj hjemme. [redacted] har samtidig forklaret, at alle i BDS, hvad enten de skiftede hjemme eller på hospitalet, mødte omklædt i hospitalstøj ved arbejdstids begyndelse kl. 7. De fleste i [redacted] gruppe skiftede hjemme.

5.2. Lokalaftale om tøjordning i BDS/OUH

Der har gennem en længere årrække været lokalaf talte tøjordninger i Bygningsdrift og – service (BDS), tidligere Teknik Afdeling, på Odense Universitetshospital, hvorefter medarbejderne havde mulighed for at skifte til hospitalets arbejdstøj hjemme.

[redacted] har forklaret, at afdelingen ikke havde været opmærksom på den foran omtalte tværgående retningslinje.

I lokalaf tale for afdelingen af 1. juni 2002 hed det bl.a.:

”Formål:

Formålet med nærværende aftale er at sikre Teknisk Afdelings personale velklædt i arbejdstiden og herigennem medvirke til, at Teknisk Afdelings personale virker præsentable overfor kunderne i.f.m. udøvelsen af deres erhverv.

...

Alm. Arbejdstøj:

Alle ... medarbejdere får ved ikrafttræden af denne aftale udleveret arbejdstøj efter behov ...

Alle ... medarbejdere er i arbejdstiden pligtige til at bære de ifølge bilag 1 anviste uniformer. ...

Ingen medarbejdere må benytte arbejdstøjet privat.

...

Den enkelte medarbejder beslutter selv, om vask af arbejdstøjet foretages af en selv eller i sygehusvaskeriet.

..."

Vedr. opsigelse:

Nærværende tøjordning er gældende indtil den opsiges af en parterne.

Opsigelsen kan finde sted med 3 måneders varsel til udgangen af måneden."

I oktober 2017 blev der indgået en ny "Lokalaftale om tøjordning for medarbejdere i Bygningsdrift og -service". Der var i realiteten tale om en videreførelse af den hidtidige ordning, dog var det i formålsbestemmelsen tilføjet, at arbejdstøjet også har en sikkerhedsmæssig funktion for medarbejdere, der har behov for reflekser og benbeskyttelse. Medarbejderne kunne således fortsat skifte til hospitalets arbejdstøj hjemme.

Denne lokalaftale blev i april 2019 opsagt, idet der senest 1. januar 2020 skulle indføres en ny tøjordning på OUH, og forventningen var, at der ville blive udarbejdet en overordnet og tværgående retningslinje for tøjordningen på OUH. Uanset opsigelsen kunne medarbejderne fortsat skifte til hospitalets arbejdstøj hjemme.

Den 3. december 2019 blev der til alle medarbejdere i BDS udsendt en mail med "Information vedr. arbejdstøj". Det hed heri bl.a.:

"Region Syddanmarks vaskeri lukker som bekendt medio december 2019 og opgaven overgår herefter til De Forenede Dampvaskerier (DFD).

Vaskeriet har sidste dag d. 13. december og herefter skal medarbejderne aflevere tøjet i nye poser. De medarbejdere, der selv vasker deres tøj, skal fortsætte med det indtil videre.

..."

Det havde op til denne meddelelse fortsat været muligt at skifte til hospitalets arbejdstøj hjemme og var det også efter meddelelsen. [redacted] har forklaret, at det tog meget længere tid end forventet at få den nye vaskeriordning kørt ind, vaskeriet kunne ikke levere tøjet.

Den 17. april 2020 blev der udsendt et nyhedsbrev om status på driftssituationen i BDS under Covid-19. Meddelelsen gik på en genåbning af driften i BDS. Det fremgik, at funktionslederne var bedt om at planlægge og tilrettelægge, hvordan fremmødet, omklædning og pauseforhold skulle foregå, så antallet af medarbejdere blev fordelt mest muligt. Det anførtes udtrykkeligt, at det var ”stadig tilladt og tilrådeligt at klæde om hjemme”.

Hen over sommeren 2020 var den nye vaskeriordning kørt ind, og [redacted] har forklaret, at medarbejderne fik en skrivelse om, at de skulle skifte til og fra arbejdstøj på hospitalet. Ændringen fremgår af en opdateret udgave af tøjordningen i BDS dateret den 6. oktober 2020, hvori det hedder:

”Alle der bærer arbejdsgiverbetalt tøj skal skifte brugt arbejdstøj hver dag, tøjet skal blive på OUH og vaskes af OUH (DFD).
...”

Tillidsrepræsentant [redacted] har forklaret, at for dem, som tidligere skiftede på hospitalet, er der ingen forskel. De, som tidligere skiftede hjemme, skal 5 minutter tidligere hjemmefra og kommer 5 minutter senere hjem.

[redacted] har forklaret, at alt andet lige skal folk køre hjemmefra et par minutter tidligere. Omkring halvdelen af de ansatte har hele tiden klædt om på hospitalet. v. 1

6. Fagretlig praksis

Det er fast antaget i fagretlig praksis, at den tid, som en arbejdsgiver pålægger en ansat at tilbringe på virksomheden som led i udførelsen af tjenesten, må anses for arbejdstid. Når omklædning til virksomhedens arbejdstøj skal ske på virksomheden, er omklædningstiden derfor arbejdstid, uanset om omklædningen tager kortere eller længere tid, jf. opmandskendelse af 27. august 2004 (CO-i mod DI for Korsnäs Packaging – opmand: Børge Dahl), tilkendegivelse i faglig voldgiftssag 2015.0139 (CO-i for 3F mod DI Overenskomst I for

HKScan Denmark – opmand: Thomas Rørdam) og kendelse i faglig voldgiftssag 2020-88 (3F mod Coop Danmark – opmand: Lene Pagter Kristensen) og. Princippet gælder selvsagt ikke kun for tid til omklædning, jf. kendelse i faglig voldgiftssag om tid til tidsregistrering, FV 2016.0174 (3F mod DI Overenskomst I for Keolis Bus – opmand: Poul Sørensen) og Jens Kristiansen: Ansættelsesret (1. udg. 2020) s. 374.

Det er samtidig fast antaget i fagretlig praksis, at der kan være aftalt en løn for arbejdstiden i produktionen, som indeholder vederlag for tid herudover til foreskrevet omklædning på virksomheden, jf. opmandskendelse af 28. april 2005 (CO-i mod DI for Gate Gourmet – opmand: Børge Dahl), opmandskendelse af 21. september 2005 (NNF mod DI for Danish Crown – opmand: Børge Dahl) og kendelsen i den nævnte faglig voldgiftssag 2020-88. I disse sager, hvor medarbejderne skulle skifte til og fra virksomhedens arbejdstøj på virksomheden, og hvor aflønning skete på grundlag af den tid, der gik fra arbejdstids begyndelse efter omklædning indtil arbejdstids afslutning forud for omklædning, ansås lønnen for dette tidsrum for aftalt således, at den omfattede vederlæggelse for omklædningstiden.

I den nævnte faglig voldgiftssag 2015.0139 og tilkendegivelse i faglig voldgift 2016.0054 (3F mod DI Overenskomst II for DFD – opmand: Tine Vuust) er det udtalt, at i tilfælde, hvor der hidtil har været betalt løn efter tiden i produktionen, som har omfattet vederlæggelse for omklædningstid på virksomheden, og hvor der sker en skærpelse af kravene til hygiejne og deraf følgende forlængelse af tid til omklædning på virksomheden, beror spørgsmålet om særskilt betaling for mertiden på, om der er tale om en ændring, som falder uden for, hvad den aftalte løn tager højde for.

På sygehusområdet angår en faglig voldgiftssag mellem FOA og Amtsrådsforeningen for Københavns Amt afgjort ved tilkendegivelse af 27. marts 2006 (opmand: Børge Dahl) sygehusportører, som skulle klæde om til udleveret arbejdstøj på hospitalet. FOA ville under sagen have medhold i, ”at den eksisterende kutyme, hvorefter portører ansat ved Københavns Amts Centralapotek i Herlev foretager omklædning på arbejdsstedet uden for arbejdstiden, efter opsigelse bortfalder”. Det fik FOA ikke medhold i. Det hedder i tilkendegivelsen:

”Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at arbejdet for hospitalsportørerne i en meget lang årrække har indebåret omklædning på hospitalet til hospitalets arbejdstøj i form af bukser, T-shirt og sko, eventuelt kittel, eller tilsvarende. Arbejdstøjet må ikke

tages med hjem. Omklædningskravet er hygiejnisk begrundet og led i kvalitetssikringen.

Det må bevisførelsen også lægges til grund, at omklædningstiden ikke er indgået i den arbejdstid, som skal præsteres for den aftalte løn. Omklædning til arbejdet sker før indstempling og omklædning fra arbejdet efter udstempling.

Arbejdet kan indebære krav om yderligere omklædning end nævnt foran, f.eks. krav om iførelse af rumdragt m.v. ved indgang til område med steril produktion. Sådanne yderligere omklædninger sker i arbejdstiden.

Det må efter bevisførelsen endvidere lægges til grund, at den beskrevne ordning for hospitalsportører i en meget lang årrække også har været gældende for andre hospitalspersonalegrupper, f.eks. læger og sygeplejersker.

Der er ikke i overenskomsten for sygehusportører bestemmelser om omklædning eller betaling herfor. Efter det foran anførte må lønnen for arbejdstid – efter indførelsen af ny løn: grundlønnen – imidlertid anses for aftalt således, at der herigennem sker vederlæggelse af de ansatte for omklædningstiden på hospitalet. En sådan aftale om vederlæggelse for tid på hospitalet er ikke strid med parternes aftale om implementering af EU-arbejdstidsdirektivet, direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, eller den forståelse af direktivet, som er fastslået af EF-domstolen i dom af 3. oktober 2000 i sag C-303/98 og i dom af 9. september 2003 i sag C-151/02 om forholdet mellem arbejdstid og hviletid.

Efter det anførte eksisterer der ikke en selvstændig kutyme om omklædning på arbejdsstedet uden for arbejdstiden, som medarbejderne kan sige op, men forholdet er et led i overenskomstens lønbestemmelser. Det bemærkes, at denne bedømmelse ikke kan ændres ved, at Københavns Amt efter denne sags opståen i et brev har karakteriseret forholdet som ”en langvarig og fast kutyme”.

En kendelse i sagen må herefter gå ud på frifindelse.”

7. Regionernes omklædningsordninger for håndværkere på hospitaler

Danske Regioner har under sagen i svarskrift af 15. september 2021 oplyst følgende om praksis vedrørende håndværkere i de forskellige regioner:

”Region Syddanmark

Sygehus Lillebælt og Sydvestjysk Sygehus

Personalet skal møde omklædt ved arbejdstidens begyndelse, og arbejdstøjet må ikke tages med hjem, hvorfor omklædning sker på arbejdspladsen (uden for arbejdstiden).

Sygehus Sønderjylland

Ved normal arbejdstid:

Lokal ordning: Om morgenen klæder håndværkerne om i arbejdstiden, men de har vagttelefonen på sig og tager den, hvis den ringer.

Om eftermiddagen klæder de om efter arbejdstids ophør.

Ved tilkald uden for normal arbejdstid:

Håndværkernes arbejdstid påbegyndes ved tilkald, og omklædning sker enten inden opgaven løses, eller når det er muligt.

Region Nordjylland

Omklædning sker, før arbejdstiden påbegyndes og efter dennes afslutning – omklædning skal ske på arbejdspladsen.

Region Midtjylland

Omklædning sker, før arbejdstiden påbegyndes og efter dennes afslutning – omklædning skal ske på arbejdspladsen.

Region Sjælland

Sjællands Universitetshospital og Psykiatrien:

Omklædning sker, før arbejdstiden påbegyndes og efter dennes afslutning – omklædning skal ske på arbejdspladsen.

Region Hovedstaden

Der er ikke en entydig praksis, men forskellige lokale ordninger. Generelt gælder, at regionen ikke honorerer, hvor omklædning foregår uden for arbejdstiden.

Indklagede har opfordret Dansk Metal til at oplyse, om det bestrides, at praksis er som anført.

Denne opfordring har klager besvaret således i replik af 8. november 2021:

”Forbundet kan hverken be- eller afkræfte de oplyste omklædningsforhold på andre sygehuse. Det bemærkes hertil, at det er de enkelte hospitaler og afdelinger, der selv har fastsat reglerne for dette lokalt, og som der måske også er opstået kutymen for på de enkelte hospitaler og afdelinger. Kutymen opstået og efterlevet på andre hospitaler og afdelinger kan dog ikke påberåbes i forholdet mellem indklagede og dennes medarbejdere.

De andre hospitaler og afdelingers kutymen ændrer heller ikke på, at lønmodtagerne omfattet af sagen på OUH har fået udvidet deres arbejds- og mødetid på grund af indklagedes nye retningslinjer, der blev til efter opsigelsen af lokalaftalen, hvor omklædningen foregik i deres private hjem.”

8. Opmandens begrundelse og resultat

Det må anses for sagligt velbegrunder, at håndværkerne på Odense Universitetshospital ligesom andre personalegrupper, læger, sygeplejersker, sekretærer m.fl., er underlagt krav om påklædning, hvorefter de skal skifte til og fra hospitalets arbejdstøj på hospitalet.

Det er ubestridt, at den tid, som medgår til sådan omklædning, der skal foregå på arbejdspladsen, må anses som arbejdstid.

Der er ikke i Håndværkeroverenskomsten udtrykkeligt taget stilling til, om sådan omklædning på hospitalet skal foregå i den normale arbejdstid, eller om lønnen for arbejde i den normale arbejdstid er fastsat således, at det er forudsat, at omklædning sker før og efter registrering af den arbejdstid, som er afgørende i forhold til lønberegning.

Når henses til, hvad der i overensstemmelse med det, der er anført i afgørelsen om hospitalsportører fra 2006, i årevis må anses for at have været helt almindelig praksis for andre personalegrupper på hospitaler, findes det også på Håndværkeroverenskomstens område at have været overenskomstparternes fælles forudsætning og forståelse, at medarbejderne klæder om på hospitalet til hospitalets almindelige arbejdstøj og møder iført dette til den arbejdstid, som skal præsteres for den aftalte løn. En sådan forståelse understøttes da også af, hvad Danske Regioner har oplyst om praksis på håndværkerområdet i regionerne.

Efter Håndværkeroverenskomsten er ordningen således den, at der med løn for den normale arbejdstid også sker vederlæggelse for den arbejdstid, som forinden og efter medgår til at skifte til og fra hospitalets almindelige arbejdstøj på hospitalet.

Denne overenskomstmæssige ordning har været fraveget på Odense Universitetshospital ved, at håndværkerne i henhold til en lokalaftale kunne klæde om hjemme. Ved opsigelse af denne lokalaftale, som var i strid med hospitalets hygiejneretningslinje, er den daglige arbejdstid blevet udvidet med nogle minutter ud over den normale arbejdstid, som fortsat er det tidsrum, lønnen beregnes efter. Denne ændring ligger imidlertid inden for, hvad der med Håndværkeroverenskomsten må anses for aftalt mellem overenskomstparterne. Klager har således ikke krav på, at omklædningstiden placeres i den normale arbejdstid, og heller ikke krav på, at der skal betales særskilt for omklædningstiden, som vederlægges gennem aflønning for normalarbejdstiden. At der for så vidt er tale om en forringelse af håndværkerens vilkår,

kan ikke føre til et andet resultat, da forringelsen består i, at en lokalt aftalt overenskomstfravigende ordning er bragt til ophør.

Indklagede frifindes herefter for såvel den principale som den subsidiære påstand.

Thi bestemmes:

Indklagede frifindes.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl