



Til forvaltningerne

10-12-2007

Sagsnr.
2007-111701

Notat om personalegoder

Dokumentnr.
2007-465785

Personalegoder i forbindelse med det vigtigste job

Sagsbehandler
Jørgen Tejlgaard
Pedersen

Den primære ydelse fra Københavns Kommune til sine medarbejdere er de ydelser, der er aftalt i overenskomster mv. Det gælder naturligvis løn under arbejdets udførelse, men også en række rettigheder herudover, f.eks. løn under sygdom og barsel, omsorgsdage, ferie osv.

Men bortset fra lønnen må de rettigheder, der følger af overenskomster mv. betragtes som maksimumsbestemmelser. Der er således ikke adgang til at give f.eks. fri på barns 2. sygedag, ekstra ferie og længere barsel med løn. Dog kan en leder konkret vurdere, at en medarbejder kan have et konkret og særligt behov, og f.eks. give fri på barnets 2. sygedag.

Herudover har kommunen, den enkelte forvaltning eller den enkelte arbejdsplads i en vis udstrækning mulighed for at tildele goder til personalet. Der er dog klare restriktioner, og der kan derfor være god grund til at give en oversigt over, hvad der kan tildeles uden at komme i konflikt med de især uskrevne retsgrundsætninger, der regulerer området. En sådan oversigt kan ikke være fyldestgørende, dels fordi grænserne for det acceptable bevæger sig i retning af, at mere og mere bliver tilladt, og dels fordi der i nogle tilfælde vil skulle foretages en meget konkret vurdering af lovligheden.

KL har bebudet, at der skal foregå et udvalgsarbejde om dette tema med det formål at skabe større klarhed. Københavns Kommune deltager i arbejdet. Det er uvist, hvornår udvalget starter sit arbejde.

Center for HR

Rådhuset, 2. sal
1599 København V

Nedenfor angives en række personalegoder, som vil være lovlige. Generelt gælder det dog for alle de nævnte personalegoder, at lovligheden i det konkrete tilfælde skal vurderes i forhold til udgifterne ved den pågældende ordning. Selv om et personalegode som sådan f.eks. har den fornødne arbejdsgiverinteresse, kan det altså falde uden for kommunalfuldmagtens grænser, hvis den økonomiske omkostning ved at tilbyde godet er for stor.

Telefon
3366 2221

Telefax
3366 7025

Direkte telefon
3366 2221

I det følgende nævnes eksempler på lovlige goder og de betingelser der måtte være for lovligheden:

E-mail
lbh@okf.kk.dk

EAN nummer
5798009800152

www.kk.dk

- **Personalefest:** Uden at der kan peges på en egentlig grænse, er der ikke adgang til at holde specielt dyre fester. Det må antages, at en fest i anledning af en helt speciel anledning – f.eks. at arbejdspladsen fejrer, at den blev oprettet for 100 år – kan berettige et højere niveau end den årlige skovtur eller julefrokost.
- **En årlig trivselsdag:** Det skal kunne sandsynliggøres, at arrangementet har et indhold, der har betydning for arbejdspladsens funktion, f.eks. at skabe større kollegialitet eller fokus på at et godt forhold til brugerne giver bedre trivsel et. Derimod vil uddeling af billetter til en attraktion og spisebilletter til derværende restauranter ikke i sig selv opfylde betingelserne, da det næppe kan indeholde en nytteværdi for arbejdspladsen.
- **Hjemmepc:** Det skal kunne begrundes med, at medarbejderne bruger pc i deres arbejde, og at det kan være en fordel, at medarbejderne fra deres hjem har mulighed for at arbejde på samme måde, som hvis de var på arbejde. Der kan også være tale om medarbejdere, der f.eks. arbejder efter vagtlistes, som de bliver bekendt med via pc. Fordelen ved hjemmepc kan her være, at medarbejderen kan gøre sig bekendt med ændringer før arbejdets begyndelse.
- **”Medarbejderombudsmand”:** En sådan person har til opgave at fungere som den person medarbejdere kan henvende sig til, hvis de har problemer i forholdet til kolleger, ledere eller brugere, ligesom private problemer kan drøftes med denne person.
- **Anvendelse af kommunens faciliteter til private arrangementer:** Det vil være lovligt, hvis det er udelukkende er medarbejdere, der deltager. En medarbejder kan således låne et kommunalt lokale til at fejre sin privat betalte fødselsdagsfest for kollegerne. Der kan ikke inviteres uden for denne kreds. Det betyder, at egentlige familiefester ikke – uden betaling af leje i det omfang der i øvrigt sker udlejning – kan afholdes i kommunens lokaler.
- **Fædredag:** Jf. ovenfor er der ikke adgang til at lade andre end medarbejdere deltage i denne type af arrangementer. Det vil dog være i orden, hvis en fædredag er koblet til et fagligt formål, f.eks. et projekt om at udbrede fædres brug af orlov
- **Idrætsdage, cykeltur, løbetur, DHL-stafet, vi cykler til arbejde osv:** Denne type aktiviteter ligger klart inden for det tilladelige, dog igen forudsat at kun medarbejdere deltager,
- **Materiel påskønnelse, f.eks. vin, chokolade og blomster:** Der skal være saglige kriterier for tildelingen, således at det ikke får karakter af begunstiggelse af enkeltpersoner. Der kan være tale om skattepligt.
- **Frugtordninger, rygestopkurser, gratis kaffe, bedre madordninger, julegaver, influenzavaccination,**

motionsordninger og krisehjælp: Det er lovligt, hvis tilbuddene gælder alle på arbejdspladsen.

- **Privat avisabonnement:** Det er en betingelse for arbejdsgiverbetalt levering af avis på den private bopæl, at det skal være arbejdsrelateret, at det sker ud fra hensynet til den kommunale drift, og at ordningen ikke må være udformet som en del af den ansattes løn- og ansættelsesvilkår. Kommunen skal altså til enhver tid ensidigt kunne tilbagekalde ordningen.
- **Sprogkurser og rejselegater:** Betingelsen er, at det skal kunne begrundes arbejdsmæssigt. Især når det gælder sprogkurser og rejselegater vil der være krav om, at det ret nøje kan påvises, at bedre sprogkundskaber og udbyttet af rejsen kommer arbejdspladsen til gode.
- **Kunstforening, idrætsforening og medarbejderlokaler:** Denne type af personalegoder er uproblematisk, idet man dog igen skal være opmærksom på, at kun medarbejdere må drage fordel af dem.