

Au § 206

Dnr KS 0080/2017

Utredning, behovet av arbetskläder till anställda i kommunen**Ärendebeskrivning**

Kommunfullmäktige beslutade vid sammanträde den 8 december 2016 § 127, i samband med antagandet av Budget 2017 och plan för 2018-2019, uppdra åt ekonomichef Sara Jonsson att utreda behovet av arbetskläder till anställda inom kommunen.

Ekonomichef Sara Jonsson har inkommit med utredningen ”Behovet av arbetskläder till anställda i kommunen” daterad den 23 november 2017.

Ekonomichef Sara Jonsson föredrar ärendet.

Förslag

Ekonomichef Sara Jonsson föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att godkänna utredningen och anse uppdraget slutfört. Vidare föreslås kommunstyrelsen utifrån vad som framkommer i utredningen, besluta uppdra åt HR-generalist utarbeta förslag till riktlinjer för arbetskläder till anställda vilka bland annat reglerar vilka yrkeskategorier som skall erhålla arbetskläder från kommunen, inköp av arbetskläder, tvätt av arbetskläder samt användande av kommunens logotype.

Allmänna utskottets förslag

Allmänna utskottet föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att godkänna utredningen och anse uppdraget slutfört.

Vidare föreslår allmänna utskottet kommunstyrelsen utifrån vad som framkommer i utredningen, besluta uppdra åt HR-generalist utarbeta förslag till riktlinjer för arbetskläder till anställda vilka bland annat reglerar vilka yrkeskategorier som skall erhålla arbetskläder från kommunen, inköp av arbetskläder, tvätt av arbetskläder samt användande av kommunens logotype.



2017-11-21

Kommunstyrelsen

Behovet av arbetskläder till anställda i kommunen

Ärendebeskrivning

Kommunfullmäktige beslutade vid sammanträde den 8 december 2016 § 127, i samband med antagande av Budget 2017 och plan för 2018-2019, uppdra åt undertecknad att "...utreda behovet av arbetskläder till anställda inom kommunen."

Bilagt denna skrivelse finns utredning enligt det beslutade uppdraget. Utredningens syfte är att kartlägga behovet av arbetskläder och bedöma huruvida kommunen följer arbetsmiljölagstiftningen och föreskrifter inom arbetsmiljöområdet.

Förslag

Undertecknad föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att godkänna utredningen och anse uppdraget slutfört.

Vidare föreslås kommunstyrelsen utifrån vad som framkommer i utredningen, besluta uppdra åt HR-generalist utarbeta förslag till riktlinjer för arbetskläder till anställda vilka bland annat reglerar vilka yrkeskategorier som skall erhålla arbetskläder från kommunen, inköp av arbetskläder, tvätt av arbetskläder samt användande av kommunens logotype.



Sara Jonsson
Ekonomichef

Behovet av arbetskläder till anställda i kommunen

Ett utredningsuppdrag enligt 2017 års budget

Sara Jonsson

Ekonomichef

Sammanfattning

Kommunens kostnad för arbetskläder uppgår till drygt 200 tkr per år. Avtalsefterlevnaden för inköpen skulle kunna förbättras och skriftliga rutiner för arbetskläder skulle förebygga förmånsbeskattning samt att personal inom samma yrkeskategori inte behandlas olika.

Kommunen är i vissa fall skyldig att tillhandahålla personalen *skyddskläder* utan kostnad för arbetstagaren. Kommunen bör därför se över hur den behandlar skolvaktmästarna i detta avseende.

Syftet med utredningen är att kartlägga behovet av *arbetskläder* och bedöma huruvida kommunen följer arbetsmiljölagstiftningen och föreskrifter inom arbetsmiljöområdet. Författaren gör bedömningen att kommunen i huvudsak följer lagar och regler. Det saknas dock rutiner för förvaring och tvätt av skyddskläder på flera enheter.

På några enheter inom äldreomsorgen som har rutiner för förvaring och tvätt av arbetskläder efterlevs inte dessa. Kommunen är inte skyldig att tillhandahålla *arbetskläder* men flera grannkommuner gör detta, så även Ljusnarsbergs kommun. Arbetsmiljöverket har föreslagit en lagändring och menar att arbetsgivaren bör tvätta arbetskläder åt personal utan kostnad när hygienkrav finns – exempelvis inom äldreomsorgen. Därför bör det även initieras en internutredning i syfte att förbättra rutinefterlevnaden avseende tvätt av arbetskläder inom äldreomsorgen.

1.1 Bakgrund

I 2017 års budget har undertecknad fått ett uppdrag från kommunfullmäktige att utreda behovet av arbetskläder till anställda i kommunen (Dnr KS 0203/2016, KF § 127).

1.2 Lagstiftning

Arbetsmiljölagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt i övrigt uppnå en god arbetsmiljö (arbetsmiljölagen, 1977:1160, 1 kap. 1 §). I kap. 3 regleras arbetsgivarens skyldigheter. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagarens utsätts för ohälsa eller olycksfall (2 §, 1 st.). Arbetsmiljölagen är en ramlag och Arbetsmiljöverket har långtgående befogenheter att meddela föreskrifter (4 kap. 10 §).

Det är arbetsgivarens skyldighet att ägna uppmärksamhet åt att arbetskläder inte p.g.a. sin beskaffenhet föranleder ohälsa eller olycksfall (3 kap. 2 §). Med detta avses s.k. *skyddskläder* och i Arbetsmiljöverkets föreskrift *AFS 2005:1* framgår i 13 § att skyddskläder ska användas vid arbete som medför risk för exponering av smittämnen och i övrigt när det behövs.

Skyddskläderna får inte lämna arbetsplatsen och ska förvaras åtskilda från andra kläder. Skyddshandskar ska användas när arbetet innebär risk för ohälsa vid hudkontakt. Arbetsgivaren ska tillhandahålla skyddskläderna utan kostnad för arbetstagaren och se till att dessa tvättas på ett sätt som gör att klädernas skyddseffekt och hygieniska standard bibehålls (AFS 2001:3, 12 §).

Varken arbetsmiljölagen eller föreskrifter från Arbetsmiljöverket reglerar arbetsgivarens ansvar för *arbetskläder* (se Högsta förvaltningsdomstolens domar 1624-15 och 1376-1383-15). Domstolen avgjorde nyligen att arbetsgivaren inte har någon skyldighet att tvätta (mål 1624-15) eller tillhandahålla arbetskläder som inte är skyddsutrustning (mål 1376-1383-15) till äldreomsorgspersonal i syfte att förebygga smittspridning.

1.3 Socialstyrelsens riktlinjer om basal hygien i vård och omsorg

I ett förtydligande från den 7 maj 2015 "*Hygienkraven i omsorgen förtydligas*", utvidgar Socialstyrelsen hälso- och sjukvårdens föreskrifter om basal hygien för att minska smittspridning till att även omfatta äldreomsorgen. Rutinerna framgår av SOSFS 2015:10. Föreskrifterna i SOSFS 2015:10 gäller verksamhet som omfattas av socialtjänstlagen (2001:453) som utför insatser i enlighet med 4 kap. 1 eller 2 §§ om insatserna avser särskilt boende eller hemtjänst i ordinärt boende. Föreskrifterna gäller även insatser enligt lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) när insatser utförs i bostad med särskild service enligt 9 §, 8 eller 9 p. LSS.

Enligt 5 § i SOSFS 2015:10 får arbetskläder endast bäras i arbetet eller i färd mellan olika arbetsställen. Arbetskläderna ska bytas minst dagligen. Skyddshandskar vara av engångskaraktär och bytas mellan varje vård- eller omsorgsmoment.

Det står inget specifikt om tvätt av arbetskläderna i föreskriften men det får antas att tvätt ska ske mellan ombytena. Arbetsmiljöverket har kommit med ett förslag om nya föreskrifter om smittrisker där arbetsgivaren även ska åläggas skyldighet att tvätta arbetskläderna utan kostnad för arbetstagaren. Verket hänvisar till ett EG-direktiv (2000/54/EG) som fastslår att arbetstagare aldrig ska belastas med kostnader förknippade med arbetsgivarens hygienrutiner.

I *Riktlinjer för basal hygien inom den kommunala hälso- och sjukvården i Örebro läns kommuner* (2016-09-01) står det t.ex. om arbetskläder att dessa endast får bäras på arbetet eller i färd mellan olika arbetsställen. Arbetskläderna ska tvättas i minst 60 graders värme och torkas i torkskåp eller torktumlare, oavsett om arbetsgivaren tillhandahåller kläderna eller inte (p. 2.5, s. 5). Ansvarig sjuksköterska ska undervisa omvårdnadspersonal, arbetsterapeut och chef om basal hygien (p. 4, s. 6). Den anställde är skyldig att följa riktlinjerna och att hålla sig uppdaterad om dem (p. 5, s. 6). Riktlinjerna är *inte* antagna politiskt i Ljusnarsbergs kommun.

1.4 Rutiner för arbetskläder inom vård- och omsorg i närliggande kommuner

Med anledning av förtydligandet från Socialstyrelsen inväntade många arbetsgivare domstolens tolkning av lagstiftningen, vilket skedde i två mål 2016 från Högsta förvaltningsdomstolen (se avsnitt 1.2). Arbetsgivaren har ingen skyldighet att tillhandahålla arbetskläder eller att tvätta dessa (se dock förslag om ändring i föregående avsnitt).

Kommunerna kan dock anta ett mer långtgående ansvar för sina arbetstagare än vad lagen kräver. I Ljusnarsberg får personalen 2-3 uppsättningar arbetskläder inom äldreomsorgen och dessa tvättas vanligtvis på arbetsplatsen i tvättmaskiner i tvättstugor på äldreboendena. Liknande rutiner finns i Nora kommun.

I Lindesbergs kommun får samtliga vård- och omsorgsanställda arbetskläder och till dem som arbetar utomhus tillhandahålls ytterkläder. Hällefors och Ludvika kommuner har valt en mer långtgående lösning där arbetskläderna leasas och leverantören även tvättar kläderna. I Hällefors kommun levereras tvätt en gång per vecka och all personal har tio ombyten (fem överdelar och fem par byxor) samt vikariekläder i lager. Hällefors budget uppgår till 1 010 tkr 2017.

1.5 Livsmedelsverkets föreskrifter angående skyddskläder

Enligt Livsmedelsverkets föreskrifter (SLVFS 1996:36, § 3) ska den som sysselsätts med livsmedelshantering bära skyddskläder eller annan dräkt som är lämplig för arbetet. Den som hanterar oförpackade livsmedel ska dessutom bära hårskydd. Skyddskläderna ska vara rena och endast bäras på arbetsplatsen. Ombyte ska ske i avsett utrymme.

Av livsmedelsförordningen § 30 st. 2 framgår att arbetsgivaren är ålagd att anskaffa och tvätta samt i övrigt sköta skyddskläderna. Arbetskläder bör vara ljusa.

1.6 Förmånsbeskattning av arbetskläder

Enligt inkomstskattelagen (1999:1229) ska förmåner som erhålls p.g.a. tjänst tas upp som intäkter i deklarationen i inkomstslaget tjänst, tillsammans med lönen, om inte något annat anges i 8 kap. eller 11 kap. i samma lag (11 kap. 1 §). I 11 kap. 9 § anges att arbetskläder inte ska tas upp som intäkt i inkomstslaget tjänst om förmånen avser kläder som är anpassade till

den anställdes tjänst och om kläderna lämpligen inte kan användas privat. Av förarbeten (prop. 1987/88:52 s. 58-59) framgår att skattefrihet gäller för t.ex. skyddskläder. Skattefrihet gäller även när klädernas utformning är särskilt utpräglade för en viss befattning, t.ex. uniform eller för användning i livsmedelsbranschen eller inom sjukvården.

Att arbetskläderna märks med arbetsgivarens logotype avgör inte skattefriheten. I Kammarrättens dom i mål 3249-3250-1999 bedömdes kostymer, slipsar, bälten och strumpor för anställda på en resebyrå vara skattepliktig förmån trots att företagets namn var broderat på utstyrseln. I Kammarrättens dom i mål 8123-8124-06 bedömdes istället skatteplikt inte föreligga för butikspersonal som hade arbetskläder i form av jacka, kavaj, byxa, kjol, skjorta och blus eftersom plaggen enligt personalhandboken skulle förses med företagets logotype och bäras på arbetstid tillsammans med namnbricka. Det angavs i personalhandboken att arbetskläderna inte fick användas privat och att arbetsgivaren ägde kläderna, som skulle lämnas tillbaka vid anställnings upphörande.

I Skatteverkets ställningstagande Dnr 131 525668-09/11 *Skattefria arbetskläder* påpekas att kläder är att betrakta som privata levnadsomkostnader. Därför gäller t.ex. aldrig avdragsrätt när anställda köper arbetskläderna själva.

Skattefrihet kommer i fråga när arbetsgivaren har valt en särskild utformning på kläderna som ser likadana ut för samtliga anställda inom samma personalkategori och har för avsikt att markera både internt och externt att personen i fråga är anställd av företaget. Om anställda får välja kläder själva är det att betrakta som en skattepliktig förmån, enligt Skatteverkets ställningstagande.

Om kläderna är till låns av arbetsgivaren och är avsedda för en viss arbetsuppgift samt kan utnyttjas av flera anställda på arbetsplatsen är det inte fråga om en skattepliktig förmån. Om arbetsgivaren däremot tilldelar eller stadigvarande tillhandahåller arbetskläder åt sina anställda bör dock skattepliktig förmån föreligga.

I de fall som det handlar om kläder, t.ex. jacka och byxor, som arbetstagaren med fördel kan använda privat, är det viktigt att kläderna avviker från vanliga klädesplagg för att den anställda ska slippa förmånsbeskattning. Ett sätt som gör att kläderna avviker är att företagets logotype varaktigt och tydligt finns applicerat på klädesplagget. Därför kan inte underkläder eller skor (annat än skyddsskor) vara skattebefriade eftersom en besökare eller kund inte tydligt kan uppfatta logotypen.

1.7 Syfte

Syftet med denna utredning är att kartlägga utvalda enheters behov av arbetskläder samt om kommunen följer gällande lagstiftning och föreskrifter om arbetskläder. Även om det är viktigt att skilja på arbetskläder och skyddskläder, kartläggs också behovet av skyddskläder och huruvida kommunen följer gällande lagstiftning och föreskrifter för skyddskläder.

1.8 Avgränsningar

Författaren har inte kartlagt arbetskläder på samtliga enheter i hela kommunen. Anledningen är att endast viss skyddsutrustning som totalt uppgår till ringa belopp och är få till antalet kan bli aktuella för dessa övriga enheter (exempelvis öronproppar och terminalglasögon).

2. Kartläggning av behovet av arbetskläder på utvalda enheter i kommunen

2.1 Sammanställning av enkätundersökning till utvalda enhetschefer

2.1.1 Hur urvalet gjordes

I urvalet har författaren gått igenom redovisningen av kostnader för arbetskläder på varje enhet för att se vilka som köper in arbetskläder. Därefter har författaren skickat ut enkäten till samtliga enhetschefer som har anställda inom aktuella personalkategorier.

2.1.2 Om arbetskläder tillhandahålls på enheterna

	<i>Tillhandahåller arbetsgivaren arbetskläder eller arbetsskor åt de anställda?</i>	<i>Hur många uppsättningar?</i>	<i>Hur ofta får de anställda en ny uppsättning?</i>	<i>Blir tillsvidare- och visstidsanställda behandlade lika</i>
Kostenhet	Ja	Tillräckligt för att kunna byta regelbundet, beror på arbetsuppgiften.	Varje eller vartannat år	Ja
Servicegruppen	Ja	2 för vinter (endast 1 jacka) och 2 för sommar, 1 par vinterkängor och 1 par sommarskor	Vid behov	Ja (även de med längre praktik och arbetsträning behandlas lika)
Fastighetsavdelning	Ja	Ett par tröjor och byxor per person	Vid behov	Se avsnitt 2.1.3
HVB Bergsgården	Nej	-	-	-
Gruppbofäder (LSS), personal på daglig verksamhet	Ja, men bara för "smutsigt arbete". Inom LSS finns inte arbetskläder i den bemärkelsen eftersom det inte får vara institutionsliknande.	1	Vartannat år	Ja, vikarier får låna.
Solgården	Ja	2	Vartannat år	Ja
Koppargården	Ja	3	Vid behov	Ja
Treskillingen	Ja	3	Det beror på kvaliteten och hur lång anställning	Nej, enbart tillsvidare anställda får arbetskläder
Hemtjänst	Ja	3	Vartannat år	Ja, men bara om längre vikariat
Rehabenheter	Ja	Drygt 3	En gång per år	Ja, men bara om längre vikariat
Sjuksköterskor	Ja	3-5 beroende på antal schemalagda arbetstillfällen	Efter behov, ungefär vartannat år.	Ja
Förskoleverksamhet	Ja	1	Vid behov	Ja
Skolvaktmästare	Nej	-	-	-

HVB Bergsgårdens personal får inte arbetskläder av kommunen. Verksamheten omfattas inte heller av Socialstyrelsens riktlinjer (avsnitt 1.3).

Skolvaktmästarna betalar sina kläder själva. Såväl som motsvarande yrken på fastighetsavdelningen och servicegruppen har arbetsgivaren ibland ett ansvar att tillhandahålla skyddskläder beroende på arbetsuppgifternas art. I skolvaktmästarnas sysslor ingår arbetsuppgifter som kan klassas som sådan art. Ur likabehandlingssynpunkt är det anmärkningsvärt att jämförbara arbetsgrupper inom den kommunala verksamheten behandlas olika av arbetsgivaren. Det ska dock påtalas att arbetsgivaren köpte in varsin jacka och varsina par skor till skolvaktmästarna 2013/2014.

På följande frågor inhämtas inte fler svar från enheterna HVB Bergsgården och skolvaktmästarna eftersom frågorna inte är relevanta för dem.

2.1.3 Beskrivning av arbetskläderna

	<i>Beskrivning av arbetskläderna</i>
Kostenhet	Kockrock, kockbyxa, mössa, förkläde, skor med halkskydd (skyddskläder).
Servicegruppen	Varselkläder för utomhusbruk; jacka och byxor samt handskar och skor/kängor. Olika uppsättningar för sommar- och vintersäsong.
Fastighetsavdelning	Sommar- och vinterjacka, sweatshirt, pikétröja, arbetsbyxor och handskar samt arbetsskor/skyddsskor till personal på fältet. Säsongsanställda parkarbetare får skyddsskor enligt AFS, arbetsledaren för dessa har dessutom sågbyxor/sågstövlar enligt AFS. Säsongsanställda får fleecetröjor istället för vinterjackor då säsongen är mars/april till november. Administrativ personal som möter hyresgäster har en jacka.
Gruppbovärdar (LSS), personal på daglig verksamhet	Byxa och t-shirt, alternativt väst (är ej att betrakta som skyddskläder).
Solgården	Bussarong och byxa. Skyddskläder som t.ex. plastförkläden som kastas efter varje användningstillfälle alternativt vårdtagarbunden skyddsrock.
Koppargården	Bussarong och byxa. Skyddskläder som t.ex. plastförkläden som kastas efter varje användningstillfälle alternativt vårdtagarbunden skyddsrock.
Treskillingen	Bussarong eller väst samt ibland byxor.
Hemtjänst	Byxor och bussaronger.
Rehabenheter	Byxor och tenniströjor till arbetsterapeuter och undersköterskor. Skyddskläder inklusive skor för vaktmästare och hjälpmedelstekniker.
Sjuksköterskor	Arbetsdress i form av bussarong med kort ärm och i viss mån byxor, samt skyddskläder som plastförkläden och handskar. Inga skor eller ytterkläder.
Förskoleverksamhet	Jacka, byxor och fleecetröja (skalkläder). Det finns extra uppsättningar kläder för vikarier att låna.

2.1.4 Användning, förvaring och tvätt av arbetskläderna

	<i>Finns rutiner för användning, tvätt och förvaring av arbetskläderna?</i>	<i>Vem hanterar tvätten av arbetskläderna?</i>	<i>Är arbetskläderna märkta med Ljusnarsbergs kommuns logga?</i>
Kostenhet	Ja	Personalen tvättar själva på enheten	Nej
Servicegruppen	Nej. För förvaring finns varsitt skåp i omklädningsrummet på arbetsplatsen.	Tvättmaskin finns på arbetsplatsen där det är möjligt att tvätta, men personalen kan även välja att tvätta kläderna hemma.	Nej
Fastighetsavdelning	Nej	Personalen själva hemma	Ja
Gruppbovärdar (LSS), personal på daglig verksamhet	Arbetskläderna förvaras i personalutrymmet, de används vid "smutsigt" arbete (se 2.1.2).	De tvättas på arbetsstället av personalen.	Ja
Solgården	Ja	På "Heden" finns en egen tvättstuga där personalen tvättar själva men övrig personal tar oftast med sig tvätten hem, trots att det inte är tillåtet.	De arbetskläder som är inköpta 2016 har Solgårdens logga.
Koppargården	Ja	Personalen själva på enheten	Ja, förutom vissa äldre uppsättningar kläder som används av vikarier
Treskillingen	Ja	Personalen själva på enheten	Ja
Hem tjänst	Nej (se kommentar nedan)	Personalen själva på enheten	Ja
Rehabenhet	Ja	Personalen själva på enheten	Ja
Sjuksköterskor	Ja, men p.g.a. av bristen på omklädnings- och förvaringsmöjligheter efterlevs inte dessa fullt ut.	Personalen själva på enheten	Ja
Förskoleverksamhet	Ja	Personalen själva (det finns möjlighet att tvätta på enheterna)	Ja

I tidigare diskussioner inom kommunledningen har framkommit fördelar med att anställa personer som varit långt ifrån arbetsmarknaden för att sköta tvätten på de särskilda boendena. Att samordna detta med syateljén inom arbetsmarknadsenheten innebär att kläder även kan lagas vid behov. Just tvätt och vikning är arbetsuppgifter som till och med den som har betydande funktionsnedsättningar kan utföra och kommunen har få arbetsställen som kan erbjuda dessa personer arbetstillfällen annars. Någon närmare utredning om hur detta skulle påverka kommunens ekonomi finns inte.

Kommunens kvalitetssamordnare inom det sociala området utarbetar en rutin för arbetskläder inom hemtjänstverksamheten, liknande den på de särskilda boendena. Rutinen är inte färdigskriven när denna utredning färdigställs.

3. Kostnader för arbetskläder

3.1 Kommunens kostnader för arbetskläder

Kostnaden för arbetskläder och annan utrustning åt kommunens anställda är totalt i snitt ca 210 tkr per år. Däri ingår även terminalglasögon, hörselskydd och skyddsvästar till enheter som inte ingår i kartläggningen i den här utredningen. Kostnaderna per enhet varierar. För de enheter som ingår i kartläggningen kostar arbetskläder i genomsnitt 195 tkr per år. Eftersom hemtjänsten har organiserats på olika sätt under den granskade perioden redovisas den enhetens kostnader tillsammans med Treskillingen och Rehabiliteringen.

Antal anställda

	Snittkostnad per år de senaste 5 åren	<10	10-20	21-40	41-60	>60
Kostenhet	26 tkr		x			
Servicegruppen	60 tkr			x		
Fastighetsavdelningen	32 tkr	x				
Gruppbofästelser, daglig v.h.	4 tkr			x		
Solgården	21 tkr			x		
Koppargården	13 tkr			x		
Treskillingen/hemtjänsten Rehabiliteringen	29 tkr				x	
Sjuksköterskor	2 tkr		x			
Förskoleverksamhet	8 tkr			x		

Priser per styck i urval:	Byxa	Överdel
Kökspersonal	297 kr	228 kr
Sjuksköterskor	138 kr	197 kr
Servicegruppen	408 kr	1 699 kr
Fastighetsavdelningen	730 kr	1 277 kr

3.2 Vad arbetskläder borde kosta i kommunen

En analys av kommunens inköp av arbetskläder ger vid handen att kommunens verksamheter mestadels följer gällande avtal och att priserna på skor och kläder därmed håller sig på en relativt begränsad nivå beloppsmässigt. Inköpen ser även ut att hålla sig på en begränsad nivå antalsmässigt, beaktat den totala kostnaden i förhållande till antalet anställda.

I kommunen finns däremot exempel på inköp som inte följer gällande avtal och som tål att uppmärksammas eftersom priserna då blir betydligt dyrare. Skulle kommunens verksamheter vara mer försiktiga med sina inköp skulle budgeten för arbetskläder räcka längre.

ARBETSHANDSKAR



JACKOR



BYXOR



SKOR



4. Analys och slutsats

Arbetsgivaren ska tillhandahålla skyddskläder utan kostnad för arbetstagaren och se till att dessa tvättas på ett sätt som gör att klädernas skyddseffekt och hygieniska standard bibehålls (AFS 2001:3, 12 §). Skyddskläder får inte lämna arbetsplatsen och ska förvaras åtskilda från andra kläder. Utformningen av kostpersonalens skyddskläder regleras i Livsmedelsverkets föreskrifter (SLVFS 1996:36).

Det får antas att skolvaktmästarna utför arbetsuppgifter som innebär att kommunen har en skyldighet att tillhandahålla dem skyddskläder. Liknande yrkeskategorier inom samma förvaltning, som fastighetsavdelningen och servicegruppen har tillgång till skyddskläder. Både skor och slitstarka byxor med fickor för att fästa verktygen bör kunna vara tillämpliga i deras fall.

I övrigt följer kommunen bestämmelserna om att tillhandahålla skyddskläder för de anställda. Däremot saknas rutiner för förvaring och tvätt av skyddskläderna på fastighetsavdelningen och inom servicegruppen.

Varken arbetsmiljölagen (977:1160) eller Arbetsmiljöverkets föreskrifter reglerar däremot arbetsgivarens ansvar för arbetskläder (viktigt att skilja på arbetskläder och skyddskläder). Arbetsgivaren har inte någon skyldighet att tillhandahålla arbetskläder (mål 1376-1383-15) eller tvätta dem (mål 1624-15). Det finns inga föreskrifter som reglerar äldreomsorgspersonals arbetskläder i syfte att förebygga smittspridning. Trots detta har kommunen ändå valt att tillhandahålla arbetskläder. Även Nora, Lindesberg, Hällefors och Ludvika kommuner tillhandahåller arbetstagarna arbetskläder och erbjuder tvättmöjligheter.

Enligt föreskrifterna i SOSFS 2015:10 får arbetskläder för äldreomsorgspersonal och inom verksamhetsområdet LSS endast bäras på arbetsplatsen eller i färd mellan olika arbetsställen. Av utredningen framgår att sjuksköterskor och personal på vissa avdelningar inom äldreomsorgen tvättar kläderna hemma av tidsbesparingsskäl.

Kommunen har möjlighet att följa kraven enligt direktiv 2000/54/EG om smittrisker och hygienrutiner eftersom personalen kan tvätta sina kläder på arbetsställena. En internutredning bör dock initieras om hur rutinefterlevnaden inom äldreomsorgen kan förbättras.

Enligt inkomstskattelagen (1999:1229) 11 kap. 1 § ska förmåner som erhålls på grund av tjänst beskattas som intäkter i inkomstslaget tjänst om inte annat framgår av 8 kap. eller 11 kap. i samma lag. I 11 kap. 9 § anges att arbetskläder inte ska beskattas i inkomstslaget tjänst om kläderna är anpassade till den anställdes tjänst (t.ex. en uniform) eller om kläderna inte lämpligen kan användas privat (de är utpräglade för en viss befattning; t.ex. vita dräkter för sjukvårds- eller kökspersonal).

I Kamrarrättens mål 8123-8124-06 ansågs arbetskläderna inte vara skattepliktiga förmåner eftersom det reglerades i företagets *personalhandbok* att kläderna skulle föras med företagets logotype, skulle bäras på arbetstid tillsammans med namnbricka och att kläderna ägdes av arbetsgivaren och inte fick användas privat, samt skulle lämnas tillbaka till arbetsgivaren vid anställnings upphörande.

Av Skatteverkets ställningstagande Dnr 131 525668-09/11 *Skattefria arbetskläder*, framgår att skattefrihet kommer ifråga när arbetsgivaren har valt en särskild utformning på kläderna som är lika för samtliga anställda inom samma personalkategori. Kläderna ska dessutom tydligt markera att personen är anställd av företaget genom att företagets logotype tydligt framträder på klädesplagget. Kläder som den anställde får välja ut själv samt underkläder och skor som inte är att betrakta som skyddsskor är därför alltid att anse som skattepliktiga förmåner.

I Ljusnarsbergs kommuns personalhandbok finns inga rutiner framtagna för arbets- eller skyddskläder. Det finns t.ex. inga skriftliga rutiner om att arbetsgivaren äger kläderna och att personalen måste lämna tillbaka dem vid anställnings upphörande. För anställda inom servicegruppen saknar kläderna kommunens logotype men å andra sidan kan de vara att betrakta som skyddskläder.

I analysen av avtalsefterlevnaden i den kommunala verksamheten är det tydligt att kommunen har möjlighet att spara pengar. Det skulle innebära att redan befintlig budget skulle räcka till inköp av fler uppsättningar kläder.

Det är tydligt i enkätsvaren att det inte är avgjort i några riktlinjer eller dylikt hur många uppsättningar arbetskläder äldreomsorgspersonalen ska ha och att antalet uppsättningar kan skilja sig åt mellan enheterna. En enhetschef har svarat på en följdfråga att fem överdelar och tre par byxor skulle vara det optimala för äldreomsorgspersonalen (liknar antalet uppsättningar i Hällefors kommun). Överdelar behöver bytas varje dag men byxor kan användas under längre perioder. Det skulle innebära en merkostnad på ca 120 tkr per år för kommunen (om ny uppsättning vartannat år). Eftersom flera enhetschefer har svarat att nya uppsättningar arbetskläder införskaffas vid behov, gör författaren bedömningen att antalet uppsättningar är fullgott i dagsläget, om än inte optimalt.