

**2014.10.06**

**Koncern HR' s bemærkninger til punkt 5 om "Tillæg ydet for kvalifikationer"**

I opmandens tilkendegivelse i en konkret voldgiftssag fra 2014 er det bl.a. blevet fastslået, at overgang fra ansættelse i en stilling som oversygeplejerske til ansættelse i en anden stilling som oversygeplejerske på et højere grundlønstrin ikke uden videre giver stillingsindehaveren ret til at bevare sit hidtidige kvalifikationstillæg. Selv om der i begge tilfælde er tale om oversygeplejerskestillinger, indebærer den højere grundløn i den nye stilling, at de to stillinger ikke automatisk henregnes til samme type af stillinger, som ellers er en normal forudsætning for, at retten til et tidligere ydet kvalifikationstillæg bevares.

I sagen har parterne været enige om, at det ved overgang til en anden stilling er en betingelse for at bevare retten til hidtil oppebårne kvalifikationstillæg, at den nye stilling er af "samme type" som den hidtidige. Dette kriterium er tidligere fastlagt i en opmandstilkendegivelse fra 2001.

I præmisserne til den aktuelle sag giver opmanden udtryk for den opfattelse, at i mangel af holdepunkter for andet skal vurderingen af, om to stillinger er af samme type set i relation til bevarelse af kvalifikationsløn, afgøres ud fra en konkret vurdering af, om opgaver og arbejdsindhold i de to stillinger i al væsentligt er sammenfaldende. Opmanden fastslår, at det vil være tilfældet, hvis

- det er nogenlunde de samme kompetencer, som forudsættes varetaget for grundlønnen og
- de særlige kompetencer, som kvalifikationstillægget er tildelt for, er relevante for begge stillinger.

Opmanden konkluderer på baggrund heraf, og med henvisning til bemærkningerne til aftalen om lokal løndannelse,

- at kvalifikationstillæg ikke bevares ved skift til en stilling, hvor den pågældende kvalifikation, som tillægget er givet for, ikke er relevant og
- at det samme må antages at gælde, hvis den pågældende kvalifikation er så relevant, at den forudsættes varetaget for grundlønnen, som i konsekvens heraf er indplaceret på et højere løntrin.

Lokalt aftalte kvalifikationstillæg for den enkelte ansatte kan endvidere altid ændres eller bortfalde ved enighed mellem aftalens parter. Derfor bør emnet inddrages i forhandlingen om lønvilkårene for den nye stilling, inden stillingen tiltrædes.

Der ligger ikke i retningslinjerne vedrørende Region Midtjylland som ét ansættelsesområde hindringer for, at parterne i forbindelse med nyansættelser aftaler en lønsammensætning, som er tilpasset lønstrukturen i den nye driftsenhed, selv om det måtte indebære, at hidtidig kvalifikationsløn bliver mindre eller ændres til funktionsløn for i højere grad at kunne matche lønstrukturen i den nye enhed.

Koncern HR anbefaler, at der altid anlægges en konkret vurdering og individuel forhandling m.h.t. spørgsmålet om bibeholdelse af hidtidige kvalifikationstillæg og med afsæt i bl.a. opmandens tilkendegivelser i den aktuelle voldgiftssag.