



Til alle fri- og privatskoler, frie fagskoler, efterskoler, private institutioner for gymnasiale uddannelser, institutioner for almen gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse, institutioner for erhvervsrettet uddannelse og institutioner for forberedende grunduddannelse

Orienteringsbrev om nye regler om tidsregistrering på undervisningsområdet

Den 23. januar 2024 blev lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (LOV nr. 89 af 30/01/2024) vedtaget af Folketinget.

Ændringsloven træder i kraft den 1. juli 2024 og indfører blandt andet et lovmæssigt krav om arbejdstidsregistrering.

Tidsregistreringen har til formål at sikre overholdelse af allerede gældende regler om daglig og ugentlig hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid. Registreringskravet ændrer således ikke på indholdet af disse regler.

1. Hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid

Reglerne om daglig og ugentlig hviletid samt maksimal ugentlig arbejdstid fremgår af bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. (BEK nr. 324 af 23/05/2002) og lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet (arbejdstidsloven) (LBK nr. 869 af 24/08/2004). Indholdet i arbejdstidsloven er på det statslige område i stedet implementeret ved Medarbejder- og Kompetencestyrelsens cirkulære om aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (CIR nr. 9550 af 5. juli 2021).

Det følger heraf, at arbejdstiden skal tilrettelægges således, at

- ansatte som udgangspunkt får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer (11-timers reglen).
- ansatte inden for hver periode på 7 døgn har et ugentligt fridøgn i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode, der så vidt muligt falder på søndage og samtidig for alle ansatte.
- den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af 7 døgn beregnet over en periode på 4 måneder ikke må overstige 48 timer inkl. overarbejde (48-timers reglen).

27. juni 2024
Sagsnr.: 24/19007
Center for Institutionsdrift og Tilsyn

Styrelsen for Undervisning og Kvalitet
Teglholmegade 1
2450 København SV

Telefon: +45 33 92 50 00
Mail: Henvendelser@stukuvvm.dk
www.stukuvvm.dk

CVR-nr.: 29634750

Børne- og
Undervisningsministeriet

Indførelsen af tidsregistreringskravet har som formål at understøtte overholdelse af disse gældende regler.

2. Nyt lovkrav om tidsregistrering

Arbejdsgiveren har fra den 1. juli 2024 pligt til at indføre et objektive, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle *den daglige arbejdstid* for hver enkelt af de pågældende lønmodtagere.

Loven finder anvendelse for lønmodtagere og gælder for samtlige medarbejdere. Efter en konkret vurdering vil enkelte dog kunne undtages fra tidsregistreringskravet (se afsnit 3).

2.1 Krav til tidsregistreringssystemet

Det afgørende er, at systemet er objektive, pålideligt og tilgængeligt.

Det skal være muligt for den ansatte at tilgå egne oplysninger i tidsregistreringssystemet, ligesom arbejdsgiveren skal opbevare de registrerede oplysninger i 5 år efter udløbet af den periode, der udgør grundlaget for beregningen af den ansattes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Inden for disse rammer har arbejdsgiveren metodefrihed. Der er således ikke specifikke krav til typen af system, og tidsregistreringen kan både foretages af arbejdsgiver selv og af de ansatte. Arbejdsgiveren kan pålægge medarbejderne at tidsregistrere i medfør af ledelsesretten.

Der er ikke specifikke krav til, hvor ofte registreringen skal foretages. Arbejdsgiveren bør dog sikre, at registreringen sker med en hyppighed, der sikrer oplysningernes pålidelighed.

Det er den daglige erlagte arbejdstid, som skal tidsregistreres, og der er *ikke* et krav om, at det skal angives, *hvornår* på dagen arbejdet er udført. Arbejdsgiveren kan vælge at indføre et tidsregistreringssystem, hvor det registreres, i hvilket tidsrum der er arbejdet, men efter loven er det tilstrækkeligt, at den enkelte lønmodtagers daglige arbejdstid registreres. Der er i forlængelse heraf heller ikke krav om en mere detaljeret registrering, f.eks. af arbejdsopgaver eller pauser.

Arbejdsgiveren kan vælge et system til registrering af den daglige arbejdstid, hvor det kun er nødvendigt at registrere den daglige arbejdstid på dage, hvor den faktiske arbejdstid afviger fra den aftalte og/eller skemalagte arbejdstid. Fremgangsmåden skal blot sikre, at det kan konstateres, hvor meget der er arbejdet den enkelte dag.

Arbejdsgiver bør dog påtale det over for medarbejderne, såfremt de bliver bekendt med, at en medarbejder arbejder på en måde, som strider imod reglerne om daglig og ugentlig hviletid samt maksimal ugentlig arbejdstid.

Hvis arbejdsgiveren før lovens ikrafttræden den 1. juli 2024 allerede har et tidsregistreringssystem, vil det altovervejende udgangspunkt være, at de fortsat kan bruge dette system. Systemet vil dog skulle være objektivt, pålideligt og tilgængeligt.

Styrelsen for Undervisning og Kvalitet anbefaler, at den enkelte institution som et led i implementeringen af tidsregistreringskravet tager konkret stilling til – og eventuelt udarbejder retningslinjer for –, hvordan registreringen af arbejdstiden skal foregå på arbejdspladsen. Dette kan blandt andet indebære, hvad medarbejderne skal registrere som arbejdstid, hvornår de senest skal have registreret arbejdstiden, og hvilke konsekvenser det vil få, at medarbejderen ikke registrerer sin arbejdstid i overensstemmelse med ledelsens anvisninger. Styrelsen gør opmærksom på, at der generelt bør ske drøftelse af retningslinjerne i Samarbejdsudvalget

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen fremhæver, at arbejdsgiver skal sørge for, at viden om hviletid skal indgå i samarbejdet om sikkerhed og sundhed (arbejds miljøorganisation).

Det er Styrelsen for Undervisning og Kvalitets vurdering, at de selvejende institutioner på undervisningsområdet ikke kan fravige det lovbestemte tidsregistreringskrav ved lokal aftale. Styrelsen opfordrer institutionerne til at gennemgå eksisterende lokale aftaler med henblik på at sikre, at de stemmer overens med lovens krav.

3. Undtagelse fra tidsregistreringskravet (selvtilrettelæggere)

Af hensyn til at sikre lovens formål har undtagelse fra tidsregistreringskravet en meget begrænset anvendelse.

Lønmodtagere, der er undtaget fra samtlige nedenstående regler, kan fritages fra tidsregistreringskravet:

- Daglig pause ved mere end 6 timers arbejde
- 48-timers reglen
- 8-timers reglen for natarbejdere
- 11-timers reglen
- Ugentligt fridøgn

Såfremt en lønmodtager er undtaget fra de ovennævnte regler, betegnes denne som "selvtilrettelægger".

Såfremt arbejdsgiveren vurderer, at lønmodtagere kan undtages de nævnte arbejdstidsregler, vil den ansatte skulle oplyses herom i overensstemmelse med cirkulære om arbejdsgiverens pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet (CIR nr. 9572 af 04/07/2023). Det skal således fremgå af den pågældendes ansættelseskontrakt, at vedkommende er undtaget de nævnte regler.

Det er ikke muligt at fastlægge, at en helt kategori af lønmodtagere – f.eks. ledere – ikke omfattes af de forskellige bestemmelser.

På de selvejende institutioner under Børne- og Undervisningsministeriets ressort skal der således foretages en konkret individuel vurdering af, hvorvidt ansatte med ledelsesmæssige funktioner vil kunne betragtes som selvtilrettelæggere. I vurderingen skal indgå, hvordan arbejdet for den enkelte chef udføres, herunder at arbejdet ikke kan måles og/eller fastsættes på forhånd.

Undtagelsen finder ikke anvendelse for lønmodtagere, hvis arbejdstid kun delvist ikke måles eller fastsættes på forhånd eller kun delvist kan fastsættes af lønmodtageren selv.

Henset til den manglende praksis på området, vil der være en vis procesrisiko for den enkelte arbejdsgiver forbundet med at fortolke selvtilrettelæggerbegrebet bredt.

4. Ikrafttræden

Loven træder i kraft den 1. juli 2024, og arbejdsgiver vil herefter have pligt til at indføre et tidsregistreringssystem.

Overtrædelse af tidsregistreringspligten vil kunne få processuel skadevirkning for arbejdsgiver, såfremt der bliver tale om en sag om krænkelse af lønmodtagerens rettigheder efter reglerne om hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid.

Styrelsen vil afslutningsvis bemærke, at der er en række registreringer, som undervisningsinstitutionerne også før lovens ikrafttræden har skullet foretage, f.eks. registrering af sygefravær, barsel, ferie og særlige feriedage, ligesom offentlige arbejdsgivere altid har haft pligt til at sikre sig, at medarbejdernes arbejdstid er i overensstemmelse med gældende arbejdstidsregler og arbejdsmiljølovgivningen.

Hvis der skulle opstå spørgsmål i forbindelse med dette orienteringsbrev eller andre spørgsmål til indførelsen af tidsregistreringskravet, kan de rettes til henvendelser@stukuvvm.dk.

Med venlig hilsen

Nicoline Danielsen
Fuldmægtig
Center for Institutionsdrift og Tilsyn