

Oplæg om arbejdstidsregistrering

8. maj 2024/Niels

Baggrund og lov

Lov om registrering af medarbejdernes arbejdstid har afsæt i dom ved EU-Domstolen af 14. maj 2019

- EU-Domstolen fandt, at et "objektivt og pålideligt" system til registrering af den daglige og ugentlige arbejdstid er afgørende for at kunne sikre medarbejdernes rettigheder efter arbejdstidsdirektivet (*max. arbejdstid og bestemmelser om hviletid*)
- Beskæftigelsesministeriet nedsatte en arbejdsgruppe med deltagelse af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter, som skulle finde en dansk løsning på EU-Domstolens kendelse – og dermed dansk overholdelse af arbejdstidsdirektivet.
- Resultatet er blevet "*Lov om tidsregistrering af arbejdstid*" af 30. januar 2024 på basis af et forståelsespapir omfattende arbejdsmarkedets parter.
- Loven træder i kraft 1. juli 2024 – **i praksis for skolerne pr. 1. august 2024.**

De nye reglers formål – på kort formel

Formålet med registreringspligten er at sikre **dokumentation for** overholdelse af regler om maximal ugentlig arbejdstid og reglerne om hviletid, herunder:

- at medarbejdere på ugentlig basis **ikke arbejder mere end 48 timer i gennemsnit over en periode på 4 måneder,**
- at den normale arbejdstid for **natarbejde ikke overstiger 8 timer pr. døgn** i gennemsnit over 4 måneder,
- at arbejdet tilrettelægges, så medarbejderen får mindst **11 timers sammenhængende hvileperiode inden for hver 24 timer,** og
- at arbejdet tilrettelægges på en sådan måde, at medarbejderen har **et ugentligt fridøgn,** der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode og så vidt muligt om søndagen (altså 24 + 11 timer).

Men de regler, der skal overholdes, **er ikke ændrede i kraft af den nye lov!!**

Regler om arbejdstid og hviletid – særlige opmærksomhedspunkter

Følge forhold er særligt vigtige for en fri grundskole:

- **Regler om hviletid kan fraviges i overensstemmelse med gældende regler i *Bekendtgørelse om hviletid og fridøgn*.** Der tænkes her fortrinsvist på regler om fravigelse af hviletidsbestemmelsen i forbindelse med gennemførelse af **lejrskoler, studieture og arrangementer med overnatning.** Se læreroverenskomstens **protokollat 1** og i den pædagogiske overenskomst adresseres området under **§19, stk. 7.** I forhold til særligt pedeller med tilkaldeforpligtelser o.l. kan man også **undtagelsesvis** se bort fra hviletid, hvis eks. **bygningsbeskyttelse o.l. "kalder" herpå.**
- **Regler om hviletid kan desuden fraviges, når medarbejderen udfører arbejdet i eget hjem.** Altså ikke arbejdsgivers forpligtelse af forholde sig, hvornår sådant arbejde udføres og om det sker på tidspunkter, som medfører manglende overholdelse af hviletid. (Gælder ikke, hvis medarbejderen arbejder hjemmefra hele tiden).

- **Selvtilrettelæggere**. Som det er skrevet i notatet fra LSA, uge 18, kan *selvtilrettelæggere* fritages for registreringspligten. **Det er vores tolkning og vurdering** – bl.a. efter deltagelse i webinarer med de store advokathuse og deres jurister -, **at skoleledere ikke kan defineres om selvtilrettelæggere** i lovens forstand.
 - Skolelederen er i udøvelsen af hvervet forpligtet til at følge det personale, han/hun leder. Der således bindinger på arbejdstidstilrettelæggelsen. **Og skolelederens foresatte (bestyrelsesformand) kan principielt have adkomst til at stille krav til skolelederen om dennes tilstedevær.**
 - **Det anerkendes, at dette sådan set er i modsætning til, at ansættelsen er "uden højeste arbejdstid".** Men det ændrer ikke ved denne vurdering – **der er bindinger på arbejdstiden** uanset dette. **Vi er indforståede med, at ifald der senere viser sig en retspraksis, som *twister* eller *justerer* en sådan tolkning, så vil vi selvfølgelig informere herom.**

Der henvises atter til, at ovenstående netop refererer til bestemmelser, som ikke er ændret i kraft af den nye lovgivning. Der er tale om regler, der er, som de altid har været.

- **Beslutter skolen (bestyrelse og skoleleder) uanset LS' rådgivning at definere skoleleder som selvtilrettelægger,** som dermed ikke skal registrere sin arbejdstid, skal der udarbejdes **tillæg til ansættelsesbrevet, som anfører dette.** LS kommer ikke til at udarbejde skabelon herfor.

Registrering af arbejdstid – Hvordan og hvad kræves?

Arbejdsgiver skal indføre et "objektivt, pålideligt og tilgængeligt" system, hvori arbejdstid kan registreres af medarbejderen. Hermed skal det kunne kontrolleres, at regler om 1) daglig og ugentlig hviletid og 2) maksimal ugentlig arbejdstid.

Systemet skal:

- kunne registrere hver enkelt medarbejders daglige arbejdstid angivet som **omfang** af daglige arbejdstimer,
- være tilgængeligt den enkelte medarbejder, der skal kunne **se egne oplysninger men ikke andres,**
- være tilgængeligt for skoleleder, som via dette kan forholde sig til, **om medarbejderne overholder arbejdstids- og hviletidsreglerne,**
- kunne **opbevare oplysningerne i fem år efter udløbet** af den periode, der udgør grundlaget for beregningen af medarbejderens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Bemærk i øvrigt:

- Skolen bør i kraft af lovgivningen **pålægge medarbejderen at sikre løbende registrering;** og dette kan med fordel **synliggøres i tilknytning til personalepolitik og/eller ved bilag til ansættelsesbrev.** Manglende overholdelse kan/bør påtales og kan forfølges via et ansættelsesretsligt spor.
- Systemet kan være "for-udfyldt", så alene afvigelser registreres.
- Medarbejderen bør registrere med en **minimumsfrekvens** (eks. min. én gang ugentligt).
- Ledelsen bør følge op med en fast **regularitet** (eks. min. én gang månedligt). Og kan lade sig assistere heri af kontoret/bogholder el.lign.

Betydning og retsmidler

- Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at der **ikke** vil kunne tilkendes en godtgørelse for overtrædelse af registreringspligten.
- Men der kan – som nu – **fortsat udstedes bøde for overtrædelse** af arbejdsmiljøloven og lov om hviletid og fridøgn – **til arbejdsgiveren.**

- Manglende overholdelse af registreringspligten vil desuden kunne få **processuel skadevirkning** for en skole, hvis en medarbejder mener at have fået krænket sine rettigheder i forhold til hviletid og fridøgn m.v.
- Det kan bestemt *ikke* udelukkes, at eks. **AT ønsker at se dokumentation for gennemført registrering af arbejdstid** i forbindelse med besøg på skolen.

Herfra – Hvordan gribes opgaven an?

Tydelighed og klare retningslinjer – og simplicitet.

- Tydelighed i forhold til, hvad der er arbejdstid henholdsvis ikke-arbejdstid
- Tydelige regler for definition af, hvad der skal registreres
- Tydelighed i forhold til, at uanset reglerne om hviletid i nogle tilfælde kan fraviges, skal arbejdstiden fortsat registreres.
- En god drøftelse i passende fora med deltagelse af de rette repræsentanter for medarbejderne (TR/AMR)
- Afklaring af egnet system
- Og husk nu: Det nye er obligatorisk tidsregistrering – det er ikke regler for arbejdstid og hviletid. De er som de hele tiden har været!!

Valg af system ?

- Der er ingen systemkrav i forhold til registrering af arbejdstid. Dette kan gøres, som skolen ønsker det – analogt eller digitalt.
- Det er sekretariatets forventning, at flere eksterne udbydere af eksempelvis apps vil byde ind med løsningsmodeller, skolen kan abonnere på.