

Hvornår er en medarbejder selvtilrettelægger ift. arbejdstidsreglerne?

Den 1. juli 2024 trådte den nye arbejdstidslov i kraft, hvilket medførte, at alle arbejdsgivere nu skal have et system til registrering af arbejdstid. Kravet om tidsregistrering gælder for alle medarbejdere, medmindre de er selvtilrettelæggere. En ny afgørelse fra faglig voldgift har nu kastet lys over, hvad det vil sige at være selvtilrettelægger.



HVAD DÆKKER BEGREBET 'SELVTLRETTELÆGGER' OVER?

Alle arbejdsgivere skal sikre et system, der registrerer arbejdstiden objektivt, pålideligt og tilgængeligt. Registreringerne skal være korrekte og afspejle medarbejderens faktiske arbejdstid. Medarbejderen skal have adgang til registreringerne, og arbejdsgiveren skal opbevare oplysningerne i 5 år.

Formålet er at sikre, at de arbejdsmiljøretlige regler om arbejdstid overholdes. Registreringerne skal kunne afsløre, om medarbejderne får en daglig pause, hvis arbejdstiden overstiger 6 timer, at den ugentlige arbejdstid maksimalt er 48 timer i gennemsnit over en periode, og at der er et ugentligt hviledøgn.

Kravet om tidsregistrering, hviledøgn, 48-timersreglen mv. gælder for de fleste medarbejdere, men der er undtagelser. Registreringspligten gælder ikke, hvis medarbejderen selv kan fastsætte sin arbejdstid og træffe selvstændige beslutninger. De såkaldte selvtilrettelæggere.

ER EN SPECIALKONSULENT SELVTLRETTELÆGGER?

En nylig afgørelse fra faglig voldgift har fastslået, at en specialkonsulent i et ministerium ikke var selvtilrettelægger. Dommeren understregede, at akademisk uddannede ansatte generelt ikke er selvtilrettelæggere. Det afhænger af en konkret vurdering af medarbejderens mulighed for reelt at planlægge og fastsætte sin egen arbejdstid.

SAGENS OMFANG

Sagen omhandlede en specialkonsulent, der hævdede at have arbejdet mere end 48 timer i gennemsnit og derfor krævede en godtgørelse fra sin arbejdsgiver. Arbejdsgiveren hævdede, at specialkonsulenten var selvtilrettelægger og dermed undtaget fra 48-timersreglen.

Arbejdsgiveren argumenterede, at specialkonsulenten havde stor fleksibilitet i planlægningen af sin arbejdstid, og at hun selv kunne bestemme mængden og placeringen af hjemmearbejde, holde pauser samt komme- og gåtider.

Medarbejderen gjorde omvendt gældende, at tilrettelæggelsen var begrænset af specifikke opgaver og deadlines samt faste møder, som hun ikke kunne ændre tidsmæssigt. Medarbejderen mente derfor, at hun ikke var selvtilrettelægger.

DOMMEREN: FLEKSIBELT, MEN IKKE FLEKSIBELT NOK

Højesteretsdommeren i den faglige voldgift fandt ikke, at specialkonsulenten var selvtilrettelægger og dermed var hun ikke undtaget fra 48-timersreglen.

Dommeren lagde vægt på, at medarbejderens fleksibilitet var begrænset af de rammer og deadlines, som arbejdsgiveren satte. Selvom medarbejderen kunne bestemme, hvornår hun ville komme og gå, holde pauser, arbejde hjemme og rækkefølgen af opgaver, fandt dommeren, at hun var væsentligt begrænset af deadlines og faste møder, som hun ikke kunne ændre.

På den baggrund konkluderede dommeren, at medarbejderens indflydelse på arbejdstidens længde og tilrettelæggelse ikke var tilstrækkelig til at anse hende som selvtilrettelægger.

NJORD LAW FIRMS BEMÆRKNINGER TIL SAGEN

Sagen er den første af sin slags og giver nogle pejlemærker for vurderingen af, hvornår en medarbejder er selvtilrettelægger.

Selvom kendelsen vedrører arbejdstidsbestemmelserne på det statslige område, har opmanden vurderet sagen på baggrund af arbejdstidsdirektivet, som er implementeret i dansk ret og derfor gælder for alle lønmodtagere. Afgørelsen er derfor relevant for alle arbejdsgivere og er i overensstemmelse med, hvad der også tidligere er kommunikeret og lagt op til fra EU-Kommissionens side, nemlig at selvtilrettelæggerbegrebet skal fortolkes snævert.

HAR I STYR PÅ JERES ARBEJDESTIDSREGISTRERINGSPOLITIK?

Har I spørgsmål om, hvorvidt jeres medarbejdere kan anses for at være selvtilrettelæggere og dermed undtaget fra kravet om registrering af arbejdstid, eller ønsker I hjælp til at udarbejde en aftale med en konkret medarbejder, er I velkomne til at kontakte vores eksperter i arbejds- og ansættelsesret. Vi hjælper også gerne med en arbejdstidsregistreringspolitik



CECILIE SLESKOV-HJORTH
ADVOKAT, PARTNER

(+45) 40 95 95 84
CESH@NJORDLAW.COM



PETER KLINT
SENIORADVOKAT (L)

(+45) 28 77 28 59
PKL@NJORDLAW.COM



SARA MARGON MÆNG
ADVOKAT (ORLOV)

(+45) 77 40 11 33
SMP@NJORDLAW.COM