



Vejledning til den ledelsesmæssige vurdering af hvorvidt den enkelte medarbejder omfattes af pligt til tidsregistrering

Baggrund

I begyndelsen af 2024 blev et nyt lovforslag om tidsregistrering vedtaget i Danmark, som følge af en EU-dom fra 2019 om EU's arbejdstidsdirektiv. Loven¹, der trådte i kraft den 1. juli 2024 angiver, at alle arbejdsgivere skal indføre et system, hvor den enkelte medarbejders daglige arbejdstid skal registreres. DTU er omfattet af lovens krav om at stille et system til rådighed for medarbejderne.

Dog er de såkaldte ”selvtilrettelæggere” ikke omfattet af kravet om tidsregistrering. Hvis en medarbejder er undtaget fra reglerne om maksimalt 48 timers ugentlig arbejdstid på en 4 måneders periode, en daglig 11 timers hviletid og et ugentligt fridøgn, har den pågældende status af selvtilrettelægger.

Selvtilrettelæggere undtages fra lovens krav om registrering af arbejdstid

Selvtilrettelæggere er:

Ansatte, hvis arbejdstid *som følge af særlige træk ved det udførte arbejde* ikke måles og/eller fastsættes på forhånd.

Ansatte, der selv kan fastsætte arbejdstiden, bl.a. når der er tale om:

- Ansatte med ledelsesfunktioner.
- Ansatte med beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger.

Fortolkningselementer i vurderingen af om en medarbejder er ”selvtilrettelægger”

DTU er på den juridiske bane ikke omfattet af loven ift. selvtilrettelæggere, men af den statslige aftale² fra 2003 ift. fastlæggelsen af en medarbejders konkrete status. Der er imidlertid ikke enighed mellem aftaleparterne om betydningen af ændringerne i EU-retten, som DTU er forpligtet til at overholde.

En medarbejder kan kun falde ind under selvtilrettelæggerreglen efter en konkret og individuel vurdering, og kun hvis der er særlige træk ved det udførte arbejde, der gør at den pågældende selv har en meget betydelig frihed til at bestemme deres arbejdstid.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har angivet en række elementer, der kan understøtte den konkrete fortolkning i hvilke medarbejdere, der falder ind under selvtilrettelægger-undtagelsen.

¹ [Lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter m.m.](#)

² [Cirkulære om aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden](#)



Elementer som er relevante for jeres vurdering

- Medarbejdere med ledelsesfunktioner (både faglig- og personaleledelse) kan undtages, hvis de arbejder på en måde, hvor de selv tilrettelægger deres tid overordnet.
- Ift. VIP -ansættelser ("academics") anses undervisningsforpligtigelser ikke som en hindring for at være selvtilrettelægger.
- Er en medarbejder (også ledere) underlagt fx fix-tid, vil dette umuliggøre en kategorisering af den pågældende som selvtilrettelægger.
- Medarbejdere med en gennemsnitlig arbejdstid på 37-timer (ved kontrakt og/eller overenskomstbestemt) og/eller er på flexetid, kan undtages, hvis de arbejder på en måde, hvor de selv tilrettelægger deres egen tid overordnet.
- Det er ikke den ansattes niveau i organisationen, der er afgørende, men indholdet og formen af det udførte arbejde.
- Selvtilrettelæggelse skal ikke forstås som selvledelse.

Formodningstilgang

På DTU har vi valgt at arbejde med en formodningstilgang – se bilag. Det betyder, at alle stillingstyper og- kategorier er vurderet overordnet af HR, som hhv. formodet selvtilrettelægger eller ikke-selvtilrettelægger.

I skabelonerne til stillingsopslag på DTU Inside er HR's formodninger skrevet med ind, og ansættende leder vil i forbindelse med rekrutteringer og ansættelser blive bedt om at forholde sig til disse formodninger og træffe den individuelle vurdering med afsæt i formodningerne.

Hvis din vurdering som ansættende leder bryder med HR's formodninger, så bedes du kontakte den tilknyttede rekrutteringskonsulent for at drøfte dette.

Elementer i DTU's formodningstilgang

Ad VIP

I en VIP-stilling er det generelt forudsat, at medarbejderne har mulighed for at træffe selvstændige beslutninger, og dermed har en væsentlig indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen.



I den engelske version af Kommissionens fortolkningsmeddelelse³ angives ”academics who have substantial autonomy to determine their working time”, som en konkret mulighed for undtagelse, dvs. at de har status som selvtilrettelæggere. I den danske oversættelse er dette imidlertid oversat til akademikere uden hensyntagen til, at den engelske betegnelse ”academics” dækker videnskabeligt personale – forskere og undervisere – på højere læreranstalter.

Den statslige aftaleimplementering af arbejdstidsdirektivet⁴ fra 2003 undtager specifikt ”forskere” fra bestemmelserne om maksimal ugentlig arbejdstid, pauser og natarbejde.

Efter Universitetsloven har det videnskabelige personale forskningsfrihed og forsker frit inden for universitetets forskningsstrategiske rammer i den tid, hvor de ikke er pålagt opgaver. Det videnskabelige personale må fx ikke over længere tid pålægges opgaver i hele deres arbejdstid således, at de reelt fratages deres forskningsfrihed.

De særlige rammer for en VIP-medarbejder giver en formodning for

1. at forskning som en del af stillingsindholdet betyder, at arbejdstiden ikke kan måles eller fastsættes på forhånd og/eller
2. at der i VIP-stillinger, både med og uden forskningsopgaver, er beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger, og at medarbejderen dermed selv kan fastsætte arbejdstiden.

Dette gælder også, selvom de pågældende medarbejdere er pålagt undervisningsopgaver, da undervisning er en integreret del af arbejdsopgaverne for en videnskabelig medarbejder.

Akademikeroverenskomsten undtager også medarbejdere, der er beskæftiget med undervisning og/eller forskning ved universiteter fra retten til merarbejdsbetaling, medmindre både merarbejdets og det normale arbejdes omfang er kontrollabelt.

Ad TAP- ledere

I det omfang der indgår ledelsesmæssige funktioner i en VIP-stilling, er det VIP-stillingen, der lægges til grund for vurderingen.

En TAP-leder kan kategoriseres som selvtilrettelægger i to situationer:

1. Visse højtstående ledere, hvis arbejdstid som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eftersom de ikke er forpligtede til at være på arbejdspladsen på bestemte tidspunkter, men selvstændigt kan bestemme deres tidsplan

³ [Fortolkningsmeddelelse fra Kommissionen om Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden](#)

⁴ [Cirkulære om aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden](#)



Eller

2. Ansatte med ledelsesfunktioner, der selv kan fastsætte arbejdstiden.

HR har kategoriseret de øverste ledere, der falder ind under undtagelsen for højtstående ledere (situation 1). Der skal ikke ske en konkret og individuel vurdering af denne kategorisering. HR har fastlagt, at chefniveauerne til og med administrationschefer (FVA) på institutter og kredsen af administrative direktører (KAD) på de administrative enheder er selvtilrettelæggere. Der skal derfor ikke tages konkret stilling til en formodningskonklusion for disse stillingsbetegnelser.

I skal derfor forholde jer til situation 2 i relation til "Sektionsledere" og "Øvrige ledere"

For at ledere kan vurderes som selvtilrettelæggere i situation 2, er det en forudsætning, at der er personaleledelse knyttet til stillingen. Det er på DTU defineret som Line manager-rolle, som ligger til grund for datatrækket.

Derudover er det også en betingelse, at den pågældende selv kan fastsætte arbejdstiden.

For *sektionsledere* er der tale om ledere, der har en line manager-rolle og er på et vist lønniveau. Her er formodningen for selvtilrettelæggelse.

For de *øvrige ledere* er der tale om forskellige ledelsesfunktioner.

Gruppen indeholder fx tekniske ledere, hvor det er HR's antagelse, at der er behov for tilstedeværelse i områder, hvor der forekommer "åbningstider" Det gælder f.eks. IT-ledere, værkførere, laboratorieledere og funktionsudpegede teamledere. De pågældende kan derfor ikke vurderes, som opfyldende betingelsen om selv at kunne fastsætte arbejdstiden.

Imidlertid kan der også i denne gruppe af "Øvrige ledere" fx være chefkonsulenter med personaleledelse, der kan være selvtilrettelæggere.

Ad TAP (ikke-ledere)

TAP (TAP på DTU omfatter alle ikke-videnskabelige medarbejdere) kategoriseres med en forhåndsformodning som "ikke-selvtilrettelæggere"

Funktioner og opgaver i TAP-stillingskategorier er ikke forhåndsdefineret som for VIP i universitetsloven og stillingsstrukturen.

TAP-gruppen har meget forskellige opgaver og funktioner, og der er derfor ikke en generel og overordnet forventning om selvtilrettelæggelse som for VIP.



En stor del af TAP-gruppen har derudover overenskomstmæssige bestemmelser om over- og merarbejde.

DTU's retningslinje om arbejds- og flekstid omfatter TAP-personale med undtagelse af ledere med personaleansvar.

Iht. retningslinjen registrerer de omfattede medarbejdere arbejdstid i det til enhver tid værende tidsregistreringssystem m.h.p. at sikre korrekt lønallokering. Medarbejderen afslutter hver måned sin tidsregistrering/lønallokering og står herved inde for korrektheden af de registrerede oplysninger. Månedsopgørelsen godkendes af nærmeste leder.

TAP omfattet af retningslinjen vil blive kategoriseret som "ikke- selvtilrettelæggere", fordi de allerede registrerer og får godkendt arbejdstidsregistreringerne.

Det at være selvtilrettelægger udelukker imidlertid ikke, at medarbejderne tidsregistrerer, men ophæver kravet. I det tilfælde, hvor en TAP, der ikke er leder, konkret vurderes som værende selvtilrettelægger, kan der derfor fortsat ske tidsregistrering som hidtil.

Den individuelle vurdering af medarbejderen

Er der medarbejdere, I vurderer anderledes end formodningen?

Er der konkrete forhold, der taler imod formodningen for den pågældende stillingstype, dvs. at medarbejderen på grund af særlige træk ved den pågældende aktivitet enten ikke er selvtilrettelægger eller er selvtilrettelægger?

Dette vurderes ud fra medarbejderens funktion og opgaver (dvs. indhold og formen af det udførte arbejde) der gør,

- at arbejdstidens længde hhv. kan/ ikke kan måles eller fastsættes på forhånd.
- at medarbejderen hhv. har/ikke har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed selv kan/ ikke kan fastsætte sin arbejdstid.
- at en leder i de to kategorier selv fastsætter/ikke selv fastsætter sin arbejdstid.

Et meget konkret element i vurderingen er, at hvis en medarbejder/ledere er underlagt fix-tid, vil dette umuliggøre en kategorisering af den pågældende som selvtilrettelægger.

Bemærk, at der på DTU ikke overordnet er fastlagt en fix-tid, men det kan ske lokalt, jf. retningslinje om arbejds- og flekstid.