



Til alle biskopper og stiftskontorchefer

Kopi: Fællesfondens Løncenter, Fyens Stift

## **Bemyndigelse og rammer for biskoppers ledelsesbeslutning afgørelse i sager om ansøgninger om dispensation fra kravet om registrering af arbejdstid**

Kravet om obligatorisk registrering af arbejdstid for arbejdstagere i Danmark trådte i kraft den 1. juli 2024,

Alle lønmodtagere er som udgangspunkt omfattet af kravet om tidsregistrering, hvilket for præster og provster betyder, at de pr. 1. juli 2024 skal registrere deres faktiske arbejdstid i den enkelte præst/provsts "Arbejdstidskalender" i Outlook.

### **1. Bemyndigelse**

By-, Land- og Kirkeministeriet bemyndiger herved biskopperne til på ansættelsesmyndighedens vegne, ud fra en konkret og individuel vurdering at beslutte, hvorvidt præster og provster i det pågældende stift kan fritages fra krav om registrering af arbejdstid, jf. Lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Bemyndigelsen omfatter ledelsesbeslutning om anvendelse af undtagelsesbestemmelsen i lovens § 1, stk. 6, som giver mulighed for at undtage visse lønmodtagere fra lovens §§ 3, 4 og 5 om hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid, jf. arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1, litra a).

Arbejdsgiver har pligt til at informere medarbejderen om en eventuel undtagelse fra lovens §§ 3, 4 og 5 om hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid – og dermed fra tidsregistreringskravet. Det skal derfor fremgå af ansættelseskontrakten eller i form af en allonge eller lignende til ansættelseskontrakten.

Det anbefales at følgende tekst indgår i ansættelsesbeviser ved undtagelse: "Du er under ansættelsen ikke omfattet af de til enhver tid gældende regler i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden om pauser, ugentlig arbejdstid og natarbejde, for nuværende §§ 4, 5 og 6, samt de til enhver tid gældende regler i arbejdsmiljølovgivningen om hvileperiode og fridøgn, for nuværende bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. §§ 3 og 4."

Den administrative proces om undtagelse af kravet om registrering af arbejdstid aftales nærmere mellem stifterne, Fællesfondens Løncenter og By-, Land- og Kirkeministeriets kontor for folkekirkens HR.

### **2. Retsgrundlag og rammer**

Folketinget vedtog den 23. januar 2024 Lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (lov nr. 89 af 30. januar 2024). Loven trådte i kraft 1. juli 2024 og

Frederiksholms Kanal 21  
1220 København K  
www.km.dk

Telefon 3392 3390  
e-post km@km.dk

Akt nr.: 411477

Dette akt nr. bedes oplyst ved  
henvendelse til ministeriet

Dato: 28. august 2024



indførte blandt andet et krav om obligatorisk registrering af arbejdstid for alle lønmodtagere, som er omfattet af de eksisterende bestemmelser i loven om hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid. Bestemmelserne om hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid omfatter som udgangspunkt alle lønmodtagere, jf. lovens § 1, stk. 1.

Samtidig med indførelse af kravet om tidsregistrering er der med § 1, stk. 6, i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet m.v. indført mulighed for at undtage visse lønmodtagere fra lovens §§ 3, 4 og 5 om hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid, jf. arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1, litra a). De pågældende lønmodtagere omfattes således ikke af registreringskravet, hvis de tillige er undtaget fra arbejdsmiljølovgivningens hviletidsbestemmelser.

Kravet om registrering af arbejdstiden har til formål at understøtte overholdelse af EU-direktivets regler om hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid, og en fravigelse fra kravet forudsætter en fravigelse fra reglerne om hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid, der udgør væsentlige beskyttelseshensyn over for lønmodtagere i såvel EU-direktivet som gennemførelsen af direktivet i dansk lovgivning.

Beskæftigelsesministeriet har i notat af juni 2024 redegjort for ministeriets fortolkning af de implementerede regler. Notatet er vedlagt denne bemyndigelse i kopi.

Af notatet fremgår det blandt andet, at det ikke vil være i overensstemmelse med EU-retten, hvis der blev fastsat en undtagelse fra registreringskravet, der omhandler en hel kategori af arbejdstagere, eksempelvis præster, idet det afgørende for, at undtagelsesmuligheden i artikel 17, stk. 1, kan finde anvendelse, er, at grundbetingelsen i første del af bestemmelsen er opfyldt. *Der må således anlægges en konkret vurdering af arbejdstilrettelæggelsen i relation til den enkelte lønmodtager.*

Beskæftigelsesministeriet afviser således ikke, at fx en præst eller en provst vil kunne omfattes af undtagelsesmuligheden ud fra en konkret og individuel vurdering af præstens/provstens individuelle arbejdsforhold.

Ministeriet har i august 2024 afholdt møder med Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, hvor styrelsen har fremlagt sin fortolkning af arbejdsdirektivet og reglerne om registrering af arbejdstid for så vidt angår ansatte, som er omfattet af Beskæftigelsesministeriets Cirkulære om visse aspekter ifm. tilrettelæggelse af arbejdstiden (dvs. ansatte omfattet af statslige overenskomster). Det bemærkes, at præster og provster i folkekirken er omfattet af cirkulæret.

Fortolkning af begrebet selvtilrettelæggelse er en central betingelse for konkret og individuelt at kunne undtage en lønmodtager fra reglerne om hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid i Arbejdsmiljølovgivningen - og dermed fra registreringskravet.

Undtagelsen fra registreringskravet, for så vidt angår ansatte, som er omfattet af ovennævnte Cirkulære om visse aspekter ifm. tilrettelæggelse af arbejdstiden, kan omfatte:

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



2. ansatte, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse, og er i stand til og har mulighed for at tilrettelægge deres arbejde, fx. når der er tale om:

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

For ovenstående ansatte gælder, at arbejdet skal kunne tilrettelægges, så det er sundheds- og sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Ansatte, både med og uden ledelsesfunktioner, vil således kunne undtages, hvis de efter en konkret og individuel vurdering arbejder på en måde, hvor de selv tilrettelægger deres tid overordnet.

Med venlig hilsen

Henrik Vagner

HR-chef