

HVAD BETYDER DEN NYE LOV OM REGISTRERING AF ARBEJDS- TID FOR GOLFKLUBBERNE?

Alle klubber i Danmark skal fra 1. juli 2024 indføre et system, hvor medarbejdere kan registrere deres arbejdstid.

Denne ændring af den eksisterende arbejdstidslov skal sikre, at det fremover kan dokumenteres, at der sker overholdelse af de allerede gældende regler om arbejds- og hviletid.

Der kan gælde særlige regler om pligt til at registrere sin arbejdstid, hvis klubberne er omfattet af overenskomst. Nedenstående har dog fokus på de almindelige regler.

Hvem skal registrere deres arbejdstid?

Udgangspunktet er, at alle medarbejdere pr. 1. juli 2024 skal registrere deres arbejdstid. Det vil stort set være alle medarbejdere i en golfklub, som er omfattet af forpligtelsen til at registrere sin tid.

Visse medarbejdere kan i særlige tilfælde undtages fra reglerne i loven og dermed undgå at skulle registrere deres arbejdstid (disse medarbejdere kaldes "selvtilrettelæggere").

Hvornår en medarbejder er selvtilrettelægger, er ikke klart beskrevet i loven og det skal fortolkes meget snævert. En selvtilrettelægger er en medarbejder, der selv i vidt omfang kan fastlægge og planlægge sin arbejdstid. Som eksempler nævnes medarbejdere, der ikke er forpligtet til at være på arbejdspladsen på bestemte tidspunkter, eller som har ledelsesmæssige funktioner og har en høj grad af frihed til selv at bestemme deres arbejdstid. Det kan være medarbejdere i det højere ledelseslag og andre, som har en stor grad af frihed og selvstændighed i udførelsen af arbejdet. Der skal dog en del til, før en medarbejder kan betragtes som selvtilrettelægger. Det er ikke nok, at en medarbejder har ret til at arbejde hjemmefra. Det skal reelt være sådan, at medarbejderen har ret til selv at bestemme, hvornår og hvordan arbejdet udføres. Der skal altid ske en vurdering af den enkelte medarbejders situation og udgangspunk-

tet er, at de fleste medarbejdere i golfklubber ikke kan betragtes som selvtilrettelæggere. Hvorvidt f.eks. en chefgreenkeeper er selvtilrettelægger vil afhænge af, om vedkommende helt selv og altid kan planlægge sit arbejde og udføre det som vedkommende selv fastlægger.

Hvordan skal arbejdstiden registreres?

Der er ikke formkrav til registreringssystemet, så der er alene krav om, at det skal være et "objektivt, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem".

Det er dog slået fast, at:

- systemet skal være tilgængeligt, så medarbejderen kan tilgå egne oplysninger,
- registrering af medarbejderens daglige arbejdstid kan ske uden, at der er krav om at registrere komme og gå tider (dog kan det være fint at angive disse tider inklusive pauser i forhold til at kunne dokumentere overholdelse af hviletidsreglerne),
- medarbejderens daglige arbejdstid kan være forhåndsudfyldt i arbejdstidsregistreringssystemet og registrering kan ske af afvigelser fra det aftalte og/eller den skemalagte arbejdstid.
- der ikke er krav om, at der skal ske registrering i særlige portioner eller ske afrapportering på bestemte tidspunkter (for eksempel ultimo en måned), men registreringen skal blot være pålidelig.
- klubben skal opbevare arbejdstidsregistreringerne i en løbende periode på 5 år efter en periodes udløb.

Skal klubberne ændre i medarbejdernes ansættelseskontrakter pr. 1. juli 2024?

I ansættelseskontrakter (eller i et tillæg hertil) skal det anføres, at medarbejderen har pligt til at registrere sin daglige arbejdstid i overensstemmelse med klubbens anvisninger (eventuelt i en personalepolitik). Hvis det ønskes, kan det tillige anføres, at det kan få ansættelsesretlige konsekvenser, hvis registreringspligten ikke iagttages.

Hvis klubben har vurderet, at en medarbejder er selvtilrettelægger- og dermed undtaget registreringspligten- skal det fremgå af ansættelseskontrakten (eller et tillæg hertil), at lovens §§ 3, 4 og 5 ikke finder anvendelse, idet medarbejderen er selvtilrettelægger og derved undtaget fra registreringspligten samt arbejds- og hviletidsreglerne. Hvis det ikke er anført, vil medarbejderen være omfattet af registreringspligten.

Udkast til "tillæg" til eksisterende ansættelseskontrakter samt hvordan det kan udsendes til medarbejderne, er at finde senere i dette dokument.

Hvad er konsekvensen ved ikke at registrere?

Ved manglende overholdelse af reglerne om registrering af arbejdstiden kan der ikke umiddelbart tilkendes medarbejderen en godtgørelse.

Hvis en medarbejder mener at have fået krænket sine rettigheder (for eksempel regler om hviletid, 48-timersreglen eller regler om natarbejde), kan manglende overholdelse af registreringspligten få en betydning. I den situation kan det komme klubben til skade, hvis registreringspligten ikke er iagttaget og medarbejderen kan være berettiget til en godtgørelse for overtrædelse af arbejdstidsreglerne.

Husk også....

Den nye arbejdstidslov regulerer ikke medarbejderens ret til betaling for eventuelt overarbejde. Retten til løn eller betaling for overarbejde reguleres fortsat af medarbejderens ansættelseskontrakt og/eller gældende overenskomst.

Arbejdstidsregistrering er at betragte som en personoplysning i persondatalovgivningens forstand. Klubben skal derfor også i den henseende overholde reglerne om persondata (GDPR).

ANBEFALINGER

Dansk Golf Union anbefaler, at klubberne:

- **Anser de fleste medarbejdere for omfattet af forpligtelsen til at registrere sin tid.**

Selvom man gerne vil undgå at skulle få medarbejdere til at registrere sin arbejdstid, er det ikke et mål i sig selv, at en medarbejder bliver vurderet som selvtilrettelægger.

- **Undersøger hvilke systemer, der kan virke hos den enkelte klub.**

Det kan være, at alles arbejdstid skal være

fortrykt i et skema og, at der alene skal ske registreringer af afvigelser fra udgangspunktet. Mange klubber har et registreringssystem i forvejen, så det kan være, at det kan bruges. Det er afgørende, om man kan se afvigelser fra det aftalte på daglig basis.

- **Undersøger om arbejdsgiverorganisationer har særlige anbefalinger i henhold til en gældende overenskomst.**

Omkring 80 danske golfklubber har en overenskomst på det grønne område hos enten 3F eller GLS A. Der kan derfra være særlige, supplerende regler, der gælder i henhold til overenskomster, som de konkrete klubber skal iagttage. Hvis ikke det er tilfældet, kan klubben fortsat følge disse anbefalinger.

- **Tjekker klubbens eksisterende kontrakter for, om der skal ske ændringer.**

Det kan være tilstrækkeligt at skrive en mail til medarbejderne om, at de pr. 1.7.2024 skal være forpligtede til at registrere deres arbejdstid i klubbens registreringssystem. Mailen må gerne være et tillæg til ansættelseskontrakten. Mailen kunne efter konkret tilpasning lyde:

"Med virkning fra den 1. juli 2024 er dine ansættelsesvilkår ændret således:

Medarbejderen er pr. 1. juli 2024 forpligtet til at registrere sin arbejdstid i det af klubben angivne tidsregistreringssystem. Data i dette tidsregistreringssystem slettes i overensstemmelse med reglerne om GDPR efter 5 år eller når oplysningerne ikke længere har relevans.

Alle øvrige ansættelsesvilkår fortsætter uændret.

Denne mail er at betragte som et tillæg til din ansættelseskontrakt."

- **Laver et særligt tillæg til "selvtilrettelæggerne"**

Hvis klubben vurderer, at en medarbejder undtagelsesvist er at betragte som selvtilrettelægger, så skal der laves et tillæg til den pågældendes kontrakt. Mailen må gerne være et tillæg til ansættelseskontrakten. Mailen kunne efter konkret tilpasning lyde:

"Medarbejderen anses for selvtilrettelægger efter arbejdstidslovens § 1, stk. 6. Reglerne i arbejdslovens § 3 om pauser, § 4 om maksimal ugentlig arbejdstid og registrering af arbejdstid og § 5 om natarbejde finder derfor ikke anvendelse. Reglerne i hviletidsbekendtgørelsens § 3 om daglig hviletid og § 4 om ugentligt fridøgn

finder ligeledes ikke anvendelse.

Medarbejderen er således undtaget fra registreringspligten samt hvile- arbejdstidsreglerne og skal derfor i sin ansættelse ikke registrere sin arbejdstid.

Alle øvrige ansættelsesvilkår fortsætter uændrede.”

Ovennævnte er med forbehold for, at der i en konkret klub kan være særlige forhold, som kræver at der skal ske specifik tilpasning mv.

Det er vigtigt at fastslå, at der ikke er en facitliste for, hvordan dette håndteres rigtigst eller hvornår en medarbejder er selvtilrettelægger. Loven giver ikke klare svar, og vi holder løbende øje med, om der kommer konkrete tilpasninger til det, vi ved på nuværende tidspunkt.

Marts 2024