

Registrering af arbejdstid

29. november 2023

Karina Lindewald, Advokat, overenskomstchef

Birgitte Riisager, Jurist

Registrering af arbejdstid – Hvorfor?

EU-dom fra maj 2019 ”Deutsche Bank”

Arbejdstidsdirektivet

- 11 timers reglen
- 48 timer reglen

Hvordan sikrer man, at reglerne overholdes?

Medlemslandene skal sikre minimumsreglerne

- ændring af arbejdstidsloven – lovforslag fremsat den 8. november 2023 → henvist til udvalg den 24. november 2023.
- Loven skal træde i kraft 1. juli 2024.

Registrering af arbejdstid

Lovforslaget

§ 4 b. Med henblik på at sikre overholdelse af gældende regler om daglig og ugentlig hviletid samt maksimal ugentlig arbejdstid skal arbejdsgiveren indføre et **objektivt, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem**, der gør det muligt at måle den daglige arbejdstid for hver enkelt af de pågældende lønmodtagere.

Registrering af arbejdstid

Alle medarbejdere skal som udgangspunkt registrere sin daglige arbejdstid.

Pligt for arbejdsgiver at sikre, at medarbejdere registrerer deres daglige arbejdstid.

Arbejdstid eller hviletid? De to begreber udelukker hinanden – dvs. enten eller.

Undtagelse - selvtilrettelæggere

Mulighed for at undtage visse medarbejdere fra reglerne om registrering af arbejdstid

Kriterier der taler for, at man undtages fra tidsregistreringen

Krav at man på ansættelseskontrakten undtages fra arbejdstidslovens arbejdstidsregler. Det skal fremgå af ansættelseskontrakten at § 3, 4 og § 5 ikke finder anvendelse (reglerne om daglig hvile, ugentlig hvile og maksimal ugentlig arbejdstid)

Særlige træk ved det udførte arbejde/ikke måles/fastsettes på forhånd

- Eksperter, erfarne advokater, akademikere (arbejdet har typisk en grad af uforudsigelighed over sig – afhængig af kunder, eksterne, stå til rådighed uden for kontortiden)

Undtagelse - selvtilrettelæggere

Undtages pga. medarbejder selv fastsætte sin arbejdstid/beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger om udførelsen af arbejdet

- Kriterier der kan indgå (helhedsvurdering)
- Ansat uden højeste arbejdstid, ansat på jobløn, resultataflønnede medarbejdere,
- Betydelig indflydelse på placeringen af arbejdstiden – fx selv beslutte om går tidligt for at hente børn og i stedet arbejder om aftenen, selv beslutte om arbejder hjemme – Der er ikke krav om fuldstændig frihed, dvs. arbejdsgiver kan fortsat til en vis grad tilrettelægge arbejdstiden
- Medarbejdere med flekstid (men fixtiden må ikke være for omfattende - fx åbningstid, kontortid fx mellem 9-15 - hvor medarbejderen skal være på virksomheden)

Undtages pga. har ledelsesmæssige beføjelser

- Undtagelserne skal fortolkes indskrænkende!
- De almindelige arbejdsmiljøregler gælder fortsat dvs. sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Hvordan skal arbejdstiden registreres?

Arbejdsgiver skal indføre et **objektivt, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem**, der gør det muligt at måle den daglige arbejdstid for hver enkelt af de pågældende lønmodtagere.

Metodefrihed

Medarbejderen skal registrere

Arbejdsgiver skal kontrollere

Hvordan skal arbejdstiden registreres?

Arbejdstidsregistreringspolitik bør udarbejdes

- Hyppighed af registrering?
- Lønmodtagerens egen registrering
- Procedure for godkendelse af tidsregistrering
- Registrering af pause
- Registrering af hjemmearbejde
- Rejsetid
- Overnatning i forbindelse med arbejde

Oplysningerne skal være tilgængelige for medarbejderen

- Arbejdsgiveren skal sørge for, at lønmodtageren kan tilgå egne oplysninger i det arbejdstidsregistreringssystem, der er nævnt
- Medarbejderen skal kunne tjekke om arbejdstiden er overholdt

Opbevaring af oplysningerne

Arbejdsgiveren skal opbevare de registrerede oplysninger i 5 år efter udløbet af den periode, der udgør grundlaget for beregningen af lønmodtagerens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Kontrol og håndhævelse.

Sanktioner

Ifølge lovbemærkningerne vil der ikke kunne tilkendes godtgørelse for overtrædelse af selve registreringspligten.

Det vil dog få betydning i forhold en evt. senere sag, hvor en medarbejder mener, at reglerne er overtrådt ”processuel skadevirkning”. Det kommer arbejdsgiver til skade ved vurderingen.

Brud – hvad koster det?

Brud på 48 timers reglen:

- godtgørelse op til kr. 25.000
- godtgørelse op til kr. 50.000 – fx flere brud, længere perioder
- godtgørelse over kr. 50.000 – flere skærpende omstændigheder

Brud på hviletidsreglerne:

- grundbøde 24.600 kr.
- skærpende omstændigheder +10.000 kr.



**SPØRGSMÅL ELLER
KOMMENTARER**



**Danske
Anlægsgartnere**