



# REGISTRERING AF ARBEJDSSTID

Advokat Karina Lindewald  
Jurist Birgitte Riisager

# EU – Krav om registrering af arbejdstid

EU-dom fra maj 2019 ”Deutsche Bank”

Arbejdstidsdirektivet

- 11 timers reglen
- 48 timer reglen

Hvordan sikrer man, at reglerne overholdes?

- Lov vedtaget 23. januar 2024 - ændring af arbejdstidsloven
- Loven træder i kraft 1. juli 2024

# Arbejdsgivers pligt

Alle medarbejdere skal registrere sin daglige arbejdstid

– få undtagelser

# Undtagelse - selvtilrettelæggere

Visse medarbejdere kan undtages fra reglerne om registrering af arbejdstid

Konkret vurdering – ikke blot undtage en hel medarbejderkategori

Undtagelserne skal fortolkes indskrænkende!

De almindelige arbejdsmiljøregler gælder fortsat dvs. sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

- Hvis arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastsættes på forhånd,
- eller når lønmodtagerne selv kan fastsætte den, hvor der er tale om lønmodtagere, der kan træffe selvstændige beslutninger eller som har ledelsesmæssige funktioner

# Undtagelse - selvtilrettelæggere

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

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

## **Medarbejder selv fastsætte sin arbejdstid**

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!)

# Undtagelse - selvtilrettelæggere

- Krav at man på ansættelseskontrakten undtages fra arbejdstidslovens arbejdstidsregler
- Det skal specifikt fremgå af ansættelseskontrakten at arbejdstidslovens § 3, 4 og § 5 ikke finder anvendelse (reglerne om spisepause, maksimal ugentlig arbejdstid og natarbejde)
- Hvis det aftales under ansættelsesforholdet, skal det fremgå af tillæg til kontrakten.
- Vi har opdateret vores ansættelseskabelon for funktionærer, som kan findes på vores hjemmeside.
- De øvrige hviletidsregler – daglig hvile og ugentlig hvile findes i Arbejds miljøloven og er også undtaget.

# Systemet - 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 sikre at registrering sker og bør kontrollere det registrerede

# Systemet - Hvordan skal arbejdstiden registreres?

## NYT:

Forud-indtastet normtid kan anvendes – så længe medarbejder kan justere, lægge til/trække fra

Det er summen af den daglige arbejdstid, der skal registreres – det er ikke nødvendigt at registrere tidsrummet/placeringen

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



# Hvad er arbejdstid?

## Arbejdstidsloven

Arbejdstid defineres som *det tidsrum, hvori medarbejderen er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver.*

Hviletid er det tidsrum, der *ikke* er arbejdstid

EU-domstolen har udtalt, at det er en helhedsvurdering med blandt andet følgende forhold:

- Fristens længde
- Hyppighed
- Konsekvens

# Hvad er arbejdstid?

- Transporttid?
  - 11 timers reglen i Arbejds miljøloven
    - transport til fra og til arbejde = hviletid, men...
  - Transport til kursussted?
  - Transport hjem, hvis man arbejder fra andet sted end normalt?

Medarbejderen er til rådighed i eget hjem?

- EU-sager om teknisk specialist og om en brandmand
- *betydeligt omfang begrænset ift. at hellige sig personlige sociale interesser?*

# Hvad er arbejdstid?

## Eksemplar

Kurser hvor medarbejderen overnatter?

- *betydeligt omfang begrænset ift. at hellige sig personlige sociale interesser?*
- Kan man have hviletid under kurset?

Personalemøder, Personalefest og andre sociale arrangementer?

Lægebesøg?

- Det er vigtigt, at arbejdsgiver er meget tydelig i, hvad der kan registres som arbejdstid.
  - overtrædelse?

# Arbejdstidsregistreringspolitik

Arbejdstidsregistreringspolitik bør udarbejdes

- Krav om hyppighed af registrering
  - Sikre at medarbejderen selv registrerer (ikke uddelegere til andre)
  - Procedure for godkendelse af tidsregistrering
  - Registrering af pause\*
  - Registrering af hjemmearbejde
  - Rejsetid
  - Overnatning i forbindelse med arbejde
  - Firmafester
- 
- Tjek jeres nuværende personalepolitik – er der områder der bør ændres som følge af de nye regler?

# Oplysningerne skal være tilgængelige for medarbejderen

- Arbejdsgiveren skal sørge for, at medarbejderen kan tilgå egne oplysninger i det arbejdstidsregistreringssystem, der er nævnt
  - Hvad hvis medarbejderen ikke følger instruktionerne?

# 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.

# Ret til betaling

Loven regulerer *ikke* medarbejderens ret til betaling

Betaling vil *ikke* afhænge af registrerede timer – betaling vil afhænge af kontrakten/overenskomsten

# Sanktioner

Ingen godtgørelse for overtrædelse af selve registreringspligten

MEN

Det vil 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 (maksimale arbejdstid)

- 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 (daglige og ugentlige hviletid)

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

TAK FOR I DAG