
Norrbom Vinding

Nye krav om registrering af arbejdstid

NOCA – Webinar tirsdag den 14. maj 2024 kl. 9.00-10.00

Advokat Christian K. Clasen

Advokat Sara Baldus

Program

- Velkommen (NOCA)
- Del 1 – Registrering af arbejdstid
 - Nye krav om registrering af medarbejdernes daglige arbejdstid
 - Hvordan processen med compliance kan gribes an
- Del 2 – Undtagelse for selvtilrettelæggere
 - Muligheden for at undtage selvtilrettelæggere fra arbejdstidsreglerne og pligten til at registrere arbejdstid
- Q&A (NOCA)

Del 1 – Registrering af arbejdstid

Introduktion

- Lov nr. 89 af 30. januar 2024 - lov om ændring af arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven (arbejdstidsloven)
 - Opfølgning på EU-Domstolens dom af 14. maj 2019 (C-55/18) CCOO – Deutsche Bank (og andre domme fra EU-Domstolen om fortolkningen af arbejdstidsdirektivet)
 - Loven er baseret på en rapport fra en arbejdsgruppe under Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg, som skulle finde løsninger på de udfordringer, der var opstået som følge af bl.a. Deutsche Bank-sagen
- Loven træder i kraft den 1. juli 2024

Regler om arbejdstid

- Arbejdstidsdirektivet (Rdir 2003/88/EF)
 - Direktivet indeholder minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden
 - Regler om hvileperioder, pauser, ugentligt fridøgn, maksimal ugentlig arbejdstid og årlig betalt ferie (direktivets kapitel 2)
 - Regler om varighed af og helbredsforhold i forbindelse med natarbejde (direktivets kapitel 3)
 - Undtagelsesbestemmelser (artikel 17)
 - Ledere eller medarbejdere med selvstændig tilrettelæggelse af arbejdet
 - Aktiviteter, der er kendetegnet ved afstand mellem arbejdssted og bopæl, nødvendig kontinuerlig drift, vagtaktiviteter, skifteholdsarbejde og flere kortere arbejdsperioder i løbet af dagen

Regler om arbejdstid

- Arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven (lovbekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004)
 - En lønmodtager med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en **pause** af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses (§ 3)
 - Den gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid må ikke overstige **48 timer pr. uge** i gennemsnit over 4 måneder (§ 4)
 - Den normale arbejdstid for **natarbejde** må ikke overstige 8 timer pr. døgn i gennemsnit over 4 måneder (§ 5)
- Ingen undtagelser og fravigelser – dog mulighed for overenskomstimplementering

Regler om arbejdstid

- Arbejdsmiljølovens kap. 9 (lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021) og bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn
 - Arbejdet skal tilrettelægges, så medarbejderen får mindst **11 timers sammenhængende hvileperiode** inden for hver 24 timer (lovens § 50)
 - Inden for hver periode på 7 døgn har medarbejderen krav på **et ugentligt fridøgn**, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode og så vidt muligt om søndagen (lovens § 51)
 - Der er en række undtagelser hertil i loven og hviletidsbekendtgørelsen

Registrering af arbejdstid

- **Ny § 4 b i arbejdstidsloven**

- Arbejdsgiver skal indføre et *”objektivt, pålideligt og tilgængeligt”* arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle den daglige arbejdstid for hver enkelt medarbejder
- Arbejdstidsregistreringssystemet skal oprettes med henblik på at sikre overholdelsen af de gældende regler om 1) daglig og ugentlig hviletid og 2) maksimal ugentlig arbejdstid
- Lovbemærkningerne: En høj grad af metodefrihed i forhold til opfyldelsen af registreringskravet

Registrering af arbejdstid

- **Krav til arbejdstidsregistreringssystemet**
 - **Objektivt og pålideligt:** Indebærer, at registreringen skal afspejle den faktisk erlagte arbejdstid – ikke alene den aftale og/eller tid, der faktureres til kunder
 - Det er længden af medarbejderens daglige arbejdstid i EU-retlig forstand, der skal måles – dvs. ingen betydning, hvad medarbejderen foretager sig i arbejdstiden, eller hvilken arbejdstid medarbejderen aflønnes for
 - System til tidsregistrering skal stilles til rådighed – loven stiller ikke krav om, at arbejdsgiver skal følge op eller verificere oplysninger, men kravet om pålidelighed indebærer formentlig en forpligtelse til at følge op alligevel
 - Kravet om pålidelighed indebærer formentlig også, at registrering skal ske med en vis regelmæssig frekvens

Registrering af arbejdstid

- Beskæftigelsesministeriets svar på spørgsmål 6
 - *”... kravet vedrørende tidsregistrering i L 68 angår alene den daglige arbejdstid, og der er således ikke krav om, at det registreres, hvornår på dagen arbejdet er udført. Det er bl.a. formålet med L 68, at EU-Domstolens praksis om registrering af den daglige arbejdstid implementeres, men at der ikke pålægges erhvervslivet byrder i den henseende ud over, hvad der er nødvendigt for at leve op til EU-retten. Det følger af L 68, at der er metodefrihed i forhold til, hvordan der tidsregistreres...”*
 - BM: Alene krav om at registrere antallet af arbejdstimer og ikke komme/gå-tider
 - Muligt at dokumentere såvel 11-timers, 24-timers og 48-timers reglen?

Registrering af arbejdstid

- Opbevaring og adgang til personoplysninger
 - **Tilgængelighed:** Krav om at medarbejder skal kunne tilgå egne oplysninger i systemet
 - Oplysningerne om arbejdstid skal opbevares i 5 år efter udløbet af en 4-måneders periode
 - Kravene gælder både for nye systemer, og hvis arbejdsgiver fortsætter med eksisterende systemer
 - Næppe krav om adgang til realtid, men medarbejderen skal kunne få udleveret oplysningerne på anmodning
 - Databeskyttelsesretlige dokumenter – fortegnelsen (GDPR art. 30) og oplysningsskrivelsen (GDPR art. 13 og 14)

Retsmidler og sanktioner

- Overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningens regler om hviletid og fridøgn
 - *”Den der lader arbejde udføre”* (arbejdsgiver) i strid med reglerne om hviletid og fridøgn, kan straffes med bøde, selvom overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiver som forsætlig eller uagtsom (arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, nr. 2 og hviletidsbekendtgørelsens § 35)
- Krænkelse af medarbejderes rettigheder efter arbejdstidsloven
 - Godtgørelse (§ 8, stk. 1)
 - Godtgørelse for afskedigelse begrundet i, at medarbejderen har rejst krav i henhold til arbejdstidsloven (§ 8, stk. 2)

Retsmidler og sanktioner

- Konsekvenser af de nye regler
 - Der er ikke stillet forslag om en selvstændig sanktion for arbejdsgivers undladelse af at stille et system til registrering af arbejdstid til rådighed
 - Lovbemærkningerne: Ikke mulighed for godtgørelse alene for overtrædelse af registreringspligten, men processuel skadevirkning for arbejdsgiver ved manglende overholdelse
 - Registrering af arbejdstid må forventes at få markant betydning som bevismiddel i sager om krænkelse af 48-timers reglen eller overtrædelse af arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn
 - Arbejdsgivers overholdelse af arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn indgår i Arbejdstilsynets tilsyn

Tiden der registreres

- Arbejdstidsdirektivet (Rdir 2003/88/EF) artikel 2

Arbejdstid	Hviletid
”Det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver...”	Det tidsrum, der ikke er arbejdstid

- Arbejdstid og hviletid udelukker gensidigt hinanden
- Der er ingen mellemkategori, fx fritid, rådighedstid eller lignende
- ”Arbejdstid” er fastlagt i EU-retten – ikke i dansk ret

Tiden der registreres

- Arbejde hjemmefra
 - (Registreringspligtig) arbejdstid på samme måde, som hvis medarbejderen var mødt op på arbejdspladsen
- Mulighed for undtagelse fra hviletidsreglerne
 - 11-timers reglen (daglig hvileperiode) kan fraviges, og 24-timers reglen (ugentligt fridøgn) kan udskydes eller omlægges, når medarbejderen arbejder hjemmefra (noget af arbejdstiden)
 - hvis medarbejderen selv tilrettelægger arbejdstiden, eller
 - hvis arbejdstiden som følge af særlige træk ved det udførte arbejde hverken kan måles eller fastsættes på forhånd

Tiden der registreres

- De specielle kategorier – transport, rådighedsvagter, forretningsrejser og skiftende arbejdssteder
 - Vurdering af, hvornår medarbejderen står til rådighed for arbejdsgiver, og hvornår medarbejderen ikke gør
- Transporttid
 - Til og fra det sædvanlige arbejdssted: Ikke arbejdstid
 - Uregelmæssig transport til et andet arbejdssted: Arbejdstid for den del, der overstiger transporttid til det sædvanlige arbejdssted

Tiden der registreres

- Tjenesterejser og uddannelse
 - **Transporttiden** til og fra uddannelsesstedet hhv. destinationen for tjenesterejsen: Arbejdstid for den del, der overstiger den tid, medarbejderen normalt bruger på at komme på arbejde (men ikke afgjort i EU-Domstolens praksis)
 - Omfatter formentlig også flyvetid, tid i lufthavnen og transport fra lufthavn til destination
 - **Arbejde** udført under tjenesterejse vil være (registreringspligtig) arbejdstid
 - **Uddannelse**, som kræves af arbejdsgiver og finder sted uden for det sædvanlige arbejdssted og den sædvanlige arbejdstid, er (registreringspligtig) arbejdstid

Tiden der registreres

- Skiftende arbejdssteder
 - Transporttid mellem opgaver/kundebesøg/aftaler: Arbejdstid, hvis 1) transport er nødvendigt for opgaver, 2) medarbejderen står til arbejdsgivers rådighed, og 3) transporttiden er en uadskillelig del af medarbejderens arbejde
 - Transporttid mellem bopæl og første/sidste kunde: EU-Domstolen har fastslået i Tyco-dommen, at de samme tre forhold som for transport mellem kunder var til stede – dermed arbejdstid

Tiden der registreres

- Rådighedsvagter
 - *”... om de begrænsninger, som arbejdsgiveren pålægger arbejdstageren, objektivt og i meget væsentlig grad kan påvirke [arbejdstagerens] mulighed for frit at forvalte den tid, hvor hans eller hendes faglige tjenesteydelser ikke er påkrævet, og for at varetage sine egne interesser...”*
 - Vurdering af omfang og intensitet af begrænsningerne for medarbejderen
 - Krav til responstid, geografisk bevægelsesfrihed, hyppighed af opkald mv.
 - **Hviletidsbekendtgørelsen:** Rådighedstid på arbejdspladsen kan ikke tælle med i de 11- eller 24-timers hvile- og friperioder
 - Rådighedstjeneste uden for arbejdspladsen er (som udgangspunkt) hvileperiode, og afbrydes ved udkald

Tiden der registreres

- Pauser

- Arbejdstidslovens § 3: Medarbejdere har ret til en pause ved en daglig arbejdsdag på mere end 6 timer. Pausen skal have et omfang, så formålet tilgodeses (men ikke noget bestemt krav til varighed)
- EU-Kommissionens fortolkningsmeddelelse: *”Den ”pause”, som arbejdstagere har ret til i henhold til direktivets artikel 4, bør udgøre en ”hvileperiode” (...) arbejdstagere [bør] ikke være forpligtet til at blive på deres arbejdsplads eller stå til arbejdsgiverens rådighed eller at udføre deres beskæftigelse eller opgaver. Pauser, hvor arbejdstagerne får mulighed for at råde over deres tid uden større begrænsninger og bruge den i egen interesse, udgør ikke arbejdstid.”*

Tiden der registreres

- Pauser
 - Om en pause er *arbejdstid* eller *hviletid* afhænger af, om og i hvilken grad medarbejderen skal stå til rådighed for arbejdsgiver
 - En egen-betalt frokostpause, hvor medarbejderen ikke har en rådighedsforpligtelse, og som er af en vis varighed, vil kunne trækkes fra den registrerede arbejdstid
- Andre afbrydelser
 - Fx samtaler med kollegaer om private forhold, private samtaler, indkøb og private gøremål, hvor arbejdspladsen forlades
 - Svært at trække en grænse – medarbejderens *rådighed* for arbejdsgiver er afgørende ifølge EU-Kommissionen

Registrering af arbejdstid – compliance

- Overvejelser om arbejdstidsregistreringssystemet
 - Registrering, der afspejler virkeligheden ("objektivt og pålideligt")
 - Registrering af antal arbejdstimer (uden klokkeslæt) eller start/stop-tider
 - Registrering af arbejdstid i flere blokke for medarbejdere med fleksibel arbejdstid
 - Registrering af om medarbejderen arbejder hjemmefra eller på andre lokationer end den almindelige arbejdsplads
 - Arbejdstid indtastet på forhånd, der alene tilrettes
 - Registrering af pauser
 - Registrering af fravær (sygdom, ferie og barsel)

Registrering af arbejdstid – compliance

- Indretning af system til registrering af arbejdstid
 - Kan systemet håndtere ”de specielle kategorier” – rejsetid, transporttid og rådighedsvagter?
 - Registrering af pauser og hjemmearbejde?
- Kommunikation til medarbejderne om, hvad der er arbejdstid
 - Hvordan registreres arbejdstid i de specielle kategorier, fx tjenesterejser?
 - Registrering af forskellige kategorier eller sammentælling af timer?
 - Aftaler om/regler for registrering af arbejdstid ift. arbejdstid, som medarbejderen får løn for

Registrering af arbejdstid – compliance

- Rækkevidden af arbejdsgivers forpligtelser
 - Skal arbejdsgiver kun stille systemet til rådighed eller også følge op på, at arbejdstiden rent faktisk bliver registreret?
 - Er der krav om ansættelseskontrakter/tillæg, der fastlægger pligt til registrering af arbejdstid?
 - Er der krav om en politik, der fastlægger rammer for registrering af arbejdstid?
 - Ansættelsesretlige sanktioner over for medarbejdere, der ikke registrerer arbejdstid?
- Overholdelse af de materielle arbejdstidsregler/hviletidsregler er arbejdsgivers ansvar

Norrbom Vinding

Del 2 - Undtagelse for selvtilrettelæggere

Undtagelse for selvtilrettelæggere

- Mulighed for at undtage medarbejdere fra
 - 48-timers reglen
 - Pausereglen
 - Reglen om maksimal varighed af natarbejde
 - ... med virkning fra 1. juli 2024 (arbejdstidslovens § 1, stk. 6)
- Mulighed for at undtage medarbejdere fra
 - 11-timers reglen
 - 24-timers reglen
 - ... efter hviletidsbekendtgørelsens § 6, der har været gældende siden 2002

Undtagelse for selvtilrettelæggere

- Betingelser for undtagelse (arbejdstidstidslovens § 1, stk. 6)
 - Arbejdstidens længde kan som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastsættes på forhånd, *eller* medarbejderen kan selv fastsætte den
- **og** (eller "bl.a. når der er tale om"?)
 - Medarbejderen kan træffe selvstændige beslutninger *eller* har ledelsesmæssige funktioner

Undtagelse for selvtilrettelæggere

- Undtagelse fra forpligtelsen til at registrere arbejdstiden kræver, at medarbejderen er undtaget fra
 - *både* arbejdstidslovens regler
 - og hviletidsreglerne i arbejdsmiljølovgivningen
- Hviletidsbekendtgørelsens § 6 ændres, så betingelserne svarer til arbejdstidslovens § 1, stk. 6
 - *”... hvis arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastsættes på forhånd, eller hvis de ansatte selv kan fastsætte den, når der er tale om ansatte, der kan træffe selvstændige beslutninger eller som har ledelsesmæssige funktioner.”*

Undtagelse for selvtilrettelæggere

- Status som selvtilrettelægger skal fremgå af ansættelseskontrakten
 - Det skal fremgå, at arbejdstidslovens §§ 3, 4 og 5 ikke finder anvendelse for den pågældende medarbejder
- Et tilsvarende krav gælder ikke efter hviletidsbekendtgørelsens § 6 (som ændret)
 - ... men i praksis vil det skulle fremgå, at medarbejderen også er undtaget hviletidsreglerne, og at medarbejderen dermed ikke er forpligtet til at registrere sin arbejdstid

Undtagelse for selvtilrettelæggere

- Fra EU-Kommissionens fortolkningsmeddelelse (2023/C 109)
 - *”Undtagelsen kunne omfatte visse højtstående ledere, hvis arbejdstid som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eftersom de ikke er forpligtet til at være på arbejdspladsen på bestemte tidspunkter, men selvstændigt kan bestemme deres tidsplan. Den vil ligeledes finde anvendelse på visse eksperter, erfarne advokater i et ansættelsesforhold eller akademikere, der har betydelig frihed til at bestemme deres arbejdstid”*
 - *”undtagelsen kan ikke fortolkes bredt og gælde en hel kategori af arbejdstagere”*

Undtagelse for selvtilrettelæggere

- Fra EU-Kommissionens fortolkningsmeddelelse (2023(C 143)
 - *”undtagelsen finder ikke anvendelse på arbejdstagere, hvis arbejdstid kun delvist ikke måles eller fastsættes på forhånd eller kun delvist kan fastsættes af arbejdstagerne selv”*
 - *”Arbejdstagernes mulighed for at bestemme, både hvor længe og hvornår de skal arbejde, er derfor afgørende for, om undtagelsen (...) kan finde anvendelse.”*
- Beskæftigelsesministeriet i lovbemærkningerne
 - Konkret vurdering af arbejdstilrettelæggelsen i det enkelte ansættelsesforhold
 - Bestemmelsen skal fortolkes i overensstemmelse med direktivets artikel 17, stk. 1, om undtagne medarbejdergrupper – ikke indskrænkende

Undtagelse for selvtilrettelæggere

- Overvejelser om selvtilrettelæggere
 - Hvilke medarbejdere i organisationen kan overvejes som selvtilrettelæggere
 - Hvor i organisationen – kan der trækkes en streg ved et vist niveau?
 - Hvordan med medarbejdere, der kan placere deres arbejdstid inden for en ramme?
 - Jobløn = status som selvtilrettelægger?
 - Tidsregistrering kan komme på tværs af organisationens værdier – det kan status som selvtilrettelægger også
- Væsentlig vilkårsændring for eksisterende medarbejdere?
 - Afhænger af hvad der aftales, og om der sker ændringer i de faktiske arbejdsvilkår for medarbejderen

Norrbom Vinding

Q&A

- vi besvarer spørgsmål

Kontakt os



Christian K. Clasen

ckc@norbomvinding.com

[Christian K. Clasen | LinkedIn](#)



Sara Baldus

sba@norbomvinding.com

[Sara Baldus | LinkedIn](#)