



# Så er det tid for tidsregistrering – lovforslag om registrering af arbejdstid og mulighed for ”opt out” af 48-timersreglen er fremsat



Nina Wedsted  
Partner, Head of Employment,  
Denmark



Anna Andersen  
Advokat, Senior Associate

Folketinget har nu fremsat lovforslag om de længe ventede regler om registrering af arbejdstid samt muligheden for ”opt out” af 48-timersreglen for visse medarbejdere.

## Registrering af arbejdstid

Med det nye lovforslag indføres et krav om, at lønmodtagere skal registrere deres arbejdstid. Formålet med reglerne er at sikre, at reglerne om hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid overholdes. Der er i den gældende lovgivning ikke et generelt krav om registrering af lønmodtageres daglige arbejdstid, men på baggrund af EU-domstolens dom i sag C-55/18, CCOO, har folketinget fundet det nødvendigt at indføre et sådan krav.

Lovforslaget indebærer, at arbejdsgivere skal indføre et arbejdstidsregistreringssystem. Der er ingen krav om, hvordan dette system skal udformes, men systemet skal være ”objektivt, pålideligt og tilgængeligt”, så den enkelte lønmodtager kan måle sin daglige arbejdstid. Lønmodtagernes oplysninger skal opbevares i 5 år efter

udløbet af den periode, som udgør grundlaget for beregningen af den enkelte medarbejders gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

### **Undtaget fra reglerne om maksimal arbejdstid og krav om registrering af arbejdstid**

En række lønmodtagere kan undtages for reglerne om maksimal arbejdstid og kravet om registrering af arbejdstid, hvis lønmodtageren 1) som følge af særlige træk ved arbejdet ikke kan måle eller fastsætte arbejdstiden på forhånd, eller 2) selv kan fastsætte arbejdstiden, hvor der er tale om lønmodtagere, der kan træffe selvstændige beslutninger, eller som har ledelsesmæssige funktioner.

Hvorvidt en lønmodtager kan undtages for reglerne om maksimal arbejdstid og kravet om registrering af arbejdstid vil være en konkret vurdering. Hvis en lønmodtager undtages, skal det fremgå af lønmodtagerens ansættelseskontrakt, at reglerne ikke finder anvendelse.

### **“Opt out” af 48-timersreglen i kollektive aftaler**

Lovforslaget indfører muligheden for “opt out”/fravigelse af 48-timersreglen i kollektive aftaler. En “opt out”-aftale kan indgås, hvis der mellem de mest repræsentative parter på arbejdsmarkedet indgås en aftale om, at der på et overenskomstområde kan indgås aftaler om “opt out”. “Opt out”-aftalerne indgås herefter individuelt mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

“Opt out”-aftalerne medfører, at en lønmodtager samtykker til at arbejde mere end 48 timer om ugen i gennemsnit. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid må dog ikke overstige 60 timer beregnet over en periode på 4 måneder. Under overholdelse af almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed kan det dog af objektive og tekniske grunde samt af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse fastsættes i den pågældende overenskomst eller aftale, at referenceperioden kan være op til 12 måneder.

Muligheden for at benytte “opt out” er yderligere begrænset til lønmodtagere, som er omfattet af overenskomstbestemmelser om rådighedsvagter, og som varetager samfunds-kritiske funktioner som f.eks. lønmodtagere inden for sygehusområdet, forsyning mv.

En lønmodtager, der har indgået en “opt out”-aftale, kan til enhver tid trække sit samtykke tilbage med et rimeligt varsel, uden at det må lægges lønmodtageren til last.

### **Ikrafttrædelse**

Det forventes, at loven træder i kraft den 1. juli 2024.

### **DLA Pipers anbefalinger**

Lovforslaget forventes at træde i kraft den 1. juli 2024. Det vil formentlig tage et par måneder at få installeret software og implementeret tidsregistrerings-systemet samt at få medarbejdere “med ombord”. DLA Piper anbefaler derfor, at arbejdsgiverne går i gang med implementeringen mv. i så god tid som muligt inden den 1. juli 2024 for at være “compliant”. I den forbindelse bør arbejdsgiverne for eksempel overveje:

- Hvordan tidsregistreringen skal udføres, f.eks. via IT-system eller app

- Tage dialogen med medarbejderne og måske også deres repræsentanter om, hvordan dette skal virke i praksis
- Se på om der er medarbejdere/ledere, der skal undtages fra kravet om registrering af arbejdstid
- Tjekke om formuleringen af ansættelsesaftaler og politikker rammer lovens krav
- Om der også i denne sammenhæng er styr på GDPR?

DLA Piper er til rådighed og bistår gerne med processen, så arbejdsgiverne bliver compliant og får medarbejderne "med ombord".

---

Fagområder      Employment

---