



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



Michael Klejs Pedersen  
Advokat, Senior Director

Folketinget har nu vedtaget 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 den nye lov 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.

Dette sker på baggrund af en dom fra EU-Domstolen.

Loven 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” således, at 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.

Der er metodefrihed i forhold til, hvordan den enkelte arbejdsgiver vælger at implementere et arbejdstidsregistreringssystem.

I forbindelse med lovforslagets behandling i Folketinget er der stillet en række spørgsmål til Beskæftigelsesministeren omkring kravene til arbejdstidsregistreringssystemet.

Beskæftigelsesministeren har i den forbindelse bl.a. bekræftet, at en fremgangsmåde, hvor den daglige arbejdstid kun registreres på dage, hvor lønmodtagerens faktiske arbejdstid afviger fra den aftalte og/eller skemalagte dag, er i overensstemmelse med lovforslaget, samt at det er tilstrækkeligt, at kun den enkelte lønmodtagers daglige arbejdstid registreres. Sidstnævnte betyder, at der således ikke er noget krav om, at lønmodtageren skal registrere, hvornår på dagen arbejdet er udført.

### **Undtaget fra reglerne om maksimal arbejdstid og krav om registrering af arbejdstid ("Selvtilrettelæggere")**

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**

Loven 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. Derudover kan overenskomstparterne aftale, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan overstige 60 timer om ugen, hvis de øvrige betingelser er opfyldt.

Muligheden for at benytte "opt-out" er yderligere begrænset til lønmodtagere, som er omfattet af overenskomstbestemmelser om rådighedsvagter, og som varetager samfundskritiske funktioner, f.eks. lønmodtagere indenfor 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.

### **DLA Pipers anbefalinger**

Som nævnt træder loven i kraft den 1. juli 2024. Det vil formentlig tage et par måneder at få installeret software og implementeret tidsregistreringssystemet 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, og indgå særskilt aftale med dem
- Tjekke om formuleringen af ansættelsesaftaler og politikker rammer lovens krav
- Om der også i denne sammenhæng er styr på GDPR?

DLA Piper står naturligvis til rådighed og assisterer gerne i processen, så arbejdsgiverne kan blive compliant og få medarbejderne "med ombord".