



Stramninger i krav til registrering af arbejdstid

Af André Aa. Jørgensen, statsautoriseret revisor

Folketinget vedtog den 23. januar 2024 lovforslag L 68, der udspringer af EU's arbejdstidsdirektiv, som fastsætter rammerne for maksimal arbejdstid samt krav til arbejdsgiveres dokumentation af overholdelsen.

Loven træder i kraft **den 1. juli 2024**, og de væsentligste ændringer til de nuværende regler er:

- Krav om tidsregistrering
- Indførelse af maksimal ugentlig arbejdstid

Krav om tidsregistrering

For at sikre overholdelsen af hviletid/arbejdstid, skal arbejdsgiveren indføre et objektive, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle den daglige arbejdstid for hver enkelt af de pågældende lønmodtagere.

Der er ikke stillet krav til, hvem eller hvordan tidsregistreringen skal foregå, men lønmodtageren skal have adgang til egne oplysninger i arbejdstidsregistreringssystemet.

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

Indførelse af maksimal ugentlig arbejdstid

For alle lønmodtagere er udgangspunktet, at den maksimale ugentlige arbejdstid er 48 timer.

Det er derfor vigtigt, at du som arbejdsgiver indfører en politik for arbejdstidsregistrering, herunder oplyser, at du som arbejdsgiver overvåger og kontrollerer de registrerede data for at dokumentere, at reglerne overholdes, og at data er korrekte

Der kan afviges fra den maksimale ugentlige arbejdstid ved:

- Individuelle aftaler (der til enhver tid kan opsiges af lønmodtageren med et rimeligt varsel)
- Overenskomstbestemmelser om rådighedsvagter, herunder lokalaftaler herom, og som udfører samfundskritiske funktioner inden for de områder

Ved indgåelse af individuelle aftaler må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 60 timer beregnet over en periode på 4 måneder og under særlige omstændigheder over en periode på 12 måneder.





Hvis den ugentlige arbejdstid er over 48 timer, skal arbejdsgiveren desuden:

1. Føre ajourførte registre over de pågældende lønmodtagere
2. Stille de registrerede oplysninger til rådighed for Arbejdstilsynet

De nye regler ændrer ikke på de allerede gældende regler om hviletid (11-timers reglen), fridøgn, opgørelse af arbejdstid for vagtordninger, krav til pauser, særlige regler vedrørende natarbejde og meget andet.....

Lønmodtagere, der ikke er omfattet af de nye krav

Lønmodtagere, der kan træffe selvstændige beslutninger, eller som har ledelsesmæssige funktioner, hvor stillingen har særlige karakteristika, og hvor arbejdstiden ikke måles eller fastsættes på forhånd, er ikke omfattet, men det er et krav at det **skal** være beskrevet i lønmodtagernes ansættelseskontrakter.

