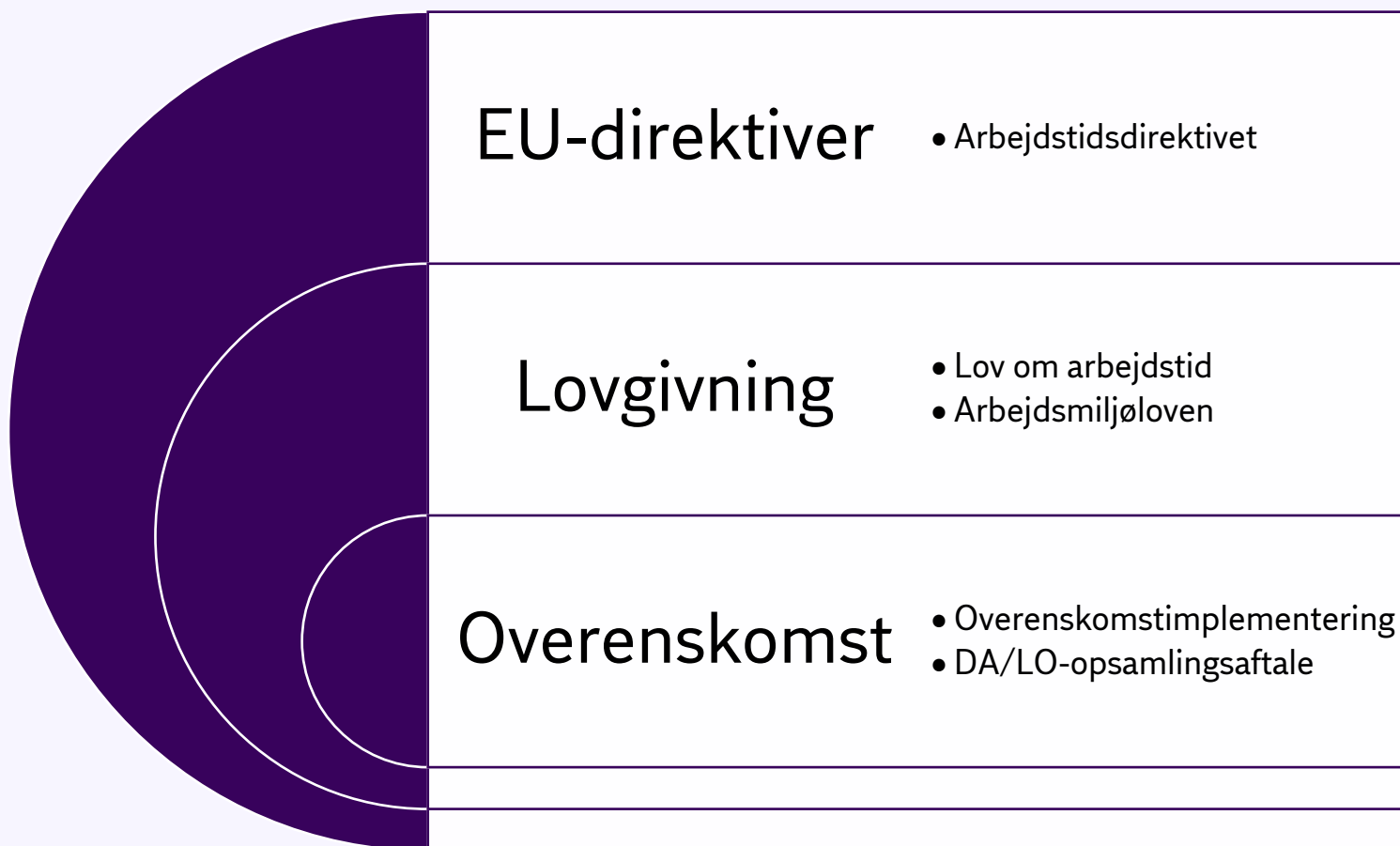


# Registrering af arbejdstid

**Marta Valgreen Knudsen**  
**Jesper Timann Thomasen**  
1. november 2023



# Hvordan er arbejdstid reguleret?



Fortolkning af reglerne gennem praksis ved EU-Domstolen, de almindelige domstole og arbejdsretlige instanser

# Lovregulering af arbejdstid i Danmark

## Lov om arbejdstid

- Maksimal ugentlig arbejdstid
- Pauser
- Natarbejde (og helbreds kontrol)
- Godtgørelse

## Lov om arbejdsmiljø

- Hvileperioder
- Fridøgn

# Definition - arbejdstid

»arbejdstid«: det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis

»hvileperiode«: det tidsrum, der ikke er arbejdstid

# EU-Domstolen – registrering af arbejdstid

C-55/18 - CCCO mod Deutsche Bank



```
graph TD; A[C-55/18 - CCCO mod Deutsche Bank] --> B[Afsagt den 14. maj 2019 af EU-Domstolen]; B --> C[Har arbejdsgiver pligt til at registrere medarbejdernes daglige arbejdstid?];
```

Afsagt den 14. maj 2019 af EU-Domstolen

Har arbejdsgiver pligt til at registrere medarbejdernes daglige arbejdstid?

- CCCO anlagde sag i 2017 mod DB: [Krav om system for registrering af arbejdstid](#)
- Et sådant krav fulgte ikke af spansk ret
- DB registrerede alene fravær og overarbejde

# Hvad kom Domstolen frem til?

At medlemslandene skal sikre en national lovgivning, der indeholder en pligt for arbejdsgiver til at anvende et instrument, der **objektivt og pålideligt** registrerer den daglige og ugentlige arbejdstid for alle medarbejdere

At medlemslandene er tillagt **et vidt skøn** til at fastsætte de nærmere betingelser for registreringskravene, bl.a. under hensyntagen til særlige branche- og virksomhedsforhold

# Formålet med registreringspligten

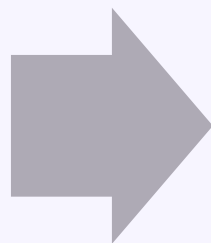
Sikre, at  
arbejdstidsdirektivets  
regler om  
hvileperioder og  
maksimal ugentlig  
arbejdstid bliver  
overholdt

- 11-timersreglen
- 48-timersreglen
- Ugentligt fridøgn

# Nybrud i dansk ret

Ikke pligt til at registrere arbejdstid i dansk ret på nuværende tidspunkt

- U: Pligt til at registrere eventuelle brud på hviletidsreglerne i ”tilsynsbog”



Konsekvenser:

- Tab af fleksibilitet
- Omkostningstungt
- Administrativt byrdefuldt



# Hvad forventer vi af lovforslaget?

## Minimumsimplementering

- Arbejdsgiver skal indføre et **objektivt, pålideligt og tilgængeligt** arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle den enkelte lønmodtagers daglige arbejdstid

## Undtagelse

- Undtagelsesbestemmelse for såkaldte **”selvtilrettelæggere”**
- Selvtilrettelæggere kan undtages fra hvile- og arbejdstidsreglerne og dermed også fra registreringspligten

# Registreringspligt

”Med henblik på at sikre overholdelse af gældende regler om daglig og ugentlig hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid skal arbejdsgiveren indføre et **objektivt, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem**, der gør det muligt at måle den enkelte daglige arbejdstid for hver enkelt af de pågældende lønmodtagere”

## Hvad ved vi?

- Der skal indføres et system til registrering af arbejdstid
- Medarbejderen skal kunne tilgå egne oplysninger
- Arbejdsgiver skal opbevare oplysningerne i 5 år

## Hvad afventer vi?

- Kravene til hvad/hvordan der skal registreres

## Muligheder for registrering (forventning)

- Elektronisk system, der registrerer (logger) medarbejderens arbejdstid
- Medarbejderen foretager selv en manuel registrering

# Selvtilrettelæggerbegrebet

Arbejdsfunktioner, hvor arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles og/eller fastsættes på forhånd, eller hvor arbejdstagerne selv kan fastsætte den

Det fremgår af arbejdstidsdirektivet, at selvtilrettelæggere blandt andet kan være personale med ledelsesfunktioner eller andet personale, der har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger

DI: Helhedsvurdering – deltagelse i obligatoriske møder, efteruddannelse mv. betyder ikke, at arbejdstiden som helhed er fastsat på forhånd

# Undtages fra hvile- og arbejdstidsregler

## Arbejdstidsregler

- § 3. En lønmodtager med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har **ret til en pause** (...)
- § 4. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode beregnet over en periode på 4 måneder **må ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde** (...)
- § 5. Den normale arbejdstid for **natarbejdere** må i gennemsnit ikke **overstige 8 timer pr. periode på 24 timer** beregnet over en periode på 4 måneder

## Hviletidsregler

- § 3. Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en **hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer** inden for hver periode på 24 timer
- § 4. Inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et **ugentligt fridøgn**, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode (...)

# Oplysningspligt



---

Det skal fremgå af  
ansættelseskontrakten, at de nævnte  
arbejdstidsregler ikke finder anvendelse

---

# Sanktioner - uafklaret



# Hvornår træder reglerne i kraft?

## Forventeligt den 1. juli 2024



Dansk Industri

# Tak for i dag

DI afholder endnu et webinar inden loven træder i kraft