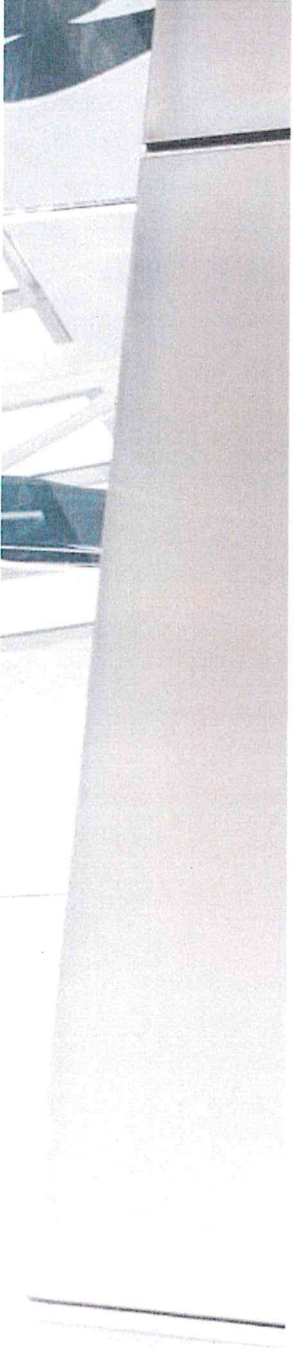


Webinar

Bliv klar til Arbejdstidsloven








19. juni 2024

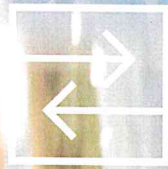
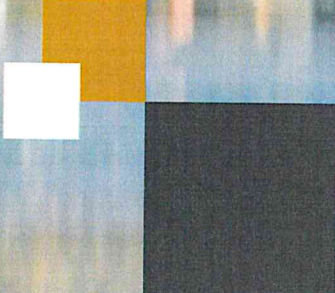
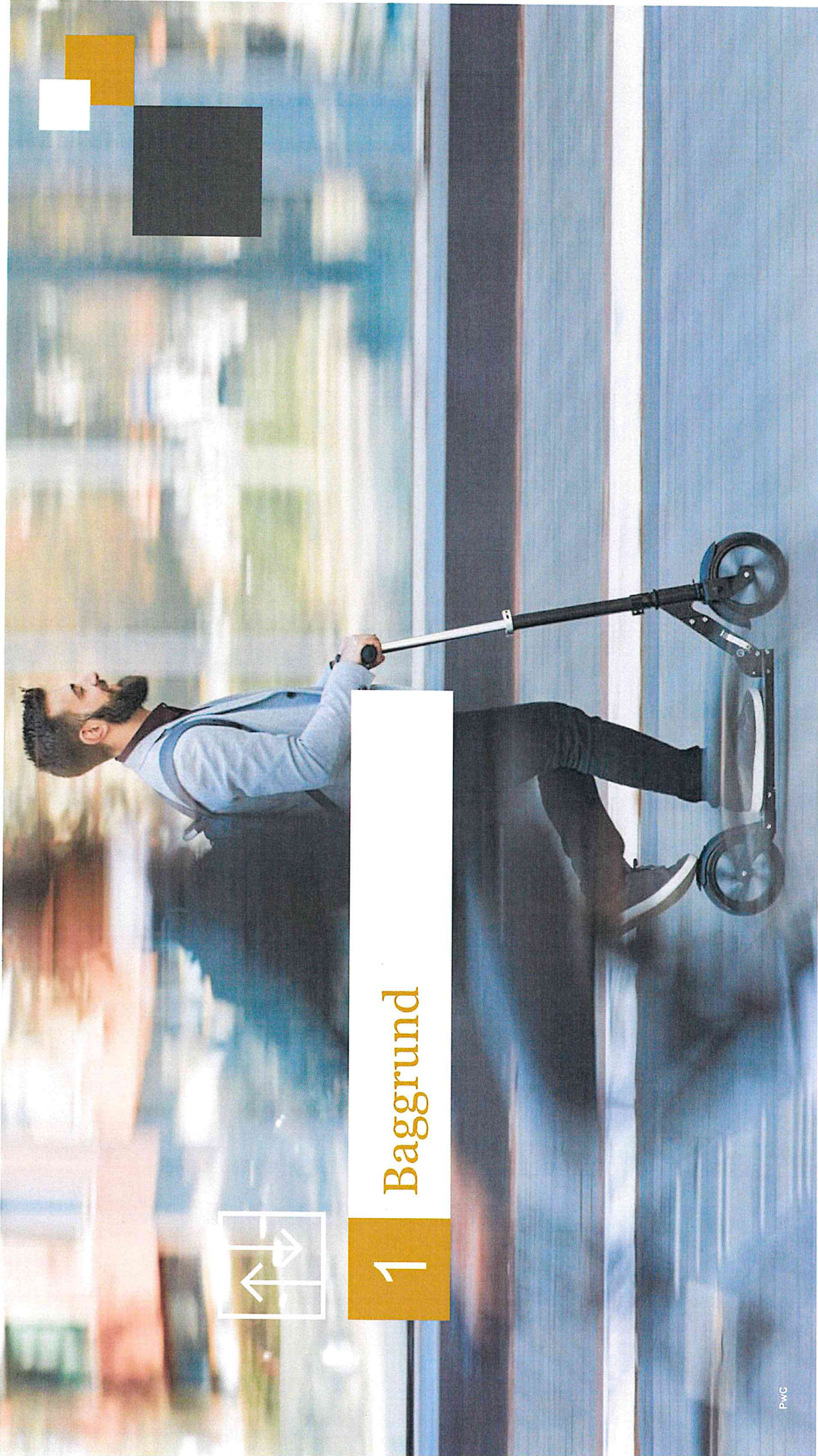


pwc.dk

Agenda

-  1. Baggrund
-  2. Gældende lovgivning
-  3. Ændringer til arbejdstidsloven
-  4. Fortolkning og overvejelser som følge af ændringerne
-  5. Spørgsmål





1 Baggrund

Hvad er baggrunden for lovforslaget?

EU-Domstolens dom fra maj 2019 i sag C-55/18 - CCOO v Deutsche Bank

Sagens baggrund

Omdrejningspunktet for sagen var reglerne i arbejdstidsdirektivet, hvoraf det fremgår, at medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger i forhold til at sikre, at:

- alle medarbejdere får en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timers periode, og
- at den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en 7-dages periode ikke overstiger 48 timer, inklusive overarbejde over en 4-måneders referenceperiode.

Hvad er baggrunden for loven?

EU-Domstolens dom fra maj 2019 i sag C-55/18 - CCOO v Deutsche Bank

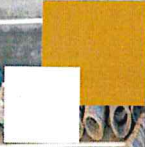
Dommens præmis 50:

"I betragtning af, at medlemsstaterne [...] skal træffe alle nødvendige foranstaltninger for at sikre, at minimumshveleperioderne overholdes, og at der ikke sker nogen overskridelse af den maksimale ugentlige arbejdstid for at sikre den fulde virkning af direktiv 2003/88, kan en national lovgivning, der ikke indeholder en forpligtelse til at anvende et instrument, der muliggør en objektiv og pålidelig fastlæggelse af antallet af daglige og ugentlige arbejdstimer, [...], ikke garantere den effektive virkning af de rettigheder, der følger af chartrets artikel 31, stk. 2, og af nævnte direktiv, for så vidt som den fratager såvel arbejdsgivere som arbejdstagere muligheden for at kontrollere, om disse rettigheder overholdes, og den vil dermed kunne bringe dette direktivs mål om at sikre en bedre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed i fare."

Risiko for at rettighederne efter direktivet bliver virningsløse – derfor skal medlemsstater pålægges at implementere lovgivning.



2 Gældende lovgivning



Arbejdsmiljølovens kap. 9 (Lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021), bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hviletid og fridøgn og bekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

- 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 (§ 51).
- Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en 7-dages periode beregnet over en periode på 4 måneder må ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Perioder med årlig betalt ferie og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregningen af gennemsnittet.

Arbejdsmiljølovens kap. 9 (lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021) og bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hviletid og fridøgn

Undtagelser og fravigelser af hviletidsreglerne:

- Undtagelser for personer i overordnede stillinger (bekendtgørelsens §6) der
 - 1) hovedsageligt udfører arbejde af ledende art, og som ikke har en fastlagt arbejdstid, eller
 - 2) indtager en særlig selvstændig stilling inden for arbejde, der er omfattet af bilaget til hviletidsbekendtgørelsen.
- Fravigelse af hviletidsregler ved hjemmearbejde.
- Fravigelser i forskelligt omfang ved udpegede aktiviteter.
- Mulighed for reduktion af hvileperioder ved holddrift, landbrug, regnskabs- og statusopgørelser, udsalg og julehandel.
- Muligheder for reduktion ved særlige begivenheder/events, pasning af mennesker, dyr og planter (omfattet af bilag 1 til hviletidsbekendtgørelsen).

Undtagelse for ”selvtilrettelæggere”

Hviletidsbekendtgørelsen har sin egen ”selvtilrettelæggerregel”.

Hviletidsbekendtgørelsens §6: Undtagelse for personer i overordnede stillinger, der

1. hovedsageligt udfører arbejde af ledende art, og som ikke har en fastlagt arbejdstid, eller
2. indtager en særlig selvstændig stilling inden for arbejde, der er omfattet af bilaget til hviletidsbekendtgørelsen.

Undtagelse fra forpligtelsen til at registrere arbejdstiden kræver, at medarbejderen er undtaget fra både arbejdstidslovens regler og hviletidsreglerne i arbejdsmiljølovgivningen.

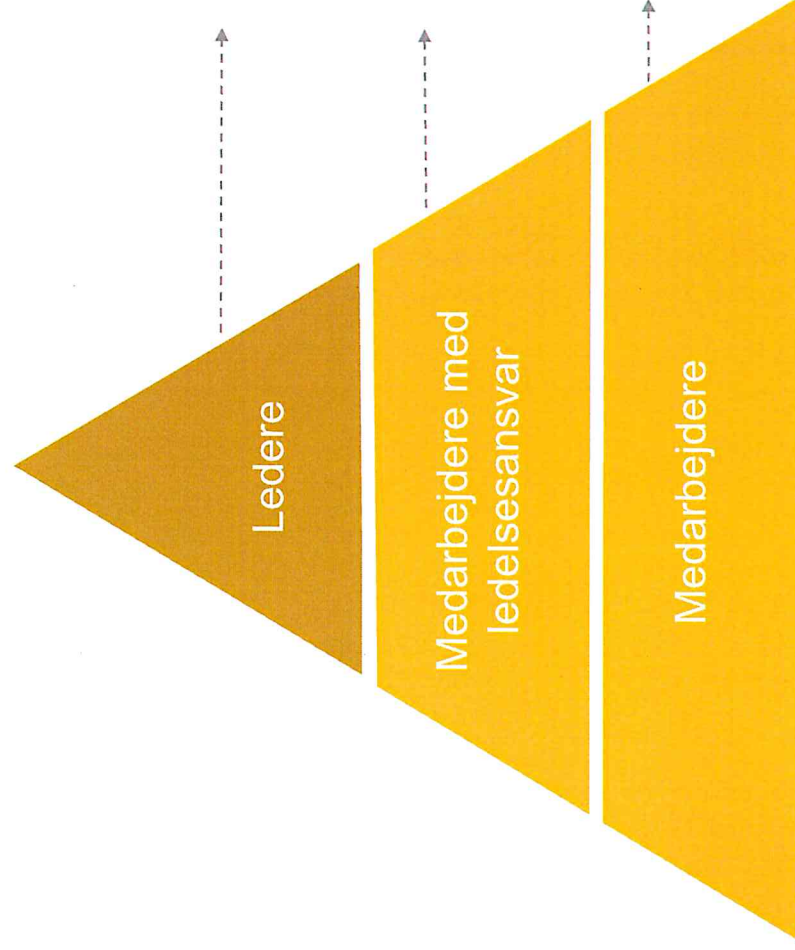
Undtagelse for ”selvtilrettelæggere” - ny bekendtgørelse i høring

Ændringerne i hviletidsbekendtgørelsen modificerer ”selvtilrettelæggerreglen” i § 6.

Reglerne om hviletid og fridøgn i bekendtgørelsens §§ 3 og 4 finder ikke anvendelse:

1. hvis arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastsættes på forhånd, *eller*
2. hvis de ansatte selv kan fastsætte arbejdstiden, når der er tale om ansatte, der kan træffe selvstændige beslutninger eller som har ledelsesmæssige funktioner.

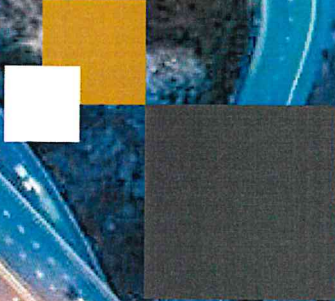
Hvem kan anses for ”selvtilrettelæggere”



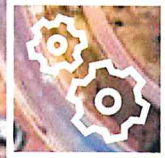
Ledere: Som udgangspunkt selvtilrettelæggere.

Medarbejdere med ledelsesansvar: Som udgangspunkt ikke selvtilrettelæggere.

Medarbejdere: Som udgangspunkt ikke selvtilrettelæggere, der kan dog være undtagelser, f.eks. ejendomsrådgivere eller provisionslønnede sælgere, hvor arbejdstiden kan være vanskeligt at fastsætte på forhånd, og hvor medarbejderen har vis frihed til at placere sin arbejdstid.



Ændringer til arbejdstidsloven



3

L68 – forslag til lov om ændring af arbejdstidsloven

Baggrund: Aftale mellem DA, FH og Akademikerne fra juni 2023

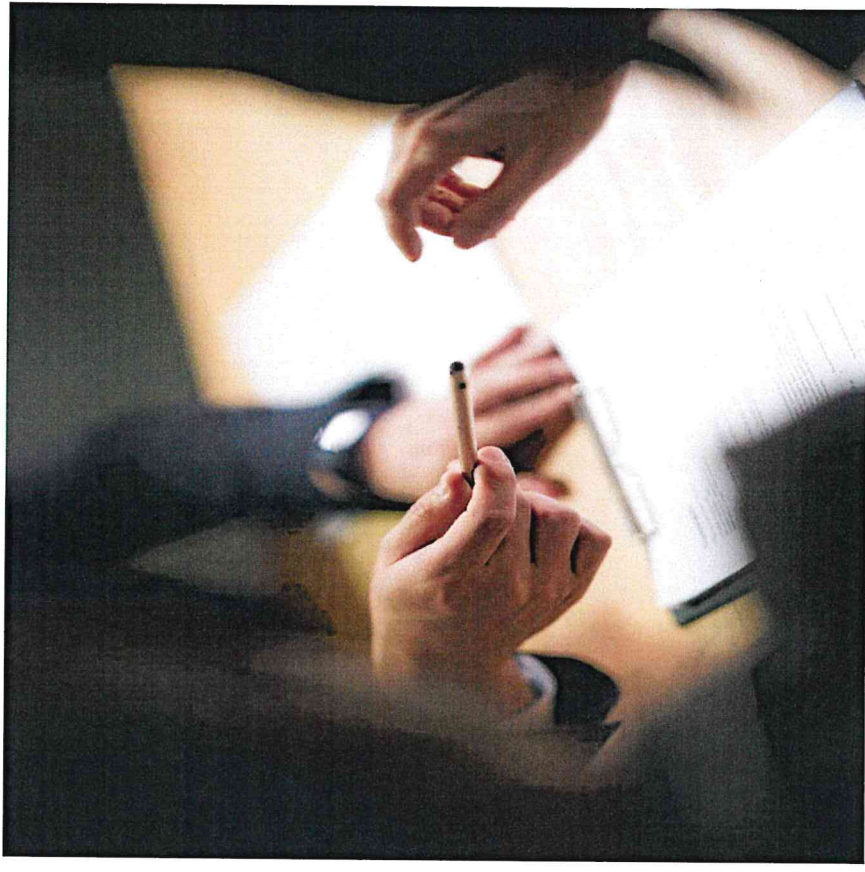
3 hovedpunkter i lovforslaget:

- Mulighed for at lave kollektive aftaler om "opt-out", hvor arbejdstiden kan udgøre op til 60 timer pr. uge til brug for rådighedsvagter mv.
- Arbejdsgiver har pligt til at indføre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt system, der gør det muligt at måle den daglige arbejdstid for hver enkelt medarbejder.
- Mulighed for at undtage "selvtilrettelæggere" fra reglerne om maksimal ugentlig arbejdstid, pauser og natarbejde.

Loven blev vedtaget den 24. januar 2024 og træder i kraft den 1. juli 2024.

Mulighed for opt-out-regler (arbejdstid må ikke overstige 60 timer)

De mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark har mulighed for at aftale, at der på det pågældende overenskomstområde er adgang til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i gennemsnit.



Registrering af arbejdstid

Lovforslaget § 4b:

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

Undtagelse for ”selvtilrettelæggere” - arbejdstidsloven

”Under overholdelse af de generelle principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed finder §§ 3, 4 og 5 ikke anvendelse for lønmodtagere, hvis arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastsættes på forhånd, eller når lønmodtagerne selv kan fastsætte den, hvor der er tale om lønmodtagere der kan træffe selvstændige beslutninger eller som har ledelsesmæssige funktioner. Det skal fremgå af ansættelseskontrakten, at lovens §§ 3, 4 og 5 ikke finder anvendelse.”

- § 3 – Pauser
- § 4 – 48-timers reglen
- § 5 – Natarbejde

Betingelser for undtagelse

- 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

- Medarbejderen kan træffe selvstændige beslutninger eller har ledelsesmæssige funktioner.

Undtagelse for ”selvtilrettelæggere”

EU-Kommissionens forfolkningsmeddelelse (Com 2023 969)

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”

”undtagelsen finder ikke anvendelse på arbejdstagere, hvis arbejdstid kun delvist ikke måles eller fastsættes på forhånd eller kun delvist kan fastsættes af arbejdstagerne selv”

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”

Ledende medarbejdere:

Arbejdstidsloven (lovforslag)	Hviletidsbekendtgørelse (nr. 324 af den 23. maj 2002)	Hviletidsbekendtgørelse (ny i høring, træder i kraft den 1. juli)
” ..hvis arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastsættes på forhånd” og ” ...har ledelsesmæssige funktioner.. ”	” .. udelukkende eller hovedsagelig udfører arbejde af ledende art og ikke er forpligtet til at følge dem, de skal lede, eller følge en forud fastlagt arbejdsturnus...”	” ..hvis arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastsættes på forhånd <i>eller</i> hvis de ansatte selv kan fastsætte den..” og ” ...har ledelsesmæssige funktioner.. ”

Undtagelse for ”selvtilrettelæggere”

Ikke-ledende medarbejdere:

Arbejdstidsloven (lovforslag)	Hviletidsbekendtgørelse (nr. 324 af den 23. maj 2002)	Hviletidsbekendtgørelse (ny i høring, træder i kraft den 1. juli)
<p>” ..hvis arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastsættes på forhånd”</p> <p>og</p> <p>” ..kan træffe selvstændige beslutninger..”</p>	<p>” ... på grund af specialviden eller lignende forhold har en særlig selvstændig stilling inden for former for arbejde, som er omfattet af bilaget til bekendtgørelsen”</p> <p>(bilaget: særlige aktiviteter og brancher)</p>	<p>” ..hvis arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastsættes på forhånd <i>eller</i> hvis de ansatte selv kan fastsætte den..”</p> <p>og</p> <p>” ..kan træffe selvstændige beslutninger..”</p>

Sanktioner

- Der er ikke selvstændig sanktion for unklarelse af at stille et system til rådighed.
- Lovbemærkningerne: ikke mulighed for godtgørelse for overtrædelse af registreringspligten, men manglende overholdelse af registreringspligten kan få processuel skadevirkning for arbejdsgiver.
- Registrering af arbejdstiden vil få stor betydning som bevismiddel i sager om krænkelse af hviletid, ugentligt fridøgn og 48-timers regel.
- Arbejdsgivers overholdelse af arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn indgår i Arbejdstilsynets tilsyn.

Brud på arbejdstidsloven

- 25.000 kr. pr. medarbejder som udgangspunkt.
- 50.000 kr. pr. medarbejder ved skærpende omstændigheder, fx flere eller længere perioder.
- 0-25.000 kr. pr. medarbejder ved bagatelagtig eller undskyldelig overtrædelse.



4



Fortolkning og overvejelser som følge af ændringerne

Hvad ved vi fra behandlingen af lovforslaget

Hvor ofte skal der registreres?	Kan der registreres en normtid på forhånd og hvor kun fravigelser skal registreres?	Hvad skal registreres om dagen? Skal det registreres, hvornår på dagen, arbejdet er udført?	Skal alle medarbejdere registrere deres arbejdstid?
Der er metodefrihed, så længe det er objektivt, pålideligt og tilgængeligt.	Ja, der er metodefrihed, så længe det er objektivt pålideligt og tilgængeligt. Det skal kunne konstateres, hvor meget der er arbejdet den enkelte dag.	Det er den samlede daglige arbejdstid (de konkrete antal arbejdstimer), der skal registreres, uanset hvornår på døgnet, arbejdet er udført. Der skal heller ikke registreres start-/slut-tidspunkt.	Ja, medmindre: <ul style="list-style-type: none"> - undtaget i medfør af overenskomst - undtaget i særlovgivning - undtaget af regler om hviletid i medfør af arbejdsmiljøloven (selvtilrettelægger)
Spm. 4	Spm. 5	Stadig krav om at respektere 11-timers reglen. Spm. 6, 19, 22, 23, 24	Spm. 19

Spm. 17

" Spørgsmål nr. 17: "Vil ministeren i punktform præcisere, hvad en arbejdsplads, hvor den daglige arbejdstid ikke registreres, vil skulle gøre som minimum for at leve op til lovforslaget?"

Svar: Der er metodefrihed for arbejdsgivere i forhold til at leve op til registreringskravet i L 68. Følgende kan oplyses om forpligtelsen:

- Arbejdsgiveren skal sørge for, at lønmodtagerens daglige arbejdstid registreres, idet lønmodtagere, der hverken omfattes af bestemmelser om maksimal ugentlig arbejdstid eller bestemmelser om hviletid, dog vil kunne undtages fra registreringskravet.
- Arbejdsgiveren skal sørge for, at lønmodtageren kan tilgå egne oplysninger, der er registreret.
- Arbejdsgiveren skal opbevare de registrerede oplysninger i 5 år efter udløbet af den periode, der udgør grundlaget for beregning af lønmodtagerens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Opsummering: Hvad betyder det for arbejdsgiver?

Der bliver indført et krav om et system til registrering af arbejdstid

- Arbejdstidsregistreringssystemet skal oprettes med henblik på at sikre overholdelsen af de gældende regler om 1) daglig og ugentlig hviletid og 2) maksimal ugentlig arbejdstid.
- Der er metodefrihed - ikke pligt til, at det er digitalt.
- Pligtsubjektet er arbejdsgiver, så arbejdsgiver skal kontrollere, at den enkelte medarbejder registrerer arbejdstiden korrekt.
- Arbejdsgiveren skal sørge for, at medarbejderen kan tilgå egne oplysninger (de skal kunne rejse en sag). Der er lagt op til, at arbejdsgiver skal opbevare oplysningerne i 5 år efter udløbet af perioden.
- Det er medarbejderens daglige arbejdstid, der skal måles, dvs. det er uden betydning, hvad medarbejderen foretager sig i arbejdstiden eller hvilken arbejdstid medarbejderen aflønnes for (OBS! Lovligt fravær).

Overvejelser om tidsregistreringspolitikker

En tidsregistreringspolitik er en måde, hvorpå en arbejdsgiver sikrer sig, at tidsregistreringer sker på forsvarlig vis, og at medarbejderen ved, hvornår og hvordan dette skal ske.

Hvad bør en tidsregistreringspolitik indeholde?

- Relevante definitioner.
- Hvad skal tidsregistreres?
- Hvordan skal der tidsregistreres?
- Regler for korrektioner ved den registrerede arbejdstid.

Tillæg til ansættelseskontrakter for medarbejdere, som ikke omfattes af registreringskravet (selvtilrettelæggere).

Hvad så med de “skæve” begivenheder?

Arbejdstid ved tjenesterejser

- I og uden for Danmark

Arbejdstid ved konferencer, middage mv.

- Folkemødet, konferencer etc.

Hvornår er noget arbejdstid?



Overvejelser om arbejdstidsregistreringssystemer



Inden I anskaffer jer et tidsregistreringssystem, er der flere faktorer, I bør overveje

- Registreringen skal bedst muligt afspejle virkeligheden ("objektivt og pålideligt").
- Registrering af antal daglige arbejdstimer (uden klokkeslæt) vil være nok.
- Formentlig muligt at registrere arbejdstid flere blokke for medarbejdere med fleksibel arbejdstid.
- Registrering af om medarbejderen arbejder hjemmefra eller på andre lokationer end den almindelige arbejdsplads.
- Registrering af pauser.
- Registrering af fravær (sygdom, ferie og barsel) i forhold til arbejdstid.
- Excel-ark eller elektroniske systemer.
- Adgangskontrol - hvem/hvornår kan der redigeres og hvornår er noget "låst".

Overvejelser om arbejdstidsregistreringssystemer



- Hvad vil/skal I, ud over overholdelse af lovgivningen, bruge informationen til?
- Hvordan håndteres lønnen i dag? Tidsregistrering kan sikre jeres lønininput.
- Fraværshåndtering – er der kontrol på sygdom og ferieafholdelse?
- Giver mulighed for bedre økonomistyring omkring tid, produktion, projekter, data, osv.
- Hvilke behov er der for yderligere statistik, analyse og rapporter?

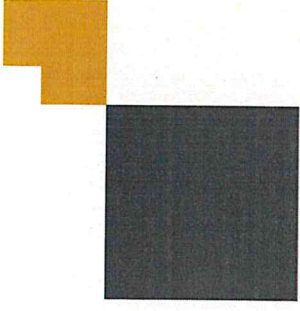
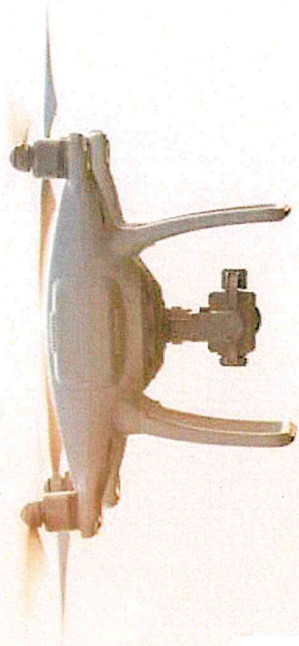
Selvtillægger-begrebet i samspil med ansættelsesbevisloven

Ansættelsesbevisloven

- **Anvendelsesområde:** finder anvendelse for alle lønmodtagere med et ansættelsesforhold, hvor den forudbestemte faktiske arbejdstid udgør mere end gennemsnitligt 3 timer pr. uge jf. § 1
- **Arbejdstid:**
 - Hovedregel - § 3, stk. 2, nr. 10: ansættelseskontrakten skal indeholde oplysninger om den normale daglige eller ugentlige arbejdstid jf.
 - Undtagelse - § 3, stk. 2, nr. 12: hvis arbejds mønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal kontrakten indeholde oplysninger om:
 - at tidsplanen for arbejdet er variabelt
 - antallet af garanterede arbejdstimer og betaling for arbejde
 - reference timer og dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde
 - minimums varslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til før en arbejdsopgaver skal påbegyndes



5 Spørgsmål




pwc.dk

På gensyn til ...

PwC's Sustainability webinars:
Seize the opportunities

pwc.dk/sustainability-2024



Catrine Søndergaard Byrne
Partner

E: catrine.sondergaard.byrne@pwc.com
T: 2448 9299



Kristina Lundtoft Nansen
Senior Manager

E: kristina.lundtoft.nansen@pwc.com
T: 2538 3890

