

[< Tilbage](#)

Jura, Økonomi og ledelse

Registreringskrav til arbejdstid – lovforslag vedtaget

Loven indeholder en forpligtelse for arbejdsgiver til at indføre et tidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle den enkelte medarbejders daglige arbejdstid. Loven træder i kraft 1. juli 2024.

Nyhed

28. september 2023

Opdateret 26. januar 2024

Bestemmelsen om maksimal ugentlig arbejdstid, den såkaldte 48-timersregel, findes i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet (arbejdstidsloven). 48-timers reglen betyder, at den gennemsnitlige arbejdstid for den enkelte medarbejder i løbet af en syvdagesperiode, beregnet over en periode på 4 måneder, ikke må overstige 48 timer inkl. overarbejde. Det er arbejdsgivers ansvar, at 48-timers reglen overholdes. En medarbejder, hvis rettigheder i forhold til maksimal ugentlig arbejdstid er krænket, kan tilkendes en godtgørelse.

Med EU-Domstolens dom af 14. maj 2019 i sag C-55/18 blev det fastslået, at der i medfør af arbejdstidsdirektivet gælder et krav om, at medarbejderens daglige arbejdstid skal måles og registreres, således det kan sikres, at bestemmelserne om hviletid samt maksimal ugentlig arbejdstid overholdes. Der er ikke i gældende lovgivning et generelt krav om registrering af den enkelte medarbejders daglige arbejdstid, og det er derfor den nævnte dom, der fastlægger rammerne for registreringskravet.



Krav om system til registrering af arbejdstid

Med henblik på at sikre overholdelsen af reglerne om maksimal ugentlig arbejdstid, samt reglerne om daglig og ugentlig hviletid, har Beskæftigelsesministeriet fremsat et lovforslag, hvor det foreslås, at arbejdsgiver skal være forpligtet til at indføre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt system, som gør det muligt at måle den enkelte medarbejders daglige arbejdstid.

Det foreslås desuden, at medarbejdere skal have adgang til at kunne tilgå egne oplysninger i arbejdstidsregistreringssystemet, og at arbejdsgiveren skal opbevare de registrerede oplysninger i 5 år efter udløbet af den periode, som udgør grundlaget for beregningen af medarbejderens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, hvilket vil sige ved udløbet af den 4-måneders referenceperiode.

I bemærkningerne til lovforslaget fremhæves det, at arbejdsgiver har en høj grad af metodefrihed med henblik på opfyldelse af registreringskravet. Arbejdsgiver kan således frit vælge, hvordan et sådant arbejdstidsregistreringssystem skal indrettes, så længe der er tale om et "objektivt, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle den enkelte lønmodtageres daglige arbejdstid".

Kilde: [Høringsdetaljer - Høringsportalen \(hoeringsportalen.dk\)](#)

Emneord

Ansættelsesret

Publiceret: 28. september 2023

Opdateret: 26. januar 2024

Vil du vide mere?



Katrine Røhling Faurholt

Konsulent

Landbrug & Fødevarer F.m.b.A.

karf@lf.dk

+45 2481 9281

SEGES Innovation P/S Tlf. 8740 5000
Agro Food Park 15 Fax. 8740 5010
8200 Aarhus N Email info@seges.dk