

NYE KRAV TIL REGISTRERING AF ARBEJDSSTID

Bemærk at nedenstående ikke er og ikke kan erstatte juridisk rådgivning. Arbejdsgiverrådgivningen anbefaler altid, at du får juridisk rådgivning. Kontakt os for at høre nærmere.

Ændring af arbejdstidsloven

Per 1. juli 2024 er alle arbejdsgivere i Danmark forpligtet til at registrere deres medarbejders daglige arbejdstid. Registreringskravet har til formål at sikre overholdelse af gældende regler om hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid (48-timers reglen).

Hvem skal registrere deres arbejdstid?

Alle medarbejdere er omfattet af registreringskravet. Undtaget er klinikejere og direktører. Derudover kan "selvtilrettelæggere" undtages fra registreringskravet. Selvtilrettelæggere omfatter medarbejdere, hvis arbejdstid som følge af særlige træk ikke kan måles eller fastsættes på forhånd, og medarbejdere, der selv kan fastsætte deres arbejdstid og hvor der er tale om medarbejdere, der kan træffe selvstændige beslutninger eller som har ledelsesmæssige funktioner. Undtagelsen for selvtilrettelæggere er dog meget snæver.

Arbejdsgiverrådgivningen vurderer, at de fleste medarbejdere på Klinikken vil være omfattet af registreringskravet. I tvivlstilfælde anbefaler vi at kontakte Arbejdsgiverrådgivningen for nærmere afklaring – bemærk, at det skal fremgå eksplicit af ansættelseskontrakten, hvis en medarbejder er fritaget fra registreringspligten.

Lejere er selvstændige erhvervsdrivende og er derfor ikke omfattet af registreringskravet.

Et objektive, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem

Klinikken skal indføre et objektive, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle den daglige arbejdstid for hver enkelt medarbejder.

Herudover stilles der ikke krav til, hvordan medarbejdernes arbejdstid registreres, og Klinikken er dermed tildelt en høj grad af metodefrihed i forhold til at opfylde registreringspligten. Medarbejderen skal dog kunne tilgå oplysninger om egne tidsregistreringer.

Derudover har Beskæftigelsesministeriet bekræftet, at det er tilstrækkeligt at stille et system til rådighed, hvor medarbejderens sædvanlige arbejdstid er forudfyldt, så kun afvigelser fra den normale arbejdstid registreres, ligesom Beskæftigelsesministeriet har bekræftet, at der ikke er krav om, at det registreres, hvornår på dagen medarbejderens arbejde er udført. Henset til den høje grad af metodefrihed er der ikke noget til hinder for, at Klinikkerne anvender allerede eksisterende systemer. Systemerne skal dog opfylde kravene, som fremgår ovenfor.

Hvad er arbejdstid?

Arbejdstidsbegrebet er defineret af EU-retlig praksis og forstås generelt som den tid, hvor medarbejderen er på arbejde og til rådighed for Klinikken, inklusive medarbejderens eventuelle arbejde hjemmefra.

Pauser og personlige aktiviteter, hvor medarbejderen ikke er til rådighed for Klinikken, skal derfor ikke registreres som arbejdstid. Hvis medarbejderen står til rådighed for Klinikken, f.eks. i en pause, bør det dog betragtes som arbejdstid.

Medarbejderens transporttid mellem hjemmet og Klinikken udgør ikke arbejdstid, hvis medarbejderens arbejdssted er fast. Transporttiden kan dog betragtes som arbejdstid, hvis medarbejderen tager til et andet

arbejdssted (f.eks. hvis medarbejderen kører direkte ud til en patient), men kun i det omfang, at transporttiden overstiger medarbejderens normale transporttid til Klinikken. Har medarbejderen ikke en fast arbejdsplads, skal transporttid til og fra midlertidige arbejdssteder registreres som arbejdstid.

Transporttid mellem to arbejdspladser, f.eks. fra Klinikken til en patient, der skal have en hjemmebehandling, betragtes desuden som arbejdstid, uanset hvornår transporten finder sted, eller om den er en del af medarbejderens almindelige arbejdsopgaver.

Oplysninger om arbejdstid skal gemmes af Klinikken

Klinikken er forpligtet til at opbevare registrerede oplysninger om arbejdstid i 5 år efter udløbet af den periode, der udgør grundlaget for beregningen af medarbejderens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Konsekvensen ved manglende registrering

Arbejdstidsloven indeholder ingen bestemmelser om sanktionering ved manglende tidsregistrering.

Medarbejdere kan dog tilkendes en godtgørelse, hvis gældende regler om hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid (48-timers reglen) er overtrådt og en manglende opfyldelse af registreringspligten vil i forbindelse med sager herom kunne komme Klinikken til skade. Dette gælder potentielt også i sager hvor medarbejderen kræver betaling for over- og merarbejde.

Arbejdsgiverrådgivningens anbefaling

Kravet om arbejdstidsregistrering træder i kraft per 1. juli 2024. Arbejdsgiverrådgivningen anbefaler, at Klinikken forud for denne dato undersøger, hvorvidt de allerede har et eksisterende arbejdstidsregistreringssystem, som opfylder kravene, som er beskrevet oven for.

Klinikken bør dog i så fald være opmærksom på, at medarbejderens fulde arbejdstid skal registreres. Derfor er det ikke tilstrækkeligt med et system, f.eks. en kalender, som kun registrerer medarbejderens behandlinger, da pauser samt kørsel til og fra hjemmebehandlinger m.v., i nogle tilfælde kan betragtes som arbejdstid. Bemærk at Klinikken kan anvende et system, hvor medarbejderens faste arbejdstid er forudfyldt, f.eks. hver dag fra kl. 8:00 til kl. 16:00. I den forbindelse er det dog vigtigt, at Klinikken løbende registrerer afvigelser fra den normale faste arbejdstid i systemet, f.eks. hvis medarbejderen en dag arbejder til kl. 15:00 i stedet for kl. 16:00.

Afsluttende bør Klinikken udarbejde en politik om arbejdstidsregistrering. Denne politik bør tydeliggøre hvad der kan betragtes som medarbejderens arbejdstid, herunder hvornår og hvordan arbejdstiden skal registreres m.v.

Hvis du vil vide mere om ændring af arbejdstidsloven, er du velkommen til at rette henvendelse til Arbejdsgiverrådgivningen på tlf. 69 15 04 71 eller arbejdsgiver@littler.dk.

Opdateret 29. oktober 2024