

Vigtigt at vide om registrering af arbejdstid

Den 1. juli 2024 blev der indført et krav om registrering af arbejdstid i arbejdstidsloven. Formålet med loven er at sikre, at reglerne om daglig og ugentlig hviletid samt reglerne om maksimal ugentlig arbejdstid overholdes.

Lovændringen har den betydning, at arbejdsgivere nu er forpligtet til at indføre et arbejdstidsregistreringssystem. Systemet skal være objektivt, pålideligt og tilgængeligt, og det skal være muligt at måle den daglige arbejdstid for hver enkelt medarbejder.

Hvad skal registreres?

Der stilles ikke et krav om, at der skal registreres komme- og gåtider, eller hvornår medarbejderen holder pause. Det er derfor udelukkende medarbejderens daglige arbejdstid der skal registreres.

I butikker vil det ofte være tilstrækkeligt at anvende vagtplanen som tidsregistreringssystem, forudsat at alle afvigelser bliver noteret, f.eks. hvis en medarbejder tager tidligere hjem eller arbejder over. Det anbefales dog kun at anvende denne metode, hvis det er 100% sikkert, at afvigelser bliver registreret. Der skal helst ske registrering hurtigst muligt i tilfælde af afvigelser.

Krav til tidsregistreringssystemet

Der er som udgangspunkt metodefrihed i forhold til, hvordan arbejdstiden skal registreres. Det er derfor muligt at indføre det system, som passer bedst til butikkens drift. Det kan eksempelvis være:

1. Registrering via en app
2. Medarbejderen sender løbende mails med opgørelse af arbejdstiden
3. Fysiske eller elektroniske timesedler udfyldt af medarbejderen
4. Stempel ur

Det kræves uanset hvad, at systemet er objektivt, pålideligt og tilgængeligt. Det betyder, at registreringen skal stemme overens med den faktiske arbejdstid. Systemet må derfor heller ikke indeholde fejl, som gør, at registreringerne ikke afspejler den faktiske arbejdstid.

Opbevaring og udlevering af oplysninger

Der er pligt til at opbevare oplysningerne i fem år efter udløbet af den periode, som udgør grundlaget for beregningen af medarbejdernes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Det vil oftest være en 4 måneders periode, men andet kan fremgå af overenskomsterne.

- Eksempel: Den 1. august skal der kigges på registreringerne. På dette tidspunkt skal oplysningerne om registreringen gå 5 år tilbage + 4 måneder yderligere. Det vil sige, at der skal være gemt registreringer fra den 1. april 5 år forinden.

Medarbejderne skal kunne tilgå sine egne oplysninger om tidsregistrering. Arbejdsgiver har derfor pligt til at udlevere oplysningerne, hvis medarbejderen beder om det.

Hvor ofte skal arbejdstiden registreres og hvem skal kontrollere?

Det vil i langt de fleste tilfælde være lettest, at medarbejderen selv registrere sin arbejdstid. Loven indeholder ikke krav om, hvor ofte arbejdstiden skal registreres, men da der stilles krav om, at systemet skal være

pålideligt, anbefales det, at registrering sker jævnligt. Butikken kan eventuelt pålægge medarbejderen at registrere arbejdstiden hver dag.

Der stilles ikke krav om, at arbejdsgiveren skal kontrollere de tidsregistreringer, som medarbejderen laver. Dog skal arbejdsgiver sikre, at arbejdstidsreglerne overholdes. Det anbefales derfor at der jævnligt føres kontrol af registreringerne.

I tilfælde af, at der sker forkert registrering eller slet ikke foretages registrering af arbejdstiden, kan det skærpe beviskravet i tilfælde af en sag om f.eks. 48 timers reglen. Det er derfor vigtigt at sikre, at registreringerne er korrekte, reagerer hvis det viser sig, at en medarbejder arbejder mere end 48 timer om ugen i gennemsnit eller hvileperioderne ikke overholdes, og sørge for at indføre et tidsregistreringssystem. Ellers bliver det sværere at undgå en godtgørelse eller bod i tilfælde af en sag.

Undtagelse til tidsregistrering (Selvtilrettelæggere)

OBS: Det er på nuværende tidspunkt DSK's vurdering, at ansatte i købmandsbutikker ikke vil kunne være selvtilrettelæggere. Nedenstående vil derfor meget sjældent være relevant for butikken. Er du i tvivl, kontakt DSK.

Arbejdstidsloven giver mulighed for at undtage selvtilrettelæggere fra reglerne om pause, 48 timers reglen og natarbejde. Selvtilrettelæggere er heller ikke forpligtet til at tidsregistrere. Det skal fremgå af ansættelseskontrakten, at arbejdstidslovens regler ikke finder anvendelse.

Før en medarbejder kan anses som selvtilrettelægger kræves det, at arbejdstidens længde pga. særlige træk ved det udførte arbejde, ikke kan måles eller fastsættes på forhånd, eller når medarbejderne selv kan fastsætte arbejdstiden og vedkommende selv kan fastsætte sin arbejdstid og træffe selvstændige beslutninger eller som har ledelsesmæssige funktioner.

Det er en individuel og konkret vurdering, som foretages af domstolene. DSK holder løbende øje med, når der kommer relevant retspraksis på området. EU-Kommissionen lægger op til en snæver fortolkning af begrebet.