

DA/FH/AC-udkast til lov og lovbemærkninger

Lovændringer i lov om arbejdstid

Generelle bemærkninger til loven	Lovbemærkninger
	<p>Formålet med ændringsloven at tilføje to nye bestemmelser til arbejdstidsloven.</p> <p>Lovbemærkningerne skal således vedrøre forståelsen af de to nye bestemmelser, og ikke den generelle forståelse af arbejdstidsloven.</p> <p>Det skal fremgå af lovbemærkningerne, at der ikke er nogle materielle formkrav til tidsregistreringssystemet.</p> <p>Der er metodefrihed under den forudsætning, at lovens øvrige bestemmelser overholdes.</p>
Arbejdstidsregistrering	
<p>§ X. Arbejdsgiver skal indføre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle den enkelte lønmodtagers daglige arbejdstid med henblik på at fastslå om bestemmelserne om maksimal ugentlig arbejdstid og hviletid er overholdt.</p>	<p>Det fremgår af EU domstolens afgørelsen C-55/18 at medlemsstaterne er forpligtet til at sikre en registrering af arbejdstid, som gør det muligt at "fastslå om den maksimale ugentlige arbejdstid, således som defineret i artikel 6 i direktiv 2003/88, inklusive overarbejde i henhold til denne bestemmelse, er overholdt i løbet af den i direktivets artikel 16, litra b), eller artikel 19 omhandlede referenceperiode, dels, om de daglige og ugentlige minimumshvileperioder som defineret i direktivets artikel 3 og 5 er overholdt inden for hver 24-timersperiode for så vidt angår den daglige hviletid, eller i løbet af den i samme direktivets artikel 16, litra a), omhandlede referenceperiode for så vidt angår den ugentlige hviletid".</p>

	<p>Arbejdstid defineres i overensstemmelse med EU-retten, herunder EU-Domstolens praksis og der sondres mellem arbejdstid og hviletid, der gensidigt begrebsmæssigt udelukker hinanden. Arbejdsgivers anvendelse af oplysninger til kontrol af medarbejderne er underlagt de restriktioner, som følger af gældende ret og aftaler.</p>
<p>Stk. 2 Arbejdsgiver skal sørge for, at lønmodtageren kan tilgå egne oplysninger i det arbejdstidsregistreringssystem, der er stillet til rådighed i henhold til stk. 1.</p>	<p>Lovforslaget berører ikke kollektive aftaler, som ifølge aftalens ordlyd eller dens fortolkning giver adgang til at tillidsrepræsentanter, overenskomstparter mv. får adgang til oplysninger og registreringer om arbejdstid.</p>
<p><i>Stk. 3. Arbejdsgiver skal opbevare de efter stk. 1 registrerede oplysninger i 5 år efter udløbet af den periode, der udgør grundlaget for beregningen af lønmodtagerens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.</i></p>	
<p>Forslag om at bestemmelse i Arbejds miljøloven:</p> <p><i>§ X. Arbejdsgiver skal sørge for, at viden om hviletid på baggrund af arbejdstidsregistreringer, jf. § X i lov om arbejdstid indgår i samarbejdet om sikkerhed og sundhed i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation]</i></p>	<p>Se bemærkningerne til Arbejdstidsregistrering § X, stk. 2</p>

Opt.Out

Lovforslag	Lovbemærkninger
<p>§Y De mest repræsentative arbejdsmarkedsparter kan under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed indgå aftale om, at der på overenskomstens område er adgang til at benytte muligheden for at undlade at anvende loven § 4 om maksimal ugentlig arbejdstid.</p>	<p>Fravigemuligheden forudsætter at det aftales mellem de enkelte overenskomstsparter for konkrete overenskomster og med hjemmel i disse nye lovbestemmelser.</p> <p>Det er en forudsætning, at opt-out ikke benyttes til at øge den effektive arbejdstid.</p> <p>Arbejdsgivere, der aftaler og anvender opt-out, skal foretage nødvendige foranstaltninger, jf. arbejdstidsdirektivets art. 22, stk. 1, for at sikre deres ansattes sikkerhed og sundhed og forebyggelse heraf. Som eksempel kan nævnes, at ansatte omfattet af opt-out tilbydes gratis helbredsundersøgelser hvert 2. år, at virksomheden udfører APV med arbejdstid som fokusområde oftere end hvert 3. år eller andre relevante tiltag.</p>
<p>Stk. 2 Muligheden for at undlade at anvende lovens § 4 om maksimal ugentlig arbejdstid er begrænset til medarbejdere, der er omfattet af overenskomstbestemmelser, herunder lokalaftaler, om rådighedsvagter og som udfører samfundskritiske funktioner, indenfor de områder, der er defineret i direktivets artikel 17, stk. 3, litra a-c. Ministeren bemyndiges derudover til at fastsætte nærmere regler om muligheden for at undlade at anvende lovens § 4 om maksimal ugentlig arbejdstid på andre områder end de områder, der er defineret i artikel 17, stk. 3, litra a-c efter fælles anmodning fra de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter</p>	<p>Der er tale om muligheden for at indgå lave en overenskomstmæssig og branchespecifik aftale om opt-out indgået mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. Aftalen laves med udgangspunkt i direktivets art. 22 samt direktivets artikel 17, stk. 3 (litra a-c).</p> <p>Der kan udelukkende laves aftaler om opt-out. for så vidt angår rådighedsvagter.</p>

<p>Stk. 3 En lønmodtager, der er omfattet af en overenskomst, som indeholder en adgang til at undlade af anvende lovens § 4 om maksimal ugentlig arbejdstid og som giver samtykke hertil ved en individuel aftale med sin arbejdsgiver er ikke omfattet af § 4, stk. 1.</p>	<p>Samtykket kan trækkes tilbage.</p>
<p>Stk. 4. En lønmodtager kan til enhver tid trække sit samtykke tilbage med et rimeligt varsel. Det må ikke lægges arbejdstageren til last, at vedkomne ikke er indstillet på at give sit samtykke til at udføre et sådant arbejde.</p>	<p>Der er tale om en viktimiseringsbeskyttelse.</p>
<p>Stk. 5. For medarbejdere, der giver samtykke til at § 4, stk. 1 ikke finder anvendelse, må den maksimale ugentlige arbejdstid i løbet en syvdagsperiode ikke overstige 60 timer i gennemsnit, medmindre andet er aftalt i en overenskomst, som indeholder en adgang til at undlade af anvende lovens § 4 om maksimal ugentlig arbejdstid.</p>	
<p>Stk. 7. Referenceperioden for den maksimale ugentlige arbejdstid er 4 måneder jf. art. 6 og kan fraviges af overenskomstens parterne under overholdelse af almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, objektive og tekniske grunde samt af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.</p>	
<p>Stk. 8. Hvis der er indgået aftale om undtagelse fra stk. 1 om maksimal ugentlig arbejdstid skal arbejdsgiveren føre ajourførte registre over de lønmodtagere, der udfører et sådant arbejde. Dette register skal stilles til rådighed for Arbejdstilsynet.</p>	<p>Arbejdsgiver skal opbevare de registrerede oplysninger og registre over lønmodtagere, der udfører et sådant arbejde i 5 år efter udløbet af den periode, der udgør grundlaget for beregningen af lønmodtagerens ugentlige arbejdstid.</p>

Arbejdstilsynet kan af sikkerheds og/eller sundhedsmæssige årsager forbyde eller begrænse arbejdstagernes mulighed for at overskride den maksimale ugentlige arbejdstid på 48 timer.	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Udover overstående gennemføres Beskæftigelsesministeriets sekretariatets overvejelse (i afrapporteringen om arbejdstid til Implementeringsudvalget), om, at arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1, gennemføres i dansk ret, så de medarbejdere, der er omfattet af arbejdstidsloven, og som samtidig falder ind under arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1, litra a, og hvor det fremgår af ansættelseskontrakten, undtages fra de bestemmelser i dansk ret, der gennemfører de i arbejdstidsdirektivets art. 17, stk. 1, nævnte artikler.

Parterne stiller sig til rådighed for at besvare alle de spørgsmål, som aftalen måtte give anledning til.