



# REGISTRERER I MEDARBEJDERNES ARBEJDSSTID?

EU-Domstolen har i en dom udtalt, at medlemsstaterne skal have en lovgivning, som sikrer, at arbejdsgivere registrerer ansattes arbejdstid. Tidsregistreringen skal sikre, at grænserne for arbejdstid i arbejdstidsdirektivet overholdes. Det forventes, at den nye regering i samarbejde med arbejdsmarkedets parter vil tage stilling til eventuel ny lovgivning for registrering af arbejdstid.

Reglerne om arbejdstid i Danmark bygger hovedsageligt på de grænser for arbejdstid, der fremgår af EU's arbejdstidsdirektiv (direktiv 2003/88/EF) og på kollektive aftaler, som arbejdsmarkedets parter har indgået som supplement til arbejdstidsdirektivet. Harmoniseringen af arbejdstidens

tilrettelæggelse på EU-plan har bl.a. til formål at garantere en bedre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Det følger af arbejdstidsdirektivet, at medlemsstaterne træffer de "nødvendige foranstaltninger" for at sikre arbejdstagerne:

- en minimumshvileperiode på 11 timer pr. døgn
- en ugentlig fridag
- at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstiger 48 timer inkl. overarbejde.

Arbejdstidsdirektivet er implementeret i flere love fx arbejdsmiljøloven og ferieloven, samt i kollektive overenskomster og særlige aftaler, fx KL's arbejdstidsaftale. For lønmodtagere, der ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der som minimum

svarer til arbejdstidsdirektivet, gælder lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet ("arbejdstidsloven").

## HVAD ER ARBEJDSSTID?

Arbejdstidsdirektivet definerer arbejdstid i artikel 2: "*Medmindre andet er fastsat i henhold til kollektiv overenskomst, forstås ved arbejdstid i denne lov det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelse af sin beskæftigelse eller sine opgaver.*"

## EU-SAGEN KORT

EU-Domstolen blev af en spansk domstol bedt om at tage stilling til, hvad der ligger i begrebet "nødvendige foranstaltninger" for at sikre arbejdstagerne, at deres ugentlige arbejdstid ikke overstiger 48 timer i gennemsnit. EU-Domstolen tog stilling til, om det var i strid med bl.a. arbejdstidsdirektivet, hvis en medlemsstats lovgivning ikke forpligtede arbejdsgiverne til at oprette et system til måling af længden af hver enkelt medarbejders arbejdstid.

## DE "NØDVENDIGE FORANSTALTNINGER"

Det følger af arbejdstidsdirektivet, at medlemsstaterne har en skønsmargin, når de skal fastsætte de "nødvendige foranstaltninger" for at sikre medarbejdernes rettigheder. I den konkrete sag fremhævede EU-Domstolen, at medlemsstaterne på trods af dette skøn er forpligtede til at sikre effektiv virkning af medarbejdernes rettigheder. Medlemsstaternes foranstaltninger må med andre ord ikke medføre, at medarbejdernes rettigheder bliver indholdsløse.

EU-Domstolen lagde vægt på, at medarbejderne er den svage part i arbejdsforholdet. Derudover vil det reelt være umuligt for medarbejderne at sikre deres rettigheder uden et system til registrering af arbejdstid. Et objektivt og pålideligt system til fastlæggelsen af arbejdstagernes arbejdstid vil derfor være afgørende for en effektiv overholdelse af medarbejdernes rettigheder.

EU-Domstolen udtalte også, at andre bevismidler, fx vidner, e-mails, brug af telefon og computer, ikke var tilstrækkelige som effektivt bevismiddel til at påvise de udførte arbejdstimer. Dette begrundede EU-Domstolen blandt andet med, at medarbejdere kan være tilbageholdende med at afgive vidneudsagn mod arbejdsgiveren af frygt for negative ledelsesreaktioner. Indførelse af et system til tidsregistrering vil således lette bevisførelsen hos medarbejderne.

EU-Domstolen mente heller ikke, at medlemsstaternes tilsynsmyndigheders undersøgelsesbeføjelser og sanktionsmuligheder var tilstrækkelige til at løse de vanskeligheder, der var ved ikke at have et system til registrering af arbejdstid. Disse myndigheder har nemlig heller ikke - i mangel af et tidsregistreringssystem - adgang til objektive og pålidelige oplysninger om medarbejdernes arbejdstid.

EU-Domstolen fastslog, at en national lovgivning, som ikke forpligter arbejdsgivere til at indføre et system til at kontrollere arbejdstid og overarbejde, er i strid med bestemmelserne i arbejdstidsdirektivet, da der ikke er truffet de nødvendige foranstaltninger til at sikre en effektiv overholdelse af rettighederne. Et sådant system burde efter EU-Domstolens opfattelse også være tilgængeligt for medarbejderrepræsentationer, Arbejdstilsynet og domstolene, så disse også kan føre kontrol med, at rettighederne i arbejdstidsdirektivet overholdes.

## ARBEJDSGIVERENS PLIGT TIL AT FØRE TILSYN MED ARBEJDSSTIDEN

I december 2018 fandt Østre Landsret i en sag for en statslig arbejdsgiver, at en medarbejder ikke var omfattet af undtagelsesbestemmelsen i den relevante overenskomst om, at medarbejdere med væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse ikke var omfattet af 48-timers reglen. Landsretten lagde i den forbindelse blandt andet vægt på, at medarbejderen var ansat på almindelige fuldmægtigvilkår med en ugentlig arbejdstid på 37 timer og med krav om tilstedeværelse i en på forhånd fastsat fikstid. Derfor havde medarbejderen som udgangspunkt krav på godtgørelse.

Med henvisning til Højesterets dom af 14. november 2017 (U2018.763H) fastsatte landsretten godtgørelsen til 25.000 kr. for overtrædelse af 48-timers reglen. Godtgørelsens størrelse blev fastlagt, under hensyn til at medarbejderen frivilligt havde påtaget sig merarbejdet og var blevet honoreret herfor, samt at der alene tilkendtes godtgørelse for overskridelse af 48-timers reglen i en 4-månedersperiode.

Landsretsdommen viser vigtigheden af, at arbejdsgiver fører tilsyn med den samlede arbejdstid, uanset at medarbejderen frivilligt har påtaget sig merarbejde. Derudover viser dommen, at det ikke nedsætter godtgørelsen, at medarbejderen frivilligt har påtaget sig merarbejdet.

## VIDTGÅENDE DOM

EU-Domstolens dom er vidtgående og kan medføre ændrede regler i Danmark, hvor arbejdsgiver på et tidspunkt i fremtiden kan forventes at blive pålagt at indføre tidsregistreringssystemer for medarbejdernes arbejdstid. Vi forventer, at den kommende regering vil drøfte det med arbejdsmarkedets parter forud for eventuelle ændringer.

I ovennævnte sag fremhævede EU-Domstolen, at en effektiv beskyttelse af medarbejderes rettigheder ikke må nedprioriteres grundet rent økonomiske interesser. I sagen havde hverken arbejdsgiveren eller den spanske regering præcist og konkret redegjort for de reelle praktiske hindringer for, at arbejdsgiver kunne indføre et tidsregistreringssystem til en rimelig pris.

Alle arbejdsgivere bør dog allerede nu overveje, om det vil være hensigtsmæssigt at indføre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt tidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle hver enkelt medarbejders daglige arbejdstid, så medarbejderrepræsentationer, Arbejdstilsynet og domstolene kan kontrollere, at reglerne i arbejdstidsdirektivet overholdes.

En af udfordringerne kan blive, hvordan arbejdstiden registreres i stillinger, hvor medarbejderne planlægger deres egen tid, og hvor arbejdsstedet varierer meget, eller for medarbejdere for hvem der ikke er fastsat en højeste tjenestetid. Samme problematik kan opstå, hvis medarbejderne tjekker e-mails eller foretager opkald fra hjemmet. Derudover sikrer et tidsregistreringssystem ikke nødvendigvis, at en medarbejder udfører overarbejde, efter at denne er "stemplet ud" ■



Marianne Lage  
Partner, advokat  
mla@horten.dk



Rasmus Asger Sparholt  
Advokatfuldmægtig  
ras@horten.dk