



# Lovtidende A

2024

Udgivet den 31. januar 2024

30. januar 2024.

Nr. 89.

## Lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter<sup>1)</sup>

(Indførelse af registreringskrav og mulighed for at fravige reglerne om maksimal ugentlig arbejdstid)

VI FREDERIK DEN TIENDE, af Guds Nåde Danmarks Konge, gør vitterligt:

Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

### § 1

I lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, jf. lovbekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004, foretages følgende ændringer:

#### 1. § 1 affattes således:

»§ 1. Loven finder anvendelse for lønmodtagere, jf. § 2, stk. 1, jf. dog stk. 2-6.

*Stk. 2.* §§ 3, 4 og 5-7 finder ikke anvendelse for lønmodtagere, der i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der som minimum svarer til artikel 2, stk. 1, 3 og 4, og artiklerne 4, 6, 8, 9, 16, 17, 18 og 19 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

*Stk. 3.* For lønmodtagere, der ikke er omfattet af en overenskomst, der sikrer de rettigheder, der nævnes i stk. 2, finder §§ 3, 4 og 5-7 ikke anvendelse, hvis det i det enkelte ansættelsesforhold skriftligt aftales, at lønmodtageren er sikret disse rettigheder i henhold til en nærmere angiven kollektiv overenskomst, som er gældende i den virksomhed, hvor lønmodtageren er ansat. § 8, stk. 1 og 2, finder alene anvendelse i de i § 8, stk. 3, nævnte tilfælde.

*Stk. 4.* Loven finder ikke anvendelse for mobile lønmodtagere, jf. § 2, stk. 2, som er omfattet af Europa-Parlamentets og Rådets forordning om harmonisering af visse bestemmelser på det sociale område inden for vejtransport. Øvrige mobile lønmodtagere er ikke omfattet af §§ 3 og 5.

*Stk. 5.* Loven finder ikke anvendelse, hvis der i anden særlig lovgivning eller bestemmelser med hjemmel heri er fastsat regler om tilrettelæggelse af arbejdstiden, der som minimum svarer til direktivets beskyttelsesniveau.

*Stk. 6.* Under overholdelse af de generelle principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed finder §§ 3, 4 og 5 ikke anvendelse, hvis arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastsættes på forhånd, eller hvis lønmodtagerne selv kan fastsætte den, når der er tale om lønmodtagere, der kan træffe selvstændige beslutninger, eller som har ledelsesmæssige funktioner, jf. direktivets artikel 17, stk. 1, litra a. Det skal fremgå af ansættelseskontrakten, at lovens §§ 3, 4 og 5 ikke finder anvendelse.«

2. I § 4, 1. pkt., indsættes efter »overarbejde«: », jf. dog § 4 a«.

3. Efter § 4 indsættes:

»§ 4 a. De mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark kan under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed i overensstemmelse med stk. 2-4 aftale, at der på det pågældende overenskomstområde er adgang til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i gennemsnit.

*Stk. 2.* Den i stk. 1 nævnte mulighed for at fravige bestemmelser om, at der højst må arbejdes 48 timer om ugen i gennemsnit, kan alene anvendes i forhold til lønmodtagere, der er omfattet af overenskomstbestemmelser om rådighedsvagter, herunder lokalaftaler herom, og som udfører samfundskritiske funktioner inden for de områder, der er angivet i artikel 17, stk. 3, litra a-c, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

*Stk. 3.* En lønmodtager, der gennem indgåelse af en individuel aftale som nævnt i stk. 1 har samtykket i at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit, kan til enhver tid

<sup>1)</sup> Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, EU-Tidende 2003, nr. L 299, side 9.

med et rimeligt varsel trække dette samtykke tilbage. Det må ikke lægges lønmodtagere, der ikke samtykker i at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit, eller som trækker et sådant samtykke tilbage, til last, at de ikke ønsker at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit.

*Stk. 4.* For lønmodtagere, der gennem indgåelse af en individuel aftale som nævnt i stk. 1 har samtykket i at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 60 timer beregnet over en periode på 4 måneder. Under overholdelse af almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed kan det dog af objektive og tekniske grunde og af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse fastsættes i den pågældende overenskomst eller aftale, at en længere referenceperiode, som kan være op til 12 måneder, kan anvendes. Perioder med årlig betalt ferie og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregningen af gennemsnittet.

*Stk. 5.* De mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, jf. stk. 1, kan under de i stk. 2 nævnte betingelser derudover i overenskomsten fastsætte, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan overstige 60 timer for lønmodtagere, der gennem indgåelse af en individuel aftale som nævnt i stk. 1 har samtykket i at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit.

*Stk. 6.* Spørgsmål om, hvorvidt en kollektiv overenskomst opfylder de betingelser, der fremgår af stk. 1-5, afgøres af Arbejdsretten. Tvister om, hvorvidt betingelserne i stk. 2-5 er opfyldt, kan dog være genstand for fagretlig behandling og eventuelt faglig voldgift, hvis dette er aftalt mellem de pågældende overenskomstparter.

**§ 4 b.** Med henblik på at sikre overholdelse af gældende regler om daglig og ugentlig hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid skal arbejdsgiveren indføre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle den daglige arbejdstid for hver enkelt af de pågældende lønmodtagere.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren skal sørge for, at lønmodtageren kan tilgå egne oplysninger i det arbejdstidsregistreringssystem, der er nævnt i stk. 1.

*Stk. 3.* Arbejdsgiveren skal opbevare de i henhold til stk. 1 registrerede oplysninger i 5 år efter udløbet af den periode, der udgør grundlaget for beregningen af lønmodtagerens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

*Stk. 4.* I forhold til lønmodtagere, der i overensstemmelse med § 4 a, stk. 1, har samtykket i at arbejde mere end 48 timer i gennemsnit om ugen, skal arbejdsgiveren desuden

- 1) føre ajourførte registre over de pågældende lønmodtagere,
- 2) stille de registrerede oplysninger til rådighed for Arbejdstilsynet, som af sikkerheds- eller sundhedsmæssige årsager som led i opgaven med at påse overholdelsen af arbejdsmiljølovgivningen kan forbyde eller

begrænse lønmodtagernes mulighed for at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit, og

- 3) efter anmodning give Arbejdstilsynet oplysninger om de aftaler, der er indgået i overensstemmelse med § 4 a, stk. 1.

*Stk. 5.* Klage over en afgørelse fra Arbejdstilsynet om at forbyde eller begrænse lønmodtagernes mulighed for at arbejde ud over 48 timer i gennemsnit om ugen, jf. stk. 4, nr. 2, kan indbringes for Arbejds miljøklagenævnet. § 81, stk. 1-5, om klageadgang i lov om arbejdsmiljø finder tilsvarende anvendelse.«

4. I § 8, stk. 3, ændres »§ 1, stk. 1, jf. herved tillige § 1, stk. 2, « til: »§ 1, stk. 2, jf. herved tillige § 1, stk. 3,«.

5. I § 9 indsættes som 2. pkt.:

»Beskæftigelsesministeren bemyndiges herunder til efter fælles anmodning fra de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter at fastsætte nærmere regler om muligheden for at fravige bestemmelser om, at der højst må arbejdes 48 timer om ugen i gennemsnit, på andre områder end angivet i artikel 17, stk. 3, litra a-c, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.«

## § 2

I lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, jf. lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017, som ændret ved § 50 i lov nr. 60 af 30. januar 2018, § 3 i lov nr. 870 af 14. juni 2020, § 6 i lov nr. 214 af 6. marts 2023 og § 19 i lov nr. 501 af 16. maj 2023, foretages følgende ændringer:

1. I § 9, stk. 1, nr. 12, udgår »og«.

2. I § 9, stk. 1, nr. 13, ændres »jf. lovens § 12, stk. 3.« til: »jf. lovens § 12, stk. 3, og«.

3. I § 9, stk. 1, indsættes som nr. 14:

»14) hvorvidt en overenskomst opfylder de betingelser, der fremgår af § 4 a, stk. 1-5, i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, idet tvister om, hvorvidt betingelserne i § 4 a, stk. 2-5, er opfyldt, dog kan være genstand for fagretlig behandling og eventuelt faglig voldgift, hvis dette er aftalt mellem de pågældende overenskomstparter.«

4. I § 9 indsættes som stk. 10:

»Stk. 10. Sager efter stk. 1, nr. 14, kan indbringes for Arbejdsretten af en lønmodtager, dennes lønmodtagerorganisation eller arbejdsgiver eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag, jf. dog § 13, stk. 1.«

**§ 3**

Loven træder i kraft den 1. juli 2024.

*Givet på Amalienborg, den 30. januar 2024*

Under Vor Kongelige Hånd og Segl

FREDERIK R.

/ Ane Halsboe-Jørgensen