

30. juni 2023

Forståelsespapir om aftalerelevante temaer i lyset af ændring af arbejdstidsloven

I forbindelse med ændring af arbejdstidsloven, som betyder, at arbejdstidsdirektivets adgang til at aftale opt-out gennemføres i dansk ret, og at der indføres pligt til at registrere arbejdstid som følge af EU-Domstolens afgørelse i sag C-55/18, har Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Akademikerne (AC) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) drøftet, hvilke temaer, der er relevante i et aftalespor.

Det er ovenstående parter fælles forståelse, at den lovgivning, der skal gennemføres, skal udformes i overensstemmelse med den systematik, der blev anvendt i forbindelse med implementeringen af arbejdstidsdirektivet, dvs. at den skal tage udgangspunkt i direktivets tekst, og skal lægge sig tæt op ad direktivteksten.

Opt-out

Det lovgivningsmæssige spor vil betyde, at anvendelse af opt-out forudsætter, at overenskomstparterne laver specifikke aftaler om adgang hertil på det enkelte overenskomstområde, og at der skabes hjemmel hertil i lov om arbejdstid.

Derved vil det være op til de relevante overenskomstparter at tage stilling til, om det er relevant at udfylde de i lovgivningen udstukne rammer i et aftalespor på de pågældende parter område.

Ovenstående parter vurderer, at det i forbindelse med, at der indføres adgang til at aftale opt-out i dansk ret, jf. arbejdstidsdirektivets artikel 22, vil være relevant for de overenskomstparter, der vælger at indgå aftale om at udnytte muligheden for at aftale opt-out, at forholde sig til følgende temaer i forbindelse med indgåelse af en sådan overenskomstaftale:

- hvordan rådighedsvagt nærmere defineres
- om der skal aftales helbredsforanstaltninger i forbindelse med indgåelse af aftale om opt-out på det pågældende overenskomstområde?
- om der skal fastlægges et varsel for at et samtykke kan trækkes tilbage?
- om der skal aftales en varighed af samtykke?
- om der skal aftales en lavere timegrænse for den maksimale ugentlige arbejdstid?
- om der skal aftales en anden referenceperiode end for beregningen af den maksimale ugentlige arbejdstid?

- I hvilken grad registre over, hvem der udfører arbejde i henhold til en aftale om opt-out, skal stilles til rådighed for andre end de kompetente myndigheder, herunder fx tillidsrepræsentanter, den overenskomstbærende organisation mm.?

Det bemærkes, at DA og FH er enige om, at de aftaler om opt-out, som blev indgået mellem overenskomstparterne ved OK 2023, står ved magt. Fx skal det forhold, at der i OK 2023-aftalerne om opt-out ikke er aftalt et loft, ses som et udtryk for, at disse aftaler ikke indeholder et loft, medmindre parterne på et senere tidspunkt vælger at aftale et loft.

Registrering af arbejdstid

Det lovgivningsmæssige spor betyder, at der indføres en pligt til at indføre et arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle den enkelte lønmodtagers daglige arbejdstid. Der er metodefrihed i forhold til, hvordan den enkelte arbejdsgiver vælger at indrette arbejdstidsregistreringssystemet.

Der vil allerede i dag være arbejdspladser, hvor der er indført systemer for tidsregistrering. Der findes ligeledes allerede aftaler, som håndterer spørgsmålet om oplysninger vedr. arbejdstid og arbejdsforhold på dele af arbejdsmarkedet.

Det er ovenstående parter fælles forståelse, at det vil være nærliggende, at man i forbindelse med indførelse og anvendelsen af et system for registrering af den enkelte lønmodtagers daglige arbejdstid drøfter dette på den enkelte arbejdsplads og hvor sådanne eksisterer i regi af de samarbejdsorganer, der findes på den enkelte arbejdsplads.

Det vil navnlig være relevant at drøfte følgende i forhold til den konkrete anvendelse af tidsregistreringssystemet:

- Hyppighed af registrering
- Lønmodtagerens egen registrering
- Procedure for godkendelse af tidsregistrering
- Registrering af pauser
- Tillidsrepræsentantens adgang til at få udleveret tidsregistreringerne

Endelig er det ovenstående parter fælles forståelse, at det er nærliggende, at de relevante parter på hovedorganisationsniveau overvejer, om der er behov for revision af gældende implementeringsaftaler af arbejdstidsdirektivet.