

Nyt år – Nye lovmæssige tiltag

Der sker meget på den ansættelsesretlige front – også i 2024. Der er særligt tre lovændringer, vi vil gøre dig opmærksom på. For de fleste arbejdsgivere vil de nemlig kræve en opdatering af virksomhedens personalepolitikker og/eller medarbejdernes ansættelseskontrakter.

STORE BEDEDAG ER AFSKAFFET

Den 1. januar 2024 blev store bededag officielt afskaffet. Det betyder, at alle medarbejdere som udgangspunkt skal arbejde på den tidligere store bededag. Derfor vil mange månedslønnede medarbejdere få forøget deres årlige arbejdstid. Den forøgede arbejdstid skal kompenseres med et løntillæg, der i lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag er fastsat til 0,45% af den enkelte medarbejders årsløn.

Som arbejdsgiver kan I vælge mellem to udbetalingsmodeller:

1. Løntillægget udbetales to gange årligt med lønnen for maj og august måned. Hvis medarbejderen fratræder, skal der ske en forholdsmæssig afregning af løntillægget.
2. Løntillægget udbetales løbende med den faste løn hver måned.

Det er arbejdsgiver, der har bevisbyrden for, at tillægget er udbetalt til medarbejderne.

Der er som udgangspunkt ikke en forpligtelse til at udbetale løntillæg til timelønnede medarbejdere, da de modtager løn og eventuelt overtidsbetaling for arbejde udført på store bededag på sædvanlig vis.

Det fremgår ikke af loven eller forarbejderne dertil, om medarbejdere der bliver ansat efter 1. januar 2024, er berettiget til at modtage tillægget eller ej. Det vil formentligt være sådan, at medarbejdere der bliver ansat efter 1. januar 2024, også er omfattet af loven og derfor som udgangspunkt har krav på løntillægget, hvis de via ansættelsen omfattes af lovgivning, kollektive overenskomster og aftaler, individuelle aftaler, kutymmer, ensidigt fastsatte regler eller tilsvarende, der før lovens ikrafttræden indeholdt bestemmelser om frihed eller kompenserende frihed på store bededag. En endelig afklaring af spørgsmålet må dog forventes at blive afprøvet for domstolene.

Arbejdsgiver har som udgangspunkt en pligt til at oplyse lønmodtagerne skriftligt om de ændrede løn- og arbejdsvilkår, som følger af loven. Det kan ske i en skriftlig erklæring eller som et tillæg til ansættelseskontrakten.

NYE BARSLSREGLER FOR SOLOFORÆLDRE OG SOCIALE FORÆLDRE ER TRÅDT I KRAFT

Den 1. januar 2024 trådte de nye barselsregler for soloforældre og sociale forældre i kraft.

Soloforældre er forældre, der enten vælger at få et barn alene eller forældre, hvor den anden forælder dør, inden barnets fødsel eller mens barnet er helt lille. I den situation vil forælderen fremover have ret til at overdrage sin ikke-øremærkede orlov til nærtstående familiemedlemmer, der er defineret i barselsloven til at være forælders egne forældre og søskendende over 18 år, samt forældre og søskende over 18 år til den afdøde forælder.

Familier, hvor der er mere end to forældre, får ligeledes mulighed for at dele den ikke-øremærkede orlov mellem sig. Barselsloven opdeler forældrene i de "retlige forældre" og de "sociale forældre".

De retlige forældre er de juridisk registrerede forældre, mens de sociale forældre forstås som de retlige forældres ægtefæller eller samlevende partnere. De sociale forældre kan også være en kendt donor eller den kendte donors ægtefælle, som også har en forældrelignende relation til barnet. Fremover vil de retlige forældre altså kunne overdrage deres ikke-øremærkede orlov til de sociale forældre.

Hvis en medarbejder får overdraget orlov, fordi de er nærtstående familiemedlem til en soloforælder eller social forælder, vil de dermed overtage retten til at være fraværende fra arbejdet for at afholde barselsorlov.

Vi anbefaler, at man som arbejdsgiver genbesøger sin barselspolitik og sikrer, at der er mulighed for at udnytte en sådan fraværsret, og at der er taget stilling til eventuel lønret i forbindelse med fraværet.

NYE REGLER OM REGISTRERING AF ARBEJDSSTID

Fra 1. juli 2024 træder en ny lov i kraft, der pålægger alle virksomheder at sikre, at der er et arbejdstidsregistreringssystem på arbejdspladsen. Systemet skal kunne måle medarbejderes arbejdstid, og det skal – som loven siger – være ”objektivt, pålideligt og tilgængeligt”.

Det betyder, at arbejdstidsregistreringssystemet skal kunne måle arbejdstiden objektivt og pålideligt. Derudover betyder det, at registreringerne skal være tilgængelige for medarbejderne, hvilket betyder, at medarbejderne skal kunne tilgå deres egne oplysninger i systemet. Arbejdsgiver har pligt til at opbevare oplysningerne i fem år.

Der stilles ikke specifikke krav til, hvordan systemet skal se ud, og det er derfor også muligt fx at oprette et system, hvor medarbejdere alene registrerer eventuelle fravigelser fra den ”sædvanlige” arbejdstid.

Formålet med kravet om, at arbejdsgivere skal have sådan et system, er at sikre, at reglerne om maksimal arbejdstid, samt daglig og ugentlig hviletid overholdes. Der vil komme til at gælde helt snævre undtagelser til, hvornår medarbejdere ikke skal registrere deres arbejdstid.

Om medarbejdere er omfattet af arbejdstidsregistreringskravet eller ej, vil afhænge af en konkret vurdering af, hvordan deres arbejdstid tilrettelægges. Medarbejdere med arbejdstid der ikke kan måles eller fastsættes på forhånd, medarbejdere der selv fastsætter sin arbejdstid, samt medarbejdere der kan træffe selvstændige beslutninger eller har en ledelsesmæssig funktion vil ikke være omfattet af reglerne. I det lovforberedende arbejde understreges det at fortolkningen af, hvem der kan undtages fra loven, skal foretages indskrænkende.

Der kan derudover vedtages ”opt-out”-aftaler på det overenskomstsmæssige område.

Hvis I har medarbejdere, der er undtaget fra bestemmelsen, skal det fremgå af ansættelseskontrakten, at reglerne ikke gælder for den specifikke medarbejder.

Det betyder, at alle arbejdsgiver – hvad end de allerede har et tidsregistreringssystem eller ej – skal tage stilling til, om medarbejdernes ansættelseskontrakter skal opdateres i forhold til eventuelle bestemmelser om arbejdstid og registreringen heraf. Derudover betyder det også, at man som virksomhed skal have et tidsregistreringssystem senest den 1. juli 2024, hvis man ikke allerede har et.

BLIV KLOGERE PÅ DE NYE REGLER FOR ARBEJ DSTIDSREGISTRERING

Den 21. marts 2024 holder vi i NJORD et kursus, hvor vi gennemgår de nye regler for arbejdstidsregistrering. Du kan allerede nu tilmelde dig her.

VIL DU VIDE MERE?

Du er altid velkommen til at kontakte NJORD på hr-ebogen@njordlaw.com, hvis du har brug for hjælp til at opdatere ansættelseskontrakter og personalepolitikker – eller hvis du har spørgsmål i forbindelse med en konkret sag.



LARS LOKDAM
ADVOKAT (L), PARTNER
LL@NJORDLAW.COM



SIGNE BROCK MIDTGAARD
ADVOKAT
(+45) 77 40 10 09
SBM@NJORDLAW.COM



JULIE NIELSEN
ADVOKAT (ORLOV)
(+45) 77 40 10 68
JNL@NJORDLAW.COM



SARA MARGON MÆNG
ADVOKATFULDMÆGTIG
(+45) 77 40 11 33
SMP@NJORDLAW.COM