

FÅ DET KNIVSKARPE OVERBLIK OVER DE NYESTE ADMINISTRATIONSKRAV

 INTEMPUS
Intelligent timeregistrering



Lever I op til de nye krav?

Der sker meget på det administrative og digitale område lige nu – nye krav, love og regler – og dét har betydning for både dig som administrator og dine medarbejders daglige arbejde.

Ser vi f.eks. tilbage på blot de seneste år, er der sket betydelige lovændringer inden for både ferieafholdelse, bogføring, barsel og digitaliseret timeregistrering.

Virker det lidt overvældende?

Så er du landet det rette sted! Her giver vi dig nemlig det nødvendige overblik over 4 af de seneste års største og mest betydelige lovmæssige ændringer på det administrative område.

Den nye bogføringslov: Nye krav til digitalisering

I sommeren 2022 trådte den nye bogføringslov i kraft. Loven stiller krav til, at alt regnskab og bogføring skal være digitaliseret. Virksomheder skal altså have en digital opbevaring og backup af regnskabsmateriale og bogføring. På den måde skal loven sikre at der ikke bliver foretaget fejl og svindel i virksomheders regnskab og dermed styrke regelefterlevelse og reducere fejl i indberetningen. Det understreges af flere brancheorganisationer og Erhvervsstyrelsen, at det er vigtigt at opbevare sit regnskabsmateriale på digitale servere eller via cloud computing, så myndigheder, der har ret til at efterse dem, nemt kan tilgå dem.

Her er de vigtigste ændringer i den nye bogføringslov:

- Et krav om digital opbevaring af regnskabsmaterialet samt en løbende sikkerhedskopiering, som man kan fremvise.
- Erhvervsstyrelsen har ret til at gennemgå en sikkerhedskontrol på virksomheder, der ikke har indsendt deres første årsrapport og virksomheder, der har fravalgt revision.
- Et markant forhøjet bødeniveau med mulighed for bøder op til 1,5 mio. kr., hvis virksomheden hverken kan stille det originale, digitale regnskabsmateriale eller den digitale sikkerhedskopi til rådighed.

Loven fik virkning for regnskabsmateriale, der vedrører økonomiske transaktioner, der finder sted fra 1. januar 2023. Bliv klogere på den nye bogføringslov i vores blogindlæg [her](#).

Den nye barselslov: Øremærket barsel til begge forældre

I sommeren 2022 trådte endnu en ny lov i kraft: Barselsorloven fra EU's orlovsdirektiv. Loven omfatter en ændring af fordelingen af barselsugerne mellem forældrene. I forhold til den daværende ordning adskiller den nye sig ved, at en større del af orloven nu er øremærket til faderen og derfor ikke kan overdrages.

Ugerne er fordelt således:

- 4 ugers graviditetsorlov til moderen før terminsdato (4 uger)
- 2 ugers øremærket orlov til hver forældre i forbindelse med fødslen (4 uger)
- 13 ugers orlov til hver forældre, som kan overdrages (26 uger)
- 9 ugers orlov til hver forældre, som er øremærket som lønmodtager (18 uger)

Den nye lov lægger således op til en mere ligelig fordeling af barslen mellem moderen og faderen

Hvis du har lyst til at blive klogere på ændringerne i loven, kan du læse mere [her](#).

Den nye ferielov: Fra optjenings- til samtidighedsprincip

I september 2020 overgik vi til et nyt feriesystem, som har medført nogle ændringer for danske lønmodtageres afholdelse af ferie og for arbejdsgivers processer.

Loven omfattede en overgang fra et optjeningsprincip, hvor man afholdt ferie forskudt, til et samtidighedsprincip, hvor man optjener og afvikler sin ferie samtidig inden for ferieåret. Det betyder at alle – nyuddannet eller ej – kan bruge den opsparede ferie allerede fra måneden efter. Ferieåret starter nu 1. september i stedet for 1. maj. Den nye lov gør det også muligt for en medarbejder at holde ferie på forskud – altså uden at have optjent ferien endnu – såfremt det er aftalt med arbejdsgiveren.

Du kan læse mere om den nye ferielov i vores blogindlæg [her](#).

EU's krav til digitaliseret tidsregistrering

I maj 2019 afsagde EU-domstolen en dom, der fastslår, at alle EU-lande er forpligtede til at indføre et "objektivt, pålideligt og tilgængeligt system til at holde styr på lønmodtagernes arbejdstimer på daglig basis. Det er en del af afgørelsen, at systemet skal være tilgængeligt for medarbejderrepræsentanter og arbejdstilsynet, så de kan føre kontrol med, at arbejdstidsreglerne bliver overholdt.

Baggrunden for dommen er EU's arbejdstidsdirektiv, der blandt andet fastslår, at europæiske arbejdstagere skal overholde reglerne om arbejdstid, herunder 48-timers reglen og 11-timers reglen. Afgørelsen blev altså truffet af hensyn til arbejdstagers sundhed og sikkerhed.

EU opstiller ingen rammer for, hvordan de enkelte medlemsstater helt konkret skal håndhæve reglerne om at pålægge arbejdsgivere at indføre det objektive, pålidelige og tilgængelige system til timeregistrering. Det skal være op til medlemslandene selv at definere. På nuværende tidspunkt er det endnu ikke afgjort, hvordan Danmark skal håndtere en udførsel af lovpligtig tidsregistrering – vi afventer at regeringen melder noget ud. Lige nu ved vi bare, at arbejdsgivere sandsynligvis snart bliver pålagt at bruge et system, der gør det muligt at registrere medarbejderes arbejdstid, og som samtidig er tilgængeligt for medarbejderrepræsentanter og arbejdstilsyn.

Du kan læse mere om kravene i vores blogindlæg [her](#).

Hvad så nu?

Hvis du ikke allerede nu har overvejet en digital løsning til timeregistrering og opbevaring af regnskab og bogføring, så vil det være et godt tidspunkt at starte nu. Med et system fra os kan vi også gøre det nemmere for dig at håndtere de mange nye administrative krav og regler. Læs mere om hvordan på vores hjemmeside:

www.intempus.dk