

Udskriftsdato: 3. januar 2026

VEJ nr 9054 af 31/01/2024 (Historisk)

## Helbreds kontrol ved natarbejde

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,  
Arbejdstilsynet, j.nr. 20245000278

### Senere ændringer til forskriften

SKR nr 10233 af 12/12/2025

# Helbreds kontrol ved natarbejde

Vejledningen beskriver de helbredsproblemer, som natarbejde kan medføre og hvordan helbredsproblemer kan forebygges. Vejledningen beskriver endvidere reglerne om helbreds kontrol ved natarbejde, herunder pligten til at orientere Arbejdstilsynet om helbreds kontrollen.

## AT-vejledning D. 7.5-1

Udgivelsesdato 1. august 2010 - Opdateret februar 2024

### Indhold

#### Indledning

1. Arbejdstidsloven
2. Helbredsproblemer ved natarbejde
3. Forebyggelse af helbredsproblemer
4. Hvem er omfattet af retten til helbreds kontrol?
5. Orientering til Arbejdstilsynet om helbreds kontrol af natarbejdere
6. Indholdet i en orientering
7. Tilrettelæggelse og omfanget af helbreds kontrollen
8. Hvem kan forestå helbreds kontrollen?

Relaterede bekendtgørelser og vejledninger

### Indledning

Vejledningen beskriver de helbredsproblemer, som natarbejde kan medføre, og de gældende regler om helbreds kontrol ved natarbejde, herunder pligten til at orientere Arbejdstilsynet om helbreds kontrollen.

Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden med senere ændring indeholder bestemmelse om, at natarbejdere skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden påbegyndelse af natarbejdet og derefter med regelmæssige mellemrum.

Direktivet er gennemført dels ved kollektive overenskomster mv., dels ved lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet (arbejdstidsloven).

De kollektive overenskomster kan indeholde flere rettigheder for natarbejdere, idet direktivet kun indeholder de minimumsrettigheder, som en natarbejder har.

Afgørelse af, om der er tale om natarbejde, skal ske efter den kollektive overenskomst eller efter arbejdstidsloven.

Reglerne om bl.a. helbreds kontrol gælder ikke for mobile ansatte. Mobile ansatte er defineret i lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere inden for vejtransport som en lønmodtager, der er en del af det kørende personale, og som beskæftiges af en virksomhed, der for fremmed eller egen regning udfører personbefordring ad vej eller vejgodstransport.

## **1. Arbejdstidsloven**

Natperiode defineres i arbejdstidsloven som et tidsrum på mindst 7 timer, som omfatter tidsrummet mellem kl. 00.00 og kl. 05.00. Medmindre andet er aftalt, er natperioden fra kl. 22.00 til kl. 05.00.

En natarbejder defineres i arbejdstidsloven som en lønmodtager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden, eller en lønmodtager, der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder.

En ansat, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at vedkommende udfører natarbejde, skal overføres til passende dagarbejde, når det er muligt for virksomheden, jf. arbejdstidsloven.

Arbejdstidsloven gælder som nævnt kun, hvis direktivets bestemmelser om helbreds kontrol ikke er sikret via kollektiv overenskomst.

## **2. Helbredsproblemer ved natarbejde**

Den vigtigste konsekvens af natarbejde er, at den sædvanlige døgnrytme brydes.

Nat- og skifteholdsarbejdere klager ofte over søvnproblemer, og skifteholdsarbejdere på nattevagt sover ca. 2 timer mindre end dagarbejdere. Søvnkvaliteten er ofte dårligere med bl.a. hyppigere opvågninger. Følgen er bl.a. øget træthed.

Følgende helbredsproblemer er hyppigere ved nat- og skifteholdsarbejde:

- Psykiske problemer, fx stress, angst og nervøsitet
- Psykiske reaktioner, fx irritabilitet, rastløshed og tristhed
- Mave-tarmproblemer i form af appetitforstyrrelser, forstoppelse og løs mave
- Forøget risiko for abort eller dødfødsel for gravide kvinder i fast natarbejde
- Mindre risiko for hjertekarsygdomme
- Risiko for brystkræft for kvinder efter mange års regelmæssigt natarbejde
- Eventuelt forværring af eksisterende sygdomme, fx sukkersyge
- Nogle helbredsproblemer kan forværres ved arbejde i forceret tempo eller med et højt præcisionskrav.

## **3. Forebyggelse af helbredsproblemer**

Arbejdstilsynet anbefaler, at arbejdet tilrettelægges med så få natskift som muligt med højst tre natskift i træk. Arbejdsskiftene bør rotere "med uret" (dag – aften – nat). Derudover er det vigtigt, at arbejdstiden planlægges i god tid, så medarbejderne kan planlægge deres fritid. Morgenskift bør ikke starte før kl. 6.

Arbejdstilsynet anbefaler en generel information fra en sundhedsfaglig person til alle natarbejdere. Informationen bør følges op af en spørgeskemaundersøgelse eller en samtale med den enkelte for at finde frem til de personer, som skal anbefales egentlig helbredsundersøgelse i sundhedsvæsenet.

Arbejdstilsynet anbefaler således ikke generelt en egentlig helbredsundersøgelse af alle natarbejdere.

Helbreds kontrollen er ikke et generelt helbredstjek. Formålet med helbreds kontrollen er at forebygge arbejdsbetingede lidelser eller forbedre arbejdsmiljøforholdene.

## **4. Hvem er omfattet af retten til helbreds kontrol?**

Ansatte skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde, og derefter med regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år.

Lov om brug af helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet (helbredsoplysningsloven) gælder for helbreds kontrol af natarbejdere, uanset om retten til helbreds kontrol følger af en kollektiv overenskomst eller af arbejdstidsloven.

## **5. Orientering til Arbejdstilsynet om helbreds kontrol af natarbejdere**

Uanset om retten til helbreds kontrol følger af en kollektiv overenskomst eller af arbejdstidsloven, skal der ske en orientering om helbreds kontrollen til Arbejdstilsynet.

En arbejdsgiver skal orientere Arbejdstilsynet om planlagt helbreds kontrol. De relevante oplysninger skal være indeholdt i orienteringen. Helbreds kontrollen må først iværksættes, 4 uger efter at orienteringen er kommet frem til Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynet kan give påbud om, at kontrollen ikke må iværksættes, hvis den ikke opfylder kravene i helbredsoplysningsloven.

Arbejdstilsynet påser, at de gældende regler om helbreds kontrol er overholdt. Det kontrolleres herunder, at den ansatte bedes om at give skriftligt samtykke, at den ansatte gøres bekendt med eventuelle konsekvenser af at afslå et tilbud, at den ansattes anonymitet er sikret, og at den, der forestår helbreds kontrollen, er en sagkyndig person. Indholdet af helbreds kontrollen vurderes med henblik på, om den er dækkende i forhold til ovennævnte helbredsproblemer, som natarbejde kan medføre.

En ansat, der har afslået et tilbud om helbreds kontrol, kan først kræve helbreds kontrol, når arbejdsgiveren igen giver tilbud herom efter reglerne, det vil sige med regelmæssige mellemrum på mindre end 3 år.

Det er kun nødvendigt at orientere Arbejdstilsynet én gang, også selv om den samme helbreds kontrol gennemføres på ny efter et antal år. Der skal ikke orienteres for hver enkelt ansat eller for hvert enkelt arbejdssted, hvis helbreds kontrollen er ens for alle ansatte og arbejdssteder i virksomheden.

Hvis helbreds kontrollen sker ved henvisning til undersøgelse hos egen praktiserende læge, skal der ikke ske en orientering om helbreds kontrollen til Arbejdstilsynet.

## **6. Indholdet i en orientering**

Orienteringen skal indeholde fyldestgørende oplysninger om indholdet af helbreds kontrollen. Herunder oplysninger om iværksættelsestidspunkt, omfang, metode, hvem der medvirker ved og forestår kontrollen, og at de ansatte er orienteret og bliver bedt om skriftligt samtykke.

## **7. Tilrettelæggelse og omfanget af helbreds kontrollen**

Når de ansatte får tilbud om at deltage i en helbreds kontrol, skal de have en fyldestgørende beskrivelse af helbreds kontrollen og de nødvendige informationer. De specifikke punkter, som lønmodtageren skal informeres om, er anført i helbredsoplysningsloven. Heraf fremgår det, at den, der foretager undersøgelsen, skal sikre sig, at lønmodtageren er skriftligt og mundtligt informeret om følgende:

- Undersøgelsens formål og art
- Undersøgelsens metode
- Eventuelle risici, der er forbundet med undersøgelsen
- De eventuelle konsekvenser, som undersøgelsens resultater kan få for lønmodtageren
- Karakteren af de oplysninger, som kan fremkomme ved undersøgelsen, herunder om størrelsen af risikoen for fremtidig sygdom m.v.
- Betingelserne for videregivelse af oplysninger
- Undersøgelsens opfølgning, herunder om underretning af arbejdsgiveren

- Hvordan undersøgelsens resultater skal opbevares
- Hvor undersøgelsens karakter gør det naturligt, også muligheden for, at et undersøgelsesresultat kan indvirke på den undersøgte livsforventning og selvopfattelse.

Den ansatte skal have tid til at overveje tilbuddet i mindst to dage efter at have fået informationen nævnt i punkt 1-9, og undersøgelsen må kun foretages, når den ansatte har givet skriftligt samtykke til deltagelsen. Arbejdsgiveren skal sørge for, at lønmodtageren er informeret om de eventuelle konsekvenser, det har, at den ansatte siger nej til at deltage i undersøgelsen.

Hvis lønmodtageren udtrykkeligt ønsker begrænsninger i oplysningerne om vurderingen af, hvilke konsekvenser undersøgelsens resultater får for lønmodtageren, skal den, der informerer lønmodtageren om undersøgelsens resultat og fortolkning, respektere dette. Det samme gælder, hvis undersøgelsen indvirker på den undersøgte livsforventning og selvopfattelse, og lønmodtageren ikke ønsker dette oplyst.

Uanset om den ansatte giver sit samtykke til undersøgelsen eller afslår tilbuddet, har arbejdsgiveren opfyldt sin pligt ved at give tilbuddet. I tilfælde af uenighed om tilbuddets indhold mv. er arbejdsgiveren den, der i første omgang bestemmer indholdet. Men den ansatte kan rette henvendelse til Arbejdstilsynet, som vurderer, om reglerne i bekendtgørelse om arbejdsmedicinske undersøgelser er overholdt. Det kan bl.a. være, om undersøgelsesmetoderne mv. er anvendt i overensstemmelse med bekendtgørelsens formål og de gældende retningslinjer.

Helbredskontrollen skal så vidt muligt foregå i den almindelige arbejdstid. Arbejdsgiveren skal dække udgifter eller indtægtsstab, som den ansatte måtte have ved at deltage i helbredskontrollen.

Der bør gives en generel information om natarbejde og de helbredsproblemer, som natarbejde kan medføre. Ud fra svarene på en spørgeskemaundersøgelse eller samtale med den enkelte kan det vurderes, om der er nogen af de ansatte med natarbejde, der bør henvises videre til egen læge eller arbejdsmedicinsk klinik.

Den, der forestår undersøgelsen, skal indsende resultaterne til Arbejdstilsynet og orientere den undersøgte ansatte om resultatet. Hvis helbredskontrollen foregår hos egen læge, skal resultaterne dog ikke indsendes til Arbejdstilsynet.

Den, der forestår undersøgelsen, skal endvidere på anmodning meddele den ansatte resultaterne skriftligt. Resultaterne må ikke overlades til arbejdsgiveren. Arbejdstilsynet skal gøre virksomheden bekendt med, om resultaterne giver anledning til foranstaltninger.

Med henblik på at kunne anvende resultaterne af helbredskontrollen forebyggende kan Arbejdstilsynets tilbagemelding til virksomheden og dens sikkerhedsorganisation indeholde eventuelle anbefalinger vedrørende arbejdets tilrettelæggelse, fx om pausernes placering mv. og om de erfarede helbredsproblemer ved de forskellige arbejdsfunktioner og skiftehold. Dette gælder dog kun, hvis anonymiteten af den enkelte ansatte kan sikres ved en sådan tilbagemelding. Tilbagemeldingen kan derfor normalt kun komme på tale ved større virksomheder (over 20 ansatte). Tilbagemeldingen bør inddrages i virksomhedens APV-arbejde. (1)

En helbreds kontrol kan resultere i, at en ansat vurderes til ikke at være egnet til natarbejde. Den ansatte må selv meddele arbejdsgiveren dette, da lægen, som altovervejende hovedregel, ikke må videregive sådanne oplysninger til arbejdsgiveren.

## **8. Hvem kan forestå helbredskontrollen?**

Personer med en sundhedsfaglig uddannelse kan stå for helbredskontrollen af natarbejdere, men helbredskontrollen skal superviseres af en læge, der kan medvirke ved vurderingen af fx besvarelsener af spørgeskemaerne med henblik på eventuelt behov for lægeundersøgelser.

Helbreds kontrol kan også ske ved henvisning til undersøgelse hos egen praktiserende læge. Resultatet af en sådan undersøgelse skal ikke sendes til Arbejdstilsynet.

Den, der forestår helbreds kontrollen, bør have ajourført viden om sammenhængen mellem natarbejde og helbreds problemer. Arbejdstilsynet kan påbyde, at en undersøgelse ikke iværksættes, eller at den standses, hvis Arbejdstilsynet ikke finder, at betingelserne er opfyldt, herunder hvis Arbejdstilsynet finder, at den, der udfører helbreds kontrollen, ikke har den nødvendige sagkundskab. Dette gælder dog ikke, hvis helbreds kontrollen foregår hos egen læge.

## **Baggrund**

Gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet - arbejdstidsloven - Lov 896 - 2004

Brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet - Lov 286 - 1996

Arbejdsmedicinske undersøgelser efter lov om arbejdsmiljø - Bekendtgørelse 1165 - 1992

## **Læs også Arbejdstilsynets vejledning om**

Arbejdspladsvurdering - APV - AT-vejledning D. 1.1

## **Læs også BrancheFællesskaberne for Arbejdsmiljøes vejledninger**

BrancheFællesskaberne for Arbejdsmiljøes vejledninger kan findes på: <https://www.bfa-web.dk/>

-----

Hvad er en AT-vejledning?

AT-vejledninger vejleder om, hvordan reglerne i arbejdsmiljølovgivningen skal fortolkes.

AT-vejledninger bruges til at

- uddybe og forklare ord og formuleringer i reglerne (lov og bekendtgørelser)
- forklare, hvordan kravene i reglerne kan efterkommes efter Arbejdstilsynets praksis
- oplyse om Arbejdstilsynets praksis i øvrigt på baggrund af bl.a. afgørelser og domme
- forklare arbejdsmiljølovgivningens områder og sammenhæng m.v.

Er en AT-vejledning bindende?

AT-vejledninger er ikke bindende for virksomhederne, arbejdsmiljøorganisationerne eller andre, men vejledninger bygger på regler (lov og bekendtgørelser), der er bindende. Arbejdstilsynet vil ikke foretage sig mere i de situationer, hvor fx en virksomhed har fulgt en AT-vejledning. Virksomhederne kan vælge andre fremgangsmåder m.v., men Arbejdstilsynet vil i så fald vurdere, om den valgte fremgangsmåde er lige så god og i overensstemmelse med reglerne. Når en AT-vejledning gengiver bindende metodekrav

m.v. fra lov eller bekendtgørelser, skal virksomhederne følge de pågældende metoder. Det vil altid fremgå tydeligt af en AT-vejledning, når der gengives bindende metodekrav m.v.

*Arbejdstilsynet, den 31. januar 2024*