

Udskriftsdato: 21. december 2025

VEJ nr 9666 af 05/09/2024 (Gældende)

Daglig hvileperiode Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer. Hvileperioden kan nedsættes til 8 timer i særlige tilfælde.

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Arbejdstilsynet, j.nr. 20245000024

Daglig hvileperiode

Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer. Hvileperioden kan nedsættes til 8 timer i særlige tilfælde.

AT-meddelelse 5.01.1-1

November 1997 - Opdateret september 2024

1. Om meddelelsen
2. 11 timers hvileperiode
3. Nedsat hvileperiode
4. Hviletid ved rejser
5. Fravigelser
6. Kompenserende hvileperioder
7. Undtagelser
8. Relaterede bekendtgørelser

Bilag 1: Former for arbejde, hvor der kan ske fravigelser fra § 3 eller § 4

1. Om meddelelsen

Denne AT-meddelelse oplyser om arbejdsmiljølovgivningens regler om daglig hvileperiode.

Reglerne omfatter som hovedregel alle ansatte.

For ansatte under 18 år gælder særlige regler. Der henvises herom til AT-vejledning 13.0.1 om undervisningspligtige unges arbejde og AT-vejledning E. 0.2 om Ikke undervisningspligtige unges arbejde.

Reglerne i den Europæiske overenskomst om arbejde på køretøjer i international vejtransport (AETR-reglerne) og EF's regler om landevejstransport, administreres af Færdselsstyrelsen.

2. 11 timers hvileperiode

Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Dette betyder, at fra det tidspunkt, hvorfra arbejdstiden beregnes, skal der gives 11 sammenhængende timers hvil, når man regner 24 timer tilbage.

Det kan beregnes, om forholdene er lovlige, hvis man tegner en tidslinje og fra et tidspunkt inden for arbejdstiden regner 24 timer tilbage, idet der inden for denne periode skal være 11 timers sammenhængende hvil.

3. Nedsat hvileperiode

Hvileperioden kan nedsættes, dog ikke til mindre end 8 timer, ved følgende former for arbejde:

1. Holdskifte i virksomheder, der arbejder i flerholdsdrift. Nedsættelsen kan ske både ved ordinært og ved ekstraordinært holdskifte. Ved ordinært holdskifte forstås, at et hold som helhed går over til et andet hold. Ved ekstraordinært holdskifte forstås, at en enkelt person skifter fra et hold til et andet. Det er imidlertid en betingelse for, at der kan være tale om holdskifte, at der er en fast tilknytning til et bestemt hold, dvs. at holdet udgør en bestemt personkreds.
2. Landbrugsarbejde indtil 30 dage i et kalenderår.
3. Virksomhedens årlige regnskabs- og statusopgørelse eller udsalg, men højst 14 dage i et kalenderår.
4. Arbejde i lagre og butikker de sidste 14 dage før juleaften.
5. Mødevirksomhed, kulturelle arrangementer og lignende i forbindelse med arbejde, som normalt udføres i dagtimerne, men hvor navnlig kontakten til andre persongrupper gør det hensigtsmæssigt, at dette arbejde lægges i aften timerne. Nedsættelsen kan dog højst ske 20 gange i et kalenderår og kun i de tilfælde, der er nævnt i bilaget til bekendtgørelsen.

Som et eksempel på, hvilket arbejde der er omfattet af denne undtagelse, kan nævnes de forældremøder, som lærere deltager i og de menighedsrådsmøder m.v., som kirkens ansatte deltager i.

Før arbejdsgiveren træffer beslutning om nedsættelse af den daglige hviletid, skal tilrettelæggelsen af arbejdet og omfanget af hviletidsnedsættelsen drøftes med tillidsrepræsentanten eller, hvis en sådan ikke findes, med de ansatte.

Resultatet af drøftelsen er ikke bindende for arbejdsgiveren, men der bør i videst muligt omfang tages hensyn til de ansattes ønsker.

Vedrørende fravigelse ved aftaler henvises til AT-meddelelse nr. 5.01.3 (ophævet) om aftaler om hvileperiode og fridøgn. Vedrørende fravigelse ved rådighedstjeneste henvises til AT-meddelelse nr. 5.01.4.

4. Hviletid ved rejser

Den tid, der går til daglig transport til og fra arbejdsstedet betragtes som hviletid. Transporten ved rejse til og fra et andet arbejdssted end det faste er også hviletid, medmindre denne rejsetid overstiger den ansattes normale rejsetid. Er det tilfældet, betragtes den ekstra rejsetid som arbejdstid.

Under tjenesterejser i Danmark gælder hviletidsreglerne i sædvanligt omfang.

Ved hjemkomsten fra en tjenesterejse til udlandet eller Færøerne og Grønland skal der ydes de ansatte 11 timers sammenhængende hvil regnet fra hjemkomsten, medmindre de ansatte har haft en tilsvarende hvileperiode i det sidste døgn forud for genoptagelsen af deres sædvanlige arbejde.

5. Fravigelser

Reglerne om daglig hviletid kan fraviges i tilfælde, hvor naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder forstyrrer eller har forstyrret den regelmæssige drift (force majeure). Fravigelsen kan kun ske i nødvendigt omfang, og fravigelsen skal dokumenteres skriftligt.

Adgangen til at fravige 11-timers reglen ved force majeure gælder også for virksomheder, der skal udføre det nødvendige arbejde med reparation m.v. på den virksomhed, som er ramt af driftsforstyrrelsen.

Force majeure skal forstås som en snæver undtagelse fra hovedreglen, idet kun begivenheder, som er uforudsete, kan medføre, at hviletiden kan nedsættes. Fx kan sygdom hos de ansatte normalt ikke betragtes som force majeure.

Arbejdstilsynet kan dispensere fra 11-timers reglen i enkelttilfælde, hvor arbejdets udførelse efter dets art ikke kan opsættes, eller særlige arbejdsformer gør en fravigelse nødvendig. Det er en forudsætning, at arbejdet falder inden for bilagets område.

Dispensationen gives af Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynet vil normalt sikre sig, at tillidsrepræsentanten og den pågældende organisation er indforstået, inden der gives dispensation.

Kan dispensation ikke indhentes i rette tid, kan fravigelse ske uden forudgående tilladelse, men fravigelsen kan kun ske for en enkelt hvileperiode, og fravigelsen skal snarest muligt meddeles skriftligt til det lokale arbejdstilsyncenter.

Fravigelse uden forudgående tilladelse kan kun finde sted i de tilfælde, som er nævnt i bilaget. Det er endvidere en forudsætning, at arbejdets udførelse efter dets art ikke kan opsættes, eller at særlige arbejdsformer gør en fravigelse nødvendig.

Der gælder særlige hviletidsregler for lastning og losning.

Reglen om 11-timers daglig hvileperiode gælder ikke for lastning og losning, der fortrinsvis udføres af løsarbejdere, og nødvendige arbejder i tilslutning hertil, såsom lager- og pakhusarbejde.

Såfremt der ved sådant arbejde udføres overarbejde, skal der fra overarbejdets ophør gives mindst 9 timers samlet hvil, forinden de pågældende arbejdere atter beskæftiges.

Begrebet overarbejde skal forstås i den betydning, hvori det anvendes i overenskomsterne.

Reglerne om lastning og losning gælder ikke arbejde, der udføres med skiftende hold, samt arbejde ved indenrigske rutebåde og landbrugseksportbåde.

6. Kompenserende hvileperiode

I tilfælde af, at den daglige hvileperiode nedsættes fra den normale hviletid på 11 timer, fx ved skifteholdsarbejde eller ved dispensationer, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder i umiddelbar forlængelse af afslutningen af det sidste arbejde.

Ved fortolkning af begrebet ”i umiddelbar forlængelse af afslutningen af det sidste arbejde” lægges EU-Kommissionens fortolkningsmeddelelse om arbejdstidsdirektivet fra 2023 og EU-domstolens praksis til grund. Det følger heraf, at de tilsvarende kompenserende hvileperioder skal ”følge umiddelbart efter den arbejdstid, som de har til formål at kompensere for, eftersom hvileperiode ud over at udgøre en uafbrudt periode også skal følge lige efter en arbejdsperiode.”

Hvor forholdene undtagelsesvist er af en sådan karakter, at der ikke kan ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder, skal der ydes passende beskyttelse. Dette kan ske ved ekstraordinære sikkerhedsforanstaltninger, arbejdsorganisatoriske eller administrative tiltag, herunder pauser og perioder med mindre belastende arbejde.

7. Undtagelser

Under forudsætning af, at de generelle principper for beskyttelse af de ansattes sikkerhed og sundhed overholdes, gælder der ingen regler om daglig hvileperiode for:

- arbejde, der udføres som døgnpleje i den ansattes hjem, hvor en person bor hos plejefamilien, når den ansatte selv tilrettelægger arbejdstiden, eller arbejdstiden som følge af særlige træk ved det udførte arbejde hverken kan måles eller fastsættes på forhånd

- arbejde i arbejdsgiverens private husholdning
- arbejde, der udelukkende udføres af medlemmer af arbejdsgiverens familie, der hører til hans husstand
- arbejde, der udføres af militære og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste
- arbejde, hvor arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastsættes på forhånd, eller hvis de ansatte selv kan fastsætte den, når der er tale om ansatte, der kan træffe selvstændige beslutninger, eller som har ledelsesmæssige funktioner.

Ved fortolkning af arbejde, hvor arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastsættes på forhånd, eller hvis de ansatte selv kan fastsætte den, når der er tale om ansatte, der kan træffe selvstændige beslutninger, eller som har ledelsesmæssige funktioner, lægges EU-kommissionens fortolkningsmeddelelse om arbejdstidsdirektivet fra 2023 og EU-domstolens praksis til grund. Det svarer til det, der lægges til grund ved fortolkningen af det samme begreb efter arbejdstidsloven, jf. forarbejderne (lovbemærkningerne) til ændring af arbejdstidsloven af 30. januar 2024.

Det fremgår af fortolkningsmeddelelsen, at ”undtagelsen kunne omfatte visse højtstående ledere, hvis arbejdstid som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eftersom de ikke er forpligtet til at være på arbejdspladsen på bestemte tidspunkter, men selvstændigt kan bestemme deres tidsplan. Den vil ligeledes finde anvendelse på visse eksperter, erfarne advokater i et ansættelsesforhold eller akademikere, der har betydelig frihed til at bestemme deres arbejdstid”.

Begrebet ”akademikere” skal formentlig forstås som undervisere og forskere på universiteter og lignende uddannelsessteder.

Desuden fremgår det af fortolkningsmeddelelsen, at undtagelsesbestemmelserne efter artikel 17, stk. 1, skal fortolkes således, at ”deres rækkevidde begrænses til det, der er strengt nødvendigt for at varetage de interesser, som disse undtagelser giver adgang til at beskytte”, og at ”Kommissionen er af den opfattelse, at en sådan undtagelse ikke kan fortolkes bredt og gælde en hel kategori af arbejdstagere”.

Det fremgår videre af fortolkningsmeddelelsen, at ”undtagelsen kun finder anvendelse på arbejdstagere, hvis arbejdstid som helhed på grund af det udførte arbejdes karakter ikke måles eller fastsættes på forhånd eller kan fastsættes af arbejdstagerne selv ” og at ”undtagelsen ikke finder anvendelse på arbejdstagere, hvis arbejdstid kun delvist ikke måles eller fastsættes på forhånd eller kun delvist kan fastsættes af arbejdstagerne selv. ”

8. Relaterede bekendtgørelser og vejledninger

Bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v.

Arbejdstilsynet, den 5. september 2024

Former for arbejde hvor der kan ske fravigelser fra § 3 eller § 4

1.	Aktiviteter, der er kendetegnet ved afstand mellem arbejdstagerens arbejdssted og bopæl eller ved afstand mellem arbejdstagerens forskellige arbejdssteder.	
2.	Vagt-, overvågnings- og døgnaktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at beskytte goder og personer, fx når der er tale om vagter, portnere eller vagtselskaber.	
3.	Aktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion, fx når der er tale om	
	a.	modtagelse, behandling og/eller pleje på hospitaler eller lignende institutioner, herunder aktiviteter, der udøves af læger under uddannelse, døgninstitutioner og plejehjem samt fængsler,
	b.	personale beskæftiget i havne eller lufthavne,
	c.	presse, radio, fjernsyn, filmproduktion, postvæsen og telekommunikation, ambulancetjeneste, brandvæsen og civilbeskyttelse,
	d.	gas-, vand- og elektricitetsforsyning, renovationsvæsen og forbrændingsanlæg,
	e.	industrier, hvis arbejdsproces af tekniske grunde ikke kan afbrydes,
	f.	forsknings- og udviklingsaktiviteter,
	g.	landbrug, skovbrug og gartneri,
	h.	arbejdstagere, der er beskæftiget med rutebefordring af passagerer i byer.
4.	Aktiviteter, hvor der opstår forudsigeligt ekstraarbejde, fx inden for	
	a.	landbrug, skovbrug og gartneri,
	b.	turisterhverv,
	c.	postvæsen.
5.	Følgende aktiviteter i jernbanetransportsektoren	
	a.	lejlighedsvis aktiviteter,
	b.	aktiviteter, som udøves om bord på tog,
	c.	aktiviteter, der er forbundet med jernbanernes faste transporttider, og som skal sikre en flydende og planmæssig jernbanetrafik.

6.	Aktiviteter, der er kendetegnet ved flere kortere arbejdsperioder i løbet af dagen, fx rengøringsarbejde.
----	---