

Udskriftsdato: 3. januar 2026

VEJ nr 9667 af 05/09/2024 (Gældende)

Ugentlig fridøgn

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

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

Ugentlig fridøgn

AT-meddelelse 5.01.2-1

November 1997 - Opdateret september 2024

1. Om meddelelsen
2. Fridøgn
3. Fridøgn ved tjenesterejser
4. Omlægning af fridøgn
5. Fravigelser
6. Kompenserende fridøgn
7. Undtagelser
8. Relaterede bekendtgørelser og vejledninger

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 ugentligt fridøgn.

Reglerne omfatter som hovedregel alle ansatte.

For ansatte under 18 år gælder særlige regler. Der henvises 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. Fridøgn

Inden for hver periode på 7 døgn skal den ansatte have et fridøgn.

Bestemmelsen skal forstås således, at der ikke må være mere end 6 døgn mellem 2 fridøgn.

Fridøgnet skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Da den daglige hvileperiode er på 11 timer, vil den ansatte derfor normalt have krav på en sammenhængende hvileperiode på 35 timer hvert 7. døgn.

Fridøgnet skal så vidt muligt falde på søndage og så vidt muligt samtidig for alle, der er ansat i virksomheden. Dette gælder dog ikke for landbrug og gartneri, hvor fridøgnene kan falde på hverdage.

3. Fridøgn ved tjenesterejser

Ved hjemkomsten fra en tjenesterejse til udlandet eller Færøerne og Grønland skal der ydes de ansatte et erstatningsfridøgn, medmindre de ansatte før eller under rejsen har haft et fridøgn inden for en periode af 7 døgn forud for det første fridøgn efter hjemkomsten.

4. Omlægning af fridøgn

Det ugentlige fridøgn kan, hvis arbejdet er omfattet af bilaget til bekendtgørelsen, omlægges ved:

- arbejde med pasning af mennesker, dyr og planter
- arbejde, der er nødvendigt for at bevare værdier
- rådighedstjeneste
- landbrugsarbejde.

Ved omlægning af fridøgnet i forbindelse med rådighedstjeneste og landbrugsarbejde må perioden mellem 2 fridøgn ikke overstige 12 døgn.

Det omlagte fridøgn skal så vidt muligt gives i sammenhæng med et andet fridøgn og således, at mindst det ene fridøgn ligger i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

Før arbejdsgiveren træffer beslutning om omlægning af fridøgnet, skal tilrettelæggelsen af arbejdet 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.

5. Fravigelser

Reglerne om ugentligt fridøgn 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 reglen om ugentligt fridøgn 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 reglerne om ugentligt fridøgn kan fraviges, fx kan sygdom hos de ansatte normalt ikke betragtes som force majeure.

Arbejdstilsynet kan dispensere fra fridøgnreglen i enkelttilfælde, hvor arbejdets udførelse efter dets art ikke kan opsættes, eller særlige arbejdsforhold 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 dispensationen ikke indhentes i rette tid, kan fravigelser for et enkelt fridøgn ske uden forudgående tilladelse, men fravigelsen skal snarest muligt meddeles skriftligt til det stedlige arbejdstilsynscenter.

Fravigelse uden forudgående tilladelse kan kun ske i de tilfælde, der 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.

6. Kompenserende fridøgn

I tilfælde af, at der ikke kan ydes et ugentligt fridøgn inden for hver periode på 7 døgn ved fx uforudsete begivenheder (force majeure) eller ved dispensation, skal der ydes et kompenserende fridøgn snarest muligt.

Hvor forholdene undtagelsesvist er af en sådan karakter, at der ikke kan ydes tilsvarende kompenserende fridøgn, 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 ugentligt fridøgn 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 fortolkningsmeddelesen, 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

Bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn

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.
----	---