

## Notat om, Regler for hvileperioder og Fridøgn

### Grundlag:

Grundlaget for hvileperioder og fridøgn er Arbejds miljølovens (AML) **kapitel 9**, §§ 50 til 56. Beskæftigelsesministeriet har med baggrund heri udsendt bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002. Bekendtgørelsen trådte i kraft den 21. maj 2002.

Arbejdstilsynet (AT) har udsendt tre AT-meddelelser: nr. 5.01.1 om "daglig hvileperiode", nr. 5.01.2 om "ugentlige fridøgn" og nr. 5.01.4 om "rådighedstjeneste og anden særlig tjeneste".

Forbundet skal i tilknytning hertil fremsætte følgende generelle bemærkninger:

- Ovennævnte regelsæt er gældende for det daglige arbejde (minus egentlig militærtjeneste) og samarbejdet omkring arbejdstidstilrettelæggelse m.v. Forbundet har i denne forbindelse vurderet, at ovennævnte AT-meddelelser kan danne det fornødne regelsæt for det lokale tillidsmandsarbejde.
- Formålet med kravet om en daglig hvileperiode er at sikre, at den ansatte, i en hver situation, er tilstrækkelig udhvilet til at udføre sit arbejde sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.
- Arbejdstilsynskravet efter AML §50 stk. 1. skal fortolkes sådan, at hvileperioden skal placeres således, at der regnet fra et hvilket som helst tidspunkt i arbejdsperioden skal ligge 11 timer sammenhængende hvileperiode indenfor den 24 timers periode (tidligere anført som et døgn), der ligger umiddelbart forud for det pågældende tidspunkt.
- Det betyder i praksis at den maksimale arbejdsperiode indenfor en 24 timers periode er 13 timer. Under visse omstændigheder kan hvileperioden dog nedsættes til 8 timer, således at arbejdsperioden bliver 16 timer.
- Fravigelser for reglerne om daglig hvileperioder og ugentlige fridøgn kan aftales mellem vedkommende arbejdsgiverpart og arbejdstagerorganisation, i denne forbindelse fællestillidsmanden / tillidsmanden og den lokale arbejdsgiver.

Lokalt kan aftales at hvileperioderne i begrænset omfang kan nedsættes til 8 timer såfremt dette ikke sker mere end 1 gang ugentligt.

Endvidere kan parterne aftale at det ugentlige fridøgn omlægges, idet der dog ikke må være mere end 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Sådanne aftaler kan kun indgås mellem FPT og HKKF (forbundet). Aftalerne udarbejdes lokalt og tilsendes FPT eller HKKF til videre foranstaltning.

- Såfremt der er behov for at aftale fravigelser i videre omfang fra hviletids- og fridøgn-reglerne end ovennævnte har sådanne aftaler kun gyldighed, hvis de godkendes af Arbejdstilsynet.
- Ved behov for Arbejdstilsynets godkendelse skal sådanne aftaler forelægges, og indhentes ved forbundets foranstaltning.



**Sammenfatning:**

Forbundet skal afsluttende henlede opmærksomheden på at formålet med hvileperioderne er at sikre, at den ansatte, i en hver situation, er tilstrækkelig udhvilet til at udføre sit arbejde sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder at den ansatte ikke må, på grund af træthed, udgøre en sikkerhedsmæssig risiko for andre.

- Arbejdsgiveren (chefen) vil ved ulykker, der er opstået på baggrund af manglende hvileperioder, formegentlig blive pålagt det fulde ansvar, dog ikke ved færdselsuheld, hvor føreren har ansvaret.