

Notat om, Regler for hvileperioder og fridøgn

Formål

Nærværende notat har til formål at danne grundlag for HKKF tillidsvalgtes drøftelser med ledelsen, omkring overholdelse af reglerne om 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.
- Cirkulære om statens arbejdstidsaftale
CIR1H nr 9551 af 05/07/2021

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 arbejdsmiljø- og 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 arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisation.

Såfremt der er behov for at aftale fravigelser i videre omfang fra hviletids- og fridøgn- reglerne end ovennævnte har sådanne aftaler kun gyldighed, såfremt de godkendes af Arbejdstilsynet.

Ved behov for Arbejdstilsynets godkendelse skal sådanne aftaler forelægges, og indhentes ved forbundets foranstaltning.



Aftalestof jf. **Cirkulære om statens arbejdstidsaftale:**

- **§ 12.** "Arbejdstidens tilrettelæggelse
Den daglige hvileperiode efter arbejdsmiljølovgivningen kan undtagelsesvis nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentlig.
- Stk. 2. Efter lokal aftale kan hvileperioden nedsættes til 8 timer indtil 2 gange ugentlig, dog ikke 2 døgn i træk.
- Stk. 3. Der kan højst være 10 arbejdsdage mellem 2 fridage.
Det betyder, at du skal have en fridag på hver side af de 10 arbejdsdage.

- § 15. Den ansatte har ret til mindst 26 fridage i kvartalet. Antallet af fridage forhøjes med antallet af eventuelle søgnehelligdage i perioden, bortset fra søgnehelligdage, der falder på ugedage, hvor den ansatte i forvejen altid har fri.
- Stk. 2. En fridag skal være på mindst 40 timer. Hvis der indgår et helt kalenderdøgn, anses fridagen dog for givet, hvis den er på mindst 36 timer.

Ovenstående aftaler kan kun indgås mellem FPS og HKKF. Aftalerne udarbejdes lokalt og tilsendes via FPS til HKKF, til videre 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, formegentligt blive pålagt det fulde ansvar, dog ikke ved færdselsuheld, hvor føreren har ansvaret for at sige fra hvis vedkommende er for træt til at føre et køretøj.