

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over arbejdstid og hvileperioder (arbejdstidsloven, arbejdstidsdirektivet 2003/88/EF)

Arbejdstidsbegrebet, 48-timers reglen, hviletid og tidsregistreringspligten efter § 4 b

Version 2 · Opdateret 8. sep. 2026 · 45 afgørelser · 2011-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Beskyttelsesreglerne om arbejdstid og hvile hviler i dansk ret på to søjler: [arbejdstidsloven](#), der gennemfører dele af arbejdstidsdirektivet 2003/88/EF (48-timers reglen, pauser, natarbejde og siden 1. juli 2024 arbejdsgiverens tidsregistreringspligt), og [arbejdsmiljølovens](#) kapitel 9 med tilhørende bekendtgørelse, hvor 11-timers reglen og det ugentlige fridøgn faktisk står. Praksis skabes i tre spor: EU-Domstolen, der fastlægger selve arbejdstidsbegrebet og rækkevidden af registreringspligten, Arbejdsretten og faglig voldgift, der håndhæver overenskomsternes arbejdstidsregler med bod, og de civile domstole, der tilkender godtgørelse efter arbejdstidslovens § 8. Oversigten samler de bærende afgørelser om rådighedsvagt og jourtid, referenceperioder, selvtilrettelæggere, natarbejde, kollektiv implementering og sanktionsniveauer.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Arbejdstid og hvileperiode er gensidigt udelukkende begreber – der findes ingen mellemkategori, og rådighedstjeneste på arbejdsstedet kan derfor aldrig tælle som hvile.
- 02** Rådighedsvagt uden for arbejdsstedet er kun arbejdstid i sin helhed, hvis de pålagte begrænsninger objektivt og meget betydeligt indskrænker lønmodtagerens mulighed for at disponere over sin tid – responstid alene er ikke afgørende.
- 03** 48-timers reglen i arbejdstidslovens § 4 opgøres som gennemsnit over 4 måneder, men referenceperioden kan ved overenskomst udvides til 12 måneder, og det kan afgøre en sag om overtrædelse.
- 04** Undtagelsen for selvtilrettelæggere fortolkes snævert: det kræver, at tilrettelæggelsen af arbejdstiden i sin helhed er overladt til lønmodtageren – en specialkonsulent uden højeste tjenestetid er ikke automatisk omfattet.
- 05** Siden 1. juli 2024 skal arbejdsgiveren efter arbejdstidslovens § 4 b indføre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt system til måling af hver lønmodtagers daglige arbejdstid, give adgang til egne oplysninger og opbevare data i 5 år.

- 06** Der kan ikke tilkendes selvstændig godtgørelse for tilsidesat registreringspligt, men manglende registrering kan få processuel skadevirkning for arbejdsgiveren i en sag om krænkede arbejdstidsrettigheder.
- 07** Den daglige hviletid og den ugentlige hviletid er selvstændige rettigheder, der skal tildeles kumulativt – den daglige hvile absorberes ikke af en længere ugentlig hvileperiode.
- 08** 11-timers reglen og fridøgnreglen står ikke i arbejdstidsloven, men i arbejdsmiljølovens §§ 50 og 51 med fravigelsesadgang i §§ 52-56 og bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn.
- 09** En kollektiv overenskomst kan træde i stedet for lovens beskyttelsesregler, men kun hvis den konkret, klart og tilgængeligt gennemfører den enkelte direktivrettighed – en generel erklæring om, at overenskomsten »ikke er i strid med« direktivet, er ikke tilstrækkelig.
- 10** Godtgørelse efter arbejdstidslovens § 8, stk. 1, for overskridelse af den maksimale ugentlige arbejdstid er i landsretspraksis udmålt til 25.000 kr. som udgangspunkt.
- 11** Bod for kollektive brud på hviletids- og fridøgnregler fastsættes skønsmæssigt efter antal og karakter: 250.000 kr. for systematiske brud på et stort hospital, 50.000 kr. for 110 planlægningsbetingede brud i Forsvaret.
- 12** Arbejdstidsloven forudsætter et tjensteforhold med et reelt over- og underordnelsesforhold; kontraktens brug af ordene »ansat« og »medarbejder« er ikke i sig selv nok.
- 13** Mangelde helbreds kontrol af natarbejdere udløser efter EU-Domstolens praksis ikke i sig selv erstatning – der kræves bevis for konkret skade, modsat overskridelse af den maksimale arbejdstid.
- 14** Mobile lønmodtagere omfattet af køre- og hviletidsforordningen falder helt uden for arbejdstidsloven; her gælder forordning 561/2006 med bødetakster i Rigsadvokatmeddelelsen.

§ 1 Retsgrundlaget: hvad står hvor – og hvad står ikke i arbejdstidsloven

[Arbejdstidsloven](#) (lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, konsolideret ved lovekendtgørelse af 28. august 2024) er en beskyttelseslov med et snævrere indhold, end navnet antyder. Den regulerer:

Bestemmelse	Indhold
§ 1	Anvendelsesområde og undtagelser (overenskomstdækning, mobile lønmodtagere, særlovgivning, selvtilrettelæggere)
§ 2	Definitionerne af lønmodtager, mobil lønmodtager, arbejdstid, natperiode og natarbejder
§ 3	Ret til pause ved daglig arbejdstid over 6 timer
§ 4	48-timers reglen – gennemsnit over 4 måneder, inkl. overarbejde
§ 4 a	Opt out: overenskomstbaseret adgang til individuelle aftaler om mere end 48 timer

§ 4 b	Arbejdsgiverens pligt til arbejdstidsregistrering
§ 5	Natarbejderes normale arbejdstid – højst 8 timer i gennemsnit pr. 24 timer
§ 6	Gratis helbreds kontrol før og under natarbejde
§ 7	Overførsel af natarbejdere med helbredsproblemer til dagarbejde
§ 8	Godtgørelse ved krænkelse og ved afskedigelse som følge af rejst krav

Det er værd at bemærke, at **11-timers reglen og det ugentlige fridøgn ikke findes i arbejdstidsloven**. De står i [arbejds miljølovens § 50, stk. 1](#) (mindst 11 sammenhængende timers hvile pr. 24 timer) og [§ 51, stk. 1](#) (ét ugentligt fridøgn inden for hver periode på 7 døgn, i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode), med fravigelsesadgang i [§§ 52-55](#) og pligt til kompenserende hvile eller passende beskyttelse i [§ 56](#). Arbejdstidslovens § 5, stk. 2, henviser da også udtrykkeligt til »den i [arbejds miljølovens kapitel 9](#) fastsatte minimumsperiode på 24 timers ugentlig hvile«.

Bag begge søjler ligger arbejdstidsdirektivet 2003/88/EF med [artikel 3](#) (11 timers daglig hvile), [artikel 5](#) (24 timers ugentlig hvile oven i den daglige), [artikel 6, litra b](#) (48-timers loftet), [artikel 8](#) (natarbejdets varighed), [artikel 16, litra b](#) (referenceperiode på højst 4 måneder), [artikel 17, stk. 1, litra a](#) (selvtilrettelæggere) og [artikel 22, stk. 1](#) (opt out).

Den seneste større ændring skete ved **lov nr. 89 af 30. januar 2024** (lovforslag L 68, folketingsåret 2023-24), der nyaffattede § 1, indsatte §§ 4 a og 4 b og trådte i kraft **1. juli 2024**. Ifølge de almindelige bemærkninger var udgangspunktet en partsaftale af 30. juni 2023 og en afrapportering fra arbejdsgruppen om arbejdstid under Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg, hvorefter det var

»nødvendigt at lovgivningen ændres, så det fremgår, at lønmodtagernes daglige arbejdstid skal måles og registreres, og at det ikke er muligt at betragte rådighedstid på arbejdsstedet som hviletid.«

LOV

[Arbejds miljøloven § 50, stk. 1](#)[Arbejds miljøloven § 51, stk. 1](#)[Arbejds miljøloven § 56](#)[Arbejdstidsloven § 1](#)[Arbejdstidsloven § 2](#)[Arbejdstidsloven § 4](#)[Arbejdstidsloven § 4b](#)[Arbejdstidsloven § 5, stk. 2](#)

Arbejdstidsbegrebet: rådighedsvagt, jourtid, uddannelse og transporttid

§ 2

Efter [arbejdstidslovens § 2, stk. 3](#) er arbejdstid »det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelse af sin beskæftigelse eller sine opgaver«. Definitionen svarer til [direktivets artikel 2, nr. 1](#), og EU-Domstolen har gentagne gange understreget, at arbejdstid og hvileperiode er **binære og gensidigt udelukkende** kategorier uden mellemform.

Rådighedstjeneste på arbejdsstedet er derfor altid arbejdstid – også når der ikke bliver brug for den ansatte. Det er kodificeret i [§ 15 i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v.](#): »Rådighedstjeneste på arbejdsstedet betragtes ikke som hvileperiode eller fridøgn.« I [C-373/24](#) af 30. oktober 2025 bekræftede Domstolen dette for kroatisk vicestatsadvokater og fastslog samtidig, at anklagere er arbejdstagere i direktivets forstand, og

at undtagelsen for særlige offentlige aktiviteter skal fortolkes snævert, når vagttjeneste kan organiseres ved rotation.

Rådighedsvagt uden for arbejdsstedet kræver derimod en konkret helhedsvurdering. Udgangspunktet er [§ 16 i bekendtgørelsen](#), hvorefter sådan tjeneste betragtes som hvileperiode, »medmindre rådighedstjenesten har en sådan karakter, at formålet med hvileperioden forspildes«. EU-praksis tegner en linje:

- [C-518/15](#) (Matzak, 2018): tilkaldevagt i hjemmet med krav om at nå brandstationen inden for 8 minutter var arbejdstid i sin helhed.
- [C-580/19](#) og [C-344/19](#) (begge 9. marts 2021): en responstid på 20 minutter, henholdsvis én time, er ikke i sig selv nok. Afgørende er, om begrænsningerne »objektivt og meget betydeligt« påvirker muligheden for frit at disponere over tiden – hvor udkaldsfrekvens, pligt til at reagere og de stillede faciliteter indgår. Naturgivne forhold som beliggenhed er irrelevante.
- [C-214/20](#) (2021): en deltidsbrandmand med 10 minutters responstid, der reelt kunne drive taxavirksomhed under vagten, var ikke i arbejdstid.
- [C-107/19](#) (2021): selv en *pause* med 2 minutters udrykningsberedskab kan være arbejdstid efter samme kriterier.
- [C-742/19](#) (2021): militærpersonel er som udgangspunkt omfattet, og vagt på kasernen er arbejdstid, selv om medlemsstaterne frit kan aflønne aktive og passive perioder forskelligt.

Arbejdstilsynets AT-meddelelse [Rådighedstjeneste og anden særlig tjeneste](#) lægger udtrykkeligt denne EU-praksis og Kommissionens fortolkningsmeddelelse fra 2023 til grund og opregner de momenter, der indgår: responstidens intensitet, opkaldsfrekvens kombineret med aktiviteternes varighed, pligten til at reagere på alle opkald og muligheden for at udføre andet arbejde.

Også **andre tidsformer** er henført til arbejdstid: obligatorisk erhvervsuddannelse uden for normal arbejdstid ([C-909/19](#), 2021) og transport mellem et arbejdsgiverfastsat opsamlingssted og skiftende arbejdssteder – begge veje – i [C-110/24](#) (VAERSA) af 9. oktober 2025:

»De omhandlede arbejdstagere ... ikke har mulighed for frit at råde over deres tid og bruge den i egen interesse, hvorfor de følgelig står til deres arbejdsgivers rådighed.«

I dansk overenskomstpraksis er billedet mere nuanceret, fordi spørgsmålet ofte er *betaling* snarere end beskyttelse: i [FV2012.0052](#) blev arbejdsgiveren frifundet for krav om betaling af kørselstid fra bopæl til skiftende arbejdspladser, fordi overenskomsten ikke regulerede det, og i [FV2021.1264](#) fandt opmanden, at Falck-reddernes omklædning og korte forberedende funktioner efter langvarig kutyme var indeholdt i den overenskomstmæssige løn.

LOV

[Arbejdstidsloven § 2, stk. 3](#)[Bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. § 15](#)[Bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. § 16](#)

PRAKSIS

EU-Domstolen · Anklageres status som arbejdstagere og klassificering af vagttjeneste som arbejdstid

30.10.2025

EU-Domstolen · Definition af arbejdstid ved transport mellem fast opsamlingssted og skiftende arbejdssteder i naturområder (VAERSA-sagen)

09.10.2025

EU-Domstolen · Kvalificering af tilkaldevagt som arbejdstid for deltidsbrandmænd med bibeskæftigelse

11.11.2021

EU-Domstolen · Obligatorisk erhvervsuddannelse på arbejdsgiverens anmodning skal kvalificeres som arbejdstid

28.10.2021

EU-Domstolen · Klassificering af pauser med kort reaktionstid som arbejdstid og princippet om EU-rettens forrang	09.09.2021
EU-Domstolen · Militærpersonale og EU-retten: Grænser for arbejdstidsdirektivets anvendelse på de væbnede styrker	15.07.2021
EU-Domstolen · Kvalificering af vagttjeneste som arbejdstid ved krav om 20 minutters responstid for brandmænd	09.03.2021
EU-Domstolen · Kvalificering af vagttjeneste uden opholdskrav som arbejdstid ved fjerntliggende arbejdssteder	09.03.2021
EU-Domstolen · Brandmands tilkaldevagt i hjemmet med kort responstid udgør 'arbejdstid' under EU's arbejdstidsdirektiv	20.02.2018
Arbejdsretten · Betaling for omklædning og forberedende opgaver før og efter vagt for Falck-reddere	22.08.2022
Arbejdsretten · Transporttid fra hjem til arbejdssted: Frifindelse for krav om betaling for kørselstid	24.08.2012

§ 3 Tilkaldevagt i dansk retspraksis: flextrafikchaufføren og lodserne

De to mest instruktive danske afgørelser om rådighedstid ligger i hver sin instansgren, men når samme resultat.

I **BS-28244/2018-VLR** af 26. august 2019 var en flextrafikchauffør tilkaldeberedt fra kl. 06.03 til 23.55, kunne ikke logge ud af vognløbet for at holde pause, skulle bære uniform og havde en gennemsnitlig responstid på 29 minutter – men i praksis ofte langt kortere. Vestre Landsret lagde EU-Domstolens praksis, herunder Matzak-dommen, til grund og fandt, at ventetiden i hjemmet var arbejdstid, fordi mulighederne for at hellige sig personlige og sociale interesser var objektivt begrænsede. Opgørelserne viste en gennemsnitlig arbejdstid på 54-55 timer om ugen, og landsretten tilkendte 25.000 kr. i godtgørelse efter arbejdstidslovens § 8, stk. 1.

I faglig voldgift **FV2019.0117** af 3. januar 2020 gjaldt tvisten DanPilots lodser, der under 24-28 timers to-mandslodsninger skiftedes til 6 timers brovagt og 6 timers ophold i et kammer om bord. Opmanden afviste, at de inaktive intervaller om bord kunne tælle som hvile:

»Selv om lodserne ikke står til rådighed og udfører arbejde for deres arbejdsgiver i de perioder, hvor de under en to-mandslodsning ikke er på brovagt, skal lodserne være fysisk til stede på skibet, og har ingen mulighed for at forlade dette. Der er således tale om en betydelig begrænsning i deres mulighed for at hellige sig deres personlige og sociale interesser. På den baggrund kan lodsernes tid ombord ... ikke anses for at være en hvileperiode i arbejdstidsdirektivets forstand, men må sidestilles med 'vagtjeneste', der fuldt ud betragtes som arbejdstid.«

Konsekvensen var, at lodserne havde krav på 11 timers sammenhængende hvile uden rådighedsforpligtelse i umiddelbar tilknytning til lodsningen, og at overenskomstens generelle adgang til at opdele hvileperioden ikke kunne »lånes« til situationen. Kendelsen illustrerer et gennemgående fortolkningsprincip: **vidtgående fravigelser af hovedreglen om 11 timers daglig hvile kræver klar og utvetydig hjemmel i aftalegrundlaget.**

Omvendt viser **FV2025-1385** af 7. november 2025 (Jettime), at en overenskomstbestemmelse om forskydning af arbejdstid »i særlige tilfælde« ikke er begrænset til force majeure-lignende situationer, men kan bruges i den ordinære drift – så længe forskydningen er driftsmæssigt begrundet og ikke gør hovedreglen om fridages begyndelse og afslutning illusorisk.

LOV	Arbejdstidsloven § 4	Arbejdstidsloven § 8, stk. 1	
PRAKSIS	Landsretten · Landsretten pålægger Arbejdsgiverforeningen KA at betale 54.307,29 kr. til chauffør for overtrædelse af arbejdstidsloven og manglende pension		26.08.2019
	Arbejdsretten · Fortolkning af 'særlige tilfælde' ved forskydning af arbejdstid i Jettime (§ 30, stk. 3)		07.11.2025

48-timers reglen: referenceperiode, sammenlægning og selvtilrettelæggere

§ 4

Arbejdstidslovens § 4 fastsætter, at den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode beregnet over 4 måneder ikke må overstige 48 timer inkl. overarbejde, og at ferie og sygeorlov er neutrale i beregningen. Efter § 1, stk. 2 kan bestemmelsen fraviges ved kollektiv overenskomst, der sikrer mindst direktivets beskyttelse – og efter forarbejderne til den oprindelige lov omfatter det bl.a. adgangen til at »udvide referenceperioden, inden for hvilken den gennemsnitlige arbejdstid skal beregnes, til 12 måneder«.

Netop referenceperioden afgjorde [FV2023-915](#) af 7. januar 2025. En specialkonsulent i et ministerium havde ubestridt arbejdet 51,89 timer i gennemsnit i perioden august-november 2021 og 48,31 timer i december 2021-marts 2022. Opmanden fastslog for det første, at hun **ikke** var selvtilrettelægger:

»As indflydelse på arbejdstidens længde og arbejdets tilrettelæggelse ikke havde et omfang, som ... kan rummes i direktivets art. 17, stk. 1, og dermed i implementeringsaftalens § 5, stk. 4, nr. 2.«

For det andet fandt opmanden, at implementeringsaftalens § 5, stk. 3, ikke kræver en udtrykkelig bestemmelse om 12 måneder specifikt for 48-timers reglen; da specialkonsulenternes merarbejdsregler ubestridt bygger på en årsnorm, var referenceperioden 12 måneder. Da påstanden alene angik to fire-måneders perioder, blev arbejdsgiveren frifundet. Kendelsen viser, at **spørgsmålet om referenceperiodens længde ofte er lige så afgørende som selve timeopførelsen**.

Undtagelsen for selvtilrettelæggere er nu lovfæstet i § 1, stk. 6, indsat i 2024. Efter forarbejderne må anvendelsesområdet »antages at være ganske begrænset«, og det kræver, at »tilrettelæggelsen af arbejdstiden i sin helhed skal være overladt til lønmodtager eller slet ikke kan ske på forhånd«. De almindelige bemærkninger citerer Kommissionens fortolkningsmeddelelse (COM(2023) 969) for, at undtagelsen »ikke kan fortolkes bredt og gælde en hel kategori af arbejdstagere«, og at den ikke omfatter arbejdstagere, hvis arbejdstid kun *delvist* ikke måles eller fastsættes på forhånd. Det er desuden et krav, at det fremgår af ansættelseskontrakten, at §§ 3, 4 og 5 ikke finder anvendelse.

To tilstødende afgrænsninger:

- **Flere kontrakter hos samme arbejdsgiver** skal lægges sammen. I [C-585/19](#) af 17. marts 2021 fastslog EU-Domstolen, at den daglige hviletid skal vurderes samlet for alle kontrakter med samme arbejdsgiver, fordi beskyttelsesformålet ellers undergraves.
- **Lønmodtagerbegrebet** er en selvstændig betingelse. I [BS-49851/2024-HJR](#) af 3. april 2025 frifandt Højesteret Aarhus Kommune for et krav på 50.000 kr. i godtgørelse for overtrædelse af 48-timers reglen. Faderen, der ydede socialpædagogisk støtte til sin voksne autistiske søn 30 timer om ugen mod honorar, kunne selv tilrettelægge arbejdstiden, skulle ikke føre journal eller afrapportere, og der blev ikke ført tilsyn med ham; der forelå derfor intet over- og underordningsforhold, og kontraktens ord »ansat« og »medarbejder« kunne ikke i sig selv føre til andet resultat. Højesteret tilføjede, at direktivet under alle omstændigheder ikke ville gælde, jf. [C-147/17](#) om vedvarende pasning af et barn i hjemmet.

LOV

[Arbejdstidsloven § 1, stk. 2, 6](#)[Arbejdstidsloven § 2, stk. 1](#)[Arbejdstidsloven § 4](#)

PRAKSIS	Højesteret · Højesterets afgørelse om lønmodtagerstatus og arbejdstidsregler ved støtte til eget barn	03.04.2025
	EU-Domstolen · Sammenlægning af arbejdstid ved flere ansættelseskontrakter hos samme arbejdsgiver under Direktiv 2003/88/EF	17.03.2021
	EU-Domstolen · Plejeforældres aktiviteter og EU's arbejdstidsdirektiv: Undtagelse for kontinuerlig pleje i hjemmet	20.11.2018
	Arbejdsretten · Specialkonsulent var ikke selvtilrettelægger, men 48-timers reglen blev opgjort efter 12 måneders referenceperiode	07.01.2025

§ 5 Tidsregistreringspligten efter § 4 b – CCOO-dommen udmøntet i dansk ret

Grundlaget er [C-55/18](#) (CCOO mod Deutsche Bank) af 14. maj 2019, hvor Store Afdeling fastslog, at [direktivets artikel 3, 5 og 6](#) sammenholdt med [chartrets artikel 31, stk. 2](#) og direktiv 89/391/EØF er til hinder for en national ordning uden pligt til at måle hver arbejdstagers arbejdstid. Domstolens bærende præmisser:

»En objektiv og pålidelig fastlæggelse af antallet af daglige og ugentlige arbejdstimer er afgørende for dels at kunne fastslå, om den maksimale ugentlige arbejdstid ... er overholdt ... dels, om de daglige og ugentlige minimumshvileperioder ... er overholdt« (præmis 49).

»Arbejdstageren skal anses for den svage part i arbejdsforholdet, således at det er nødvendigt at forhindre, at arbejdsgiveren bruger sin stilling til at pålægge arbejdstageren en begrænsning af dennes rettigheder« (præmis 44).

Domstolen afviste, at vidner, e-mails og logfiler kan erstatte et objektivt system, og at omkostningshensyn kan begrunde fravalg – beskyttelsen af sikkerhed og sundhed må ikke underordnes rent økonomiske hensyn. I [C-531/23](#) af 19. december 2024 blev princippet udstrakt til hushjælpsansatte i private husholdninger, hvor en brancheundtagelse tillige rejste spørgsmål om indirekte kønsdiskrimination.

Danmark udmøntede dommen i [arbejdstidslovens § 4 b](#) med virkning fra 1. juli 2024. Kravene er:

- **stk. 1:** et objektivt, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle den daglige arbejdstid for hver enkelt lønmodtager.
- **stk. 2:** lønmodtageren skal kunne tilgå egne oplysninger.
- **stk. 3:** oplysningerne skal opbevares i **5 år** efter udløbet af den periode, der udgør beregningsgrundlaget.
- **stk. 4-5:** ved opt out efter § 4 a skal der føres ajourførte registre, oplysningerne stilles til rådighed for Arbejdstilsynet, som kan forbyde eller begrænse arbejde ud over 48 timer – med klageadgang til Arbejdstilmiljøklagenævnet.

Forarbejderne er usædvanligt præcise om to punkter. For det første **metodefriheden**: dommen fastlægger rammerne, men »der er metodefrihed i forhold til, hvordan den daglige arbejdstid måles og registreres«. For det andet **sanktionsspørgsmålet**:

»Der vil ikke kunne tilkendes en godtgørelse for overtrædelse af registreringspligten, men i en eventuel sag om, at en lønmodtagers rettigheder er krænkede, vil manglende overholdelse af registreringspligten kunne få processuel skadevirkning for arbejdsgiver.«

Endelig gælder registreringskravet ikke lønmodtagere, der både er undtaget fra maksimal ugentlig arbejdstid (efter § 1, stk. 6, eller kollektiv aftale) og fra hviletidsbestemmelserne i arbejdsmiljølovgivningen.

Retstilstanden før 1. juli 2024 fremgår af [20/13010](#) (Tvistighedsnævnet, 3. januar 2022), hvor en elev forgæves krævede godtgørelse med den begrundelse, at virksomheden ikke havde et tidsregistreringssystem. Flertallet fandt, at eleven ikke alene ved egen forklaring havde bevist en krænkelse, og at der ikke var grundlag for at lade fraværet af registrering komme virksomheden bevismæssigt til skade. Efter § 4 b vil den bevisbyrdefordeling forskyde sig mærkbart.

LOV	Arbejdstidsloven § 1, stk. 6	Arbejdstidsloven § 4b, stk. 1-5	Arbejdstidsloven § 4a
PRAKSIS	EU-Domstolen · Obligatorisk tidsregistrering for hushjælpsansatte: Forenelighed med EU-retten og beskyttelse mod indirekte kønsdiskrimination 19.12.2024 EU-Domstolen · Medlemsstaternes pligt til at pålægge arbejdsgivere at indføre systemer til registrering af daglig arbejdstid (C-55/18) 14.05.2019 Tvistighedsnævnet · Lønkrav, godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftale, overtrædelse af arbejdstidsloven og mangelfuldt ansættelsesbevis 03.01.2022		

§ 6 Daglig hviletid og ugentligt fridøgn: arbejdsmiljølovens kapitel 9 og fravigelsessystemet

[Arbejdsmiljølovens § 50, stk. 1](#) kræver mindst 11 sammenhængende timers hvile inden for hver 24-timersperiode, og [§ 51, stk. 1](#) ét ugentligt fridøgn inden for hver periode på 7 døgn, som skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode og så vidt muligt falde på en søndag. Reglerne er udfyldt af [bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v.](#), hvis [§ 3](#) gentager 11-timers reglen.

Fravigelsessystemet er trinvist:

- **Uden aftale** kan hvileperioden nedsættes til 8 timer ved holdskifte i holddrift og ved landbrugsarbejde indtil 30 dage årligt, jf. [§ 50, stk. 2](#). Arbejdstilsynets AT-meddelelse om [daglig hvileperiode](#) opregner desuden regnskabs- og statusopgørelse, de sidste 14 dage før juleaften og aftenmøder (højst 20 gange årligt) – og understreger, at nedsættelsen skal drøftes med tillidsrepræsentanten forinden.
- **Ved uforudsete begivenheder** (naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud) kan §§ 50 og 51 fraviges i nødvendigt omfang efter [§ 52](#) – men fravigelsen skal dokumenteres skriftligt.
- **Ved aftale** kan der fraviges efter regler fastsat i medfør af [§ 55](#), og [§ 56](#) kræver kompenserende hvileperioder eller fridøgn – eller passende beskyttelse, hvis kompensation undtagelsesvis er umulig.
- **Ved rådighedstjeneste** kan hvileperioden nedsættes til 8 timer eller udskydes til efter sidste arbejde, dog højst i 10 døgn pr. kalendermåned og 45 døgn pr. kalenderår, jf. [§ 16](#) – og kun inden for de arbejdsformer, der er nævnt i [bilag 1](#) (bl.a. hospitaler, døgninstitutioner, fængsler, havne og lufthavne, presse, brandvæsen, forsyning og landbrug).

Aftaleadgangen har en kollektiv forudsætning. I [Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse af 23. oktober 2021 \(sagen om afslag på godkendelse af en hviletidsaftale\)](#) fastholdt nævnet med 7 mod 4 stemmer et afslag på at godkende en lokal aftale indgået med en intern medarbejderorganisation. Nævnet lagde vægt på, at organisationen ikke var en ligeværdig modpart, at kontingentet blev opkrævet via arbejdsgiverens lønsystem, at foreningens midler ved opløsning tilfaldt arbejdsgiveren, og at det var frivilligt for den enkelte at være omfattet. Aftalen var derfor ikke indgået på et »passende kollektivt niveau«.

EU-praksis strammer to punkter yderligere. I [C-477/21](#) af 2. marts 2023 fastslog Domstolen, at daglig og ugentlig hviletid er **selvstændige rettigheder, der skal tildeles kumulativt** – den daglige hvile absorberes

ikke af en længere ugentlig hvileperiode, og den skal placeres forud for denne. Omvendt viser [C-306/16](#) af 8. november 2017, at den ugentlige hvile blot skal tildeles *inden for* hver syvdagesperiode og ikke nødvendigvis umiddelbart efter seks arbejdsdage – hvilket giver plads til skifteholdsordninger med syv sammenhængende arbejdsdage.

For **unge under 18 år** gælder skærpede regler, som håndhæves selv ved ulønnet frivilligt arbejde. Arbejds miljølagenævnet stadfæstede i to afgørelser af 15. december 2022 påbud til en elevorganisation, hvor unge frivillige boede og arbejdede på sekretariatet: både [kravet om 12 timers sammenhængende hvile](#) og [kravet om to sammenhængende fridøgn pr. 7 døgn](#) var tilsidesat, og foreningen blev anset for arbejdsgiver, fordi de unge var undergivet instruktion, fik stillet arbejdsplads til rådighed og modtog kost og logi.

LOV	Arbejds miljølaven § 50, stk. 1-2	Arbejds miljølaven § 51, stk. 1	Arbejds miljølaven § 52
	Arbejds miljølaven § 55	Arbejds miljølaven § 56	Bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. § 3
	Bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. § 16		
PRAKSIS	EU-Domstolen · Samspillet mellem daglig og ugentlig hviletid: Krav om kumulativ tildeling i jernbanesektoren		02.03.2023
	EU-Domstolen · Fortolkning af ugentlig hviletid – Krav om hviledag inden for hver syvdagesperiode, ikke nødvendigvis efter seks på hinanden følgende arbejdsdage (C-306/16)		08.11.2017
	Arbejds miljølagenævnet · Frivilligt arbejde i almennyttige foreninger er underlagt arbejds miljølovens regler om hviletid for unge		15.12.2022
	Arbejds miljølagenævnet · Frivilligt arbejde i almennyttig forening er omfattet af arbejds miljøreger om unges fridøgn		15.12.2022
	Arbejds miljølagenævnet · Afslag på godkendelse af hviletidsaftale grundet manglende kollektivt niveau hos medarbejderorganisation		23.10.2021

§ 7 Natarbejde: definition, 8-timers loftet og helbreds kontrol

Efter [arbejdstidslovens § 2, stk. 4](#) er natperioden mindst 7 timer og omfatter under alle omstændigheder tidsrummet kl. 00.00-05.00; medmindre andet er aftalt, løber den fra kl. 22.00 til kl. 05.00. Natarbejder er efter [stk. 5](#) den, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden, **eller** som udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for 12 måneder.

Beskyttelsen består af tre elementer:

- [§ 5, stk. 1](#): natarbejders normale arbejdstid må i gennemsnit ikke overstige 8 timer pr. 24 timer beregnet over 4 måneder, hvor den ugentlige hvile på 24 timer efter [stk. 2](#) holdes uden for gennemsnittet.
- [§ 5, stk. 3](#): ved særlig risikofyldt arbejde eller arbejde med betydelig fysisk eller psykisk belastning er 8-timers grænsen **absolut** – ikke et gennemsnit.
- [§ 6](#) og [§ 7](#): gratis helbreds kontrol før beskæftigelse med natarbejde og derefter med højst 3 års mellemrum, samt ret til overførsel til passende dagarbejde ved påviselige natarbejdsrelaterede helbreds problemer.

Hvordan »særlig risikofyldt beskæftigelse« defineres, er efter [direktivets artikel 8](#) overladt til national lovgivning eller kollektive overenskomster – og netop dét blev afgørende i [FV 2020-348](#) af 16. juli 2020. Sagen udsprang af 12-timers natskift ved tunnelboringen på Sydhavns metroen. Opmanden fastslog, at et protokollat fra 1996 om, at overenskomsten »ikke er i strid med« direktivet, ikke opfyldte EU-rettens krav:

»Direktivbestemmelser skal gennemføres ved bestemmelser, hvis bindende virkning er uomtvistelig, og som er tilstrækkeligt specifikke, bestemte og klare til, at de er i overensstemmelse med retssikkerhedsprincippet.«

Da Jord- og Betonoverenskomsten hverken forholdt sig til referenceperioder eller til definitionen af særlig risikofyldt beskæftigelse, var artikel 8 ikke implementeret. Modsat blev Dansk Byggeris selvstændige påstand om, at *hele* direktivet var implementeret, afvist som for generel – implementering skal vurderes **rettighed for rettighed**.

Om sanktionssiden ved natarbejde er [C-367/23](#) af 20. juni 2024 central: manglende skærpet helbreds kontrol af en natarbejder udløser ikke i sig selv erstatning, idet et nationalt krav om bevis for konkret skade er foreneligt med direktivet. Domstolen sondrede udtrykkeligt fra overskridelse af den maksimale arbejdstid, hvor skaden anses for indtrådt i kraft af selve overskridelsen.

LOV

Arbejdstidsloven § 2, stk. 4-5

Arbejdstidsloven § 5, stk. 1-3

Arbejdstidsloven § 6

Arbejdstidsloven § 7

PRAKSIS

EU-Domstolen · Erstatning for manglende helbreds kontrol af natarbejdere kræver bevis for konkret skade 20.06.2024

Arbejdsretten · Manglende implementering af EU's arbejdstidsdirektiv i Jord- og Betonoverenskomsten vedrørende natarbejde 16.07.2020

Overenskomsten som gennemførelsesinstrument – og opt out efter § 8 4 a

Den danske model er indbygget i loven selv. Efter [§ 1, stk. 2](#) finder §§ 3, 4 og 5-7 ikke anvendelse for lønmodtagere, der ved kollektiv overenskomst er sikret de tilsvarende direktivrettigheder, og efter [stk. 3](#) kan uorganiserede på en delvist overenskomstdækket virksomhed skriftligt aftale at være omfattet af overenskomsten i stedet. Efter [stk. 5](#) viger loven desuden for særlovgivning med mindst samme beskyttelsesniveau.

Det gør overenskomsternes kvalitet til et retligt spørgsmål. **FV 2020-348** viser, at en generel »ikke i strid med«-erklæring ikke rækker: når en direktivrettighed forudsætter national præcisering (referenceperiode, risikodefinition), skal præciseringen faktisk findes i overenskomsten, så lønmodtageren kan få fuldt kendskab til sine rettigheder og håndhæve dem.

Med 2024-loven blev **opt out** efter [direktivets artikel 22, stk. 1](#) taget i brug for første gang i Danmark. [§ 4 a](#) opstiller en kæde af betingelser:

1. De mest repræsentative arbejdsmarkedsparter kan i overenskomsten åbne for individuelle aftaler om mere end 48 timer i gennemsnit (stk. 1).
2. Muligheden gælder **kun** lønmodtagere omfattet af overenskomstbestemmelser om rådighedsvagter, som varetager samfundskritiske funktioner inden for områderne i [direktivets artikel 17, stk. 3](#) (stk. 2).
3. Samtykket kan **til enhver tid** trækkes tilbage med rimeligt varsel, og manglende samtykke må ikke lægges lønmodtageren til last (stk. 3).
4. Loftet er som udgangspunkt **60 timer** i gennemsnit over 4 måneder, med mulighed for op til 12 måneders referenceperiode – og for at aftale et højere loft (stk. 4-5).
5. Spørgsmålet om, hvorvidt en overenskomst opfylder betingelserne, afgøres af **Arbejdsretten** (stk. 6).

Forarbejderne understreger, at det er »en forudsætning, at der indgås aftaler mellem de enkelte overenskomstparter for konkrete overenskomster«, og at opt out »ikke kan benyttes til at øge den effektive arbejdstid«. Arbejdsgiveren skal desuden træffe konkrete foranstaltninger for de pågældendes sikkerhed og sundhed – forarbejderne nævner helbreds kontrol hvert andet år eller hyppigere APV med arbejdstid som fokusområde. Retsvirkningen af, at Arbejdsretten underkender en opt out-overenskomst, er, at de almindelige 48-timers regler slår igennem.

For tjenestemænd og øvrige statsansatte suppleres billedet af **Statens arbejdstidsaftale**, hvis arbejdstidsopgørelse bl.a. medregner rådighedstjeneste i hjemmet med 1/3 og rådighedstjeneste på arbejdsstedet med 3/4 – en betalingsregel, der ikke må forveksles med den arbejdsmiljøretlige kvalifikation af rådighedstid som arbejdstid eller hvile.

LOV

[Arbejdstidsloven § 1, stk. 2-5](#)[Arbejdstidsloven § 4a, stk. 1-6](#)

PRAKSIS

Arbejdsretten · Mangelnde implementering af EU's arbejdstidsdirektiv i Jord- og Betonoverenskomsten vedrørende natarbejde

16.07.2020

§ 9 Sanktionerne: godtgørelse efter § 8 og bod i Arbejdsretten

Håndhævelsen kører ad to spor, afhængigt af om rettigheden hviler på loven eller på overenskomsten.

Godtgørelse efter § 8, stk. 1 tilkommer en lønmodtager, hvis rettigheder efter loven er krænket. Forarbejderne til den oprindelige lov nævner netop som eksempel »pålæg om arbejde, der medfører, at arbejdstiden i gennemsnit over en 4 måneders periode overstiger 48 timer«. Efter [§ 8, stk. 2](#) udløser afskedigelse begrundet i, at lønmodtageren har rejst krav efter loven, ligeledes godtgørelse, og [§ 8, stk. 3](#) henviser sager, der ikke behandles fagretligt, til de civile domstole.

Niveauet ligger fast i landsretspraksis: i [BS-28244/2018-VLR](#) blev godtgørelsen for en dokumenteret gennemsnitlig arbejdstid på 54-55 timer om ugen fastsat til **25.000 kr.** – halvdelen af det påståvnte – hvilket landsretten anførte fulgte Højesterets praksis om udgangspunktet for godtgørelse ved krænkelse af arbejdstidsreglerne. I byretssagen [BS-1140/2015-RAN](#) af 7. december 2016 fik en rumænsk landbrugsmedarbejder ligeledes godtgørelse for overtrædelse af 48-timers reglen ved siden af differenceløn for overarbejde og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

Bevisbyrden er reel: i [20/13010](#) blev kravet afvist, fordi eleven ikke alene ved sin egen forklaring havde bevist en krænkelse – og fordi der på det tidspunkt ikke gjaldt et krav om tidsregistreringssystem. Og i [BS-49851/2024-HJR](#) faldt kravet allerede på lønmodtagerbegrebet.

Bod i Arbejdsretten anvendes, når arbejdstidsreglerne er overenskomstfæstede. To domme afstikker niveauet:

Sag	Overtrædelser	Bod
2022-433 (Rigshospitalet, 7. april 2022)	Hviletids- og fridøgnbrud i 2016-2018 under indførelsen af Sundhedsplatformen; retten lagde ca. 1,3-1,35 % af vagterne til grund efter manuel gennemgang	250.000 kr.
2023-809 (Slesvigske Fodregiment, 10. april 2024)	110 overtrædelser vedrørende 28 medarbejdere i 1. kvartal 2022	50.000 kr.

Udmålingsfaktorerne er ens i begge sager. **Skærpende:** antallet af overtrædelser, at reglerne er aftalt mellem parterne, og at det påhviler arbejdsgiveren at påse overholdelsen. **Formildende:** at bruddene skyldtes planlægningsfejl frem for bevidst eller systematisk adfærd, at der blev ydet kompensation i frihed, og at der blev iværksat handlingsplaner. Arbejdsretten formulerede formålet skarpt i Rigshospitalssagen:

»De aftalte bestemmelser om arbejdstid har til formål at sikre de ansattes sundhed, bl.a. ved rimelige arbejdsvilkår og tilstrækkelig tid til hvile.«

I Slesvigske Fodregiment-sagen afviste Arbejdsretten desuden, at et tidligere forlig om tilsvarende brud i et andet regiment kunne tillægges gentagelsesvirkning ved bodsudmålingen.

LOV

[Arbejdstidsloven § 4](#)
[Arbejdstidsloven § 8, stk. 1-3](#)

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets afgørelse om lønmodtagerstatus og arbejdstidsregler ved støtte til eget barn	03.04.2025
Landsretten · Landsretten pålægger Arbejdsgiverforeningen KA at betale 54.307,29 kr. til chauffør for overtrædelse af arbejdstidsloven og manglende pension	26.08.2019
Arbejdsretten · Bod på 50.000 kr. for 110 overtrædelser af hviletids- og fridagsreglerne i Statens arbejdstidsaftale ved Slesvigske Fodregiment	10.04.2024
Arbejdsretten · Bod til Region Hovedstaden for overtrædelse af hviletids- og fridøgnregler på Rigshospitalet	07.04.2022
Byretten · Sag om manglende løn og overarbejdsbetaling samt godtgørelse efter arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven og ansættelsesbevisloven	07.12.2016
Twistighedsnævnet · Lønkrav, godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftale, overtrædelse af arbejdstidsloven og mangelfuldt ansættelsesbevis	03.01.2022

Varierende ugentlig arbejdstid og lokalaftaler i bygge- og anlægsbranchen

§ 10

Et selvstændigt praksisfelt er lokalaftaler om **varierende ugentlig arbejdstid** (VUA), forskudt tid og fast planlagt overarbejde – typisk på store anlægsprojekter med udenlandsk arbejdskraft. Her er tvisten sjældent om hvile, men om aftalernes gyldighed og dermed om efterbetaling af overtidstillæg.

Gyldighedskravene håndhæves stramt. I [FV 2021-1098](#) af 7. februar 2022 blev aftaler om varierende arbejdstid for 22 rumænske brobyggere på Storstrømsbroen kendt ugyldige på grund af manglende underskrifter og bagudrettet datering, og 3F blev tilkendt 957.025 kr. i efterbetaling og besparelse. I [2025-200](#)

af 25. august 2025 fik 3F fuldt medhold i et differencekrav på 1.434.920,30 kr. mod et konkursramt entreprenørselskab, fordi der ikke forelå gyldige aftaler om varierende arbejdstid. Og i [2022-986](#) af 26. september 2022 blev et vikarbureau pålagt at betale manglende pause- og overarbejds løn for otte polske tømrere, selv om arbejdstidsaftalerne som sådan stod fast.

Omvendt slog [253132](#) af 15. april 2026 fast, hvor grænsen går. 3F krævede 34.284.903,18 kr. af CIPA Denmark ApS for ca. 350 rumænske arbejdere ved Storstrømsbroen. Opmand Børge Dahl fandt, at:

- kravet om en »forud fastlagt periode« i overenskomstens VUA-bestemmelse var opfyldt, fordi tillidsrepræsentant og virksomhed havde en fælles forståelse om en 13-ugers periode (12 uger à 40 timer + 1 friuge), og hver medarbejder fik en individuel arbejdsplan med konkret friugeplacering,
- kombinationen af varierende arbejdstid og 8 timers fast planlagt overarbejde om ugen ikke er overenskomststridig,
- forskudt tid og fast overarbejde godt kan kombineres, idet bestemmelsen om betaling ved forskudt tid regulerer *betalingen*, ikke *etableringen* af overarbejde, og
- aftalerne faktisk blev fulgt, jf. gennemgang af ugesedler.

Virksomheden blev frifundet bortset fra 58.972,74 kr., som den selv anerkendte skyldtes en fejlregning vedrørende søgnehellig dage. Fejlen medførte ikke tilsidesættelse af aftalen, jf. [FV2019.0135](#) af 29. oktober 2020, hvor en tilsvarende normtidsfejl i en MT Højgaard-plan blev korrigeret med et overarbejdsbeløb på 5.585,27 kr., mens selve aftalen blev opretholdt.

Om de daglige grænser i overenskomsterne fastslog [FV2022-1127](#) af 28. oktober 2022, at Jord- og Betonoverenskomstens 10-timers grænse ikke er et absolut loft, men alene angår den *normale* daglige arbejdstid, før overarbejde tilkommer. Til sammenligning fandt [FV2011.0010](#) af 11. april 2011 anledning til at tage stilling til en ensidigt fastsat arbejdsplan og overenskomstens grænse på 8 timers daglig arbejdsdag. Fælles for sagerne er, at **overenskomstens arbejdstidsrammer fortolkes ud fra ordlyd, systematik og fast partspraksis – mens arbejdsmiljølovens hvileregler ligger som et ufravigeligt gulv nedenunder.**

LOV	Arbejdsmiljøloven § 50, stk. 1	Arbejdstidsloven § 1, stk. 2	
PRAKSIS	Arbejdsretten · CIPA Denmark ApS frifundet for 34 mio. kr. lønkrav ved Storstrømsbroen – arbejdstidsaftaler gyldige efter Bygge- og Anlægsoverenskomsten		15.04.2026
	Arbejdsretten · Differencekrav mod konkursramt entreprenørselskab: Overtrædelse af Bygningsoverenskomst ved uretmæssig anvendelse af varierende arbejdstid		25.08.2025
	Arbejdsretten · Fortolkning af 10-timers grænsen ved kombination af varierende arbejdstid og overarbejde		28.10.2022
	Arbejdsretten · Ugyldighed af arbejdstidsaftaler og krav på rejsegodtgørelse for udenlandske vikarer		26.09.2022
	Arbejdsretten · Ugyldige aftaler om varierende arbejdstid og krav om efterbetaling for rumænske brobyggere		07.02.2022
	Arbejdsretten · Gyldighed af lokalaf tale om varierende arbejdstid og betydningen af søgnehellig dage		29.10.2020
	Arbejdsretten · Voldgift om gyldigheden af arbejdsplan: Ensidig fastsættelse af pauser og fortolkning af maksimal daglig arbejdstid på 8 timer		11.04.2011

§ 11 Transportsektoren: mobile lønmodtagere uden for arbejdstidsloven

Efter [arbejdstidslovens § 1, stk. 4](#) finder loven **ikke** anvendelse på mobile lønmodtagere omfattet af køre- og hviletidsforordningen, mens øvrige mobile lønmodtagere alene er undtaget fra §§ 3 og 5. Forarbejderne til

2024-nyaffattelsen bemærker udtrykkeligt, at den tidligere formulering ved en fejl også havde undtaget øvrige mobile lønmodtagere fra §§ 6 og 7 om helbreds kontrol og overførsel – hvilket ikke var i overensstemmelse med direktivet.

For vejtransport gælder i stedet forordning (EF) nr. 561/2006 med [artikel 6](#) om køretid og [artikel 8](#) om daglig og ugentlig hviletid, gennemført ved [bekendtgørelse om køre- og hviletidsbestemmelserne i vejtransport og kontrol med arbejdstid](#). Bekendtgørelsens [§ 24](#) fordeler kontrollen mellem Færdselsstyrelsen (administrativ virksomhedskontrol) og politiet (vejkontrol), og [§ 25](#) fastsætter kontrolperioderne – 2 måneder ved virksomhedskontrol og den pågældende dag plus 56 dage ved vejkontrol.

Sanktionsniveauet fremgår af [Rigsadvokatmeddelelsen, afsnittet Køre- og hviletid](#): bøden fastsættes til **100 kr. pr. procent** overskridelse for føreren og det dobbelte, **200 kr. pr. procent**, for virksomheden, med absolut kumulation og oprunding til nærmeste beløb deleligt med 500. Pausebøder udgør halvdelen. Meddelelsens [afsnit om køretid eller hviletid](#) redegør desuden for tolerancegrænsen på 5 % og for, at daglig køretid på hver side af et for kort hvil kumuleres, når hvilet er under 7 timer.

Dansk retspraksis viser både stramhed og korrektiver:

- [SS-4/2014-HJR](#) af 15. april 2014: Højesteret anvendte færgereglen ved beregningen af den procentvise overskridelse, hvorved overtrædelsen kom under 30 %, og der ikke var hjemmel til frakendelse af førerretten. Samme fortolkning slog igennem i byretten i [SS-8192/2012-ROS](#), hvor overtrædelsesprocenten blev korrigeret fra 47 % til 20 %.
- [S-1819-13](#) af 22. november 2013: Østre Landsret stadfæstede ubetinget frakendelse ved 13 forhold og afviste, at kortvarige flytninger af vogntoget på en forhandlerplads afbrød køreperioden.
- [S-1601-13](#) af 28. marts 2014: arbejdsgiveransvaret placeres efter de reelle forhold, ikke efter selskabsstrukturen.

EU-Domstolen har på området fastslået, at den ugentlige hviletid ikke behøver at være afviklet inden for kalenderugen ([C-834/18](#), 2019), at et eksternt depot uden faciliteter godt kan være »arbejdsgiverens virksomhed, hvor føreren normalt er baseret«, med betydning for om kørsel dertil skal registreres som andet arbejde ([C-164/23](#), 2024), og at »summen af køretiderne« kun omfatter egentlig køretid, ikke andet arbejde ([C-477/22](#), 2023).

De nærmere takografregler og frakendelsessystemet behandles i praksisoversigten om [køre- og hviletid samt takograf-sanktioner](#).

LOV

[Arbejdstidsloven § 1, stk. 4](#)

[Bekendtgørelse om køre- og hviletidsbestemmelserne i vejtransport og kontrol med arbejdstid § 24](#)

[Bekendtgørelse om køre- og hviletidsbestemmelserne i vejtransport og kontrol med arbejdstid § 25](#)

PRAKSIS	Højesteret · Højesterets dom om anvendelse af færgereglen ved beregning af overtrædelser af køre- og hviletid	15.04.2014
	EU-Domstolen · Vejtransport: Definition af "arbejdsgiverens virksomhed" ved registrering af føreres arbejdstid til og fra eksterne depoter	26.09.2024
	EU-Domstolen · Præcisering af undtagelsen for rutekørsel under 50 km og beregning af køretid i vejtransport	09.11.2023
	EU-Domstolen · Fortolkning af ugentlig hviletid i vejtransportsektoren: Hvornår skal hviletiden afsluttes i forhold til kalenderugen?	10.04.2019

Landsretten · T-A/S dømt for misbrug af førerkort og overtrædelse af køre-hviletidsregler som arbejdsgiver	28.03.2014
Landsretten · Ubetinget frakendelse af førerretten for overtrædelse af køre- og hviletidsbestemmelser	22.11.2013
Byretten · Bødestraf og frifindelse for førerretsfrakendelse i sag om overtrædelse af køre-hviletidsregler ved færgekørsel	04.02.2013

§ 12 Sammenfatning: seks linjer i praksis

- 1. Kvalifikationen kommer først.** Før man overhovedet kan tale om overtrædelse, skal tiden kvalificeres. Arbejdstid og hvile udelukker hinanden; rådighedstjeneste på arbejdsstedet er altid arbejdstid, mens rådighedsvagt uden for arbejdsstedet kræver en helhedsvurdering af, om begrænsningerne objektivt og meget betydeligt indskrænker den frie disposition over tiden. Danske afgørelser som flextrafikdommen og DanPilot-kendelsen viser, at vurderingen kan slå igennem både i civil sag og i faglig voldgift.
 - 2. Referenceperioden er halvdelen af sagen.** 48-timers reglen er et gennemsnit, og adgangen til at forlænge referenceperioden fra 4 til 12 måneder ved overenskomst kan alene afgøre udfaldet – som i FV2023-915, hvor lønmodtageren vandt principspørgsmålet om selvtilrettelæggerstatus, men tabte sagen på beregningsperioden.
 - 3. Undtagelserne fortolkes snævert.** Selvtilrettelæggerundtagelsen i § 1, stk. 6, kræver, at arbejdstidens tilrettelæggelse i sin helhed er overladt til lønmodtageren, og skal fremgå af ansættelseskontrakten. Tilsvarende kan direktivet kun fraviges rettighed for rettighed i overenskomsten – ikke ved en generel erklæring om overensstemmelse.
 - 4. Dokumentation er flyttet.** Med § 4 b er bevisbyrdens tyngdepunkt forskudt. Der kan ikke kræves godtgørelse for manglende registrering i sig selv, men fraværet af et objektivt, pålideligt og tilgængeligt system får processuel skadevirkning for arbejdsgiveren, når lønmodtageren gør en krænkelse gældende – og oplysningerne skal kunne fremskaffes i 5 år.
 - 5. Sanktionerne er beskedne, men forudsigelige.** Godtgørelse efter § 8, stk. 1, ligger med udgangspunkt i landsretspraksis omkring 25.000 kr. for en dokumenteret overskridelse af den maksimale ugentlige arbejdstid. Kollektive brud sanktioneres med skønsmæssig bod, hvor antallet af overtrædelser trækker op, mens planlægningsfejl, kompensation i frihed og efterfølgende handlingsplaner trækker ned.
 - 6. Hvilereglerne er gulvet.** Uanset hvor fleksibelt arbejdstiden aftales – varierende ugentlig arbejdstid, forskudt tid, fast planlagt overarbejde eller opt out – ligger arbejdsmiljølovens 11-timers regel og fridøgnregel som en ufravigelig bund med et lukket fravigelsessystem, krav om kompenserende hvile og krav om, at aftalte fravigelser indgås på et passende kollektivt niveau.
- Afgrænsning: bod for ulovlig arbejdsnedlæggelse behandles i [overenskomstovertrædelse](#), den generelle fortolkning af overenskomsters arbejdstidsbestemmelser i [faglig voldgift](#), Arbejdstilsynets påbudssystem i [arbejdsmiljø-påbud](#) og takografsanktioner i [køre- og hviletid samt takograf-sanktioner](#).

LOV

[Arbejdsmiljøloven § 50, stk. 1](#)
[Arbejdsmiljøloven § 51, stk. 1](#)
[Arbejdstidsloven § 1, stk. 6](#)
[Arbejdstidsloven § 4](#)
[Arbejdstidsloven § 4b, stk. 1](#)
[Arbejdstidsloven § 8, stk. 1](#)

PRAKSIS

EU-Domstolen · Medlemsstaternes pligt til at pålægge arbejdsgivere at indføre systemer til registrering af daglig arbejdstid (C-55/18) 14.05.2019

Landsretten · Landsretten pålægger Arbejdsgiverforeningen KA at betale 54.307,29 kr. til chauffør for overtrædelse af arbejdstidsloven og manglende pension	26.08.2019
Arbejdsretten · Specialkonsulent var ikke selvtilrettelægger, men 48-timers reglen blev opgjort efter 12 måneders referenceperiode	07.01.2025
Arbejdsretten · Bod på 50.000 kr. for 110 overtrædelser af hviletids- og fridagsreglerne i Statens arbejdstidsaftale ved Slesvigske Fodregiment	10.04.2024
Arbejdsretten · Bod til Region Hovedstaden for overtrædelse af hviletids- og fridøgnregler på Rigshospitalet	07.04.2022
Arbejdsretten · Krav på 11 timers sammenhængende hvile efter to-mandslodsning hos DanPilot	03.01.2020
Arbejdsmiljøklagenævnet · Afslag på godkendelse af hviletidsaftale grundet manglende kollektivt niveau hos medarbejderorganisation	23.10.2021

REFERENCE Lovgrundlag

7 paragraffer

Arbejdsmiljøloven § 50	stk. 1	Arbejdsmiljøloven § 51	stk. 1
Arbejdstidsloven § 1	stk. 2-3	Arbejdstidsloven § 2	stk. 3
Arbejdstidsloven § 4		Arbejdstidsloven § 4b	stk. 1
Arbejdstidsloven § 8	stk. 1		

MATERIALE Citerede afgørelser

45 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

2

03.04.2025	Højesterets afgørelse om lønmodtagerstatus og arbejdstidsregler ved støtte til eget barn	49851-2024
15.04.2014	Højesterets dom om anvendelse af færgereglen ved beregning af overtrædelser af køre- og hviletid	6037-7222

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL

19

30.10.2025	Anklageres status som arbejdstagere og klassificering af vagttjeneste som arbejdstid	C-373/24
09.10.2025	Definition af arbejdstid ved transport mellem fast opsamlingssted og skiftende arbejdssteder i naturområder (VAERSA-sagen)	C-110/24
19.12.2024	Obligatorisk tidsregistrering for hushjælpsansatte: Forenelighed med EU-retten og beskyttelse mod indirekte kønsdiskrimination	C-531/23
26.09.2024	Vejtransport: Definition af "arbejdsgiverens virksomhed" ved registrering af føreres arbejdstid til og fra eksterne depoter	C-164/23
20.06.2024	Erstatning for manglende helbreds kontrol af natarbejdere kræver bevis for konkret skade	C-367/23
09.11.2023	Præcisering af undtagelsen for rutekørsel under 50 km og beregning af køretid i vejtransport	C-477/22

02.03.2023	Samspillet mellem daglig og ugentlig hviletid: Krav om kumulativ tildeling i jernbanesektoren	C-477/21
11.11.2021	Kvalificering af tilkaldevagt som arbejdstid for deltidshandværkere med bibeskæftigelse	C-214/20
28.10.2021	Obligatorisk erhvervsuddannelse på arbejdsgiverens anmodning skal kvalificeres som arbejdstid	C-909/19
09.09.2021	Klassificering af pauser med kort reaktionstid som arbejdstid og princippet om EU-rettens forrang	C-107/19
15.07.2021	Militærpersonale og EU-retten: Grænser for arbejdstidsdirektivets anvendelse på de væbnede styrker	C-742/19
17.03.2021	Sammenlægning af arbejdstid ved flere ansættelseskontrakter hos samme arbejdsgiver under Direktiv 2003/88/EF	C-585/19
09.03.2021	Kvalificering af vagttjeneste uden opholdskrav som arbejdstid ved fjerntliggende arbejdssteder	C-344/19
09.03.2021	Kvalificering af vagttjeneste som arbejdstid ved krav om 20 minutters responstid for brandmænd	C-580/19
14.05.2019	Medlemsstaternes pligt til at pålægge arbejdsgivere at indføre systemer til registrering af daglig arbejdstid (C-55/18)	C-55/18
10.04.2019	Fortolkning af ugentlig hviletid i vejtransportsektoren: Hvornår skal hviletiden afsluttes i forhold til kalenderugen?	C-834/18
20.11.2018	Plejeforældres aktiviteter og EU's arbejdstidsdirektiv: Undtagelse for kontinuerlig pleje i hjemmet	C-147/17
20.02.2018	Brandmands tilkaldevagt i hjemmet med kort responstid udgør 'arbejdstid' under EU's arbejdstidsdirektiv	C-518/15
08.11.2017	Fortolkning af ugentlig hviletid – Krav om hviledag inden for hver syvdagesperiode, ikke nødvendigvis efter seks på hinanden følgende arbejdsdage (C-306/16)	C-306/16
LANDSRET TEN · ANKEINSTANS		3
26.08.2019	Landsretten pålægger Arbejdsgiverforeningen KA at betale 54.307,29 kr. til chauffør for overtrædelse af arbejdstidsloven og manglende pension	1010-1217
28.03.2014	T-A/S dømt for misbrug af førerkort og overtrædelse af køre-hviletidsregler som arbejdsgiver	S-1601-13
22.11.2013	Ubetinget frakendelse af førerretten for overtrædelse af køre- og hviletidsbestemmelser	S-1819-13
ARBEJDSRET TEN · SPECIALRET		15
15.04.2026	CIPA Denmark ApS frifundet for 34 mio. kr. lønkrav ved Storstrømsbroen – arbejdstidsaftaler gyldige efter Bygge- og Anlægsoverenskomsten	253132
07.11.2025	Fortolkning af 'særlige tilfælde' ved forskydning af arbejdstid i Jettime (§ 30, stk. 3)	FV2025-1385

25.08.2025	Differencekrav mod konkursramt entreprenørselskab: Overtrædelse af Bygningsoverenskomst ved uretmæssig anvendelse af varierende arbejdstid	2025-200
07.01.2025	Specialkonsulent var ikke selvtilrettelægger, men 48-timers reglen blev opgjort efter 12 måneders referenceperiode	FV2023-915
10.04.2024	Bod på 50.000 kr. for 110 overtrædelser af hviletids- og fridagsreglerne i Statens arbejdstidsaftale ved Slesvigske Fodregiment	2023-809
28.10.2022	Fortolkning af 10-timers grænsen ved kombination af varierende arbejdstid og overarbejde	FV2022-1127
26.09.2022	Ugyldighed af arbejdstidsaftaler og krav på rejsegodtgørelse for udenlandske vikarer	2022-986
22.08.2022	Betaling for omklædning og forberedende opgaver før og efter vagt for Falck-reddere	FV2021.1264
07.04.2022	Bod til Region Hovedstaden for overtrædelse af hviletids- og fridøgnregler på Rigshospitalet	2022-433
07.02.2022	Ugyldige aftaler om varierende arbejdstid og krav om efterbetaling for rumænske brobyggere	FV 2021-1098
29.10.2020	Gyldighed af lokalafale om varierende arbejdstid og betydningen af søgnehelligdage	FV2019.0135
16.07.2020	Manglende implementering af EU's arbejdstidsdirektiv i Jord- og Betonoverenskomsten vedrørende natarbejde	FV 2020-348
03.01.2020	Krav på 11 timers sammenhængende hvile efter to-mandslodsning hos DanPilot	FV2019.0117
24.08.2012	Transporttid fra hjem til arbejdssted: Frifindelse for krav om betaling for kørselstid	FV2012.0052
11.04.2011	Voldgift om gyldigheden af arbejdsplan: Ensidig fastsættelse af pauser og fortolkning af maksimal daglig arbejdstid på 8 timer	FV2011.0010

BYRETTE · FØRSTE INSTANS

2

07.12.2016	Sag om manglende løn og overarbejdsbetaling samt godtgørelse efter arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven og ansættelsesbevisloven	1090-1314
04.02.2013	Bødestraf og frifindelse for førerretsfrakendelse i sag om overtrædelse af køre-hviletidsregler ved færgekørsel	6035-7220

ARBEJDSMILJØKLAGENÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS

3

15.12.2022	Frivilligt arbejde i almennyttige foreninger er underlagt arbejdsmiljølovens regler om hviletid for unge	
15.12.2022	Frivilligt arbejde i almennyttig forening er omfattet af arbejdsmiljøregler om unges fridøgn	
23.10.2021	Afslag på godkendelse af hviletidsaftale grundet manglende kollektivt niveau hos medarbejderorganisation	

TVISTIGHEDSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS

1

03.01.2022	Lønkrav, godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftale, overtrædelse af arbejdstidsloven og mangelfuldt ansættelsesbevis	20/13010
------------	---	----------