

Kommunförvaltningen  
Elin Söderlind

## Rutin för dispens dygnsvila

I Allmänna bestämmelser (AB) anges att arbetstagaren har rätt till minst 11 timmars dygnsvila under varje period om 24 timmar samt under vilka förutsättningar det är möjligt att göra undantag från reglerna om dygnsvila, både vad avser planerad arbetstidsförläggning och vid oförsedd händelse. Vidare anges att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour får vara högst 20 timmar.

Centrala parter är överens om att det kan finnas behov av dispens från bestämmelsen avseende att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour får vara högst 20 timmar i vissa fall. Dispensen innebär att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour enligt AB § 13 mom. 5 eller motsvarande bestämmelse i bilaga till AB kan överstiga 20 timmar. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar.

### *Förutsättningar för dispens*

Arbetsgivaren är skyldig att uttömma alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga innan dispens kan ges. Dispens beviljas endas då inga andra rimliga åtgärder står till buds, det vill säga när det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas. Det kan till exempel handla om enstaka verksamheter i glesbygd och/eller då tillgången på viss specifik kompetens är begränsad och kräver sådan förläggning.

Dispens kan beviljas under förutsättning att arbetsgivaren prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga och gjort bedömningen att ett undantag är nödvändigt för att uppfylla verksamhetens behov. Det är strikt verksamhetens behov som styr möjlighet till dispens. Dispensen ska tillämpas restriktivt. Ett beslut om dispens gäller under begränsad tid, dock som längst 12 månader i taget. Exempel på sådan verksamhet som i vissa fall kan behöva dispens är räddningstjänstverksamhet som mot bakgrund av samhällets ansvar att vid olyckor eller överhängande fara för olyckor säkerställa ett skydd för liv och hälsa, egendom och miljö.

Kommunförvaltningen  
Elin Söderlind

### *Förfarande vid begäran om dispens*

Beslut om att begära dispens ska fattas av den högsta ledningen i kommunen. Med högsta ledning avses kommunstyrelse. MBL-förhandling inklusive riskbedömning ska genomföras innan en begäran om dispens. **Ansvarig kontorschef säkrar att berörd enhet/ verksamhet/ kontor har genomfört MBL-förhandling samt säkerställt begärd dokumentation innan begäran om dispens går vidare till Kommunstyrelsen för beslut.**

### *Handlingar som krävs*

- Ifylld bilaga Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens.
- Beslut från den högsta ledningen i kommun, region eller kommunalt företag om att begära dispens.
- Protokoll från MBL-förhandlingen inklusive riskbedömning.
- Kontaktperson hos berörd arbetsgivare: namn, telefonnummer, mobilnummer och epost.

En begäran om dispens ska vara skriftlig och skickas till SKRs kontaktcenter [info@skr.se](mailto:info@skr.se) eller Sobonas kontakt [kontakt@sobona.se](mailto:kontakt@sobona.se). Ange tydligt i ämnesraden att ärendet gäller begäran om dispens.

### *Beslut*

Beslut fattas av centrala parter arbetstidsnämnd. Nämndens beslut meddelas skriftligen via epost.

## **Avvikelse från regler om dygnsvila**

Personlig assistent, ledsagare och avlösare har en särskild ordning för beslut när planerad arbetstid behöver förläggas längre än 20 timmar men som högst 24 timmar. Övrig verksamhet inom LSS omfattas av de ordinarie reglerna som gäller för ansökan om dispens. Grunden för beslut om avvikelse som innebär förläggning av arbete och jour över 20 timmar men som mest 24 timmar är desamma som vid dispensbeslut. Det ska grunda sig på den enskildes behov av stöd för rättigheter och friheter som följer av lag samt att inga andra rimliga åtgärder står till buds för att klara detta.

Till skillnad från dispens fattas beslutet på arbetsgivarens högsta organisatoriska nivå (kommunstyrelse) men beslutet måste sedan anmälas till centrala parter (SKR eller Sobona samt respektive berörd facklig organisation) innan det kan tillämpas. Den enda skillnaden är att Centrala parter arbetstidsnämnd inte beslutar om dispens, men nämnden har möjlighet att överpröva arbetsgivarens beslut om undantag.

Kommunförvaltningen  
Elin Söderlind

### *Förfarande vid avvikelser från regler om dygnsvila*

Beslut om avvikelser från regler om dygnsvila fattas av den högsta ledningen i kommunen. Med högsta ledning avses kommunstyrelse. Riskbedömning samt en noga bedömning grundat på den enskildes behov av stöd för rättigheter och friheter som följer av lag ska genomföras innan ärendet överlämnas för beslut. Bedömningen ska påvisa att inga andra rimliga åtgärder står till buds för att klara detta.

**Ansvarig kontorschef säkrar att berörd enhet/ verksamhet/ kontor har säkerställt begärd dokumentation enligt bilaga 1 innan begäran om dispens går vidare till Kommunstyrelsen för beslut.**

HR-chef/ HR-specialist stöttar kontorschef gällande anmälan till centrala parter (SKR eller Sobona samt respektive berörd facklig organisation).

*För mer information se:*

Cirkulärnr: 23:42

[https://skr.se/download/18.24101c7d18a8a11dc19a513f/1695982270277/SKR2023\\_01729-1%20Cirkul%C3%A4r%20470938\\_420468\\_0.pdf](https://skr.se/download/18.24101c7d18a8a11dc19a513f/1695982270277/SKR2023_01729-1%20Cirkul%C3%A4r%20470938_420468_0.pdf)

Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens

<https://skr.se/download/18.24101c7d18a8a11dc19a5141/1695982318457/Uppgifter%20som%20ska%20l%C3%A4mnas%20i%20samband%20med%20beg%C3%A4ran%20om%20dispens.pdf>

SKR - Frågor och svar om dygnsvila och dispens

<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/arbetstid/dygnsvila/fragorochsvaromdygnsvila/dispens.73555.html>

Kommunförvaltningen  
Elin Söderlind

## **Bilaga 1 - Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens**

I samband med begäran om dispens ska arbetsgivaren besvara följande frågor.

1. Ange om begäran avser avvikelser från AB § 13 mom. 5 eller bilaga till AB och i så fall vilken.
2. Vilken verksamhet och vilka delar av verksamheten är aktuell/aktuella för begäran av dispens?
3. Vilken/vilka yrkesgrupp/yrkesgrupper är berörda av begäran om dispens och hur många arbetstagare i dessa grupper skulle beröras?
4. Beskriv hur verksamheten är bemannad och hur belastningen ser ut. Ange om det saknas specifik kompetens eller dylikt. Om så är fallet vilken/vilka kompetenser saknas och vilka konsekvenser får det?
5. Beskriv om det finns specifika faktorer kopplade till tredje man (till exempel patient, brukare, barn, civilsamhälle eller dylikt) som särskilt behöver beaktas när verksamheten bemannas.
6. Finns det andra faktorer som påverkar möjligheten att bemanna, såsom hög andel deltidsarbete, frånvaro, svårigheter att rekrytera eller dylikt?
7. Beskriv verksamhetens geografiska förutsättningar, till exempel om det rör sig om glesbygd med långa pendlingsavstånd eller dylikt?
8. Ange genomsnittlig andel aktivt arbete under jour för berörd/berörda yrkesgrupp/yrkesgrupper. Bifoga statistik om sådan finns att tillgå.
9. Beskriv förväntad utveckling och belastning på verksamheten under de kommande 12 månaderna. 2023-09-27 Bilaga
10. Beskriv vilka åtgärder som har vidtagits för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas.
11. Beskriv varför det krävs en dispens och utveckla varför arbetstid och jourtid, som sammantaget uppgår till 20 timmar, inte är tillräckligt för verksamheten. Beskriv också vilka konsekvenser en sådan schemaläggning skulle medföra för verksamheten.
12. Ange för hur lång tidsperiod dispens krävs, och vad som ligger till grund för detta.