

## UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 24:42  
Diariernr: SKR2024/01535  
Handläggare: Kristin Johansson, SKR  
Christin Granberg, SKR  
Ämnesord: Kollektivavtal  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen  
Extern medverkan: -  
Datum: 2024-09-24  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Sobona – kommunala företagens  
arbetsgivarorganisation  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Förfarandet vid beslut om avvikelse ifrån dygnsvila  
inom funktionshinderområdet i Bilaga J och PAN  
Ersätter: -  
Bilagor: Bilaga J i lydelse 2024-04-01  
PAN 24 i lydelse 2024-04-17  
Redogörelsetext för nyheter och ändringar i  
Huvudöverenskommelse om lön och allmänna  
anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt  
kollektivavtal m.m. – HÖK 24 Kommunal

### Sammanfattning

En ändring har tillförts Bilaga J till Allmänna bestämmelser. Ändringen innebär att arbetsgivaren kan besluta att arbetspass inom funktionshinderområdet kan överstiga 20 timmar om det är nödvändigt för att säkerställa enskildas rättigheter och friheter som följer av Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS. Beslut om sådan avvikelse kan endast fattas då inga andra rimliga åtgärder står till buds. Detta cirkulär beskriver förfarandet vid sådant beslut om avvikelse från dygnsvila.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

## CIRKULÄR 24:42

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Kristin Johansson

Kommunstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Sobona – kommunala företagens  
arbetsgivarorganisation  
Arbetsgivarpolitik

### Förfarandet vid beslut om avvikelse ifrån dygnsvila inom funktionshinderområdet i Bilaga J och PAN

En ändring har tillförts Bilaga J till Allmänna bestämmelser och Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för verksamheter inom funktionshinderområdet (Bilaga J i lydelse 2024-04-01). Ändringen innebär att arbetsgivaren kan besluta att jourpass med föregående och/eller efterföljande ordinarie arbetstid inom funktionshinderområdet kan överstiga 20 timmar. Den sammanlagda arbetstiden får som högst uppgå till 24 timmar. Det förutsätter att det är nödvändigt för att säkerställa den enskildes rättigheter och friheter som följer av LSS. Beslutet om sådan avvikelse kan endast fattas då inga andra rimliga åtgärder står till buds. Möjligheten för arbetsgivaren att besluta om en sådan avvikelse var tidigare avgränsad till att enbart gälla för personlig assistent, ledsagare, och avlösare. I och med förändringen är det numera möjligt för arbetsgivaren att själva besluta om avvikelsen inom hela funktionshinderområdet för arbete och jour som förläggs enligt Bilaga J eller PAN.

#### Bakgrund

Rättigheter och friheter för personer med funktionsnedsättning är allmänintressen som ska vägas mot arbetstagarens rätt till dygnsvila.

LSS är en rättighetslag som ska garantera personer med omfattande och varaktiga funktionsnedsättningar goda levnadsvillkor samt att de får den hjälp de behöver i det dagliga livet och att de kan påverka vilket stöd och vilken service de får. Målet är att den enskilde får möjlighet att leva som andra.

Möjligheten för arbetsgivaren att besluta om avvikelse som möjliggör att arbete och jour förläggs i upp till 24 timmar i sträck syftar till att en enskild som har rätt till en insats inte ska få sin rätt inskränkt på grund av arbetstagares rätt till dygnsvila. I första hand är arbetsgivaren skyldig att

lösa bemanningen utan att inskränka skyddet för arbetstagens dygnsvila. Det är först när arbetsgivaren bedömer att detta inte är möjligt eller rimligt som avvikelserna kan tillämpas. En situation som kan kräva att en avvikelse tillämpas är exempelvis när den enskilde planerar en resa eller aktivitet där avlösning mellan arbetstagare inte är möjlig eller rimlig.

## Förfarandet

Arbetsgivarens beslut om avvikelse från dygnsvila inom funktionshinderområdet ska fattas av den högsta ledningen i kommun eller kommunalt företag. Med högsta ledningen avses exempelvis kommunstyrelse eller bolagets styrelse.

Beslutsunderlaget ska redogöra för vilka skäl som ligger till grund för beslutet. Där bör det framgå vilka åtgärder som har vidtagits för att arbetstid enligt AB och bilagor ska kunna förläggas samt varför det inte är möjligt eller rimligt. I beslutsunderlaget ska det framgå att sedvanlig MBL-förhandling och en riskbedömning inför införande av avvikelserna har genomförts. Fattar den högsta ledningen beslut om avvikelserna ska beslutet skickas in till centrala parter arbetsstidsnämnd för kännedom innan det verkställs. Centrala parter arbetsstidsnämnd har möjlighet att överpröva lokalt fattat beslut. Grund för överprövning kan tex vara att skälen till dispens bedöms som oklara eller svaga vad gäller rättigheter och friheter för personer med funktionsnedsättning jämfört med arbetstagarens rätt till dygnsvila.

Ett beslut om avvikelse från dygnsvila gäller under begränsad tid, dock som längst 12 månader i taget.

## Återhämtning och vila

Vid förläggning då avvikelserna tillämpas ska den efterföljande vilan förläggas i direkt anslutning till arbetspassets slut, vara sammanhängande och som lägst motsvara den sammanlagda arbetstiden.

Det finns en särskild regel för kompenserande vila i samband med en oförutsedd händelse. Om en oförutsedd händelse enligt AB § 13 mom. 8 b) inträffar i direkt anslutning till att förläggning av arbete och jour enligt avvikelserna har arbetstagaren rätt till kompenserande vila för den oförutsedda händelsen. Vilan ska då vara dubbelt så lång som den tid det aktiva arbetet på grund av den oförutsedda händelsen varade.

## Utvärdering

Inför beslutets utgång ska arbetsgivaren utvärdera vilken påverkan dispensen har inneburit för verksamheten och medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö. Dessutom ska arbetsgivaren undersöka om det på sikt är möjligt att förlägga arbetstiden utan att tillämpa avvikelserna.

Sveriges Kommuner och Regioner  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Jeanette Hedberg

Kristin Johansson

Bilagor:

Bilaga J i lydelse 2024-04-01

PAN 24 i lydelse 2024-04-17

Redogörelsetext för nyheter och ändringar i  
Huvudöverenskommelse om lön och allmänna  
anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt  
kollektivavtal m.m. – HÖK 24 Kommunal