

**KOLLEKTIVAVTAL**

Datum

2013-10-15

Dnr

A124.863/2013

Bilaga 2

**PARTER****Arbetsgivarsidan: Rikspolisstyrelsen****Arbetstagarsidan: Polisförbundet****Lokalt kollektivavtal om arbetstid, arbetstidsberoende ersättningar och semester m.m. (ASA/Polis)**

Med stöd av 2 kap. 2 § Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O (hädanefters Villkorsavtal), 11 § PA 03, 3 kap. 3 § Huvudavtal, 5 och 30 a §§ semesterlagen samt 2 § andra stycket föräldraledighetslagen, och med beaktande av dels centrala parter protokollsanteckning till 4 kap. 7 § Villkorsavtal, dels 4 kap. 26 § tredje och femte stycket och 5 kap. 11 § första stycket Villkorsavtal samt dels 10 § första stycket semesterlagen, sluter parterna följande lokala kollektivavtal.

**1 § – Tillämpningsområde, disposition samt hur avtalet förhåller sig till Villkorsavtal**

Detta lokala kollektivavtal gäller dels för arbetstagare vid Rikspolisstyrelsen exklusive Säkerhetspolisen, dels för arbetstagare inom den lokala polisorganisationen, inkl. Statens kriminaltekniska laboratorium, som tillhör Polisförbundet.

*Anmärkning*

*Avtalet gäller således inte för arbetstagare vid Säkerhetspolisen.*

Avtalet gäller dock inte den undantagskrets som anges i 1 kap. 1 § andra stycket Villkorsavtal. För vissa arbetstagare finns enligt femte stycket samma paragraf tillägg till och avvikelser från Villkorsavtal i chefsavtalet och i avtalet om regeringsbeslut om avlöningsförmåner m.m. för vissa högre anställningar m.fl. I den utsträckning sådana arbetstagares arbetstids- eller semestervillkor regleras i något av dessa avtal gäller villkoren i dessa avtal framför villkoren i detta avtal.

Avtalet är uppdelat i två avsnitt: Bestämmelserna i avsnitt A, som rör arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar, finns i 2-22 §§. Bestämmelserna i avsnitt B, som rör semester m.m., finns i 23-32 §§.

Avtalets avsnitt A ersätter – såvitt gäller arbetstagare som avses i 4 kap. 2 § första stycket Villkorsavtal – 4 kap. avsnitt A Villkorsavtal.

Hur avtalets avsnitt B förhåller sig till 5 kap. Villkorsavtal framgår av 23 §.

## Avsnitt A – Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar

### 2 § – Arbetstidslagen gäller i vissa fall

Om inte annat gäller enligt detta avsnitt tillämpas arbetstidslagens (ATL) bestämmelser om

- undantag för viss offentlig verksamhet (2 § 3 st. ATL),
- jourtid (6 § ATL),
- den sammanlagda arbetstiden (10 b § ATL),
- arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar om jour, övertid och mertid (11 § ATL),
- arbetstiden för nattarbetande (13 a § ATL), samt
- paus (17 § ATL).

Om någon eller några av dessa bestämmelser ändras i ATL tar avtalsparterna på avtalsparts begäran upp överläggningar i aktuella frågor.

### 3 § – Inledande bestämmelser

#### 1 mom. Förhandling

Arbetsgivaren beslutar om arbetstidens förläggning efter förhandling enligt bestämmelserna i förhandlingsordningen i 22 §. Förläggning av arbetstid ska ske med beaktande av verksamhetens krav på god hushållning med resurserna, arbetstagarnas krav på god arbetsmiljö och fritid samt av vad som framkommer i 2 mom.

#### Anmärkning

*Se också dels 4 kap. 3 § Villkorsavtal, dels 22 § punkt 1 detta avtal.*

#### 2 mom. Allmänna riktlinjer

Förläggning av arbetstid ska ske

- genom en god dialog med de berörda arbetstagarna så att dessa får ett ökat ansvar och ett ökat inflytande över sin arbetssituation,
- i en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan berörda parter,
- så att arbetstiden, dock med beaktande av 6 § punkt 5 andra stycket, fördelas så lika som möjligt på de olika arbetsdagarna,
- så att arbetspassens längd anpassas efter graden av ansträngning som arbetet medför,
- så att arbetstiden så långt som möjligt förläggs så att den inte infaller på tid mellan klockan 22.00 och klockan 06.00,
- så att fridag i största möjliga utsträckning förläggs till veckoslut,

- med hänsyn till ålders- och/eller hälsoskäl och/eller föräldraskap eller andra familjeförhållanden,
- genom att utbildning i första hand förläggs till tid mellan klockan 07.00 och klockan 18.00 måndag-fredag,
- så att det eftersträvas att fridag – utöver de 104 som omnämns i 6 § punkt 12 – enligt ordinarie tjänstgöringslista omfattar ytterligare minst tolv (12) timmars ledighet, samt
- så att det under samma dag undviks att arbetstiden delas upp i två (2) eller flera korta arbetspass.

#### 4 § – Definitioner

Tidsperioder	
Dag	Vardag, lördag, söndag eller helgdag.
Fjortondagarsperiod	Två (2) på varandra direkt följande sjudagarsperioder.
Kalenderdygn	Tiden från klockan 00.00 till klockan 24.00 samma datum.
Kalendermånad	Tiden från klockan 00.00 det första datumet en månad till klockan 24.00 det sista datumet i samma månad.
Kalendervecka	Tiden från klockan 00.00 måndag till klockan 24.00 första därpå följande söndag.
Kalenderår	Tiden från klockan 00.00 den 1 januari till klockan 24.00 den 31 december samma år.
Månad	Tiden från ett klockslag visst datum till antingen samma klockslag samma datum i nästkommande kalendermånad eller, då sådant datum inte finns, till samma klockslag 30 dagar senare.
Sjudagarsperiod	Tiden från ett klockslag viss dag till samma klockslag sju (7) dagar senare.
Vecka	Sju (7) kalenderdygn i följd.
Tjänstgöringslistor	
Annans ordinarie tjänstgöringslista	Ordinarie tjänstgöringslista eller fastställd periodlista för annan arbetstagare.
Ordinarie tjänstgöringslista	Tjänstgöringslista som är arbetstagarens normala och som gäller tillsvidare eller längre än fyra (4) veckor, förutsatt att arbetstagaren inte har flexibel, periodplanerad eller veckoplanerad arbetstid.
Periodlista	Den tjänstgöringslista arbetstagare som har periodplanerad arbetstid arbetar efter.
Speciallista	Tjänstgöringslista som är tidsbegränsad och gäller i minst två (2) dagar och högst fyra (4) veckor.
Veckolista	Den tjänstgöringslista arbetstagare som har veckoplanerad arbetstid arbetar efter.
Definitioner för flextid och veckoplanerad arbetstid	
Fast tid	Arbetstid som är obligatorisk.
Flexram	Anger de tidpunkter då arbetstagaren tidigast kan börja respektive senast sluta arbeta.
Lunchflex	Valfri förlängning av obligatorisk rast.
Normalarbetstid	Anger hur arbetstiden ska anses vara förlagd.
Normtidsmått	Normalarbetstidens genomsnittliga längd.
Övriga definitioner	
Arbetspass	Tid mellan två viloperioder. Tiden inbegriper raster, pauser och måltidsuppehåll.
Arbetsplats	Plats där arbete utförs.
Arbetstid	Tid då arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning, har paus eller måltidsuppehåll.

<b>Arbetsstidsdirektivet</b>	Europaparlamentets och rådets direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.
<b>Begränsningsperiod</b>	Den tidsperiod på vilken den genomsnittliga veckoarbetstiden ska beräknas.
<b>Fridag</b>	Ledigt kalenderdygn som inte är streckdag.
<b>Fristående arbetspass</b>	Ett extra arbetspass som har beordrats av arbetsgivaren eller fullgörs enligt bestämmelserna i polisförordningen som är förlagt utanför såväl arbetstagarens ordinarie arbetstidsmått som dennes ordinarie arbetsstidsförläggning.
<b>Helgdag</b>	Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelsfärds dag, pingstafton, pingstdagen, nationaldagen, midsommarafton, midsommardagen, alla helgons dag, julafton, juldagen, annandag jul samt nyårsafton.
<b>Individuell lön</b>	Lön per månad enligt samma betydelse som i 3 kap. Villkorsavtal.
<b>Klämdag</b>	Vardag som såväl omedelbart föregås som omedelbart efterföljs av en lör-, sön- eller helgdag.
<b>Måltidsuppehåll</b>	Uppehåll i arbetet, som ersätter rast, under vilket arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande.
<b>Paus</b>	Kortare uppehåll i arbetet.
<b>Planeringsperiod</b>	Period under vilken periodlista eller veckolista gäller.
<b>Rast</b>	Uppehåll i arbetet om minst 30 minuter.
<b>Skyddad fridag</b>	Dag som, om inte arbetstagaren medger annat, utöver arbete efter speciallista eller annans ordinarie lista endast får tas i anspråk för arbete då arbetstagaren (polisman) enligt polisförordningen är skyldig att tjänstgöra, ingripa eller självant inställa sig eller (samtliga arbetstagare) då det annars föreligger nödfall.
<b>Streckdag</b>	Ledigt kalenderdygn för deltidsarbetande arbetstagare (11 § 1 el. 2 mom.) med koncentrerad tjänstgöring som är en följd av att denne inte är heltidsarbetande.
<b>Tjänsteställe</b>	Den plats där arbetstagaren utför huvuddelen av sitt arbete. Utförs detta under förflyttning eller på arbetsplatser som hela tiden växlar, anses den plats där arbetstagaren hämtar och lämnar arbetsmaterial eller förbereder och avslutar sina arbetsuppgifter som tjänsteställe.
<b>Tjänstgöringslista</b>	Visar hur arbetstagarens arbetspass och viloperioder infaller under begränsningsperioden.
<b>Vanlig verksamhetsort</b>	Ett område inom 50 kilometer från arbetstagarens tjänsteställe respektive ett område inom 50 kilometer från arbetstagarens bostad beräknat från närmaste färdväg (jfr 12 kap. 7 § inkomstskattelagen).
<b>Vardag</b>	Dag som inte är lördag, söndag eller helgdag.
<b>Veckoslut</b>	Lördag-söndag.
<b>Veckovila</b>	Sammanhängande vila under varje sjudagarsperiod.
<b>Viloperiod</b>	Uppehåll mellan arbetspass för sammanhängande vila.

## 5 § – Arbetstidens längd för heltidsarbetande arbetstagare

### Anmärkning

*Bestämmelser om arbetstidens längd för **deltidsarbetande** arbetstagare finns i 11 § 1 och 2 mom.*

### 1 mom. Arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid

För heltidsarbetande arbetstagare som normalt har sin ordinarie arbetstid förlagd till klockan 06.00-22.00 helgfri måndag-fredag är den genomsnittliga veckoarbetstiden **40 timmar**.

Arbetstagare som avses i detta mom. är ledig under helgdagar. Arbetsgivaren får inte ta ut den ordinarie arbetstid som arbetstagare skulle ha fullgjort om en helgdag istället hade varit vardag.

Arbetstagare som avses i detta mom. är, om detta inte hindrar verksamheten, ledig under klämdagar. Den ordinarie arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort under respektive klämdag ska i sådant fall antingen vara inarbetad i förväg eller inarbetas inom sex (6) veckor efter aktuell klämdag. För arbetstagare med flextid regleras den eventuella ledigheten istället inom ramen för bestämmelserna i 7 §.

### Anmärkning

*1. Besked om arbetstagares ledighet under klämdag bör lämnas senast en vecka i förväg.*

*2. Skrivningen att "arbetstagare är ledig under helgdagar" medför att arbete under sådana dagar är arbete på övertid, dock undantaget sådant arbete som utförs efter arbetstagarens eget önskemål i enlighet med 7 § punkt 2 (b) eller 20 §.*

*3. Avtalsparterna har i enlighet med protokollsanteckningen till 4 kap. 7 § Villkorsavtal, genom uppgörelsen 2013-10-15, också träffat överenskommelse om kompensation för den ökning av arbetstiden som uppstår när nationaldagen infaller på en lördag eller söndag jämfört med när annandag pingst var helgdag.*

### 2 mom. Arbetstagare med arbetstid förlagd till vardagar och/eller helgfria lördagar och söndagar

1. För heltidsarbetande arbetstagare som inte omfattas av 1 mom. som har sin ordinarie arbetstid förlagd till vardagar och/eller helgfria lördagar och söndagar är den genomsnittliga veckoarbetstiden **40 timmar**.

### Anmärkning

*Det som skiljer arbetstagare som omfattas av detta mom. från arbetstagare i 1 och 3 mom. är att de varken normalt har sin ordinarie arbetstid förlagd till måndag-fredag kl. 06.00-22.00 (1 mom.) eller arbetar under helgdagar (3 mom.). Exempel på arbetstagare som om-*

*fattas av denna beskrivning är de som arbetar i en reception som har öppet **helgfri** måndag-lördag (eller måndag-söndag).*

2. Arbetstagare som avses i detta mom. är ledig under helgdagar.

Anmärkning

*Skrivningen att "arbetstagare är ledig under helgdagar" medför att arbete under sådana dagar är arbete på övertid, dock undantaget sådant arbete som utförs efter arbetstagarens eget önskemål i enlighet med 20 §.*

3. Arbetsgivaren får, för arbetstagare som avses i detta mom. som arbetar efter **ordinarie tjänstgöringslista**, inte ta ut den ordinarie arbetstid som arbetstagare skulle ha fullgjort om en helgdag istället hade varit helgfri dag. Detsamma gäller för arbetstagare som avses i detta mom. som arbetar efter **annans ordinarie tjänstgöringslista**.

4. För arbetstagare som avses i detta mom. som har **periodplanerad** eller **veckoplanerad arbetstid** gäller att planeringsperiodens sammanlagda arbetstid ska minskas med åtta (8) timmar för varje helgdag som under perioden infaller måndag-fredag.

5. "Tidssnurren" i 3 mom. punkt 7 gäller även arbetstagare som avses i detta mom.

3 mom. Arbetstagare med arbetstid förlagd även till helgdagar

1. För annan heltidsarbetande arbetstagare – dvs. för sådan som varken omfattas av 1 eller 2 mom. – är den genomsnittliga veckoarbetstiden **40 timmar** minus sådan arbetstidsförkortning som följer av de för arbetstagaren övriga aktuella punkterna i detta mom.

2. Arbetsgivaren beslutar, efter förhandling enligt bestämmelserna i förhandlingsordningen i 22 §, om arbetstagare som avses i detta mom. som arbetar efter **ordinarie tjänstgöringslista** ska erhålla *antingen* individuell (punkt 4) eller kollektiv (punkt 5) tidskompensation för arbete under helgdagar. Arbetstagare med **periodplanerad** eller **veckoplanerad arbetstid** erhåller kompensation för infallande helgdagar enligt punkt 6.

Anmärkning

*Då arbetstagare arbetar efter **annans ordinarie tjänstgöringslista** får denne samma typ av helgdagskompensation som den som normalt arbetar efter tjänstgöringslistan.*

*B ML*

3. Arbetstagare som arbetar efter **speciallista** och som i sin (eller då han eller hon arbetar efter annans) ordinarie tjänstgöringslista erhåller *individuell tidskompensation* för arbete under helgdagar erhåller även under den tid speciallistan gäller individuell tidskompensation enligt punkt 4.

4. *Individuell tidskompensation för arbetstagare som arbetar efter ordinarie tjänstgöringslista* eller – i sådant fall som anges i punkt 3 – efter **speciallista**: Arbetstagare som omfattas av denna punkt kompenseras för varje hel fullgjord ordinarie arbetstimme under helgdag genom att befrias från lika lång ordinarie arbetstid senast tolv (12) veckor efter helgdagen. Om arbetstagaren inte arbetsbefrias inom de tolv (12) veckor som anges i föregående mening utbetalas istället för varje hel fullgjord ordinarie arbetstimme ett belopp motsvarande 1/165 av arbetstagarens individuella lön. Om arbetet tillåter det kan den individuella tidskompensationen förläggas till den aktuella helgdagen (*direktkompensation*).

#### Anmärkning

1. Förutsättningen för att få individuell tidskompensation är, om arbetstagaren inte har direktkompenenserats, att denne faktiskt har fullgjort arbetstiden på helgdag och att den fullgjorda tiden är ordinarie hela arbetstimmar. Följaktligen ger inte frånvaro från förlagd arbetstid under helgdagar rätt till kompensation (här bortses från direktkompensation). Man kan naturligtvis inte heller både direktkompenenserats och kompenseras i efterhand.

2. När två arbetstagare, efter arbetsgivarens godkännande, har bytt arbetspass med varandra (20 §) inför kommande helgdag gäller tidskompensationsbestämmelserna i förhållande till respektive arbetstagares nya arbetstider.

3. För arbetspass som är förlagt över kalenderdygnsgräns där endast det ena dygnet är helgdag gäller att tidskompensation erhålls för den del av arbetspasset som infaller under helgdagsdygnet.

4. Besked om direktkompensation bör lämnas senast en vecka i förväg.

5. Om en arbetstagare tar ut semester, ansöker om annan ledighet eller annars kan antas vara frånvarande från ett planerat ordinarie arbetspass som infaller under helgdag behöver inte direktkompensation tillämpas. Av 26 § framgår dock att det för en arbetstagare med individuell tidskompensation som är semesterledig under helgdag förenklat sagt endast åtgår det antal semestertimmar som, vid sidan av eventuell "tidssnurretid", motsvarar arbetspassets längd minus åtta timmar.



5. Kollektiv tidskompensation för arbetstagare som arbetar efter **ordinarie tjänstgöringslista**: Den genomsnittliga veckoarbetstiden för arbetstagare som omfattas av denna punkt förkortas med **1 timme 48 minuter**.

6. Arbetstagare som avses i detta mom. med **periodplanerad** eller **veckoplanerad arbetstid** får sin genomsnittliga veckoarbetstid förkortad med **1 timme 30 minuter**. Arbetstagaren ska dessutom för varje hel timme under vilken denne fullgör ordinarie arbetstid under helgdag kompenseras genom att det till dennes tidssaldo förs femton (15) minuters plustid senast två (2) veckor efter avslutad aktuell periodlista. Bestämmelser om tidssaldo finns i 8 § punkt 7 respektive 9 § punkt 2 (h).

Anmärkning

1. Tidskompensationen i punkt 6 har en kollektiv (1 timme 30 minuter) och en individuell (15 minuter per fullgjord arbetstimme) del. Den individuella delen ska i förekommande fall tillföras arbetstagarens tidssaldo senast två veckor efter avslutad aktuell periodlista.

2. Avtalsparterna understryker att bestämmelserna i bl.a. ovanstående punkt endast gäller arbetstagare som **faktiskt** ska arbeta under några av årets helgdagar, och som således omfattas av 3 mom. Arbetstagare som avses i 1 eller 2 mom. är lediga under helgdagar och kan följaktligen inte kompenseras för arbete under sådana dagar.

3. Förutsättningen för att få den individuella delen av tidskompensationen är att arbetstagaren faktiskt har fullgjort arbetstiden på helgdag och att den fullgjorda tiden är ordinarie hela arbetstimmar.

7. Arbetstagare som avses i detta mom. får för varje hel timme som förlagts under något av de tidsspänn som anges i nedanstående tabell ("tidssnurra") sin arbetstid förkortad i enlighet med vad som framgår av tabellen.

Förlagd hel timme klockan...	... ger följande arbetstidsförkortning när timmen infaller under måndag-fredag	...ger följande arbetstidsförkortning när timmen infaller under lör- eller söndag
06.00-22.00	---	5 minuter
22.00-24.00*	4 minuter	8 minuter
00.00-03.00	8 minuter	16 minuter
03.00-06.00	23 minuter	46 minuter

\* Tiden 22.00-24.00 anses av tabelltekniska skäl tillhöra nästkommande kalenderdygn. Exempelvis anses således fredag kväll 22.00-24.00 enligt tabellen infalla under lördag, medan söndag kväll 22.00-24.00 anses infalla under måndag.

#### Anmärkning

1. Arbetstidsförkortningen gäller **förlagd** ordinarie arbetstid, varmed här avses arbetstid som planerats redan innan tjänstgöringslistans ikraftträdande. Som en följd av detta påverkas inte arbetstidens längd för en arbetstagare vars arbetstid tidförskjuts.

2. "Tidssnurrans" arbetstidsförkortning framgår – i likhet med kollektiv tidskompensation, men till skillnad från individuell tidskompensation – redan i samband med upprättandet av aktuell tjänstgöringslista.

3. Arbetstidsförkortningen i "tidssnurran" påverkar inte arbetstidens längd för arbetstagare som arbetar efter speciallista, eftersom förkortningen i förekommande fall ingår i den arbetstid mot vilken speciallistan stäms av enligt 21 §.

4. Arbetstidsförkortningen i "tidssnurran" förutsätter **hela** 60-minutersperioder (och alltså inte nödvändigtvis hela "kalendertimmar").

#### 4 mom. Enskild överenskommelse om höjd veckoarbetstid mot insättning i Kåpan Extra

Heltidsarbetande arbetstagare som avses i 2 eller 3 mom. får träffa enskild överenskommelse med arbetsgivaren om följande: Istället för att arbetstagarens arbetstid ska förkortas med stöd av "tidssnurran" i 3 mom. punkt 7 ska motsvarande värde sättas in i Kåpan Extra.

Träffas överenskommelse enligt första stycket ska arbetsgivaren, i samma utsträckning som arbetstagarens arbetstid har fullgjorts under de tider som anges i "tidssnurren" i 3 mom., månadsvis till arbetstagaren göra en insättning i Kåpan Extra. Insättningen ska göras med ett belopp som för annars förkortad timme motsvarar 1/165 av arbetstagarens individuella lön. Tiden exaktberäknas för varje utbetalningsperiod.

En överenskommelse enligt detta mom. ska vara skriftlig och gälla tills vidare med en (1) månads ömsesidig uppsägningstid. Överenskommelsen upphör då heltidsarbetande arbetstagare blir deltidsarbetande.

Innan överenskommelsen träffas, ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras.

#### Anmärkning

1. Observera att pensionsinsättning – till skillnad från arbetstidsförkortning – förutsätter att arbetstagaren faktiskt har **fullgjort** arbetstiden under tid som annars skulle genererat förkortning i "tidssnurren".

2. Om överenskommelse om pensionsinsättning träffas gäller denna hela arbetstidsförkortningsvärdet. Man kan alltså inte få både arbetstidsförkortning och pensionsinsättning.

### 6 § – Övergripande bestämmelser för arbetstidsförläggning

1. Arbetsgivaren beslutar, efter förhandling enligt bestämmelserna i förhandlingsordningen i 22 §, om dels heltidsarbetande arbetstagare ska omfattas av 5 § 1, 2 eller 3 mom., dels ordinarie tjänstgöringslista, dels speciallista samt dels om förläggning av regelbunden jour och beredskap. Arbetsgivaren beslutar också om arbete efter annans ordinarie tjänstgöringslista och sådan speciallista som måste beslutas med så kort varsel att förhandlingsordningen inte är tillämplig.

#### Anmärkning

1. Förläggning av jour och beredskap som inte är regelbunden, dvs. sådan som förläggs vid enstaka tillfällen, omfattas inte av förhandlingsskyldighet.

2. Utöver arbetspass och viloperioder (4 §), raster (6 § punkt 6) samt ev. streckdagar (6 § punkt 12 andra stycket) bör av det dokument som återger en tjänstgöringslista uttryckligen framgå följande:

- Arbetstidens faktiska längd (i förekommande fall med hänsyn tagen till 5 § 3 mom. punkterna 5, 6 och 7)
- Huruvida arbetstagaren omfattas av 5 § 1, 2 eller 3 mom.
- Begränsningsperiodens längd (jfr 6 § punkt 4)

- *Antal fridagar på årsbasis (jfr 6 § punkt 12 första stycket)*
- *Antal skyddade fridagar på årsbasis (jfr 6 § punkt 12 första stycket)*
- *Genomsnittligt antal arbetspass per vecka (med två decimaler)*
- *För arbetstagare som omfattas av 5 § 3 mom. eller 11 § 2 mom. som arbetar efter ordinarie tjänstgöringslista: Kollektiv eller individuell tidskompensation för arbete under helgdagar (jfr 5 § 3 mom. punkt 2)*
- *I förekommande fall: Arbetspausernas längd och förläggning (jfr 17 § ATL vartill 2 § detta avtal hänvisar)*
- *I förekommande fall: Vilken eller vilka viloperioder som omfattar mindre än elva timmars sammanhängande ledighet som har förlagts utan arbetstagarens begäran (jfr 6 § punkt 9 b andra stycket med tillhörande anmärkning)*
- *I förekommande fall: Förläggning av ev. jour eller beredskap*

2. Arbetstid får förläggas till veckans alla dagar.

3. Arbetstagare ska, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren enas om kortare tid, underrättas om ny arbetstidsförläggning senast sju (7) dagar innan den nya förläggningen börjar gälla. Vad nu har sagts gäller dock inte för arbetstagare som ska arbeta efter *annans ordinarie tjänstgöringslista*; i sådant fall ska arbetstagaren istället underrättas härom senast två (2) dagar innan den nya förläggningen börjar gälla. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har enats om kortare varseltid för ny arbetstidsförläggning och varseltiden ändå underskrider vad som angivits i denna punkt, utbetalas varsel tillägg med 227 kronor för varje dag som varseltiden genom den uteblivna underrättelsen har förkortats.

Med ny arbetstidsförläggning avses vid tillämpning av denna punkt sådan ändring av arbetstidsförläggningen som ska föregås av förhandling enligt förhandlingsordningen i 22 § eller av samråd enligt 8 § punkt 3 första stycket (c) eller som uppkommer till följd av beslut om arbete efter annans ordinarie tjänstgöringslista eller sådan speciallista som måste beslutas med så kort varsel att förhandlingsordningen inte är tillämplig.

#### Anmärkning

1. "Annans ordinarie tjänstgöringslista" är en tjänstgöringslista som en annan arbetstagare skulle ha arbetat efter om han eller hon inte hade varit frånvarande.

2. För att varsel tillägg ska utbetalas måste den nya arbetstidsförläggningen faktiskt ha börjat gälla, och alltså inte enbart ha beslutats. Notera dock att ett beslut om

*att exempelvis återkalla en speciallista är ett beslut om ny arbetstidsförläggning i förhållande till hur arbetstiden var förlagd i speciallistan.*

*3. Bestämmelserna om varsel tillägg i denna punkt hanteras oberoende av avtalets bestämmelser om arbetsgivarens samråds- och förhandlingsskyldighet.*

4. Begränsningsperioden för en tjänstgöringslista får inte överstiga tolv (12) månader.

Anmärkning

*En "begränsningsperiod" är inte detsamma som den "beräkningsperiod" på vilken den sammanlagda arbetstiden beräknas i förhållande till den s.k. 48-timmarsregeln. Avtalsparterna har inte kommit överens om någon annan beräkningsperiod än den som anges i arbetstidslagen (se 2 § detta avtal som hänvisar till 10 b § ATL).*

5. Ett i förväg förlagt arbetspass omfattar normalt 7-9 timmar.

Anmärkning

*Arbetspass som omfattar kortare tid än sju eller längre tid än nio timmar bör dock endast förekomma när det finns godtagbara skäl för det.*

Om ett i förväg förlagt arbetspass i dygnet-runt-verksamheten till någon del sammanfaller med veckoslut omfattar dock detta istället normalt 8-10 timmar. Detsamma gäller när det i övrigt finns godtagbara skäl för det.

För arbetstagare som regelbundet, varmed avses i genomsnitt mer än en (1) gång per vecka, arbetar hela nätter kan ett riktvärde vara att det för denne – om inte verksamheten kräver annat – i genomsnitt bör förläggas 23 arbetspass under en sexveckorsperiod.

Anmärkning

*Den som exempelvis arbetar sju hela nätter under en sexveckorsperiod arbetar i genomsnitt hela nätter mer än en gång per vecka.*

6. Arbetstagare ska under ett arbetspass som är längre än fem (5) timmar ha minst en (1) rast om minst 30 minuter. Rastens eller rasternas längd och förläggning ska framgå av arbetstagarens tjänstgöringslista. Om i förväg förlagd rast utan arbetstagarens medgivande på grund av verksamhetsskäl förskjuts så att den inte kan påbörjas senast sex (6) timmar efter arbetspassets början eller arbetspassets föregående rasts slut, tillämpas istället måltidsuppehåll samtidigt som det ordinarie arbetspassets längd förkortas med den tid som motsvarar den uteblivna rastens längd.

Rast får även i övrigt efter beslut av arbetsgivaren bytas ut mot måltidsuppehåll.

Anmärkning

1. Avtalsparterna är ense om att rast bör eftersträvas när verksamheten så tillåter.

2. Om det ordinarie arbetspassets längd av någon anledning inte kan förkortas kan istället övertid beordras för motsvarande tidsrymd.

3. Rasternas längd och förläggning ska framgå så noga som omständigheterna medger. Utgångspunkten bör därvid vara att längden och förläggningen av rasterna ska framgå om det inte finns några verksamhetshinder häremot. En annan sak är att den redan förlagda rasten ändå kan komma att förskjutas av verksamhetsskäl.

4. Den konstruktion i bestämmelsens första stycke som innebär att utebliven rast efter sex timmar automatiskt byts ut mot måltidsuppehåll gäller endast då rasten (1) utan arbetstagarens medgivande (2) förskjuts av verksamhetsskäl. Om arbetstagaren medger förskjutning och/eller om förskjutningen beror på annat än verksamhetsskäl ska rasten alltså istället påbörjas så snart det kan ske efter de sex timmarna.

7. Arbetspassen åtskiljs av viloperioder. Fristående arbetspass som uppkommer för att arbetstagare står till domstols förfogande för vittnesmål på grund av händelse i tjänsten eller för att arbetstagare (polis) med stöd av polisförordningen självant ingriper för att trygga allmän ordning och säkerhet anses dock, i förhållande till vad som sägs i punkterna 8-10, normalt inräknas i viloperioden. Detsamma gäller, dock enbart i förhållande till punkterna 9 a-9 c, fristående arbetspass som uppkommer som en följd av att arbetstagaren har jour eller beredskap.

Anmärkning

Jfr beträffande vittnesmål och ingripande anmärkningen till 31 §.

8. I förväg förlagd viloperiod i tjänstgöringslista ska normalt omfatta minst elva (11) timmars sammanhängande ledighet. Om i förväg förlagd viloperiod understiger elva (11) timmar ska arbetstidsdirektivets bestämmelser om dygnsvila beaktas. Arbetspass som har flyttats med stöd av 19 eller 20 § anses vid tillämpning av denna punkt och punkterna 9 a-9 c ingå i tjänstgöringslista. Särskilda bestämmelser om beredskap och dygnsvila i vissa fall finns i 17 § 5 mom.

Anmärkning

Huvudregeln är att det ska vara minst elva timmars sammanhängande ledighet mellan varje i förväg förlagt arbetspass, varmed jämställs tidförskjutna (19 §) och bytta (20 §) arbetspass. Det är ur arbetsmiljö- och vilosynpunkt normalt bättre ju längre viloperioderna är. Dessutom möjliggör längre viloperioder nödvändigt

*mertids- eller övertidsarbete utan att detta riskerar inkräkta på den erforderliga viloperioden (jfr punkterna 9 a-9 c). Av verksamhets- och/eller arbetsmiljöskäl kan det dock ibland finnas behov av kortare viloperioder än elva timmar. Frångås huvudregeln gällande i förväg förlagda arbetspass och viloperioder måste arbetsgivaren förvissa sig om att bestämmelserna i arbetstidsdirektivet efterlevs (genom att arbetstagaren som utgångspunkt tillförsäkras elva timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod). Notera dock att kortare viloperioder än elva timmar, om den kortare viloperioden uppkommit på arbetstagarens egen begäran, medför att denne får ett mer ogynnsamt läge om han eller hon skulle behöva tas i anspråk för mertids- eller övertidsarbete under viloperioden (se punkt 9 b).*

9 a. Om arbetstagare, under en i förväg förlagd viloperiod i dennes tjänstgöringslista som omfattar **minst elva (11) timmars sammanhängande ledighet**, tas i anspråk för mertids- eller övertidsarbete **i direkt anslutning** till det avslutade i förväg förlagda arbetspasset i sådan utsträckning att den nyuppkomna viloperioden inför nästkommande i förväg förlagda arbetspass understiger åtta (8) timmar, ska arbetstagaren därefter garanteras åtta (8) timmars vila innan denne får tas i anspråk för arbete igen. Om vilan till någon del sammanfaller med nästkommande i förväg förlagda arbetspass ska denna del tillgodoräknas som fullgjord arbetstid.

Vad som sagts i föregående stycke gäller dock inte om arbetsgivaren, när det enligt arbetsgivarens bedömning är av synnerlig vikt för att verksamheten ska kunna bedrivas, beslutar att nästkommande i förväg förlagda arbetspass antingen ska fullgöras i enlighet med hur det i förväg var förlagt eller ska tidförskjutas enligt 19 §. I sådana fall ska dock den fullgjorda arbetstiden anses vara kvalificerad övertid i den utsträckning den annars skulle ha fått tillgodoräknas som fullgjord arbetstid enligt föregående stycke.

9 b. Om arbetstagare, under en i förväg förlagd viloperiod i dennes tjänstgöringslista som omfattar **mindre än elva (11) timmars sammanhängande ledighet**, tas i anspråk för mertids- eller övertidsarbete i sådan utsträckning att den nyuppkomna viloperioden inför nästkommande i förväg förlagda arbetspass understiger åtta (8) timmar, ska arbetstagaren – om inte arbetsgivaren bedömer det vara obehövt utifrån arbetstidsdirektivets bestämmelser – vara ledig till och med den tidpunkt då det har förflutit åtta (8) timmar sedan mertids- eller övertidsarbetet avslutades. Sådan ledighet ska i erforderlig utsträckning tas ut i form av kompensationsledighet, om inte arbetstagaren hellre önskar att den tas ut som flex- eller semesterledighet. Som alternativ till sådan ledighet kan arbetstagaren, förutsatt att arbetsgivaren så medger, begära att nästkommande i förväg förlagda arbetspass ska bytas enligt 20 §. Som ett ytterligare alternativ till sådan ledighet får arbetsgivaren, om denne bedömer det vara lämpligt, tidförskjuta arbetstagarens nästkommande i förväg förlagda arbetspass enligt 19 §.

Vad som sagts i föregående stycke gäller dock inte när arbetsgivaren utan

arbetstagarens begäran i förväg har förlagt något av de berörda arbetspassen så att den aktuella viloperioden omfattar mindre än elva (11) timmars sammanhängande ledighet. Om arbetstagaren tas i anspråk för mertids- eller övertidsarbete under viloperioden ska i sådant fall arbetstidsdirektivet beaktas. Först när arbetstidsdirektivet kräver det ska vid sådana förhållanden arbetstagaren garanteras erforderlig vila utan att han eller hon ska behöva vidkännas något avdrag från sina kompensationsledighets-, flex- eller semester-saldon.

Anmärkning

*Med att arbetsgivaren utan arbetstagarens begäran har förlagt något av de berörda arbetspassen på sätt som anges i andra stycket avses främst att arbetsgivaren har tidförskjutit något av de aktuella arbetspassen på aktuellt sätt eller att arbetsgivaren har beslutat en speciallista som innehåller viloperiod som understiger elva timmar. För att ett arbetspass ska anses ha förlagts utan arbetstagarens begäran i någon annan tjänstgöringslista krävs att detta överenskommit redan vid tiden för listans beslutande.*

9 c. Om arbetstagare, **i annat fall** än som avses i punkt 9 a, utan egen begäran tas i anspråk för mertids- eller övertidsarbete under en i förväg förlagd viloperiod i dennes tjänstgöringslista som omfattar **minst elva (11) timmars sammanhängande ledighet** ska arbetstidsdirektivet beaktas. Först när arbetstidsdirektivet kräver det ska vid sådana förhållanden arbetstagaren garanteras erforderlig vila utan att han eller hon ska behöva vidkännas något avdrag från sina kompensationsledighets- flex- eller semestersaldon. Om mertids- eller övertidsarbetet har uppkommit på arbetstagarens begäran gäller dock istället principerna i punkt 9 b första stycket.

10. Veckovila ska, med undantag för vad som anges i punkt 11 nedan, omfatta minst 36 timmars sammanhängande ledighet. Dock kan veckovila under en fjortondagarsperiod erhållas genom att ledigheten omfattar minst 72 timmars sammanhängande ledighet. Om inte arbetsgivaren bedömer att särskilda skäl föreligger ska tidpunkten klockan 24.00 dag 7 i fjortondagarsperioden ingå i 72-timmarsledigheten. Till veckovila räknas beredskapstid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men ska stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer. Bestämmelser om beredskap och veckovila i vissa fall finns i 17 § 5 mom.

11. Om det beror på allvarlig händelse eller oförutsett mertids- eller övertidsarbete som inte kan vänta/avbrytas får viloperiod och/eller veckovila vara kortare än vad som följer av punkterna 8 eller 10, förutsatt att arbetstidsdirektivet beaktas (dock att bestämmelsen i punkt 9 a första stycket i förekommande fall har företräde framför arbetstidsdirektivet). Arbetsgivaren ska, då viloperiod och/eller veckovila har avkortats, på uppmaning av avtalspart visa hur arbetstidsdirektivet har beaktats.



Anmärkning

*Om oförutsett övertidsarbete kan överlämnas till annan arbetstagare utan oskäligen olägenhet för arbetsgivaren är det inte fråga om oförutsett övertidsarbete som inte kan avbrytas.*

12. Arbetstiden ska förläggas så att en heltidsarbetande arbetstagare som arbetar ett helt kalenderår får minst 104 fridagar, som dessutom ska omfatta ytterligare minst tolv (12) timmar ledig tid. Av dessa 104 ska minst 45 vara skyddade fridagar som ska förläggas till fredag, lördag, söndag eller måndag (utom i det undantagsfall som anges i 9 § punkt 2 (b)). När kalenderåret är slut ska arbetstagaren också ha haft möjlighet att vara ledig under minst 45 skyddade fridagar.

För deltidsarbetande arbetstagare ska antalet fridagar respektive skyddade fridagar vara lika många som för heltidsarbetande. Övriga lediga kalenderdygn är streckdagar och ska markeras som sådana i arbetstagarens tjänstgöringslista. Hur arbete under streckdag ersätts framgår av 11 § 5 mom.

Anmärkning

*1. Förman som har att beordra poliser att tjänstgöra bör ianspråkta poliser med skyddade fridagar i sista hand.*

*2. Till skillnad från vad som gäller för skyddade fridagar (bortsett från när arbetstagaren medgett att tas i anspråk för arbete), räknas en fridag som ianspråktagas för arbete på övertid fortfarande som en fridag i avtals-teknisk mening. Fridag utgör alltså ledighet från ordinarie arbetstid.*

*3. Två eller flera på varandra följande fridagar omfattar, sedda var för sig, ytterligare minst 24 tim. ledig tid.*

*4. Det kan ibland vara förenat med vissa svårigheter att fastställa exakt hur många av en deltidsarbetande arbetstagares lediga kalenderdygn som ska vara streckdagar under en begränsningsperiod. Särskilda svårigheter i detta avseende kan uppkomma när arbetstagaren har periodplanerad eller veckoplanerad arbetstid. Utgångspunkten är dock att streckdagar är de lediga kalenderdygn som skulle ha varit arbetsdagar om den deltidsarbetande arbetstagaren istället hade varit heltidsarbetande.*

13. Vid övergång mellan normalt看 ("vintertid") och sommartid, liksom vid övergång mellan sommartid och normalt看, ska tiden mellan klockan 01.30 och 03.30 vid tillämpningen av detta avtal anses innefatta två (2) timmar.

Anmärkning

*Bestämmelsen, som gäller ordinarie arbetstid (inkl. mertid och tidförskjuten arbetstid), övertid, restid, jourtid och beredskapstid, är avsedd att neutralisera det*

*förhållandet att den faktiska tid det aktuella tidsspannet rymmer varierar mellan en och tre timmar beroende på tillfälle. Bestämmelsen gäller dock inte om endera av instituten ordinarie arbetstid, övertid etc. påbörjas eller avslutas efter kl. 01.30 men före kl. 03.30; i sådant fall ligger istället den faktiska tiden – och alltså inte "klockslagen" – till grund för beräkningen av arbetstid m.m.*

## 7 § – Flexibel arbetstid

1. Med flexibel arbetstid (*flexid*) förstås ett system där arbetstagare som avses i 5 § 1 mom. inom ramen för verksamhetens krav får förlägga sin arbetstid i enlighet med bestämmelserna i denna paragraf. Arbetsgivaren beslutar, efter förhandling enligt bestämmelserna i förhandlingsordningen i 22 §, vilka arbetstagare som ska ha flexid.

### Anmärkning

*1. En arbetstagare med flexid har vid sidan av arbetsgivaren ett visst medansvar för att se till att han eller hon erhåller erforderliga viloperioder mellan arbetspassen, liksom för att se till att han eller hon erhåller erforderlig veckovila.*

*2. Bestämmelser om flexid för deltidssamarbetande arbetstagare finns i 11 § 4 mom.*

2. Utöver att avtalets övriga bestämmelser gäller i tillämpliga delar tillämpas följande bestämmelser för arbetstagare med flexid:

(a) Den fasta tiden är klockan 09.00-15.00.

(b) Flexramen är måndag-fredag klockan 06.00-22.00. Arbetstagare får dock komma överens med arbetsgivaren om att arbeta under veckoslut istället för viss(a) hel(a) vardag(ar) under innevarande eller nästkommande kalendervecka. Träffas sådan överenskommelse anses all arbetstid som fullgörs under veckoslutet vara förlagd inom såväl flexramen som normalarbetstiden som på tid som inte är obekväm.

### Anmärkning

*Obekvämtidstillägg kan för en arbetstagare med flexid endast aktualiseras när arbetstiden för denne är tidförskjuten till natt eller veckoslut enligt bestämmelserna i 19 §. En annan sak är att obekvämtidstillägg också kan aktualiseras när en arbetstagare som normalt har flexid under viss period arbetar efter speciallista, låt vara att denne per definition inte har flexid under just denna period.*

(c) Obligatorisk rast, som ska förläggas senast när arbete utförts fem (5) timmar i följd, är 30 minuter. Arbetstagaren har dock möjlighet att använda sig av lunchflex för att erhålla längre rast.

- (d) Normtidsmåttet är 8 timmar per arbetsdag. Normalarbetstiden är måndag-fredag klockan 08.00-16.30 (inkl. 30 minuters rast).
- (e) Överskottstid (*plustid*) får, med undantag för vad som anges nedan i denna punkt, aldrig överstiga 40 timmar. Plustid får överstiga 40 timmar endast då arbetsgivaren i förväg har medgett det. I sådant fall bör arbetstagaren ha befriats från all plustid som överstiger 40 timmar senast två (2) veckor efter den händelse som föranledde arbetsgivarens medgivande. Om detta inte har skett utbetalas ersättning för aktuell plustid för timme med 1/165 av den individuella lönen.
- (f) Underskottstid (*minustid*) får inte överstiga tio (10) timmar. Skulle ändå denna gräns överträdas ska underskjutande minustid – om denna inte har reglerats senast två (2) veckor efter överträdelsetillfället – regleras genom löneavdrag, varefter arbetsgivaren bör överväga om arbetstagaren ska byta arbetstidsförläggningsmodell.

Anmärkning

*Löneavdragets storlek uppgår per timme till 1/165 av arbetstagarens individuella lön.*

- (g) Plustid kan efter medgivande av arbetsgivaren regleras genom ledighet under hel(a) eller del(ar) av arbetsdag(ar). Sådan ledighet får dock inte medföra hinder för verksamheten.

Anmärkning

*Vid sådant medgivande förfaller i förekommande fall den s.k. fasta tiden.*

- (h) Arbete som utförs på tid utanför flexramen får endast tillgodoräknas efter godkännande av arbetsgivaren.
- (i) Arbetstagare ska registrera sin arbetstid. Av registreringen ska framgå dels när arbetspass påbörjas och avslutas, dels när rast påbörjas och avslutas.
- (j) När arbetstagare avslutar en anställning eller byter arbetstidsförläggningsmodell bör varken finnas plus- eller minustid. Om det på grund av oförutsedd händelse är omöjligt att nollställa arbetstagarens
- plustid, ska denne ersättas för timme med 1/165 av den individuella lönen,
  - minustid då denne på egen begäran avslutar sin anställning inom Polisen, ska löneavdrag motsvarande minustiden göras.

Anmärkning

*Bestämmelsen gäller inte vid kortvariga tillfälliga byten av arbetstidsförläggningsmodell. Efter ett sådant kortvarigt tillfälligt byte går berörd arbetstagare utan föregående förhandling tillbaka till den förläggningsmodell han eller hon hade före bytet. Med kortvarigt tillfälligt byte avses här byte under högst en månad, eller i före-*

*kommande fall den längre tid som arbetsgivaren och berörd arbetstagare enas om. Tidssaldot får dock inte överföras till annan arbetstidsförläggningsmodells tids-saldo.*

3. Arbetstid som fullgörs inom normalarbetstiden eller som understiger normtidsmättet är aldrig övertid. Arbetstid som (I) fullgörs utanför normalarbetstiden **och** (II) överstiger normtidsmättet **och** (III) har beordrats är övertid. Beordrad arbetstid som fullgörs utanför flexramen är övertid, om den inte är tidförskjuten enligt bestämmelserna i 19 §.

4. Arbetsgivaren får, efter förhandling enligt bestämmelserna i förhandlingsordningen i 22 §, besluta om **avvikelser** från punkterna 2 (a), (b) första meningen samt (d) andra meningen.

Anmärkning

*Arbetsgivaren är alltså inte bunden till den fasta tid, den flexram eller den normalarbetstid som anges i punkt 2, utan kan (efter förhandling) besluta om andra tidsmätt. Om arbetsgivaren och arbetstagaren är ense om det kan den fasta tiden uttryckas som en tidslängd istället för som ett tidsspann, dvs. enligt modellen "x timmar" istället för exempelvis "kl. 09.00-15.00". För arbetstagare med regelbunden beredskap skulle denna modell i vissa fall kunna vara att föredra, inte minst för att möjliggöra en mer individ- och verksamhetsanpassad förläggning av arbetstiden vid ett eventuellt uppkommet vilounderskott.*

5. Arbetsgivaren får, efter förhandling enligt bestämmelserna i förhandlingsordningen i 22 §, besluta om **kompletterande** tillämpningsanvisningar till denna paragraf.

Anmärkning

*Tillämpningsanvisningarna får endast vara kompletterande, och således inte strida mot övriga bestämmelser i paragrafen.*

## 8 § – Periodplanerad arbetstid

1. Med periodplanerad arbetstid förstås ett system där arbetstagare inom ramen för verksamhetens krav får förlägga sin arbetstid enligt bestämmelserna i denna paragraf. Härutöver gäller i tillämpliga delar övriga bestämmelser i avtalet. Arbetsgivaren beslutar, efter förhandling enligt bestämmelserna i förhandlingsordningen i 22 §, vilka arbetstagare som ska ha periodplanerad arbetstid.

2. Arbetstidsförläggningen planeras i en period om sex (6) veckor, om inte arbetsgivaren, efter förhandling enligt bestämmelserna i förhandlingsordningen i 22 §, fastställer annan tidsperiod som understiger fyra (4) månader. För arbetstagare som har periodplanerad arbetstid tillämpas periodlista.

3. Periodlista fastställs för varje arbetstagare och planeringsperiod enligt följande:

- (a) Senast fyra (4) veckor före planeringsperiodens början redovisar arbetsgivaren verksamhetens krav.
- (b) Senast två (2) veckor före planeringsperiodens början överlämnas periodlistförslaget till arbetsgivaren.
- (c) Senast en (1) vecka före planeringsperiodens början ska arbetsgivaren efter samråd med berörd arbetstagarorganisation ha godkänt periodlistförslaget om arbetsgivaren finner att förslaget – tillsammans med andra berörda arbetstagares förslag – överensstämmer med verksamhetens krav.

Om planeringsperiodens verksamhetskrav på ett oförutsebart sätt har förändrats efter den i första stycket (a) angivna tidpunkten, kan de lokal-lokala parterna temporärt komma överens om att arbetsgivaren kan göra en förnyad redovisning av verksamhetens krav.

### Anmärkning

*Samrådet som avses i första stycket punkt (c) är som utgångspunkt tvingande. Det sagda hindrar emellertid inte att de lokal-lokala parterna kommer överens om att samråd endast behöver ske under vissa förutsättningar, t.ex. när någon eller några berörda arbetstagare begär det. Detta eftersom parterna har getts stor frihet att komma överens om formerna för samrådet. Avtalsparterna vill i sammanhanget erinra om att utgångspunkten för samråd, oavsett form, är de allmänna riktlinjer som anges i 3 § 2 mom. andra punktsatsen.*

4. Arbetstagare ska om möjligt i periodlistförslaget lämna uppgift om planerad semester och annan förutsebar ledighet.

5. Veckoarbetstiden ska beräknas utifrån periodlista och för varje planeringsperiod för sig.

6. Vid frånvaro beräknas arbetstiden enligt aktuell periodlista. När hel eller del av periodlista till följd av inplanerad semesterledighet eller annan frånvaro för arbetstagare som avses i 5 § 2 eller 3 mom. inte har planerats utifrån verksamhetens krav, anses arbetstiden i periodlistan för denne under den aktuella tiden vara förlagd till kl. 08-00-16.00 helgfri måndag-fredag (2 mom.) respektive kl. 08.00-15.42 under varje aktuell veckas fem första dagar (3 mom.).

För deltidsarbetande arbetstagare ska arbetstiden vid motsvarande förhållanden anses vara förlagd från kl. 08.00 med den längd som utifrån sysselsättningsgraden är proportionell i förhållande till vad som gäller för heltidsarbetande arbetstagare som avses i 5 § 3 mom.

7. Arbetstiden ska stämmas av när arbetsgivaren godkänt ett periodlistförslag enligt punkt 3 (c) eller beslutat periodlista enligt punkt 8. Planeringsperioden är avstämningsperiod. Avstämningen görs genom att förlagd arbetstid i periodlistan, antingen sammanräknad med ackumulerad överskottstid eller minskad med ackumulerad underskottstid, jämförs med den för arbetstagaren gällande genomsnittliga veckoarbetstiden<sup>1</sup> multiplicerad med det antal veckor planeringsperioden avser. Den över- eller underskottstid (*plus- eller minustid*) som avstämningen resulterat i förs över till nästa planeringsperiod.

Ackumulerad plustid får vara högst 30 timmar och ackumulerad minustid får vara högst tio (10) timmar.

För deltidsarbetande arbetstagare är tidsmåttan utifrån sysselsättningsgraden proportionella i förhållande till vad som gäller för heltidsarbetande.

#### Anmärkning

1. Den ackumulerade plus- och minustiden (tidssaldot) som anges i punkten påverkas också av sådan helgdagskompensation som enligt 5 § 3 mom. punkt 6 förs över till detta tidssaldo.

2. Det ligger i sakens natur att såväl den enskilde arbetstagaren som arbetsgivaren förfogar över den enskilda arbetstagarens tidssaldo. Arbetsgivaren bör dock normalt avhålla sig från att tvångsvis förlägga mer eller mindre arbetstid under en planeringsperiod än vad som för en heltidsarbetande arbetstagare motsvarar bestämmelserna i 5 §.

8. Om periodlista inte godkänns av arbetsgivaren förlägger denne, med beaktande av arbetstagarens önskemål, arbetstiden under nästkommande planeringsperiod. Därvid gäller i tillämpliga delar bestämmelserna i punkterna 5-7.

---

<sup>1</sup> För arbetstagare som avses i 5 § 2 mom. är den genomsnittliga veckoarbetstiden vid varje jämförelsetidpunkt 40 timmar före effekter dels av antal helgdagar som infaller måndag-fredag, dels av "tidssnurren". För arbetstagare som avses i 5 § 3 mom. är den genomsnittliga veckoarbetstiden vid varje jämförelsetidpunkt 38 timmar 30 minuter före effekter av "tidssnurren".

9. När arbetstagare avslutar en anställning eller byter arbetstidsförläggningsmodell bör varken finnas plus- eller minustid. Om det på grund av oförutsedd händelse är omöjligt att nollställa arbetstagarens

- plustid, ska denne ersättas för timme med 1/165 av den individuella lönen,
- minustid då denne på egen begäran avslutar sin anställning inom Polisen, ska löneavdrag motsvarande minustiden göras.

Anmärkning

*Bestämmelsen gäller inte vid kortvariga tillfälliga byten av arbetstidsförläggningsmodell. Efter ett sådant kortvarigt tillfälligt byte går berörd arbetstagare utan föregående förhandling tillbaka till den förläggningsmodell han eller hon hade före bytet. Med kortvarigt tillfälligt byte avses här byte under högst en månad, eller i förekommande fall den längre tid som arbetsgivaren och berörd arbetstagare enas om. Tidssaldot får dock inte överföras till annan arbetstidsförläggningsmodells tidsaldo.*

10. Arbetsgivaren får, efter förhandling enligt bestämmelserna i förhandlingsordningen i 22 §, besluta om **kompletterande** tillämpningsanvisningar till denna paragraf.

Anmärkning

*Tillämpningsanvisningarna får endast vara kompletterande, och således inte strida mot övriga bestämmelser i paragrafen.*

## 9 § – Veckoplanerad arbetstid

1. Med veckoplanerad arbetstid förstås ett system där arbetstagare inom ramen för verksamhetens krav får förlägga sin arbetstid i enlighet med bestämmelserna i denna paragraf. Arbetsgivaren beslutar, efter förhandling enligt bestämmelserna i förhandlingsordningen i 22 §, vilka arbetstagare som ska ha veckoplanerad arbetstid.

2. Utöver att avtalets övriga bestämmelser gäller i tillämpliga delar tillämpas följande bestämmelser för arbetstagare med veckoplanerad arbetstid:

- (a) Arbetstidens förläggning ska planeras i samråd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetstagaren får därefter själv, med beaktande av de inskränkningar som följer av arbetsgivarens arbetsledningsbeslut, enligt egen verksamhetsbedömning besluta om sin veckolista, dvs. arbetstidens förläggning för aktuell kalendervecka.
- (b) Arbetstid får förläggas måndag-söndag klockan 00.00-24.00. Arbetstagaren får i varje veckolista förlägga en (1) skyddad fridag. Denna kan, oberoende av vad som anges i 6 § punkt 12, efter arbetstagarens önskemål förläggas till vilken veckodag som helst. Om arbetstagarens önskemål om skyddad fridag inte godkänns gäller dock vad som anges i 6 § punkt 12.
- (c) Den enligt punkt (a) beslutade veckolistan ska redovisas i tidredovisningssystemet senast sista arbetsdagen före den kalendervecka för vilken veckolistan ska gälla, varefter arbetsgivaren ska godkänna densamma. Arbetstagaren har dock härutöver möjlighet att vid behov ändra sin arbetstid ("flexa") om verksamheten medger det. Om tidredovisning inte har gjorts enligt första meningen eller om arbetsgivaren inte har godkänt arbetstagarens veckolista beslutar arbetsgivaren aktuell kalenderveckas veckolista.

### Anmärkning

*Arbetstagare med veckoplanerad arbetstid har, till skillnad från arbetstagare med flextid, ingen fast tid inom sin normalarbetstid. Detta medför att verksamhetsbehovet styr möjligheten att "flexa in" och "flexa ut" före eller efter arbetspassets planerade början respektive före eller efter arbetspassets planerade slut.*

- (d) "Flexramen" börjar två (2) timmar före och slutar två (2) timmar efter varje arbetspass.
- (e) Normalarbetstiden följer av den enligt punkt (c) godkända/beslutade veckolistan. Har inte sådan godkänts/beslutats är normalarbetstiden för arbetstagare som avses i 5 § 2 mom. helgfri måndag-fredag kl. 08.00-16.30 (inkl. 30 minuters rast) och i 5 § 3 mom. måndag-fredag kl. 08.00-16.12 (inkl. 30 minuters rast), om inte arbetstagaren kommer överens med arbetsgivaren om annan normalarbetstid. Innan sådan överenskommelse träffas ska berörd arbetstagarorganisation informeras.



Har ingen veckolista beslutats/godkänts enligt punkt (c) är normalarbetstiden för deltidssarbetande arbetstagare den som överenskommits enligt 11 § 3 mom.

Anmärkning

*Om normalarbetstiden för deltidssarbetande arbetstagare inte har kunnat överenskommas enligt 11 § 3 mom. ska den, när veckolista inte har godkänts/beslutats, anses vara förlagd från kl. 08.00 med den längd som utifrån sysselsättningsgraden är proportionell i förhållande till vad som gäller för heltidssarbetande arbetstagare som avses i 5 § 3 mom.*

- (f) Arbetstagaren ska, utöver den registrering som enligt punkt (c) gjorts före aktuell arbetsdag, registrera sin verkliga arbetstid så snart som möjligt. Av denna registrering ska framgå dels när arbetspass påbörjats och avslutats, dels när rast påbörjats och avslutats.
- (g) Bestämmelserna i 7 § punkt 2 (c), (e), (f), (g), (h) och (j) ska gälla. För deltidssarbetande arbetstagare är dock tidsmåten för över- respektive underskottstid utifrån sysselsättningsgraden proportionella i förhållande till vad som gäller för heltidssarbetande.

Anmärkning

*För arbetstagare med veckoplanerad arbetstid gäller alltså samma bestämmelser som för arbetstagare med flextid beträffande rast och lunchflex (c), plustid (e), minustid (f), reglering av plustid genom ledighet under hela eller delar av dagar (g), tillgodoräknande av tid utanför flexramen (h) samt avstämning vid dels byte av arbetstidsförlägningsmodell, dels anställningens upphörande (j). Notera dock att plus- och minustiden sammanräknas med den förlagda arbetstiden vid varje jämförelsetidpunkt; detta följer av punkt 2 (h) nedan.*

- (h) Den förlagda arbetstiden kan en enskild kalendervecka vara både högre och lägre än 40 timmar. Om inte den ackumulerade minustiden föranleder det enligt nedan, får den förlagda arbetstiden överstiga 40 timmar endast om arbetstagaren medger det.

Arbetstiden ska stämmas av när arbetsgivaren godkänt eller beslutat en veckolista enligt 2 (c) eller (e). Kalenderveckan är avstämningsperiod. Avstämningen görs genom att förlagd arbetstid under kalenderveckan, antingen sammanräknad med ackumulerad överskottstid eller minskad med ackumulerad underskottstid, jämförs med den för arbetstagaren gällande veckoarbetstiden<sup>2</sup>. Den över- eller underskottstid (plus- eller minustid) som avstämningen resulterat i förs, tillsammans med det s.k. flexsaldot, över till nästa avstämningsperiod.

Ackumulerad plustid får, i enlighet med vad som gäller för det

<sup>2</sup> Se fotnot 1.

s.k. flexsaldot, vara högst 40 timmar och ackumulerad minustid får normalt vara högst tio (10) timmar.

Den ackumulerade minustiden får dock, efter arbetsgivarens medgivande, för arbetstagare som avses i 5 § 3 mom. vara högre än tio (10) timmar om det beror på att viss verksamhet inte krävs under vissa helgdagar. Ett sådant medgivande förutsätter dock att den ackumulerade minustiden är högst tio (10) timmar senast åtta (8) veckor efter medgivandetillfället.

För deltidsarbetande arbetstagare är tidsmåttan utifrån sysselsättningsgraden proportionella i förhållande till vad som gäller för heltidsarbetande.

Anmärkning

*Den ackumulerade plus- och minustiden (tidssaldot) som anges i punkten påverkas också av sådan helgdagskompensation som enligt 5 § 3 mom. punkt 6 förs över till detta tidssaldo.*

3. Arbetstid som fullgörs inom normalarbetstiden är aldrig övertid. Arbetstid som (I) fullgörs utanför normalarbetstiden **och** (II) har beordrats är – om det inte samtidigt utbetalas tidförskjutningstillägg för sådan arbetstid – övertid.

4. Arbetsgivaren får, efter förhandling enligt bestämmelserna i förhandlingsordningen i 22 §, besluta om **kompletterande** tillämpningsanvisningar till denna paragraf.

Anmärkning

*Tillämpningsanvisningarna får endast vara kompletterande, och således inte strida mot övriga bestämmelser i paragrafen.*

## **10 § – Enskild överenskommelse om arbetstidsförläggning eller förtroendearbetstid**

4 kap. 16 § Villkorsavtal ska gälla, med den avvikelse som följer av nedanstående stycke.

Istället för vad som föreskrivs om överenskommelsens giltighetstid i 2 kap. 7 § Villkorsavtal, vartill 4 kap. 16 § (liksom 4 kap. 23 §)<sup>3</sup> Villkorsavtal hänvisar, ska gälla att enskild överenskommelse som träffas med stöd av första stycket ska gälla tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om en (1) månad, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren enas om att överenskommelsen antingen ska ha någon annan uppsägningstid eller ska gälla under viss begränsad tid med en ömsesidig uppsägningstid om en (1) månad.

### Anmärkning

*1. För arbetstagare med förtroendearbetstid gäller inte övriga bestämmelser i detta avtals avsnitt A eller i arbetstidslagen. Bestämmelserna i arbetsmiljölagen är dock tillämpliga även för dessa arbetstagare. Detta innebär bl.a. att arbetsgivaren systematiskt ska följa upp att arbetstagare inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa.*

*2. Bestämmelsen om förtroendearbetstid i 4 kap. 29 § Villkorsavtal gäller. Därvid är att beakta bl.a. att 4 kap. 16 § Villkorsavtal alltså gäller enligt detta lokala kollektivavtal, dock med den ändring som följer av andra stycket ovan.*

*3. Den formalia som föreskrivs dels i andra stycket ovan, dels i 2 kap. 7 § Villkorsavtal gäller enligt 14 § 7 mom. även sådana enskilda överenskommelser som kan träffas med stöd av den bestämmelsen. (Föreskriven formalia för sådan enskild överenskommelse som kan träffas med stöd av 5 § 4 mom., 14 § 3 mom. eller 32 § framgår av respektive bestämmelse.)*

---

<sup>3</sup> Se 14 § 7 mom.

*SM*

## 11 § – Särskilda bestämmelser för deltid arbetande arbetstagare

### 1 mom. Arbetstidens längd för deltid arbetande arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid

Den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden för deltid arbetande arbetstagare som normalt har sin ordinarie arbetstid förlagd till klockan 06.00-22.00 helgfri måndag-fredag är utifrån sysselsättningsgraden proportionell i förhållande till veckoarbetstiden vid heltidsarbete enligt 5 § 1 mom., dvs. som utgångspunkt 40 timmar, men med beaktande av att den heltidsarbetande arbetstagaren är befriad från arbete under sådana helgdagar som infaller måndag-fredag.

Om deltid arbetade arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring (jfr 1 kap. 2 § Villkorsavtal), till följd av att helgdag infaller måndag-fredag, är frånvarande från mer arbetstid än vad som utifrån sysselsättningsgraden är proportionellt i förhållande till den arbetstid heltidsarbetande arbetstagare som avses i 5 § 1 mom. ska fullgöra under samma begränsningsperiod, är den deltid arbetande arbetstagaren skyldig att fullgöra arbetstidsunderskottet inom sex (6) veckor. Om deltid arbetande arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring istället under begränsningsperioden har fullgjort mer arbetstid än vad som på motsvarande sätt är proportionellt i förhållande till arbetstiden för heltidsarbetande arbetstagare som avses i 5 § 1 mom. ska den deltid arbetande arbetstagaren befrias från arbetstidsöverskottet inom sex (6) veckor. I 26 § 2 mom. finns bestämmelser som omhändertar motsvarande beräkning för en semesterledig arbetstagare.

#### Anmärkning

*Exempel: Arbetstagaren NN, med sysselsättningsgraden 80 procent, har sin arbetstid förlagd till kl. 08.00-16.30 (rast 30 min.) varje helgfri måndag-torsdag. Begränsningsperioden är således en vecka. Den vecka som långfredagen infaller ska en heltidsarbetande arbetstagare som avses i 5 § 1 mom. fullgöra 32 timmars arbetstid. Därmed är NN:s arbetstidsmått för denna vecka 80 procent av 32 timmar, dvs. 25 timmar 36 minuter. Eftersom han enligt den förlagda arbetstiden kommer att fullgöra (4x8=) 32 timmars arbetstid denna vecka ska han befrias från (32-25:36=) 6 timmar 24 minuters arbetstid inom sex veckor. Den vecka som annandag påsk infaller på en måndag kommer NN istället att bli skyldig att fullgöra 1 timme 36 minuters arbetstid inom sex veckor eftersom han endast fullgör (3x8=) 24 timmars arbetstid den veckan (han är ju ledig på annandagen). Detta är 1 timme 36 minuter mindre än vad som motsvarar 80 procent av den arbetstid en heltidsarbetande arbetstagare som avses i 5 § 1 mom. enligt ovanstående beräkning ska fullgöra under veckan.*

### 2 mom. Arbetstidens längd för annan deltid arbetande arbetstagare

För deltid arbetande arbetstagare som inte omfattas av 1 mom. gäller att den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden utifrån sysselsättningsgraden är

proportionell i förhållande till veckoarbetstiden vid heltidsarbete enligt 5 § 3 mom. punkt 1 (dvs. som utgångspunkt 40 timmar). För sådan arbetstagare gäller också i tillämpliga delar bestämmelserna i 5 § 3 mom. punkterna 2-7, dock att arbetstidsförkortningen ska vara proportionell i förhållande till de däri angivna värdena 1 timme 48 minuter respektive 1 timme 30 minuter.

### 3 mom. Arbetstidens förläggning

En deltidsarbetande arbetstagares arbetstid förläggs, oavsett form av deltid och i förekommande fall med beaktande av skälen till nedsättning av arbetstiden, i första hand genom överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Nås ingen sådan överenskommelse beslutar arbetsgivaren, efter förhandling enligt bestämmelserna i förhandlingsordningen i 22 §, om arbetstidens förläggning.

#### Upplysning

*I föräldraledighetslagen finns bestämmelser om ledighetens förläggning vid partiell föräldraledighet.*

#### Anmärkning

*1. Om deltidsarbetande arbetstagare tillämpar veckoplanerad eller periodplanerad arbetstid ska detta framgå av överenskommelsen (eller i det beslut som fattas om ingen överenskommelse nås).*

*2. Om veckolista inte har godkänts/beslutats är, enligt 9 § punkt 2 (e), normalarbetstiden för deltidsarbetande arbetstagare med veckoplanerad arbetstid den som överenskomms enligt detta mom.*

*3. Arbetsgivaren och den deltidsarbetande arbetstagaren kan när som helst komma överens om ny förläggning av arbetstiden. Kan de inte enas om ny förläggning gäller den tidigare ingångna överenskommelsen tills vidare med en (1) månads ömsesidig uppsägningstid, inom vilken arbetsgivaren har att förhandla om ny arbetstidsförläggning enligt bestämmelserna i förhandlingsordningen i 22 §.*

### 4 mom. Flexitid för deltidsarbetande arbetstagare

För deltidsarbetande arbetstagare med flexitid ska finnas regler om fast tid, flexram, eventuell lunchflex, normtidsmått samt normalarbetstid. I övrigt gäller vad som sägs i 7 § punkt 2 (e)-(j), dock att högsta över- respektive underskottstid utifrån sysselsättningsgraden ska vara proportionell i förhållande till vad som gäller för heltidsarbetande.

Arbetstid som fullgörs inom normalarbetstiden eller som understiger normtidsmåttet är aldrig mertid. Arbetstid som (I) fullgörs utanför normalarbetstiden **och** (II) överstiger normtidsmåttet **och** (III) har beordrats är mertid. Beordrad arbetstid som fullgörs utanför flexramen är mertid, om den inte är tidförskjuten enligt bestämmelserna i 19 § eller fullgörs på fridag. Mertid enligt detta stycke är sådan arbetstid, sammanräknad med övrig ordinarie arbetstid, som under en kalendermånad understiger åtta (8) timmar multipli-

cerat med kalendermånadens antal vardagar. Arbetstid som överstiger detta tidsmått är övertid.

Anmärkning

1. Notera att fast tid, flexram etc. **ska** regleras i den överenskommelse som träffas med stöd av 3 mom. (eller i det beslut som fattas om ingen överenskommelse nås).
2. Av 5 mom. följer att mertid inte får förläggas till fridag.

5 mom. Arbete på mertid

4 kap. 9 § Villkorsavtal ska gälla, med de tillägg och avvikelser som följer av nedanstående stycken.

Hänvisningen till (4 kap.) 18 § i 4 kap. 9 § Villkorsavtal ska ersättas med en hänvisning till 14 § 2 mom. i detta avtal.

Till 4 kap. 9 § sista stycket Villkorsavtal ska läggas meningen ”Dessa tidsmått gäller dock inte nödfallsmertid och nödfallsövertid.”.

Arbete på mertid får inte förläggas till fridag.

Arbetstid som fullgörs under streckdag är mertid under högst åtta (8) timmar. Om arbetstid fullgörs under mer än åtta (8) timmar under streckdag är den tid som överstiger åtta (8) timmar övertid.

Arbetstid som fullgörs i anslutning till ett i förväg förlagt arbetspass är mertid i den utsträckning denna arbetstid (varmed jämställs tid som enligt 12 § ersätts som arbetstid) tillsammans med den i förväg förlagda arbetstiden under kalenderdygnet inte överstiger åtta (8) timmar. Övrig arbetstid som fullgörs under kalenderdygn som varken är fridag eller streckdag är övertid.

Anmärkning

Av bestämmelsen i 4 kap. 9 § tredje stycket Villkorsavtal följer att arbetsgivaren inte utan arbetstagarens medgivande får begära mertidsarbete av vissa deltidssamarbetande arbetstagare. Om det beror på allvarlig händelse eller oförutsett arbete som inte kan vänta/avbrytas ligger det dock i sakens natur att arbetsgivaren – trots bestämmelsens utformning – kan begära mertidsarbete av dessa arbetstagare. Vid det fåtal tillfällen detta inträffar rekommenderar avtalsparterna arbetsgivaren och den berörda deltidssamarbetande arbetstagaren att försöka komma överens om att ta ut ersättning för sådan mertid i form av ledighet så snart det är möjligt efter mertidsarbetet.

B M

6 mom. Ersättning för mertid

4 kap. 10 § Villkorsavtal ska gälla.

Upplysning

*I 8 mom. regleras hur mycket innestående ledighet en deltidsarbetande arbetstagare kan ha.*

7 mom. Beräkning av mertidstillägg

4 kap. 11 § Villkorsavtal ska gälla.

Anmärkning

*Bestämmelsen anger att det inte utbetalas tillägg för mertidsarbete som pågår i mindre än 15 minuter i följd. Dock ersätts sådant mertidsarbete med kompensationsledighet.*

8 mom. Kompensationsledighet vid mertidsarbete

4 kap. 12 § Villkorsavtal ska gälla, med det tillägg som följer av nedanstående stycke.

Arbetstagarens innestående ackumulerade ledighet får inte överstiga tio (10) timmar. Om arbetstagarens ackumulerade ledighet ändå överstiger detta tidsmätt utbetalas mertidstillägg för överskjutande tid.

9 mom. Nödfallsmertid

I 15 § finns bestämmelser om nödfallsmertid.

**12 § – Fristående arbetspass**

När en arbetstagare fullgör ett fristående arbetspass som överstiger tre (3) timmar ska denne ersättas för hela den fullgjorda arbetstiden. Även om ett fristående arbetspass understiger tre (3) timmar ska arbetstagaren, förutsatt att arbetspasset överstiger 15 minuter, ersättas för motsvarande tre (3) timmars arbetstid, med följande undantag:

- (a) Arbetstagare som fullgör ett fristående arbetspass under restid ska, förutsatt att arbetspasset överstiger 15 minuter, ersättas för hela den fullgjorda arbetstiden, dock minst en (1) timme.
- (b) Om ett annat arbetspass börjar innan det har gått tre (3) timmar sedan det fristående passet påbörjades ska arbetstagaren ersättas för tiden mellan de båda arbetspassens respektive början. Vad nu har sagts gäller dock inte fristående arbetspass under restid, där motsvarande istället gäller för en (1) timme.
- (c) Om ett fristående arbetspass slutar mindre än tre (3) timmar efter det att ett annat arbetspass har avslutats ska arbetstagaren ersättas för tiden mellan de båda arbetspassens respektive slut. Vad nu har sagts gäller dock inte fristående arbetspass under restid, där motsvarande istället gäller för en (1) timme.

- (d) När ett fristående arbetspass uppkommer för att arbetstagare med jour eller beredskap övergår till att fullgöra arbetstid gäller bestämmelserna i 16 § 5 mom. respektive 17 § 4 mom.

Tid då arbetstagare står till domstols eller annan statlig myndighets förfogande på grund av händelse i tjänsten eller som sakkunnig är arbetstid om arbetstagaren i förväg har anmält till arbetsgivaren att arbetstagaren ska stå till sådant förfogande.

Anmärkning

1. Notera att arbetstagaren vid fristående arbetspass som understiger 3 timmar ska ersättas för **motsvarande** 3 timmars arbetstid. Arbetstagaren ska alltså inte anses ha fullgjort 3 timmars arbetstid, vilket kan ha viss betydelse i förhållande till andra regler i avtalet, t.ex. regler om arbetstidens sammanlagda längd (2 §) eller hur mycket övertid som får begäras (14 § 2 mom.).
2. Restidstillägg, beredskapstillägg eller jourtillägg utbetalas inte under tid som ersätts som arbetstid.
3. Om ett fristående arbetspass som understiger 3 timmar pågår under både enkel och kvalificerad övertid, ersätts arbetstagaren proportionellt i förhållande till hur stor andel av den fullgjorda arbetstiden som infaller under enkel respektive kvalificerad övertid. Samma princip gäller om det fristående arbetspasset pågår under både mertid och övertid.
4. Fristående arbetspass som understiger 15 minuter ersätts med kompensationsledighet i enlighet med 11 § 6 och 8 mom. eller 14 § 4 och 6 mom.

BM



### 13 § – Restid vid tjänsteresa

#### 1 mom. Allmänt om restid

Restid och eventuell väntetid räknas som arbetstid till den del som resan och väntetiden sammanfaller med arbetstid. Tid för tjänsteresa, som inte sammanfaller med arbetstid, är restid oavsett om arbetstagaren är förare eller passagerare, om resan företas i tjänstefordon eller med annat kommunikationsmedel, med eller utan uniform eller med eller utan utrustning.

För arbetstagare som tillämpar flextid anses – om annat inte överenskomms med arbetsgivaren – den tid för tjänsteresa som ligger utanför aktuell normalarbetstid vara restid.

Vid behov ska arbetstagare som företagit en längre och/eller ansträngande tjänsteresa beredas möjlighet till vila innan denne börjar arbeta. Härigenom säkerställs att arbetstagaren inte anlitas under onormalt lång och/eller ansträngande tidsperiod.

#### Anmärkning

Se även anmärkning till 4 kap. 3 § Villkorsavtal.

#### Upplysning

Bestämmelser om bl.a. tjänsteresa finns i 10 kap. Villkorsavtal.

#### 2 mom. Ersättning för restid som inte sammanfaller med arbetstid

1. För restid som inte sammanfaller med arbetstid utbetalas restidstillägg. Restidstillägg, som beräknas efter verklig restid, utbetalas dock inte för resor inom arbetstagarens vanliga verksamhetsort eller för sådana resor som avses i punkt 3.

#### Anmärkning

1. Av definitionen i 4 §, som är hämtad från inkomstskattelagen, framgår att med vanlig verksamhetsort avses ett område inom 50 kilometer från arbetstagarens tjänsteställe respektive ett område inom 50 kilometer från arbetstagarens bostad beräknat från närmaste färdväg.

2. För s.k. arbetsresor, dvs. resor mellan bostaden (motsvarande) och tjänstestället, utbetalas aldrig restidstillägg.

2. Restidstillägg utbetalas för timme med 1/165 av arbetstagarens individuella lön.

3. Restidstillägg utbetalas inte

- (a) vid resa mellan tillfällig bostad och förrättningsställe då avståndet understiger 50 kilometer,
- (b) vid hemresa (dvs. resor i båda riktningar mellan hemmet och

- förrättningsstället) under fortlöpande flerdygnsförrättning,
- (c) för den del av tiden mellan klockan 22.00 och 06.00 då sovplats på tåg eller hyttplats på fartyg erhålls,
  - (d) för tid från ankomsten till den tillfälliga bostaden och förrättningens början,
  - (e) för tid ombord på fartyg i samband med kurs, konferens eller motsvarande som genomförs ombord,
  - (f) för annan tid vid utrikes tjänsteresa än framresa till första förrättningsorten och återresa från den sista förrättningsorten (i många fall samma ort), samt
  - (g) för den del av tiden mellan klockan 22.00 och 06.00 vid utrikes tjänsteresa då nattvila kan erhållas på hotellrum eller motsvarande.

Om arbetstagare under vistelse utomlands åläggs vissa restriktioner eller andra hinder uppkommer som medför begränsad möjlighet till vila/avkoppling kan arbetsgivaren besluta, oaktat begränsningarna ovan, att restidstillägg ska utbetalas för sådan tid.

3 mom. Särskilt om arbetstidens förläggning under vissa utrikes förpassningsresor

När en utrikes förpassningsresa med en (1) eller flera övernattningar är känd innan periodlistan eller veckolistan har beslutats för den planeringsperiod under vilken förpassningsresan har planerats gäller följande för arbetstagare med periodplanerad eller veckoplanerad arbetstid:

Arbetstagaren får som ordinarie arbetstid tillgodoräkna sig det antal timmar som motsvarar antalet kalenderdygn under vilken förpassningsresan pågår multiplicerat med åtta (8). Den ordinarie arbetstiden anses därvid i första hand vara förlagd till den tid under vilken arbetstagaren har i uppdrag att bevaka den förpassade eller i övrigt utföra arbete för arbetsgivarens räkning (*verklig arbetstid*). I andra hand anses den ordinarie arbetstiden vara förlagd till sådan tid för vilken det under förpassningsresan skulle ha utbetalats restidstillägg enligt 1 och 2 mom. om den tillgodoräknade arbetstiden inte hade tillgodoräknats (*förpassningsrestid*).

Om den tillgodoräknade ordinarie arbetstiden skulle understiga den verkliga arbetstiden, utbetalas dels övertidstillägg för kvalificerad övertid för de resterande timmar under vilka arbetstagaren har fullgjort verklig arbetstid, dels restidstillägg i enlighet med 1 och 2 mom.

Om den tillgodoräknade ordinarie arbetstiden skulle överstiga den verkliga arbetstiden, ska de överstigande timmarna (*resterande tillgodoräknad arbetstid*) jämföras med förpassningsrestiden. Om resterande tillgodoräknad arbetstid då understiger förpassningsrestiden, utbetalas i förekommande fall restidstillägg för de resterande timmarnas förpassningsrestid i enlighet med 1 och 2 mom.

B M

Anmärkning

Vad som sägs i detta mom. gäller endast då förpassningsresan blir känd innan arbetstiderna för berörd arbetstagare som har periodplanerad eller veckoplanerad arbetstid har beslutats. Om det för arbetstagare redan finns en beslutad tjänstgöringslista (ordinarie tjänstgöringslista, periodlista eller veckolista) när förpassningsresan blir känd gäller följaktligen inte bestämmelserna i detta mom. I sådana fall hanteras arbetstiderna med stöd av övriga relevanta bestämmelser i avtalet.

**14 § – Övertid**1 mom. Allmänt

4 kap. 17 § första stycket Villkorsavtal ska gälla.

Vad som är övertidsarbete för arbetstagare med flextid framgår av 7 § punkt 3 och 11 § 4 mom.

Anmärkning

Det är av arbetsmiljöskäl angeläget att arbetsgivaren i möjligaste mån ser till att övertidsarbete undviks i sådan utsträckning att övertiden tillsammans med det ordinarie arbetspasset överstiger 14 sammanhängande timmar.

2 mom. Arbete på övertid

4 kap. 18 § Villkorsavtal ska gälla, med det tillägg som följer av nedanstående stycke.

Till meningen i 4 kap. 18 § sista stycket Villkorsavtal ska läggas ”och inte heller nödfallsövertid”.

Anmärkning

Bestämmelsen i 4 kap. 18 § fjärde stycket Villkorsavtal anger att arbetsgivaren inte utan arbetstagarens medgivande får begära övertidsarbete av vissa deltidsarbetande arbetstagare. Om det beror på allvarlig händelse eller oförutsett arbete som inte kan vänta/avbrytas ligger det dock i sakens natur att arbetsgivaren – trots bestämmelsens utformning – kan begära övertidsarbete av dessa arbetstagare. Vid det fåtal tillfällen detta inträffar rekommenderar avtalsparterna arbetsgivaren och den berörda deltidsarbetande arbetstagaren att försöka komma överens om att ta ut ersättning för sådan övertid i form av kompensationsledighet så snart det är möjligt efter övertidsarbetet.

3 mom. Enskild överenskommelse om ökat uttag av övertid

4 kap. 19 § Villkorsavtal ska, liksom den däri angivna hänvisningen till 2 kap. 7 § Villkorsavtal, gälla, med den avvikelse som följer av nedanstående stycke.

Hänvisningen till (4 kap.) 18 § i 4 kap. 19 § Villkorsavtal ska ersättas med en hänvisning till föregående mom. i detta avtal.

4 mom. Ersättning för övertid

4 kap. 20 § Villkorsavtal ska gälla.

Uppllysning

*I 6 mom. regleras hur mycket innestående kompensationsledighet en heltidsarbetande arbetstagare kan ha.*

5 mom. Beräkning av övertidstillägg

4 kap. 21 § Villkorsavtal ska gälla, med de avvikelser som följer av nedanstående stycken.

Definitionerna av enkel respektive kvalificerad övertid ska, istället för vad som anges i 4 kap. 21 § Villkorsavtal, vara följande:

Med *enkel övertid* avses övertidsarbete mellan klockan 06.00 och klockan 22.00 helgfri måndag-fredag som inte är fridag.

Med *kvalificerad övertid* avses övertidsarbete på annan tid än den som enligt ovan är enkel övertid.

Anmärkning

*Bestämmelsen i 4 kap. 21 § fjärde stycket Villkorsavtal anger att det inte utbetalas tillägg för övertidsarbete som pågår i mindre än 15 minuter i följd. Dock ersätts sådant övertidsarbete med kompensationsledighet.*

6 mom. Kompensationsledighet vid övertidsarbete

4 kap. 22 § Villkorsavtal ska gälla, med den avvikelse som följer av nedanstående stycke.

4 kap. 22 § andra stycket Villkorsavtal ska ersättas med "Arbetstagarens innestående ackumulerade kompensationsledighet får, uppräknad i enlighet med föregående stycke, inte överstiga 40 timmar. Om arbetstagarens ackumulerade kompensationsledighet ändå överstiger detta tidsmätt utbetalas för överskjutande timme 1/165 av den individuella lönen."

Anmärkning

*Enligt 5 mom. utbetalas 1/94 och 1/72 av den individuella lönen för enkel respektive kvalificerad övertid. Här ingår semestertillägg. I 6 mom. anges att 1/165 av den*

*individuella lönen utbetalas för överskjutande timme.  
Häri ingår dock inte semestertillägg.*

7 mom. Enskild överenskommelse om annan kompensation för övertidsarbete

4 kap. 23 § Villkorsavtal ska gälla, med den avvikelse som följer av nedanstående stycke.

Hänvisningen till 2 kap. 7 § i 4 kap. 23 § Villkorsavtal ska, beträffande överenskommelsens giltighetstid, ersättas med en hänvisning till 10 § andra stycket.

**15 § – Nödfallsarbete**

1 mom. Skyldigheten att fullgöra nödfallsövertid och nödfallsmertid

En arbetstagare är skyldig att fullgöra nödfallsövertid och nödfallsmertid i den omfattning som det behövs, dock vid varje tillfälle längst under en sju-dagarsperiod, förutsatt att arbetsgivaren snarast underrättar berörd arbetstagarorganisation härom. Nödfallsövertid/nödfallsmertid får dock inte tas ut under längre tid än 48 timmar från arbetets början utan att avtalsparterna har enats om att händelsen eller åtgärden som föranlett nödfallsövertiden/nödfallsmertiden utgör sådant nödfall som avses i nedanstående stycke.

Följande händelser och åtgärder utgör grund för uttag av nödfallsövertid/nödfallsmertid inom Polisens verksamhetsområde.

1. Naturkatastrofer såsom ras, översvämningar, stormar och omfattande bränder.
2. Olyckshändelser av katastrofal karaktär t.ex. svår trafik-, järnvägs-, sjö-, flyg-, brand-, gas-, eller explosionsolycka eller annan liknande olycka.
3. Brådskande eftersökning av försvunna personer.
4. Händelser som kan utgöra fara för rikets säkerhet.
5. Uppror, upplopp, ockupationer och liknande händelser.
6. Angrepp mot främmande makters beskickningar eller därmed jämförbart objekt.

I samtliga här förtecknade fall förutsätts för åberopande av nödfall att omedelbart ingripande är nödvändigt för räddande eller brottsutredande åtgärder som inte kan uppskjutas. Nödfall får dock inte åberopas i dagligt polisarbete, dvs. vid händelser som vanligen inträffar eller som normalt kan förutses.

2 mom. Nödfallsövertid/nödfallsmertid i övrigt

Nödfallsövertid/nödfallsmertid får även i annat fall än som nämns i 1 mom. tas ut i den utsträckning som avtalsparterna kommer överens om.

BM

## 16 § – Jour

### 1 mom. Allmänt om jour

Med jour avses skyldighet för arbetstagare att under ledig tid stå till arbetsgivarens förfogande för att arbeta när det behövs. Under jourtid ska arbetstagen finnas på tjänstestället eller på någon annan plats utanför bostaden som arbetsgivaren har anvisat.

### 2 mom. Skyldigheten att fullgöra jour

En arbetstagare är, med undantag av vad som följer av andra och tredje stycket, skyldig att fullgöra jour.

Arbetstagare som med stöd av bestämmelse i lag eller på grund av vård av barn har partiell tjänstledighet utan lön är endast då det i undantagsfall behövs skyldig att fullgöra jour, och då endast sådan jour denne skulle ha varit skyldig att fullgöra om denne inte hade varit tjänstledig.

Arbetstagare som på grund av sjukdom har partiell tjänstledighet har ingen skyldighet att fullgöra jour.

Arbetstagare som normalt skulle ha ålagts beredskap men som på grund av bostadens belägenhet istället måste åläggas jour är skyldig att fullgöra jourtid i samma omfattning som gäller för beredskap.

### Upplysning

*Enligt gällande rätt vid tiden för detta avtals ikraftträdande gällde att begränsningen för sammanlagd arbetstid enligt arbetstidsdirektivet innefattade såväl ordinarie arbetstid som overtid och jourtid.*

### 3 mom. Ökat uttag av jourtid

Om arbetsgivaren behöver ta ut jourtid av en arbetstagare i större omfattning än som är tillåtet enligt arbetstidslagen ska arbetsgivaren komma överens med berörd arbetstagare härom.

4 mom. Jourtillägg

För arbetstagare som fullgör jour utbetalas jourtillägg med belopp för hel timme enligt tabellen nedan. Jourtiden exaktberäknas för varje utbetalningsperiod. Jourtillägg utbetalas dock inte för tid då arbetstagaren ersätts för att ha övergått till att fullgöra arbetstid.

Jourtillägg...	Belopp:
(a) ...för jourtimmar som infaller mellan klockan 22.00 på dag närmast före långfredagen, midsommarafton, julafton och nyårsafton och klockan 06.00 på dag närmast efter annandag påsk, midsommardagen, annandag jul respektive nyårsdagen:	90,00 kronor
(b) ...för övriga jourtimmar som infaller mellan klockan 22.00 på dag närmast före helgdag eller lördag och klockan 06.00 på vardag närmast efter respektive helgdag eller lördag:	60,00 kronor
(c) ...för övriga jourtimmar:	30,00 kronor

5 mom. Fullgörande av arbetstid

Heltidsarbetande arbetstagare med jour som övergått till att fullgöra arbetstid, dvs. som påbörjat ett fristående arbetspass, anses – med undantag av vad som anges i nedanstående stycken – arbeta på övertid under den faktiska tid, dock minst 60 minuter, denne arbetat. Har arbetstagaren både börjat och slutat fullgöra arbetstid mer än en (1) gång under en 60-minutersperiod anses denne ha arbetat under ett (1) arbetspass som varat i 60 minuter. Är arbetstagaren deltidsarbetande gäller, i fråga om ersättningsgrund, avtalets övriga regler om mertid och övertid.

Om ett annat arbetspass börjar innan det har gått 60 minuter sedan arbetstagaren börjat fullgöra arbetstid ska arbetstagaren ersättas för tiden mellan de båda arbetspassens respektive början. Om arbetstagaren slutat fullgöra det fristående arbetspasset innan det har gått 60 minuter sedan ett annat arbetspass har avslutats ska denne ersättas för tiden mellan de båda arbetspassens respektive slut.

När arbetstagare med jour tar emot enstaka kortare telefonsamtal anses denne inte övergå till att fullgöra arbetstid, medförande att en sådan händelse inte anses utgöra arbetstid.

Anmärkning

*För att ett samtal inte ska anses vara "enstaka kortare" bör det – utöver att det naturligtvis måste ha en viss godtagbar längd (vilken i enlighet med 4 kap. 21 § fjärde stycket Villkorsavtal, vartill 14 § 5 mom. detta avtal hänvisar, kan anses vara 15 minuter) – röra någon tjänsteangelägenhet som dels inte kan avvaktas till jourhavarens ordinarie arbetstid, dels kräver dennes särskilda kompetens eller kunskap.*

## 17 § – Beredskap

### 1 mom. Allmänt om beredskap

Med beredskap förstås skyldighet för arbetstagare att under ledig tid stå till arbetsgivarens förfogande för att efter kallelse eller besked på annat sätt omedelbart bege sig till arbetsplatsen. Under beredskap ska arbetstagaren vara tillgänglig.

En arbetstagare som deltar i beredskap ska kunna inställa sig på arbetsplatsen inom en (1) timme, såvida inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger längre tid.

### Anmärkning

1. Med särskilda skäl att medge längre inställelsetid förstås i första hand att det pga. långa avstånd eller bristfälliga kommunikationer är ogörligt att inställa sig på arbetsplatsen inom 1 timme.

2. Beredskap betraktas i detta avtal alltid som ledig tid.

### 2 mom. Skyldigheten att fullgöra beredskap

En arbetstagare är, med undantag för vad som följer av nedanstående stycken, skyldig att fullgöra beredskap vid högst sju (7) tillfällen under en tid av fyra (4) veckor. Beredskap får vid varje tillfälle omfatta tiden från arbetstidens slut en arbetsdag till arbetstidens början nästa arbetsdag. Om sammanhängande beredskap sträcker sig över mer än en kalenderdygnsgräns, räknas varje sådan gräns som ett tillfälle.

Arbetstagare som med stöd av bestämmelse i lag eller på grund av vård av barn har partiell tjänstledighet utan lön är endast då det i undantagsfall behövs skyldig att fullgöra beredskap, och då endast sådan beredskap denne skulle ha varit skyldig att fullgöra om denne inte hade varit tjänstledig.

Arbetstagare som på grund av sjukdom har partiell tjänstledighet har ingen skyldighet att fullgöra beredskap.

BMU



### 3 mom. Beredskapstillägg

För arbetstagare som fullgör beredskap utbetalas beredskapstillägg med belopp för hel timme enligt tabellen nedan. Beredskapstiden exaktberäknas för varje utbetalningsperiod. Beredskapstillägg utbetalas dock inte för tid då arbetstagaren ersätts för att ha övergått till att fullgöra arbetstid.

Beredskapstillägg...	Belopp:
(a) ...för beredskapstimmar som infaller mellan klockan 22.00 på dag närmast före långfredagen, midsommarafton, julafton och nyårsafton och klockan 06.00 på dag närmast efter annandag påsk, midsommardagen, annandag jul respektive nyårsdagen:	45,00 kronor
(b) ...för övriga beredskapstimmar som infaller mellan klockan 22.00 på dag närmast före helgdag eller lördag och klockan 06.00 på vardag närmast efter respektive helgdag eller lördag:	30,00 kronor
(c) ...för övriga beredskapstimmar:	15,00 kronor

### 4 mom. Fullgörande av arbetstid

Heltidsarbetande arbetstagare med beredskap som övergått till att fullgöra arbetstid, dvs. som påbörjat ett fristående arbetspass, anses – med undantag av vad som anges i nedanstående stycken – arbeta på övertid under den faktiska tid, dock minst 120 minuter, denne arbetat. Har arbetstagaren både börjat och slutat fullgöra arbetstid mer än en (1) gång under en 120-minutersperiod anses denne ha arbetat under ett (1) arbetspass som varat i 120 minuter. Är arbetstagaren deltidsarbetande gäller, i fråga om ersättningsgrund, avtalets övriga regler om mertid och övertid.

Om ett annat arbetspass börjar innan det har gått 120 minuter sedan arbetstagaren börjat fullgöra arbetstid ska arbetstagaren ersättas för tiden mellan de båda arbetspassens respektive början. Om arbetstagaren slutat fullgöra det fristående arbetspasset innan det har gått 120 minuter sedan ett annat arbetspass har avslutats ska denne ersättas för tiden mellan de båda arbetspassens respektive slut.

När arbetstagare med beredskap tar emot enstaka kortare telefonsamtal anses denne inte övergå till att fullgöra arbetstid, medförande att en sådan händelse inte anses utgöra arbetstid.

### Anmärkning

*För att ett samtal inte ska anses vara "enstaka kortare" bör det – utöver att det naturligtvis måste ha en viss godtagbar längd (vilken i enlighet med 4 kap. 21 § fjärde stycket Villkorsavtal, vartill 14 § 5 mom. detta avtal hänvisar, kan anses vara 15 minuter) – röra någon tjänsteangelägenhet som dels inte kan avvaktas till beredskapshavarens ordinarie arbetstid, dels kräver dennes särskilda kompetens eller kunskap.*

När en arbetstagare bryter beredskap för att fullgöra arbetstid får arbetsgivar-  
ren besluta att resan till den plats där arbetstiden ska fullgöras kan betraktas  
som arbetstid.

5 mom. Dygns- och veckovila i samband med beredskap

Arbetstagare med beredskap kan under en och samma sammanhängande  
beredskapsperiod erhålla kompensation enligt ett av nedanstående båda  
stycken.

En arbetstagare som har haft beredskap vid sju (7) tillfällen under en vecka  
och som dessutom genom att ha brutit beredskapen för att fullgöra arbetstid  
inte har kunnat beredas tillfälle till sådan dygnsvila som följer av arbetstids-  
direktivets artikel 3 ska, som kompensation för detta, med bibehållen lön  
befrias från sitt första ordinarie arbetspass efter beredskapen. Om arbetsgiva-  
ren och arbetstagaren är överens om det, kan arbetsbefrielsen istället avse  
arbetstagarens andra ordinarie arbetspass efter beredskapen.

Sådan kompensation som avses i föregående stycke tillfaller även en arbets-  
tagare som genom att ha brutit beredskapen för att fullgöra arbetstid inte har  
kunnat beredas tillfälle till en sammanhängande veckovila om minst 36 tim-  
mar.

Anmärkning

1. För arbetstagare som har kortare sammanhängande  
beredskap än vad som anges i andra stycket gäller istäl-  
let vad som föreskrivs i 6 § punkt 11.

2. För att kunna kvalificera sig till ett arbetsbefriat ar-  
betspass pga. utebliven **dygnsvila** måste man till att  
börja med ha haft beredskap under sju tillfällen (dvs. en  
vecka). Däremot behöver man inte ha haft beredskap  
under sju tillfällen för att kunna kvalificera sig till ett  
arbetsbefriat arbetspass pga. utebliven **veckovila**.

3. Utöver vad som anges i punkten 2 strax ovan måste  
två kriterier vara uppfyllda för att arbetstagaren ska  
vara berättigad till det arbetsbefriade arbetspasset,  
nämligen följande: (a). Arbetstagaren har faktiskt brutit  
sin beredskap för att fullgöra arbetstid. (b). Arbetstaga-  
ren har inte under en **hel** 24-timmars- eller sjudagars-  
period erhållit en sammanhängande dygnsvila om minst  
elva timmar respektive en sammanhängande veckovila  
om minst 36 timmar.

4. En och samma sammanhängande beredskapsperiod  
om högst en vecka kan endast rendera ett (1) arbetsbe-  
friat arbetspass.

5. Ett sätt att bidra till att säkerställa återhämtning och  
vila för arbetstagare (som annars har s.k. kontorsar-  
betstid) med beredskap kan vara att förlägga bered-  
skapen från fredag till fredag. Härigenom följer alltid

8 MM

*ett ledigt veckoslut i anslutning till beredskapen. Dessutom blir med denna förläggning den sammanhängande ledigheten ännu längre de gånger dygns- eller veckovilan har förkortats i sådan utsträckning att arbetstagarren måste arbetsbefrias från sitt ordinarie arbetspass på fredagen eller måndagen.*

### 18 § – Obekväm tid

För arbetstagare som under obekväm tid fullgör ordinarie arbetstid utbetalas – med beaktande av vad som sägs i nedanstående stycken – obekvämtidstillägg (*ob*) med belopp för hel timme enligt tabellen nedan.

Obekvämtidstillägg utbetalas (undantaget arbetstid som avses i 7 § punkt 2 b) för ordinarie arbetstid som fullgörs på obekväm tid. Som ordinarie arbetstid räknas även mertid (11 §), förskjuten arbetstid (19 §) och arbetstid som uppkommit till följd av byte av arbetspass (20 §).

Tiden för vilken obekvämtidstillägg utbetalas exaktberäknas för utbetalningsperiod.

	Obekväm tid	Belopp
<b>Obekvämtids-tillägg A</b>	Från klockan 22.00 på dag närmast före långfredagen, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton till klockan 06.00 på vardag närmast efter respektive helgdag.	60,00 kronor
<b>Obekvämtids-tillägg B1</b>	Övrig tid (som inte omfattas av ob A) från klockan 22.00 på fredag till klockan 06.00 på lördag respektive från klockan 22.00 på lördag till klockan 06.00 på söndag.	52,50 kronor
<b>Obekvämtids-tillägg B2</b>	I: Övrig tid (som inte omfattas av ob A eller B1) från klockan 22.00 på dag närmast före helgdag eller lördag till klockan 06.00 på vardag närmast efter respektive helgdag eller lördag: II: Övrig tid (som inte omfattas av ob A, B1 eller B2 punkt I) från klockan 03.00 till klockan 06.00:	45,00 kronor
<b>Obekvämtids-tillägg C</b>	Övrig tid (som inte omfattas av ob A, B1 eller B2) från klockan 22.00 till klockan 03.00:	30,00 kronor

## 19 § – Tidförskjutning

### 1 mom. Allmänt om tidförskjutning

Med tidförskjutning avses att arbetsgivaren beslutar att tidigare- eller senare- lägga ett helt arbetspass som ingår i ordinarie arbetstid utan att arbetstagaren har begärt det.

#### Anmärkning

1. Det är inte tillåtet att tidförskjuta delar av ett arbetspass.
2. Tidförskjutning av ett arbetspass för arbetstagare med flextid eller veckoplanerad arbetstid fungerar på så vis att normalarbetstiden tidförskjuts till bestämda klockslag. Beordrat arbete utanför den tidförskjutna normalarbetstiden är mertid/övertid.
3. Beslut om tidförskjutning bör – om det inte finns godtagbara skäl för annat – normalt meddelas senast före föregående arbetspass slut eller, om tidförskjutnings-tillfället föregås av fridag, senast 24 timmar i förväg.

### 2 mom. Hur långt och hur ofta ett arbetspass får tidförskjutas

Ett arbetspass får som längst tidförskjutas sju (7) dagar framåt eller bakåt i tiden.

Ett arbetspass får utan arbetstagarens medgivande endast i undantagsfall tidförskjutas mer än en (1) gång per vecka. Om förskjutning sker två (2) arbetsdagar i följd får arbetsgivaren utan arbetstagarens medgivande förskjuta mer ordinarie arbetstid högst en (1) gång under därpå följande vecka.

### 3 mom. Tidförskjutningstillägg

För arbetstagare, för vilken tidförskjutning sker av arbetstid, utbetalas tidförskjutningstillägg med belopp för hel timme enligt tabellen nedan, förutsatt att den förskjutna arbetstiden också fullgörs av arbetstagaren. Om samma arbetspass förskjuts vid flera tillfällen utbetalas dock ersättning för den av förskjutningarna som ger högst ersättning beräknat enligt detta mom.

#### Anmärkning

Om samma arbetspass förskjuts vid fler tillfällen kan detta således – om än undantagsvis – medföra att den för ersättningsrätten erforderliga slutligt fullgjorda arbetstiden inte utgör utgångspunkt för beräkningen av tilläggets storlek. Exempel: NN ska som utgångspunkt arbeta måndag kl. 08-17. NN:s arbetstid förskjuts till tisdag kl. 07-16. Därefter förskjuts den ytterligare en gång, denna gång till tisdag kl. 09-18. I denna situation ska NN erhålla ersättning för den första förskjutningen, förutsatt att han eller hon fullgör arbetstiden som är kopplad till den sista förskjutningen, dvs. tisdag kl. 09-18.

Med förskjutningsperiod avses en tidsperiod som börjar två (2) timmar före och slutar två (2) timmar efter det arbetspass enligt den tjänstgöringslista till vilken arbetstiden är förlagd före tidförskjutningen. För arbetstagare med flextid förstås med förskjutningsperiod dock istället den tidsperiod som sammanfaller med flexramen.

Tiden vid beräkning av tidförskjutningstillägg exaktberäknas för respektive utbetalningsperiod. Tid för vilken tidförskjutningstillägg utbetalas är inte övertid.

Tidförskjutningstillägg när den förskjutna arbetstiden infaller inom förskjutningsperioden:	7,80 kronor
Tidförskjutningstillägg när den förskjutna arbetstiden infaller utanför förskjutningsperioden:	1/165 av den individuella lönen

## 20 § – Byte av arbetspass

Arbetsgivaren får efter arbetstagares begäran medge att denne får ledigt under ett helt eller en del av ett arbetspass. En förutsättning för ett sådant medgivande är att arbetstagaren som kompensation fullgör motsvarande arbetstid vid annat tillfälle som bestäms i samband med medgivandet. En annan förutsättning för ett sådant medgivande är att avtalets bestämmelser om viloperiod och veckovila inte åsidosätts.

### Anmärkning

*Arbetsgivaren kan med stöd av denna paragraf också medge byten av arbetspass mellan två eller flera arbetstagare.*

## 21 § – Arbetstidsavstämning vid byte av tjänstgöringslista

### 1 mom. Speciallista

När arbetstagare har arbetat efter speciallista som gällt i mer än 14 dagar ska arbetstiden stämmas av enligt följande:

Den fullgjorda arbetstiden i speciallistans första sjudagarsperiod sammanräknad med arbetstiden i den sista sjudagarsperioden jämförs med den sammanlagda arbetstiden i den ordinarie tjänstgöringslistan (eller, om arbetstagaren före eller efter speciallistan arbetar efter annans ordinarie tjänstgöringslista, den arbetstid som faktiskt skulle ha fullgjorts om speciallistan inte hade gällt) under samma perioder.

Om den sålunda framräknade fullgjorda arbetstiden i speciallistan överstiger arbetstiden i den ordinarie tjänstgöringslistan ersätts, då arbetstagaren är *heltidsarbetande*, arbetstiden som kvalificerad övertid eller, då arbetstagaren är *deltidsarbetande*, som mertid. För deltidsarbetande arbetstagare som avses i 11 § 1 mom. ersätts dock istället som kvalificerad övertid den överskjutande arbetstid som, sammanräknad med arbetstagarens arbetstid i dennes ordina-

5/11

rie tjänstgöringslista, överstiger 80 timmar (dock med beaktande av 11 § 1 mom. andra stycket). För deltidsarbetande arbetstagare som avses i 11 § 2 mom. är motsvarande tidsmått 76 timmar 24 minuter (ordinarie tjänstgöringslista med kollektiv tidskompensation), 77 timmar (periodplanerad eller veckoplanerad arbetstid) eller 80 timmar (ordinarie tjänstgöringslista med individuell tidskompensation) utifrån aktuell arbetstidsförläggning. Om den framräknade arbetstiden i speciallistan understiger arbetstiden i den ordinarie tjänstgöringslistan får den understigande tiden inte tas i anspråk.

När arbetstagare har arbetat efter speciallista som gällt i högst 14 dagar gäller vad som sagts i föregående stycken med de skillnaderna att avstämningsperioden sammanfaller med tiden för speciallistan och att det heltidsmått som anger när övertidstillägg utbetalas till deltidsarbetande arbetstagare är proportionellt i förhållande till vad som anges i tredje stycket.

Vid tillämpning av ovanstående stycken likställs såväl normalarbetstid som fastställd periodlista eller veckolista med ordinarie tjänstgöringslista.

För utbildning som anordnats av arbetsgivaren och som understiger fyra (4) veckor och kräver en annan arbetstidsförläggning än den som gällde före utbildningen tillämpas speciallista.

#### Anmärkning

1. Av definitionerna i 4 § framgår att med speciallista avses tjänstgöringslista som är tidsbegränsad och gäller i lägst två dagar och högst fyra veckor. Några andra kriterier för speciallista finns inte i detta avtal, även om avtalsparternas uppfattning är att det bör finnas ett godtagbart skäl för att speciallista ska tillämpas.

2. Avstämningsperioden i första stycket är den första sjudagarsperioden **sammanräknad** med den sista.

3. För speciallista som överstiger 14 dagar ska bestämmelserna i 5 eller 11 § om arbetstidens längd iakttagas. För den arbetstid "i mitten av speciallistan" som i sådana fall inte är föremål för avstämning gäller nämligen inga andra bestämmelser än de i 5 eller 11 §.

4. All arbetstidsavstämning görs efter att **fullgjord** tid jämförts med den förlagda tiden i arbetstagarens ordinarie tjänstgöringslista. Har arbetstagare pga. frånvaro överhuvudtaget inte arbetat efter beslutad speciallista görs i enlighet med det anförda ingen avstämning.

5. Om det behövs för att arbetstagaren ska få tillräcklig vila kan speciallistan avslutas med en eller flera fridagar.

6. För utbildning som anordnas ensidigt av arbetsgivarorganisation gäller inte 1 mom. (jfr sjätte stycket).

7. Heltidsmåttet i fjärde stycket beräknas utifrån principen att en vecka innefattar fem arbetsdagar, vilket kan uttryckas genom följande formel: Heltidsmåttet är lika

*BM*

*med speciallistans antal dagar – dock högst fem per vecka – multiplicerat med en tiondel av det aktuella värde som anges i tredje stycket.*

*8. Speciallistans start- och sluttidpunkter bör, med hänsyn tagen till den arbetstid mot vilken speciallistan ska stämmas av, framgå för att inte avstämningsperioden ska riskera bli otydlig. Om inga sådana tidpunkter framgår av förhandlingsunderlaget sammanfaller start- och sluttidpunkterna med de kalenderdygnsgränser som närmast föregår och närmast följer efter speciallistans första respektive sista arbetspass.*

#### 2 mom. Ny ordinarie tjänstgöringslista

Arbetstiden ska inte stämmas av när arbetstagare byter från en ordinarie till en ny ordinarie tjänstgöringslista.

#### 3 mom. Annans ordinarie tjänstgöringslista

När arbetstagare har arbetat efter annans ordinarie tjänstgöringslista i mindre än sex (6) månader ska denne, såvitt gäller arbetstidsavstämning, anses ha arbetat efter speciallista. När arbetstagare har arbetat efter annans ordinarie tjänstgöringslista i sex (6) månader eller längre ska dock arbetstiden inte stämmas av.

#### Anmärkning

*Eftersom avstämning i förekommande fall ska göras enligt bestämmelserna i 1 mom. – första **plus sista** veckan – kan sådan inte göras förrän arbetstagaren har slutat arbeta efter den aktuella tjänstgöringslistans sista vecka.*

#### 4 mom. Byte av arbetstidsförläggningsmodell

Arbetstiden ska inte stämmas av när arbetstagare byter arbetstidsförläggningsmodell.

### **22 § – Förhandlingsordning**

1. Det är angeläget att arbetstidens förläggning sker i nära samverkan med de berörda arbetstagarna. Vid mera betydande omläggningar av arbetstiden bör en särskild beredningsgrupp tillsättas.

Förhandlingsordningen bygger på att frågor om arbetstidens förläggning kan behandlas i en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan parterna. Utgångspunkten är därvid att arbetstidens förläggning ska vara anpassad till verksamhetens krav och att den enskilde får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.

#### Anmärkning

*Avtalsparterna utgår ifrån att de lokal-lokala parterna kan nå enighet om arbetstidens förläggning. Om så*

*SM*

*ändå inte är fallet har dessa parter ett gemensamt ansvar för att kontinuerligt pröva förutsättningarna för att nå en samsyn. Frågor om arbetstidens förläggning bör behandlas i anslutning till verksamhetsplaneringen.*

2. Innan arbetsgivaren beslutar om arbetstidens förläggning (eller annat som omfattas av arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt denna paragraf) ska denne förhandla med berörd arbetstagarorganisation.

**Följande beslut omfattas av arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt denna paragraf:**

- Beslut om individuell eller kollektiv tidskompensation för arbete under helgdagar.
- Beslut om heltidsarbetande arbetstagare ska omfattas av 5 § 1, 2 eller 3 mom.
- Beslut om ordinarie tjänstgöringslista och speciallista (utom sådan speciallista som måste beslutas med så kort varsel att denna förhandlingsordning inte kan tillämpas).
- Beslut om förläggning av regelbunden jour och beredskap.
- Beslut om vilka arbetstagare som ska tillämpa flextid, periodplanerad arbetstid respektive veckoplanerad arbetstid.
- Beslut om fast tid, flexram och normalarbetstid.
- Beslut om kompletterande tillämpningsanvisningar till flextid, periodplanerad arbetstid respektive veckoplanerad arbetstid.
- Beslut om förändring av planeringsperiodens längd.
- Beslut om arbetstidens förläggning för deltidsarbetande arbetstagare om arbetsgivaren och arbetstagaren inte är överens om denna.

3. Arbetsgivaren bör i god tid före förhandlingen presentera sitt förslag till beslut för berörd arbetstagarorganisation. Förhandlingen ska vara avslutad senast två (2) veckor innan den nya arbetstidsförläggningen träder i kraft. Förhandling om speciallista ska dock om möjligt vara avslutad senast sju (7) dagar innan den träder i kraft.

Anmärkning

*Beslut om att arbetstagare ska arbeta efter annans ordinarie tjänstgöringslista är ett exempel på beslut som inte behöver förhandlas (den tjänstgöringslistan är ju redan sedan tidigare förhandlad). Andra exempel är arbetsgivarbeslut om period- och veckolistor (jfr 8 § punkt 8 respektive 9 § punkt 2 (c) sista meningen). Observera dock att beslut om periodlistor ska föregås av samråd.*

*B M*



4. Om parterna enas vid förhandlingen beslutar arbetsgivaren det parterna kommit överens om.

Om parterna inte enas vid förhandlingen gäller

- dels att förhandlingen ajourneras för att ge parterna möjlighet att skyndsamt inhämta respektive avtalsparts syn i den fråga oenigheten gäller,
- dels att arbetsgivaren – när det krävs av verksamhetsskäl – provisoriskt beslutar om arbetstidens förläggning med beaktande av de delar som parterna varit överens om.

Om part, när det har gått mer än fem (5) vardagar sedan ajourneringstillfället, inte har begärt att den ajournerade förhandlingen ska återupptas kan arbetsgivaren slutligt besluta om arbetstidens förläggning, varvid förhandlingen avslutas. Om part senast fem (5) vardagar efter ajourneringstillfället har begärt att den ajournerade förhandlingen återupptas ska den återupptas så snart det kan ske.

Om parterna även efter den återupptagna förhandlingen är oeniga ges *avtalspart* möjlighet att skyndsamt, dock senast fem (5) vardagar efter att den återupptagna förhandlingen avslutats, anhängiggöra ärendet hos Polisens arbetstidsförhandlingsgrupp. Gruppen avger i sådant fall efter överläggningar råd till parterna, varefter dessa återupptar förhandlingen för att avsluta ärendet.

Om parterna fortfarande är oeniga beslutar arbetsgivaren slutligt om arbetstidens förläggning med beaktande såväl av Polisens arbetstidsförhandlingsgrupps råd som av de delar av arbetstidsförläggningen som parterna varit överens om.

Har avtalspart inte anhängiggjort ärendet hos Polisens arbetstidsförhandlingsgrupp när mer än fem (5) vardagar förflutit sedan den återupptagna förhandlingen avslutats, förlorar avtalspart rätten att anhängiggöra ärendet där, medförande att arbetsgivaren slutligt kan besluta om arbetstidens förläggning med beaktande av de delar parterna har varit överens om.

Anmärkning

*Avtalsparterna är överens om att lokal-lokala förhandlingar om arbetstidens förläggning inte ska vara föremål för oskäligen tidsutdräkt.*

5. Bestämmelserna i denna paragraf ersätter, såvitt avser beslut som fattas enligt detta avtal, bestämmelserna om arbetsgivarens förhandlings- och informationsskyldighet i lagen om medbestämmande i arbetslivet och, i förekommande fall, sådana bestämmelser i gällande samverkansavtal.

*BM*

## Avsnitt B – Semester m.m.

### 23 § – Förhållandet till 5 kap. Villkorsavtal

Om inte annat följer av detta avsnitt gäller bestämmelserna i 5 kap. Villkorsavtal dock med de följdändringar som föranleds av att beräkningen av semesterledighet görs i storheten timmar istället för dagar. Utgångspunkten för följdändringarna är att en (1) semesterdag motsvarar åtta (8) semestertimmar.

### 24 § – Semester under del av arbetspass

Istället för vad som stadgas i 5 kap. 6 § Villkorsavtal ska bestämmelserna i denna paragraf gälla.

Semesterledigheten tas som utgångspunkt ut från hela arbetspass. Arbetstagare kan dock under ett kalenderår använda högst 24 semestertimmar till att vara semesterledig från del av förlagt arbetspass, förutsatt att verksamheten enligt arbetsgivarens bedömning i det enskilda fallet medger det. Med förlagt arbetspass jämföras i denna paragraf normalarbetstid och liknande konstruktioner som bl.a. har som syfte att beräkna arbetstid vid frånvaro.

### 25 § – Semesterrätt vid viss frånvaro

Ordet "föräldrapenningtillägg" i 5 kap. 7 § andra stycket andra strecksatsen Villkorsavtal ska ersättas av ordet "föräldralön".

Vidare ska både ordet "föräldrapenning" och ordet "föräldrapenningtillägg" i 5 kap. 7 § tredje stycket Villkorsavtal ersättas med ordet "föräldralön".

### 26 § – Beräkning av semesterledighet

Istället för vad som stadgas i 3 a och 9 §§ semesterlagen och 5 kap. 9-11 §§ Villkorsavtal ska bestämmelserna i denna paragraf gälla.

#### 1 mom. Vissa definitioner till paragrafen

De arbetstidsbegrepp som används i denna paragraf har samma betydelse som i avsnitt A.

Med förlagt arbetspass jämföras i denna paragraf normalarbetstid och liknande konstruktioner som bl.a. har som syfte att beräkna arbetstid vid frånvaro.

Semesterledigheten omfattar all tid arbetstagaren är ledig i oavbruten följd fr.o.m. starttiden av det första t.o.m. sluttiden av det sista förlagda arbetspasset som omfattas av ledigheten. Semesterledighet från del av arbetspass (24 §) omfattar tiden mellan ledighetens början och slut.

§ MM

2 mom. Beräkning av semesterledighet

För varje förlagt arbetspass en arbetstagare är semesterledig ifrån åtgår det antal *semester timmar och -minuter* (**A**) som beräknas genom nedanstående formel. Brutna minuter avkortas. Motsvarande gäller semesterledighet från del av arbetspass (24 §).

$$A = \frac{B + C - D}{E} \times F$$

där

**B** = Arbetspassets längd, i förekommande fall minskad med tid för rast, uttryckt i timmar och minuter. Därvid ska i förekommande fall beaktas vad som sägs i punkterna 1-4.

1. För heltidsarbetande arbetstagare med förtroendearbets tid är

**B = 8 timmar 00 minuter** för varje vardag som infaller under semesterledigheten.

2. När arbetstagare som avses i 5 § 2 mom. med periodplanerad arbetstid (8 §) tar ut semesterledighet utan att det har funnits någon beslutad periodlista för aktuell tid när semesterledigheten beslutades gäller att

**B = 8 timmar 00 minuter** under varje helgfri måndag-fredag som omfattas av semesterledigheten.

3. När arbetstagare som avses i 5 § 3 mom. med periodplanerad arbetstid (8 §) tar ut semesterledighet utan att det har funnits någon beslutad periodlista för aktuell tid när semesterledigheten beslutades gäller att

**B = 7 timmar 42 minuter** under de fem (5) första dagarna i varje vecka som omfattas av semesterledigheten. För deltidsarbetande arbetstagare som avses i 11 § 2 mom. är vid motsvarande förhållanden **B** = sysselsättningsgraden (där heltid motsvarar 1,00 dvs. 100 %) multiplicerad med 7 timmar 42 minuter.

4. När arbetstagare som avses i 5 § 2 eller 3 mom. med veckoplanerad arbetstid (9 §) tar ut semesterledighet utan att det har funnits någon beslutad veckolista för aktuell tid när semesterledigheten beslutades gäller följande undantagsbestämmelse när semesterledigheten är högst fyra (4) dagar och inbegriper helt eller del av veckoslut: Istället för att utgå från normalarbetstiden enligt 9 § punkt 2 (e) gäller att (2 mom.): **B = 8 timmar 00 minuter** för varje helgfri dag som omfattas av semesterledigheten respektive att (3 mom.): **B = 7 timmar 42 minuter** för varje dag som omfattas av semesterledigheten. I sådana fall ska arbetstiden vid frånvaro (den "slupna" arbetstiden), utan hinder av 9 § punkt 2 (e), vara densamma. För deltidsarbetande arbetstagare som uppfyller motsvarande kriterier är **B** = sysselsättningsgraden (där heltid motsvarar 1,00 dvs. 100 %) multiplicerad med 7 timmar 42 minuter.

*BM*

**C** = Den arbetstidsförkortning "tidssnurren" i 5 § 3 mom. punkt 7 genererar under det aktuella arbetspasset uttryckt i timmar och minuter.

**D = 0 timmar 00 minuter**, utom i följande fall:

1. När arbetstagare som avses i 5 § 3 mom. som har **individuellt tidskompensation** för arbete under helgdagar tar ut semesterledighet som helt eller delvis infaller på helgdag är **D** = det antal **hela** timmar – dock högst åtta (8) – under helgdag under vilka arbetstagaren skulle ha fullgjort arbetstid om han inte hade varit semesterledig. För deltidsarbetande arbetstagare med motsvarande villkor gäller detsamma.

2. När arbetstagare som avses i 5 § 3 mom. som har periodplanerad arbetstid (8 §) eller veckoplanerad arbetstid (9 §) tar ut semesterledighet från planerad arbetstid under helgdag är **D** = det antal hela timmar under helgdagen under vilka arbetstagaren skulle ha fullgjort arbetstid om han inte hade varit semesterledig multiplicerat med **0 timmar 15 minuter**. För deltidsarbetande arbetstagare med motsvarande villkor gäller detsamma. (Vad som sägs i denna punkt gäller endast semesterledighet från planerad arbetstid.)

3. När deltidsarbetande arbetstagare som avses i 11 § 1 mom. (dvs. med koncentrerad tjänstgöring **helgfri måndag-fredag**) tar ut semesterledighet under en period som innehåller helgdag som infaller måndag-fredag ska bestämmelsen i 11 § 1 mom. andra stycket om skyldig eller befriad arbetstid tillämpas (dock i semesterberäkningssyfte). Om arbetsgivaren efter denna beräkning blir skyldig att befria arbetstagaren från arbetstidsöverskott är **D** = det antal timmar från vilka arbetstagaren skulle ha befriats om denne inte hade varit semesterledig. Om arbetstagaren vid denna beräkning istället blir skyldig att fullgöra arbetstidsunderskott är **D** = det negativa tal som motsvarar det antal timmar som arbetstagaren skulle ha varit skyldig att fullgöra om denne inte hade varit semesterledig.<sup>4</sup> När denna punkt tillämpas i semesterberäkningssyfte ska arbetstagaren varken bli skyldig att fullgöra arbetstidsunderskott eller bli befriad från arbetstidsöverskott.

**E** = Sysselsättningsgrad, där heltid motsvarar 1,00 dvs. 100 %.

**F = 1,000** dels för semesterledighet året runt för polis, dels för semesterledighet under tiden fr.o.m. den 16 augusti t.o.m. den 14 juni för arbetstagare som inte är polis (dvs. för civilanställd). **F = 1,025** för semesterledighet för civilanställd under tiden fr.o.m. den 15 juni t.o.m. den 15 augusti.

#### Upplysning

1. För heltidsarbetande arbetstagare med förtroendearbetstid blir **A = 8 timmar 00 minuter** (eller, för civilanställd 15/6-15/8, **8 timmar 12 minuter**) under varje vardag som infaller under semesterledigheten.

<sup>4</sup> Motsvarande gäller när den deltidsarbetande arbetstagarens semesterledighet omfattar all arbetstid som under en begränsningsperiod som innehåller helgdag är förlagd till helgfri måndag-fredag.

*BM*

2. För heltidsarbetande arbetstagare med flexitid blir **A = 8 timmar 00 minuter** (eller, för civilanställd 15/6-15/8, **8 timmar 12 minuter**) under varje vardag som infaller under semesterledigheten eftersom normtidsmålet är åtta (8) timmar per arbetsdag. Samma värde på A gäller för deltidssarbetande arbetstagare med jämnt förlagd normalarbetstid.

3. För arbetstagare som avses i 5 § 3 mom. med periodplanerad arbetstid som tar ut semesterledighet utan att det har funnits någon beslutad periodlista för aktuell tid när semesterledigheten beslutades blir **A = 7 timmar 42 minuter** (eller, för civilanställd 15/6-15/8, ca **7 timmar 54 minuter**) under de fem (5) första dagarna i varje vecka som omfattas av semesterledigheten. Samma gäller för deltidssarbetande arbetstagare med motsvarande villkor.

## 27 § – Planering och förläggning av semesterledighet m.m.

### 1 mom. Förläggning av semesterledighet

Istället för vad som stadgas i 5 kap. 12 § Villkorsavtal ska bestämmelserna i detta mom. gälla.

Arbetsgivaren beslutar hur årssemestern ska förläggas. Hänsyn ska tas till arbetstagarnas önskemål.

Semesterledigheten ska förläggas så att arbetstagaren får en (1) ledighetsperiod om minst fyra (4) veckor under juni-augusti. Detta gäller inte om arbetsgivaren och arbetstagaren – alternativt arbetsgivaren och berörd arbetstagarorganisation – överenskommer om annat eller om särskilda skäl föranleder att semesterperioden förläggs till annan tid.

### Anmärkning

1. Notera att varje arbetstagare som huvudregel ska garanteras en "ledighetsperiod" om minst fyra veckors (dvs. minst 28 dagars) sammanhängande ledighet under sommaren. Detta innebär att huvudregeln även medger att själva semesterledigheten får vara kortare än fyra veckor, förutsatt att denna är förlagd i direkt anslutning till någon annan ledighet såsom exempelvis fridagar. Det avgörande är att ledigheterna sammantagna konstituerar minst fyra veckors sammanhängande ledighet. Vad särskilt gäller semesterledighet kombinerad med föräldraledighet, se anmärkningen till 30 §.

2. Vid bedömning av om det föreligger särskilda skäl för semesterförläggning utanför perioden juni-augusti bör en intresseavvägning göras mellan å ena sidan samhällsintresset av att Polisens verksamhet fungerar tillfredsställande och å andra sidan arbetstagarnas önskemål om semesterledighet. I den mån verksamheten

*praktiskt sett kan organiseras så att samhällsintresset tillgodoses utan att ledighetsperioden behöver flyttas kan särskilda skäl för semesterförläggning under annan tid inte anses föreligga.*

### 2 mom. Planering av semesterledighet

Om inte annat överenskoms mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller mellan arbetsgivaren och berörd arbetstagarorganisation, ska – om det inte finns särskilda skäl häremot – all semesterledighet som en arbetstagare ska erhålla under semesteråret upptas i semesterplan. Semesterplan ska för varje kalenderår vara beslutad senast den 31 mars det kalenderår semesterplanen avser. Om arbetsgivaren och berörd arbetstagarorganisation är överens om det, får dock semesterplanen istället beslutas vid annat datum därefter. När semesterplanen är beslutad ska den snarast anslås eller på annat sätt delges berörd arbetstagare.

### Upplysning

*För arbetstagare som sedan tidigare har maximal sparad semester enligt 5 kap. 13 § Villkorsavtal måste hela årets semester läggas ut. Detta gäller dock inte om semestern pga. arbetstagarens sjukdom eller av andra särskilda skäl inte kan läggas ut. Om semester inte har kunnat läggas ut pga. ovan angivna skäl utbetalas enligt 5 kap. 15 § Villkorsavtal istället semesterlön.*

### 3 mom. Förhandlingsordning

Innan arbetsgivaren beslutar om det som omfattas av arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt detta mom. ska denne förhandla med berörd arbetstagarorganisation.

#### **Följande beslut omfattas av arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt detta mom.:**

- Beslut om fastställande av riktlinjer för semesterplaneringen.
- Beslut om semesterplan.
- Beslut om att, utan arbetstagarens samtycke, återkalla eller avbryta semesterledighet eller i övrigt frångå semesterplanen.
- Beslut om att, utan arbetstagarens godkännande, avslå ansökan från en arbetstagare som begär semester under annan tid än den semesterplanen anger.

Inför förhandling om fastställande av riktlinjer för semesterplaneringen ska huvudskyddsombuds yttrande inhämtas.

Bestämmelserna i detta mom. ersätter, i ovan angivna delar, bestämmelserna om arbetsgivarens förhandlings- och informationsskyldighet i lagen om medbestämmande i arbetslivet och, i förekommande fall, sådana bestämmelser i gällande samverkansavtal.

## 28 § – Semestertillägg

5 kap. 14 § andra stycket andra punktsatsen Villkorsavtal ska ersättas av följande punktsats, där 0,065 procent per semestertimme motsvarar 0,52 procent per semesterdag.

”- ett belopp motsvarande 0,065 procent för varje betald semestertimme multiplicerat med summan av sådana rörliga lönetillägg som har betalats ut till arbetstagaren året före semesteråret och i vilka semestertillägg inte redan ingår.”

## 29 § – Kortvarig anställning

För arbetstagare som har en anställning som avses pågå i högst tre (3) månader och som inte varar längre tid ska semesterledighet inte läggas ut, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren enas om annat.

### Upplysning

*Arbetstagaren har dock enligt semesterlagen rätt till semesterersättning.*

## 30 § – Anmälan om föräldraledighet under juni, juli och/eller augusti

När en arbetstagare vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt föräldraledighetslagen (FLL), och denna ledighet till någon del tas ut under juni, juli och/eller augusti visst år, ska arbetstagaren – istället för vad som anges i FLL – anmäla detta till arbetsgivaren senast den 15 mars samma år. Vad här har sagts gäller dock endast barn som fötts eller annars kommit i arbetstagarens vård senast den 31 december föregående år.

Föregående stycke gäller inte ledighet med tillfällig föräldrapenning (s.k. vård av sjukt barn).

### Anmärkning

*När arbetsgivaren beslutar om semesterplan ska hänsyn tas till sådan anmälan om föräldraledighet som behandlas i denna paragraf. Innan arbetsgivaren avser att fatta beslut om semesterplan som avviker från arbetstagarens önskemål bör arbetsgivaren föra en dialog med arbetstagaren för att i möjligaste mån tillgodose arbetstagarens önskemål om dennes sammantagna ledighet för juni, juli och/eller augusti.*

### Upplysning

*1. Om verksamheten så tillåter får arbetsgivaren bevilja ansökan om föräldraledighet för juni, juli och/eller augusti som inkommer efter den 15 mars.*

*2. Godkännande av central arbetstagarorganisation enligt 2 § FLL finns i bilaga 4 till förhandlingsprotokoll 2010-12-08, dnr HR-801-6193/12.*

*5 m*

### 31 § – Vittnesmål eller polisingripanden under semesterledighet

Den arbetstid som enligt 12 § andra stycket uppkommer då arbetstagare står till domstols förfogande för vittnesmål på grund av händelse i tjänsten bryter inte semesterledigheten. Detsamma gäller arbetstid som enligt 12 § uppkommer då arbetstagare (polis) med stöd av polisförordningen självant ingriper för att trygga allmän ordning och säkerhet.

#### Anmärkning

*För att reglera vilken ersättning som ska tillfalla en arbetstagare som står till domstols förfogande på grund av händelse i tjänsten har avtalsparterna valt att likställa tiden för detta med "arbetstid" i 12 § andra stycket. Detta är dock endast en avtalsteknik för reglering av ersättningsnivå eftersom "arbetstiden" i bestämmelsen inte är arbetstid i egentlig mening (vittneskyldigheten skulle ju ha kvarstått även utan kollektivavtalsreglering om ersättningsnivå). Därför ska den heller inte betraktas som arbetstid i förhållande till semesterledighet. Samma synsätt är applicerbart på en polis som under ledig tid självant ingriper till följd av författningsreglerade "skyldigheter under ledig tid" (ingripandeskyldigheten under ledig tid skulle ju på motsvarande sätt ha kvarstått även utan kollektivavtalsreglering om ersättningsnivå).*

Arbetstagare som under semesterledighet antingen står till domstols förfogande för vittnesmål på grund av händelse i tjänsten eller, när arbetstagaren är polis, med stöd av polisförordningen självant ingriper för att trygga allmän ordning och säkerhet har rätt till ersättning enligt principerna om ersättning vid fullgörande av ett fristående arbetspass enligt 12 §. Tiden för vittnesmålet eller ingripandet ska därvid anses vara kvalificerad övertid.

### 32 § – Enskild överenskommelse om semesterns längd

Vad som föreskrivs i 5 kap. 17 § Villkorsavtal-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S ska gälla även för arbetstagare som tillhör Polisförbundet, dock att formkraven i 2 kap. 7 § Villkorsavtal-T, vartill 5 kap. 17 § hänvisar, ska ersättas av följande formkrav:

En sådan enskild överenskommelse som avses i första stycket, som ska vara skriftlig och gälla tills vidare, får gälla endast hela kalenderår. Den enskilda överenskommelsen upphör efter uppsägning följaktligen att gälla vid kalenderårsskifte. För att överenskommelsen ska upphöra att gälla nästa därpå följande kalenderårsskifte ska den sägas upp senast den 30 september.

Innan sådan enskild överenskommelse träffas ska berörd arbetstagarorganisation informeras.



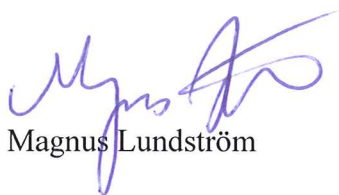
## Giltighets- och uppsägningstid

### 33 § – Giltighets- och uppsägningstid

Detta lokala kollektivavtal gäller tillsvidare fr.o.m. den 1 april 2014.<sup>5</sup>

Om bestämmelserna i 3 a, 5, 9, 10, 11, 12, 12 a eller 30 a § semesterlagen, 13 § föräldraledighetslagen, 2 kap. 7 §, 4 kap. 9, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 eller 23 §, 5 kap. 3, 6, 7, 9, 10, 11, 12 eller 14 § Villkorsavtal eller 5 kap. 17 § Villkorsavtal-T ändras, tar avtalsparterna på avtalsparts begäran upp överläggningar i aktuella frågor.

**Rikspolisstyrelsen**



Magnus Lundström

**Polisförbundet**



Björn Kellerth

---

<sup>5</sup> Se dock 5 § i det förhandlingsprotokoll till vilket detta avtal är bilaga.