
Plustid – vejledning

Februar 2020



Tænk længere

Indhold

3 Indledning

Hvem er omfattet af aftalerne om plustid?

Hvad kan Djøf hjælpe med?

4 Væsentlige fakta om plustid

Frivillighed

En individuel aftale

Beregningen af løn ved plustid

Hvad sker i forbindelse med barselsorlov, ferie, sygdom, fratræden mv.?

Ferie

Opsigelse af den individuelle aftale

6 Fordele og ulemper for dig som medarbejder

Tjekliste i forhold til den enkelte medarbejder

Plustid for fuldmægtige

Plustid for special- og chefkonsulenter

Plustid for videnskabelige medarbejdere

8 Eksempel på en individuel aftale om plustid

Indledning

Plustid er en aftale, som den enkelte ansatte indgår med sin arbejdsgiver om, at hans eller hendes ugentlige arbejdstid forhøjes ud over sædvanlig fuldtid på 37 timer med en tilsvarende forhøjelse af lønnen – dvs. en ”omvendt deltid”.

Hvem er omfattet af aftalerne om plustid?

I kommuner og regioner kan alle medarbejdere, som er ansat i henhold til overenskomst for akademikere, efter 3 måneders ansættelse indgå individuelle aftaler om plustid.

På det statslige område er alle AC-medarbejdere – såvel overenskomstansatte som tjenestemænd – omfattet af reglerne om plustid, og der kan indgås individuelle aftaler om plustid mellem de enkelte medarbejdere og ledelsen. Det gælder dog ikke ansatte i lønramme 37 eller højere samt andre, som er ansat i egentlige chefstillinger.

Hvad kan Djøf hjælpe med?

Fra Djøfs side kan vi rådgive dig, hvis du overvejer at indgå en aftale om plustid. Ring til Djøfs Rådgivningscenter på tlf. 33 95 97 00. Vi har åben hver dag mellem kl. 9 - 16.

Væsentlige fakta om plustid

Frivillighed

Den individuelle aftale om plustid bygger på frivillighed fra begge sider. Arbejdsgiveren kan derfor ikke pålægge dig at gå på plustid, og du har heller ikke en ret til at gå på plustid.

En individuel aftale

Der kan være mange forskellige grunde til at indgå en plustidsaftale, og det skal kunne afspejles i aftalernes udformning og forskellighed. Der skal være mulighed for at tilpasse arbejdstiden til dine egne behov og livssituation.

Hvis du går på plustid for at varetage særlige eller ekstra opgaver, så anbefales det, at arbejdsopgaverne fremgår af den individuelle aftale.

Beregningen af løn ved plustid

En plustidsaftale kan indgås med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der er højere end normal fuldtidsbeskæftigelse, dog maksimalt 42 timer.

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal. Dog vil rådighedstillæg og rådighedsforpligtelse fortsætte uændret, men først være aktuelle, når du har præsteret den aftalte arbejdstid.

Pensionsbidrag af basisløn og kvalifikationstillæg forhøjes tilsvarende forholdsmæssigt – pensionsprocenten er uændret, men selve beregningsgrundlaget forhøjes.

For tjenestemænd i staten indbetales der et pensionsbidrag på 18 pct. til en supplerende pensionsordning af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse.

Hvad sker i forbindelse med barselsorlov, ferie, sygdom, fratræden mv.?

Ved at indgå aftale om plustid får du forhøjet din faste løn. Det er den nye samlede faste løn, som udbetales fx under sygdom, barselsorlov og omsorgsdage.

Ferie

Du skal være opmærksom på, at plustid påvirker din løn under ferie. Du optjener ferie på grundlag af din beskæftigelsesgrad på optjeningstidspunktet. Hvis du overgår fra fuldtid til plustid, vil du således i den ferieafholdelsesperiode, hvor du overgår til plustid, kun få normal fuldtidsløn (svarende til 37 timers arbejde) under ferien. Til gengæld vil du efter

tilbagevenden til fuldtid få plustidslønnen under ferie i den første ferieafholdelsesperiode, efter at du igen er overgået til almindelig fuldtid.

Er du ansat i en kommune eller en region, skal du være opmærksom på, at der frem til 31. august 2020 gælder andre regler om ferie med løn i f.m. arbejdstidsændringer.

Opsigelse af den individuelle aftale

En individuel aftale om plustid kan aftales tidsbegrænset, så aftalen bortfalder efter den aftalte periode. Hvis aftalen ikke er tidsbegrænset, løber den indtil den opsiges af en af parterne.

Opsigelsesvarslet bør fremgå af den individuelle aftale. Som udgangspunkt kan den individuelle aftale opsiges med 3 måneders varsel (i staten og kommuner) af både medarbejderen og arbejdsgiveren, medmindre andet er aftalt, enten i den lokale eller den individuelle aftale. I regioner kan den individuelle aftale opsiges med funktionærlovens varsler.

Ifølge AC-overenskomsterne har du som medarbejder i tilfælde af afskedigelse altid ret til at vende tilbage til din hidtidige beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis du ønsker det.

I tilfælde af afskedigelse anbefaler vi, at du søger rådgivning hos både Djøf og a-kassen.

Fordele og ulemper for dig som medarbejder

Det er vigtigt, at du gør dig overvejelser om fordele og ulemper ved at indgå aftale om plustid. Overvejelserne skal ske med udgangspunkt i dine konkrete forhold på arbejdspladsen, da der er vidt forskellige vilkår på de enkelte arbejdspladser.

Tjekliste

Fordele ved en aftale om plustid

- > Kan medføre en bedre honorering af arbejdstiden (relevant hvis de normale arbejdsopgaver ikke kan nås på 37 timer)
- > Mulighed for at tilpasse arbejdstiden til egne behov og livssituation
- > Større tilfredshed med ansættelsesvilkårene, hvis der er mulighed for at skabe overensstemmelse mellem arbejdsopgaver og arbejdstid
- > Højere arbejdstid kan aftales i en periode, hvor der er stort arbejdspress (giver en fast betaling for det ekstra arbejde)
- > Den højere løn udbetales også ved fravær – fx ferie, sygdom, barsel og adoption

Ulemper ved en aftale om plustid

- > Kan betyde dårligere honorering end merarbejde, som kan kompenseres i forholdet 1:1,5 ved betydeligt merarbejde.
- > Giver ikke mulighed for afspadsering, men kun mere i løn
- > Risiko for, at balancen mellem familie- og arbejdsliv bliver skæv

Plustid for fuldmægtige

Fuldmægtige har en rådighedsforpligtelse på henholdsvis 20 timer i staten og 35 timer i kommuner og regioner pr. kvartal. Hvis du som fuldmægtig ofte får udnyttet din rådighedsforpligtelse, kan plustid være en fordel.

Hvis du f.eks. går op til ca. 39 timer om ugen, svarer det nogenlunde til en rådighedsforpligtelse på 20 ekstra timer i kvartalet. Hvis du som statsansat i et kvartal udnytter din rådighedsforpligtelse fuldt ud, vil plustid derfor give dig en bedre betaling for dine merarbejdstimer, fordi plustiden giver en højere løn, mens arbejde inden for rådighedsforpligtelsen ikke udløser ekstra betaling.

Rådighedsforpligtelsen og/eller rådighedstillægget fortsætter uændret med en aftale om plustid. Det betyder, at rådighedsforpligtelsen ligger ud over den nye gennemsnitlige arbejdstid. Da rådighedsforpligtelsen ikke ændres, betyder det, at merarbejdstimer opgøres for hele kvartalet, også selv om du har skiftet til plustid midt i kvartalet. Hvornår der er tale om merarbejdstimer, afhænger altså af den aftalte ugentlige arbejdstid.

Kan det betale sig at gå på plustid?

Hvornår det kan betale sig at gå over til plustid afhænger bl.a. af, hvor meget din arbejdsgiver udnytter rådighedsforpligtelsen henholdsvis før og efter, at I indgår en plustidsaftale, hvordan merarbejde honoreres, merarbejdets omfang osv.

Lokale flekstidsaftaler, opsparingsordninger m.v. har også betydning for, hvornår det ud fra en rent økonomisk betragtning kan betale sig for dig at indgå en aftale om plustid.

Du skal desuden være opmærksom på, at den timesats, der regnes med ved merarbejdsbetaling, er lidt forskellig fra den timesats, der bruges ved beregning af plustidstimer. Plustidstimer er fuldt pensionsgivende og indregnes i særlig feriegodtgørelse og udbetales under ferie m.v., mens timelønnen ved beregning af kontant merarbejdsgodtgørelse er inkl. dit eget pensionsbidrag, men ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag. Rådighedstillæg indgår ikke i beregningsgrundlaget for hverken plustid eller kontant udbetalt merarbejde.

På grund af disse forskellige faktorer er det vanskeligt at lave en generel beregning af, hvornår plustid er en fordel, men hvis du gerne vil have en vurdering af, om plustid konkret vil kunne betale sig for dig, kan du kontakte Djøf.

Plustid for special- og chefkonsulenter

Special- og chefkonsulenterne i staten er ikke omfattet af overenskomstens merarbejdsregler, men har mulighed for at få et årligt engangstillæg som honorering for merarbejde. Hvis din faktiske arbejdstid er højere end 37 timer, og det årlige engangsbeløb for merarbejde ikke står i rimeligt forhold til de præsterede timer, så vil det rent økonomisk kunne betale sig at overgå til plustid

Som special- eller chefkonsulent i staten skal du endvidere være særligt opmærksom på, at en aftale om plustid ikke kolliderer med lokale aftaler om arbejdstid/opsparing mv.

Som special- eller chefkonsulent i kommuner og regioner følger du de samme merarbejdsregler som almindelige overenskomstansatte. Du skal derfor ligesom fuldmægtige overveje det hensigtsmæssige i en plustidsaftale. Hovedreglen i merarbejdsaftalen er afspadsering af godkendte merarbejdstimer, og hvis du i stedet ønsker sikkerhed for kontant betaling for timer ud over 37 timer ugentligt, kan en plustidsaftale være en fordel.

Plustid for videnskabelige medarbejdere

Videnskabelige medarbejdere ved universiteter og sektorforskningsinstitutioner er som udgangspunkt ikke omfattet af overenskomstens bestemmelse om godtgørelse for merarbejde. Samtidig er du som alle andre overenskomstansatte akademikere forpligtet til at påtage dig merarbejde. I praksis har stort set alle videnskabelige medarbejdere merarbejde. En aftale om plustid kan derfor godt være en fordel for dig som videnskabelig medarbejder, der i forvejen arbejder mere end 37 timer om ugen i gennemsnit, fordi den sikrer betaling for en arbejdsydelse, der bliver leveret, men ellers ikke honoreret.

Eksempel på en individuel aftale om plustid

Aftale om plustid for [medarbejder]

Der indgås hermed aftale om forhøjelse af den ugentlige arbejdstid til [38-42] timer pr. uge i henhold til bestemmelserne herom i aftale/overenskomst [samt i henhold til lokal aftale om plustid af [dato] indgået mellem [tillidsrepræsentant] og [ledelse]].

[Aftalen indgås for perioden fra [dato] til [dato]].

Alle løndele, herunder pensionsbidrag, forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det forhøjede timetal. Dog vil rådighedsforpligtelse og -tillæg fortsætte uændret.

Det er aftalt, at forhøjelsen af den ugentlige arbejdstid sker med baggrund i [eventuelle særlige arbejdsopgaver].

Det er endvidere aftalt, at [medarbejderen] ved denne aftales udløb eller opsigelse har ret til ansættelse på deltid på [antal timer] i [periode], og med ret til efterfølgende at vende tilbage til den hidtidige beskæftigelsesgrad [37 timer].

Arbejdstiden placeres efter samme bestemmelser og retningslinjer som hidtil [eller eventuelle særlige aftaler herom, herunder fx i forhold til hjemmearbejde osv.].

Denne aftale kan opsiges med 1 måneds varsel fra [medarbejderens] side og med et varsel svarende til det individuelle opsigelsesvarsel, dog mindst 3 måneders varsel fra ledelsens side.

Denne aftale er et tillæg til ansættelseskontrakten.

[Sted], [Dato]

[Medarbejders underskrift] [Ledelsens underskrift]



Djøf
Gothersgade 133
1123 København K
Telefon: 3395 9700
djof.dk