
Plustid – mere løn for mere arbejde

Vejledning



Tænk længere

Indhold

Indledning	3
Hvem er omfattet af aftalerne om plustid?	3
Hvad kan Djøf hjælpe med?	3
Del 1. Individuel aftale om plustid	3
1. Væsentlige fakta om plustid	3
> Frivillighed	3
> En individuel aftale	3
> Beregningen af løn ved plustid	3
> Hvad sker i forbindelse med barselsorlov, ferie, sygdom, fratræden mv.? ..	3
> Ferie	4
> Opsigelse af den individuelle aftale	4
2. Fordele og ulemper for dig som medarbejder	4
2.1 Tjekliste i forhold til den enkelte medarbejder	4
2.2 Plustid for fuldmægtige	4
2.3 Plustid for special- og chefkonsulenter	5
2.4 Plustid for videnskabelige medarbejdere	5
Eksempel på en individuel aftale om plustid	5
Del 2. Iværksættelsesaftale om plustid (i staten)	6
Fordele og ulemper i forhold til klubben – tjekliste	6
Overvejelser i klubben om plustid	6
> 1. Aftalens område	6
> 2. Aftalens varighed	6
> 3. Personalepolitik	6
> 4. Procedure i forhold til arbejdsopgaver	6
> 5. Lønpolitik	6
> 6. Arbejdstidens placering	6
> 7. Forholdet til lokale aftaler/praksis om arbejdstid	7
> 8. Evaluering	7
> 9. Opsigelse	7
Eksempel på en iværksættelsesaftale om plustid	7

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'.

I vejledningen får du råd i forhold til indgåelse af individuelle aftaler om plustid (Del 1). Hvis du er tillidsrepræsentant i staten, får du inspiration til debatten i klubben (Del 2).

Hvem er omfattet af aftalerne om plustid?

I kommuner og regioner kan alle ansatte, som er ansat i henhold til overenskomst for akademikere, efter 3 måneders ansættelse indgå individuelle aftaler om plustid. På de statslige arbejdspladser kræves der for fuldmægtige

en lokal aftale mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen, en såkaldt iværksættelsesaftale. Derefter kan der indgås en individuel aftale om plustid mellem den enkelte medarbejder og ledelsen. Chefkonsulenter og specialkonsulenter kan indgå individuelle aftaler om plustid med ledelsen, uden at der er indgået en iværksættelsesaftale. På det statslige område er alle AC-medarbejdere – såvel overenskomstansatte som tjenestemænd – omfattet af reglerne om plustid. 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. 3395 9700. Vi har åben hver dag kl. 9–16.

Del 1. Individuel aftale om plustid

1. Væsentlige fakta om plustid

Frivillighed

Den individuelle aftale om plustid bygger på frivillighed fra begge sider. Arbejdsgiveren kan altså 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. 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 kun 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 rådighedsstillæg 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. For lønnen under ferie gælder særlige regler, som gennemgås nedenfor.

Ferie

I staten optjenes ferie på grundlag af din beskæftigelsesgrad i optjeningsåret (kalenderåret), men lønstigningen som følge af den højere arbejdstid påvirker først din løn under ferie i det efterfølgende ferieår – der er med andre ord en vis forsinkelse, før plustiden kan mærkes på den løn, du får udbetalt under ferie. Hvis du overgår fra fuldtid til plustid, vil du således i det ferieår, 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 det første ferieår, efter at du igen er overgået til almindelig fuldtid.

I kommuner og regioner er det den nye samlede faste løn, som udbetales under ferie. Lønnen under ferie er den fast påregnelige løn på ferietidspunktet.

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.

Baggrunden for dette er, at der i lov om arbejdsløshedsforsikring tidligere var en regel om, at arbejdstimer ud over 37 pr. uge, der er præsteret inden for de seneste 3 måneder forud for en ledighedsperiode, ifølge dagpenge-reglerne blev betragtet som såkaldt overskydende timer. Disse timer skulle afvikles i forhold til a-kassen, før der kunne optjenes dagpengeret. Formålet med de særlige overenskomstbestemmelser om tilbagevenden til normal arbejdstid var at sikre muligheden for dagpengeret i direkte forlængelse af ansættelsesforholdets ophør.

Reglerne om overskydende timer er imidlertid bortfaldet med virkning fra 1. juli 2017. Derfor vil det ikke have nogen konsekvenser for din dagpengeret, hvis du bliver afskediget, men vælger at opretholde en individuel plus-tidsaftale helt frem til din fratrædelse.

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

2. 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.

2.1 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.
- > Ledelsen kan lægge pres på den enkelte for at aftale højere arbejdstid
- > Giver ikke mulighed for afspadsring, men kun mere i løn
- > Risiko for, at balancen mellem familie- og arbejdsliv bliver skæv

2.2 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 merarbejds-godtgørelse 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.

2.3 Plustid for special- og chefkonsulenter

Special- og chefkonsulenterne i staten er ikke omfattet af overenskomstens merarbejdsregler, men har kun 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.

2.4 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 en 1:1-betaling for en arbejdsydelse, som du leverer, men ellers ikke bliver honoreret for.

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 løndelev, herunder pensionsbidrag, forhøjes forholds-mæssigt 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 beskæftigelses-grad (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]

Del 2. Iværksættelsesaftale om plustid (i staten)

I dette afsnit gennemgår vi overvejelser i forbindelse med indgåelse af en iværksættelsesaftale. Hvilke af disse elementer, der er relevante i netop jeres klub, bør indgå i klubbens drøftelser og overvejelser.

Djøf anbefaler, at der som minimum er overvejende enighed i klubben, før man siger ja til en lokal aftale om plustid, også selv om det stadig er op til den enkelte medarbejder at vælge, om man ønsker en individuel plustidsaftale. Eksistensen af en iværksættelsesaftale kan i nogle tilfælde være med til at lægge et pres på medarbejderen for at acceptere en plustidsaftale.

Fordele og ulemper i forhold til klubben – tjekliste

Fordele ved en aftale om plustid

- > Kan medføre større fleksibilitet i forhold til de ansattes behov
- > Kan være en handelsvare i forhold til andre aftaler, man ønsker at indgå på arbejdspladsen

Ulemper ved en aftale om plustid

- > Kan betyde dårligere honorering end merarbejde, der aflønnes med 1:1,5 (særligt aktuelt for ansatte med rådighedstillæg)
- > Kan indebære kønsbestemte uligheder, hvis vilkårene for en plustidsordning ikke giver mænd og kvinder lige muligheder for at vælge plustid, fx i forhold til placeringen af arbejdstid og behovet for at kunne gå på bestemte tider/dage, for at hente børn mv.
- > Risiko for 'ny deltid' på 37 timer, så kun ansatte med højere arbejdstid får de spændende opgaver
- > Kan forværre eksisterende stress- og balanceproblemer på arbejdspladsen

Overvejelser i klubben om plustid

1. Aftalens område

Det skal fremgå helt tydeligt, hvem aftalen dækker, dvs. om det er hele koncernen eller den enkelte institution. Der vil typisk være sammenfald mellem en lokal aftales dækningsområde og tillidsrepræsentantens dækningsområde.

Hvis den lokale aftale indgås på et højere niveau end tillidsrepræsentanter i de enkelte institutioner, bør der afholdes samlede møder, hvor den relevante (fælles-)TR får mandat fra alle berørte medarbejdere.

2. Aftalens varighed

Vi anbefaler, at aftalen er tidsbegrænset, så der kommer et naturligt tidspunkt, hvor aftalen dels skal evalueres og klubben dels på ny skal forholde sig til, om den ønsker at fortsætte med aftalen.

3. Personalepolitik

Det kan være nyttigt at drøfte med ledelsen – eventuelt i jeres samarbejdsudvalg – hvordan de personalepolitiske værdier og holdninger, der kommer til udtryk i personalepolitikken, knyttes sammen med plustid.

Hvis formålet med plustid eksempelvis er at styrke rammerne for fleksibel arbejdstid, vil det være relevant at slå fast, at fleksibiliteten er gensidig. Gensidigheden kan indebære, at medarbejderne også kan gå ned i tid med tilsvarende forholdsmæssig reduktion i lønnen – dette er dog ikke omfattet af plustidsreglerne, men skal aftales individuelt.

Det kan desuden også fremgå, hvad plustid ikke skal betyde. Allerede ved indgåelse af den lokale aftale kan det eksempelvis slås fast, at plustid ikke kan stilles som krav eller forudsætning i stillingsopslag, at der ikke må forskelsbehandles som følge af plustid i forhold til fordeling af arbejdsopgaverne, og endelig at plustid ikke må have indflydelse på mulighederne for kompetenceudvikling eller i forhold til de lokale lønforhandlinger.

4. Procedure i forhold til arbejdsopgaver

Det kan være nyttigt at få klarhed over, hvordan ledelsen vil sikre, at der for alle medarbejdere er overensstemmelse mellem arbejdsopgavernes omfang og den aftalte arbejdstid, uanset om der er plustid, fuldtid eller deltid. Er der fx praksis for, at der afholdes en samtale med nærmeste chef, når – eller endnu bedre inden – der sker ændringer i arbejdstiden? Formålet med en sådan samtale vil være, at chef og medarbejder i fællesskab får drøftet og evt. justeret arbejdsopgaver. Ved samme lejlighed bør arbejdstidens placering ligeledes drøftes, jf. nedenfor.

5. Lønpolitik

Det bør fremgå af lønpolitikken, at en medarbejders valg for eller imod plustid ikke må påvirke de lokale lønforhandlinger. Hvis den individuelle aftale om plustid opsiges, bør der samtidig afholdes en lønforhandling, da der her er tale om en faktuel lønnedgang.

6. Arbejdstidens placering

Det skal være muligt for alle overenskomstansatte at indgå individuelle aftaler om plustid. Det bør derfor fremgå af de lokale regler vedrørende arbejdstid, at der skal tages individuelle hensyn i forbindelse med arbejdstidens placering.

Det bør eksempelvis ikke være et krav, at forøgelsen af arbejdstiden nødvendigvis fordeles ligeligt over ugens fem dage. Placeringen af de ekstra timer bør aftales med nærmeste chef og placeres inden for de eksisterende arbejdstidsregler. En medarbejder på det administrative område kan således hverken kræve eller blive pålagt, at de ekstra timer skal placeres uden for normal kontortid.

7. Forholdet til lokale aftaler/praksis om arbejdstid

Inden I indgår en iværksættelsesaftale om plustid, bør I have klarhed over, hvordan plustid spiller sammen med de lokale arbejdstidsaftaler og/eller praksis. Det gør sig gældende både i forhold til flekstidsaftaler, rådighedsforpligtelse og administrationen heraf. Endelig kan det være særligt relevant at drøfte på de arbejdspladser, hvor der allerede er indført såkaldte opsparingsordninger eller andre særlige aftaler om arbejdstid.

Lokale flekstidsaftaler

Djøf anbefaler, at hvis den ugentlige arbejdstid udvides, så bør tidsrummet for, hvornår der kan flekses ud og ind, også udvides, medmindre der er fleksmulighed døgnet rundt. Det skyldes, at en plustidsmedarbejder ellers med udvidet arbejdstid vil få ringere mulighed for fleksibilitet.

Rådighedsforpligtelsen

Det følger af overenskomsten, at rådighedsforpligtelsen ikke kan udvides parallelt med udvidelse af arbejdstiden. Omvendt er beregningsgrundlaget for den forholdsmæssige forhøjelse af lønnen uden rådighedstillægget. En aftale om plustid bør således isoleret set ikke medføre en ændring i den lokale praksis i forhold til rådighedsforpligtelse/merarbejde. Men det kan være væsentligt at tænke igennem, om der alligevel er lokale forhold, som bør revideres eller præciseres som følge af en plustidsaftale.

Hjemmearbejde

Det bør fremgå af den lokale aftale, at arbejde udført hjemme efter arbejdspladsens almindelige regler herom også tæller med, når en medarbejder er omfattet af plustid.

Djøf anbefaler, at muligheden for hjemmearbejde udvides i sammenhæng med indførelsen af plustid.

Andre aftaler, fx opsparingsordninger

På de arbejdspladser, hvor der allerede er indgået særlige opsparingsaftaler, bør man forholde sig helt konkret til, hvordan det påvirker plustid. Hvordan kan der fortsat være mulighed for opsparing af frihed ved en forhøjet ugentlig arbejdstid?

8. Evaluering

Det anbefales, at det aftales med ledelsen (eller i samarbejdsudvalget eller lignende), at plustidsbestemmelserne skal evalueres. Den første evaluering bør finde sted omkring et år efter, at iværksættelsesaftalen indgås.

For at forhindre, at der opstår uklarheder eller uenighed om hvilke parametre, der er relevante, kan disse skrives på forhånd.

Det kan være udbredelse af brugen af plustidsaftaler, og hvordan brugen fordeler sig på køn, titler, placering, type arbejdsopgaver og løn. Endelig bør der evalueres på, om og hvordan plustid har påvirket eller endda ændret virksomhedskulturen, herunder om det er ønskelige ændringer.

9. Opsigelse

Af iværksættelsesaftalen skal det fremgå, at aftalen kan opsiges gensidigt med 3 måneders varsel. I overenskomsterne fremgår et tilsvarende gensidigt varsel for den individuelle aftale.

Hvis iværksættelsesaftalen opsiges, kan der ikke efter aftalens udløb indgås nye individuelle aftaler.

I den lokale aftale kan det skrives ind, hvad der sker med de allerede indgået individuelle aftaler, hvis iværksættelsesaftalen opsiges. Som hovedregel består de individuelle aftaler ved opsigelse af den lokale aftale, hvorefter det er op til de enkelte medarbejdere selv at forholde sig til, om den individuelle aftale ønskes bevaret. Hvis det omvendt er arbejdsgiversiden, der opsiges den lokale aftale, så må det forventes, at de individuelle aftaler også opsiges.

Eksempel på en iværksættelsesaftale om plustid

Aftale om iværksættelse af plustid

§ 1. Der er mellem [institutionen] og tillidsrepræsentanten(-erne) for [de(n) relevante medarbejdergruppe(r)] enighed om, at [de(n) pågældende personalekategori(er)] kan indgå individuelle aftaler om plustid.

§ 2. Denne aftale kan opsiges til bortfald med [antal] måneders varsel.

[Sted], den [Dato]

[Ledelsens underskrift]

[Tillidsrepræsentantens(-ernes) underskrift]