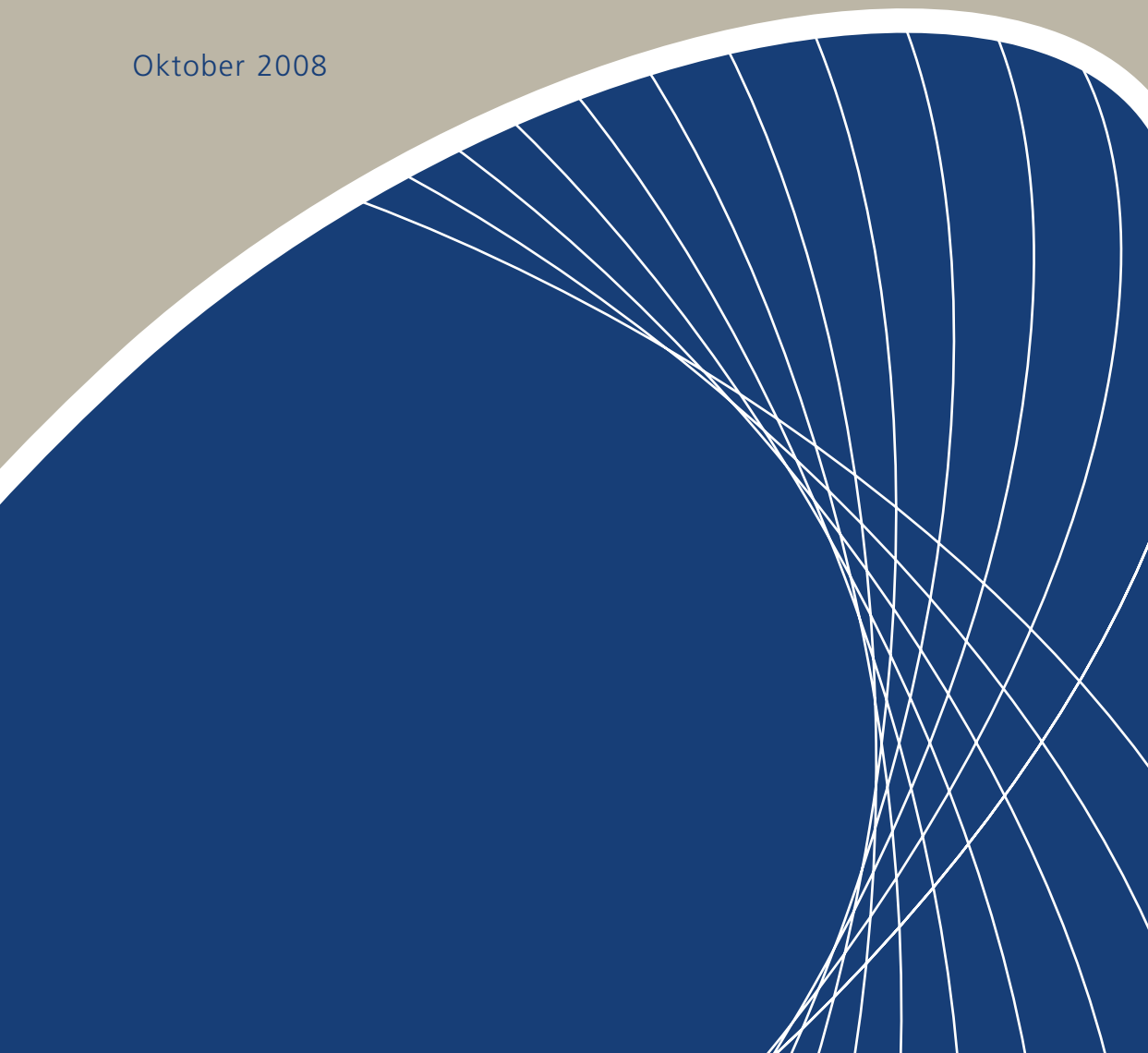




# PLUSTID

- En ny mulighed

Oktober 2008



**PLUSTID**

- En ny mulighed

Udgivet oktober 2008

Udgivet af Personalestyrelsen

Publikationen er kun udgivet elektronisk.

Henvendelse om publikationen  
kan i øvrigt ske til:

Personalestyrelsen  
Frederiksholms Kanal 6  
1220 København K  
Tlf. 33 92 40 49

Publikationen kan hentes på  
Personalestyrelsens hjemmeside  
[www.perst.dk](http://www.perst.dk)

Design BGRAPHICS/Personalestyrelsen

Elektronisk publikation  
ISBN 87-7956-312-0

# PLUSTID – EN NY MULIGHED

## HVAD ER PLUSTID?

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”.

## HVORFOR PLUSTID?

Kravene til den offentlige sektor og dens ydelser er stigende. Samtidig er der en generel knaphed på arbejdskraft og dermed på mange områder voksende problemer med at rekruttere nye medarbejdere til erstatning for de mange ansatte, som fratræder deres job i det offentlige på grund af alder i de nærmeste år.

En del af disse rekrutteringsproblemer vil kunne afhjælpes ved, at de medarbejdere, der allerede er ansat, får mulighed for at arbejde i flere timer end i dag.

Plustid, der er indført som en nyskabelse ved OK 08, har til formål at skabe en sådan fleksibilitet i arbejdstiden – en fleksibilitet, der kommer både ledelsen og de ansatte til gode.

Hvis arbejdspladsen f.eks. står for at skulle besætte en ledig stilling eller har brug for at lægge flere ressourcer på et bestemt opgavefelt, vil plustidsaftaler med en eller flere af de nuværende erfarne medarbejdere være et oplagt alternativ til nyrekruttering.

For de ansatte kan en plustidsaftale til gengæld være en mulighed for at omsætte et arbejdsmæssigt overskud til en fast, pensionsgivende lønforhøjelse.

## HVEM KAN KOMME PÅ PLUSTID?

En plustidsaftale kræver først og fremmest, at der i de arbejdstidsregler, som den ansatte er omfattet af, er bestemmelser om plustid.

Regler om plustid findes i tjenestemændenes arbejdstidsaftale (som også mange overenskomster henviser til), i AC-overenskomsten og i langt de fleste andre overenskomster og organisationsaftaler.

Adgangen til at indgå plustidsaftaler omfatter *ikke chefer*, dvs. ansatte i stillinger på lr. 37-niveau og derover samt andre stillinger, der er forbundet med et direkte personaleansvar.

## SKAL DER INDGÅS EN LOKALAFTALE?

For de fleste personalegrupper (dog ikke for overenskomstansatte special- og chefkonsulenter) er det en forudsætning for at indføre plustid, at ledelsen har indgået en lokal aftale med de respektive tillidsrepræsentanter om, *at* plustid kan anvendes på den konkrete arbejdsplads for de pågældende personalegrupper. I tilfælde, hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, skal aftalen indgås med den forhandlingsberettigede organisation.

En sådan iværksættelsesaftale skal *ikke* indeholde betingelser og vilkår for eller supplerende bestemmelser om plustid, da disse spørgsmål er udtømmende reguleret i de generelle regler.

Iværksættelsesaftalen skal alene give grønt lys for, at de enkelte medarbejdere kan indgå individuelle plustidsaftaler på den pågældende arbejdsplads. Derudover skal den indeholde en opsigelsesbestemmelse. Se et eksempel på en iværksættelsesaftale [her](#).

Som nævnt fungerer plustid på de fleste punkter som deltid blot med omvendt fortegn. Ordningen bygger derfor grundlæggende på kendte mekanismer. Da plustid imidlertid er et nyt fænomen i overenskomsterne, kan der i indkøringsfasen være en vis usikkerhed om indhold og proces. Ledelsen bør derfor overveje, om man på arbejdspladsen, f.eks. i SU-regi, med fordel kan tage en overordnet drøftelse, før man går i gang med at indgå konkrete aftaler. Eksempelvis kan der være behov for at drøfte plustid i relation til eventuelle eksisterende lokalaftaler om flekstid eller tidsopsparing.

## HAR EN ANSAT RET – ELLER PLIGT – TIL AT GÅ PÅ PLUSTID?

Plustid er en frivillig sag, der bygger på en aftale mellem den enkelte medarbejder og ledelsen.

En ansat har derfor *ikke ret* til at komme på plustid, og arbejdsgiveren kan *ikke kræve*, at den ansatte går på plustid.

Der kan heller ikke i stillingsopslag stilles *krav* om, at ansættelse skal ske på plustid, men det vil være naturligt, at en eventuel *mulighed* for plustid i de relevante tilfælde nævnes som led i beskrivelsen af ansættelsesvilkårene.

Både ledelsen og den ansatte kan tage initiativ til at drøfte en plustidsaftale. Der er tale om en helt konkret stillingtagen i relation til den enkelte stilling og den enkelte medarbejder, og en konkret vurdering af, om plustid i det aktuelle tilfælde vil være en god løsning i forhold til arbejdspladsens behov og organisering. At der aftales plustid med én medarbejder inden for en bestemt stillingskategori, er således ikke ensbetydende med, at alle andre medarbejdere i tilsvarende stillinger kan forvente at få imødekommet eventuelle ønsker om plustid.

Indgåelse og opsigelse af en plustidsaftale er *ikke* en afgørelse i forvaltningslovens forstand.

Da plustid – ligesom deltid – bygger på individuelle aftaler, kan der *ikke* mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne indgås kollektive lokalaftaler, der giver en medarbejdergruppe ret eller pligt til plustid.

## HVILKE VILKÅR GÆLDER FOR ANSÆTTELSE PÅ PLUSTID?

Plustidsvilkårene fremgår af de generelle arbejdstidsregler for personalegruppen.

**Arbejdstiden** – dvs. det normale gennemsnitlige timetal pr. uge, der for fuldtidsansatte udgør 37 – kan maksimalt forhøjes til 42 timer. Forhøjelsen berører ikke forpligtelserne til herudover at udføre nødvendigt over- eller merarbejde.

**Lønnen** – dvs. grundløn, funktionstillæg, kvalifikationstillæg og andre faste (varige såvel som midlertidige) tillæg – forhøjes forholdsmæssigt.

Rådighedstillæg og dertil hørende rådigheds- og/eller merarbejdsforpligtelser forhøjes dog ikke, medmindre det aftales konkret i den individuelle aftale.

Under sygdom, barsel, omsorgsdage og andet lønnet fravær, hvor den ansatte har krav på sin sædvanlige løn, er det således også plustidslønnen, der skal udbetales. Om ferie og særlige feriedage, se nedenfor.

Plustid indebærer ingen ændringer i adgangen til refusion fra Barselsfonden.

**Pensionsbidrag** indbetales af *bele* det beløb, som lønnen forhøjes med ved plustidsansættelse – dvs. også selv om dele af lønstigningen består af en opskrivning af lønde, der ikke i forvejen var pensionsgivende.

For *overenskomstansatte mfl.* beregnes pensionsbidraget efter de regler og med den procentsats, der er fastsat i overenskomsten mv., og beløbet indbetales til den sædvanlige pensionsordning.

For *tjenestemand* udgør pensionsbidraget i alle tilfælde 18 pct., der indbetales til en (eksisterende eller nyoprettet) supplerende pensionsordning. Plustiden har ingen indvirkning på pensionsalderen eller optjeningen i øvrigt af tjenestemandspension.

For *tjenestemandslignende ansatte* med en tjenestemandspensionsordning er der som hovedregel aftalt en tilsvarende ordning.

**Ferie** optjenes efter de almindelige regler i ferieaftalen på grundlag af den højere beskæftigelsesgrad i optjeningsåret. Det betyder, at den løn, der udbetales under ferien, først påvirkes af det ændrede timetal med en vis forsinkelse. En ansat, der er overgået fra fuldtid til plustid, vil således i det første ferieår efter overgangen kun få fuldtidsløn under ferien. Til gengæld vil den pågældende efter tilbagevenden til fuldtid få plustidsløn under ferien i det første ferieår efter overgangen.

Tilsvarende gælder for *særlige feriedage*.

**Fratrædelsesgodtgørelse, efterindtægt og andre ydelser**, der beregnes på grundlag af den ansattes normale månedsløn, skal ligeledes fastsættes ud fra plustidslønnen.

**Ophør af plustid** sker, hvis den ansatte eller arbejdsgiveren opsiges aftalen med det varsel og efter de bestemmelser, der er fastsat i den individuelle aftale.

Hvis aftalen er tidsbegrænset, ophører plustiden automatisk ved den aftalte periodes ophør.

Parterne har dog også mulighed for at aftale, at aftalen *ikke* kan opsiges, dvs. at plustidsansættelsen fortsætter, indtil parterne eventuelt måtte blive *enige* om at ændre timetallet, jf. dog nedenfor om uansøgt afsked.

Hvis parterne *ikke* har aftalt opsigelsesbestemmelser overhovedet, følger det af tilbagefaldsreglen i de generelle regler om plustid, at begge parter kan opsigse plustiden til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

Efter plustidsaftalens ophør vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, der gjaldt før overgangen til plustid, medmindre andet konkret er eller bliver aftalt.

Individuelle aftaler om plustid løber videre efter deres indhold, også selv om den grundlæggende iværksættelsesaftale opsiges og bortfalder.

I forbindelse med *uansøgt afsked* gælder den særregel, at den ansatte *altid* – dvs. helt uden hensyn til de opsigelsesvarsler, der i øvrigt fremgår af den individuelle aftale – har ret (men ikke pligt) til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, der gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Årsagen til denne særregel er, at Arbejdsdirektoratet har tilkendegivet, at arbejdstimer ud over 37 pr. uger, der er præsteret inden for de seneste 3 måneder forud for en ledighedsperiode, vil blive betragtet som overskydende timer i henhold til lov om arbejdsløshedsforsikring. Betalingen for disse timer vil derfor påvirke beregningen af eventuelle arbejdsløshedsdagpenge.

## **HVAD SKAL DER STÅ I DEN INDIVIDUELLE PLUSTIDSAFTALE?**

De vilkår, der gælder for plustidsansættelsen, fremgår af de centralt aftalte regler (f.eks. § 6 i tjenestemændenes arbejdstidsaftale eller § 13A i AC-overenskomsten) og skal derfor *ikke* gentages i den individuelle aftale.

Aftalen, der bør være skriftlig, skal alene indeholde de konkrete, personlige vilkår, dvs.

- Ikrafttrædelsestidspunktet
- Den nye beskæftigelsesgrad
- Opsigelsesbestemmelser/en evt. tidsbegrænsning

Se et eksempel på en individuel plustidsaftale [her](#).

Plustidsaftalen indebærer en ændring af ansættelsesvilkårene (på samme måde som overgang til deltidsansættelse), og er derfor omfattet af reglerne om arbejdsgiverens

pligt til at oplyse den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet. Uanset at den ansatte som part i aftalen må antages at være helt bekendt med denne ændring, bør aftalen derfor optages som et tillæg til ansættelsesbrevet/-beviset.

### **FLERE SPØRGSMÅL?**

Hvis reglerne om plustid skulle give anledning til yderligere spørgsmål, er du velkommen til at kontakte Personalestyrelsen enten telefonisk på 3392 4049 eller via styrelsens postkasse [perst@perst.dk](mailto:perst@perst.dk).



# 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*

# AFTALE OM PLUSTID

Mellem (*institutionen*) og (*den ansattes navn*) er der i henhold til (*plustidsbestemmelsen i de arbejdstidsregler, den pågældende er omfattet af, eksempelvis § 6 i aftale af 27. juni 2008 om arbejdstid for tjenestemand i staten*) indgået følgende aftale om plustid, som udgør et tillæg til ansættelsesbrevet:

§ 1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid forhøjes med virkning fra (*ikrafttrædelsestidspunkt*) til (*antal*) timer.

§ 2. Denne aftale kan af hver af parterne opsiges til bortfald med (*antal*) måneders varsel.

*Alternativt*

§ 2. Denne aftaler udløber uden opsigelse med virkning fra (*ophørstidspunkt*).

Ledelsens underskrift

Den ansattes underskrift



**Personalestyrelsen**

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Tlf. 33 92 40 49

**[www.perst.dk](http://www.perst.dk)**