

Plustid er en frivillig sag, der bygger på en aftale mellem den enkelte medarbejder og ledelsen. En medarbejder har derfor ikke ret til at komme på plustid, og arbejdsgiveren kan ikke kræve, at en medarbejder går på plustid.

Både ledelsen og medarbejderen 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.

Den normale ugentlige arbejdstid kan maksimalt forhøjes til 42 timer om ugen. Forhøjelsen betyder ikke at forpligtelserne til over- eller merarbejde ophører.

Lønnen – dvs. grundløn, funktions- og kvalifikationstillæg og evt. andre tillæg – forhøjes forholdsmæssigt. Rådighedstillæg (ikke relevant for kontormedarbejdere) forhøjes 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 plustidslønnen, der skal udbetales.