



B-rundskriv nr.: B/05-2017  
Dokument nr.: 17/00441-21  
Arkivkode: 517  
Dato: 08.11.2017  
Saksbehandler: KS forhandling

Til: Alle kommuner

## Lønns- og arbeidsvilkår for avlastere

### 1. Innledning

Etter Høyesteretts dommer av 20. mars 2013 og 23. juni 2016 vil avlastere normalt anses som arbeidstakere. Dommene er omtalt henholdsvis i B-rundskriv 04/2013 og 07/2016. Arbeidstakere er, i motsetning til oppdragstakere, omfattet av arbeidsrettslige lover og regler, deriblant reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Dette har medført at det ikke har vært anledning til å fortsette avlasterordningen som tidligere, noe som ville gå utover brukerne av tjenesten.

På bakgrunn av dette fastsatte departementet forskrift om arbeidstid for avlastere (FOR-2017-06-25-1052) som trådte i kraft 1. juli 2017. Forskriften åpner for unntak fra arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid, slik at helgeavlastning i stor grad kan fortsette som før.

Partene i kommunal sektor er enige om at avlastning er en type arbeid som skiller seg vesentlig fra annet arbeid, og har derfor sett behov for å utfylle forskriften med egne lønns- og arbeidsvilkår, slik at tjenesten i størst mulig grad kan opprettholdes. Det er opprettet en sentral generell særavtale (SGS 1030 – Avlastere). Særavtalen gis tilbakevirkende kraft til 1. juli 2017.

Det er enighet mellom partene om at de særlige reguleringer i særavtalen ikke skal få overslagseffekt på andre områder eller annet type arbeid.

## 2. Forskrift om arbeidstid for avlastere

### 2.1 Virkeområde

Dommene fra Høyesterett omhandlet avlastning utenfor institusjon, jf. helse- og omsorgstjenesteloven, henholdsvis i brukers hjem og avlasters hjem. I høringsnotatet foreslo departementet at forskriften også skal gjelde for besøks- og avlastningshjem etter barnevernloven § 4-4. Dette på bakgrunn av følgende vurdering: « Å være besøks- eller avlastningshjem innebærer som regel å ta i mot et barn eller en ungdom én eller flere helger per måned. Etter departementets forståelse er det store likhetstrekk mellom disse avlastningsformene, og behovet for regulering etter høyesterettsdommene er det samme.»

Den vedtatte forskriften gjelder for arbeid som oppfyller kommunenes plikt etter helse- og omsorgstjenesteloven § 3-6 første ledd nr. 2 eller barnevernloven § 4-4. Forskriften regulerer ikke hvorvidt alle som arbeider som avlaster eller besøks-/avlastningshjem er å anse som arbeidstakere, men fastsetter rammer for arbeidstiden for de som er arbeidstakere, jf. forskriften § 1. Hvorvidt det etter Høyesteretts dom fra 2016 fremdeles er avlastningsoppdrag eller besøks-/avlastningshjem som kan videreføres i et oppdragstakerforhold, er usikkert.

### 2.2 Arbeidstid

Forskriften åpner opp for at avlastere kan ha en sammenhengende arbeidstid på inntil 56 timer, jf. forskriftens § 6. Det innebærer at avlastere i stor grad kan utføre helgeavlastning som tidligere. Forskriften åpner imidlertid ikke for ferieavlastning utover dette.

#### 2.2.1 Ukentlig arbeidstid

Den ukentlige arbeidstiden kan, etter avtale med *arbeidstaker*, i gjennomsnitt være inntil 60 timer. Grensen på 60 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 6 uker. Maksimal ukentlig arbeidstid kan i enkeltuger være inntil 88 timer. Dette åpner for at arbeidstaker, i tillegg til helgeavlastning, kan ha en 100 % stilling hos samme arbeidsgiver. For avlastere som har en annen stilling i samme kommune, kan arbeid utover den ukentlige arbeidstiden i Hovedtariffavtalen kap. 1 § 4 /særavtaler bare gjennomføres som avlasterarbeid, jf. særavtalens punkt 3.1. Dette er ikke til hinder for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden eller overtidsarbeid. Det er imidlertid viktig å merke seg at den samlede arbeidstiden ikke kan overstige 60/88 timer.

### 2.2.3 Sammenhengende arbeidsperioder og krav til arbeidsfri periode

Arbeidsgiver og *arbeidstaker* kan skriftlig avtale at arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsperiode på 56 timer, jf. forskriftens § 6. Avhengig av lengden på arbeidsperioden, er det i forskriften stilt ulike krav til lengden på den arbeidsfrie perioden i for/etterkant.

Med arbeidsperiode menes arbeid som avlaster og eventuelt annet arbeid hos samme arbeidsgiver.

Hvis arbeidsperioden er inntil 16 timer kan arbeidsgiver og *arbeidstaker* avtale at den daglige arbeidsfrie perioden på 11 timer kan forkortes ned til 8 timer. Avtale om kortere daglig arbeidsfri forutsetter at arbeidstaker sikres kompensierende hvile. Dette innebærer at neste arbeidsfrie periode må forlenges tilsvarende som den forrige ble forkortet. Hvis det for eksempel avtales at den arbeidsfrie perioden skal forkortes til ni timer betyr det at neste arbeidsfrie periode må være minst 13 timer.

Dersom arbeidsperioden er mer enn 16 timer og inntil 24 timer skal arbeidstaker sikres minst 16 timers sammenhengende arbeidsfri, enten umiddelbart *før eller* etter arbeidsperioden, jf. forskriftens § 8. Avlastningen av et slikt omfang vil inneholde perioder med passivt arbeid. Det er derfor ikke i samme utstrekning, som kortere avlastning, krav til kompensierende hvile. Kombinasjonen av passiv tid og 16 timer sammenhengende fri *før eller* etter arbeidsperioden vil sikre arbeidstaker annet passende vern.

Arbeidsperioder på mer enn 24 timer og inntil 56 timer kan kun utføres dersom arbeidstaker sikres minst 16 timer sammenhengende arbeidsfri umiddelbart *før og* etter arbeidsperioden, jf. forskriftens § 9. Det innebærer at de som allerede har et tilsetningsforhold hos samme arbeidsgiver kan være avlaster fra fredag ettermiddag til søndag etter-middag, selv om arbeidstaker har vært på jobb i sin ordinære stilling på fredagen *før* avlastningen starter.

#### **Kort oppsummert:**

| <b>Arbeidsperioder</b> | <b>Krav til arbeidsfri</b>                                       |
|------------------------|--|
| Inntil 16 t            | Avtale daglig fritid ned til 8 t, forutsatt kompensierende hvile |
| < 16 -24 t             | 16 timer arbeidsfri <i>før eller</i> etter                       |
| < 24- 56 t             | 16 timer arbeidsfri <i>før og</i> etter                          |

### **Eksempel på avlastning i tilknytning til annet arbeid**

En ansatt i barnehage har 100 % stilling, i tillegg til å være avlaster i samme kommune.

- Slutter arbeidet i barnehagen på torsdag kl 16.00
- har 16 timer arbeidsfri frem til fredag kl 08.00,
- jobber i barnehagen fredag 08.00-16.00
- starter avlastning fredag kl 16.00 og utfører avlastning i 48 timer
- avslutter avlastning på søndag kl 16.00.
- arbeidstaker må deretter ha minimum 16 timers arbeidsfri, og kan tidligst gå på jobb på mandagen kl 08.00.

### **Eksempel på avlastning som ikke er i direkte tilknytning til annet arbeid**

En ansatt i barnehage har 100 % stilling, i tillegg til å være avlaster i samme kommune.

- Slutter i barnehagen torsdag kl. 15.00
- har 16 timer arbeidsfri frem til fredag kl. 07.00
- jobber fredag 07.00-15.00
- starter avlastning fredag kl. 18.00
- avlastningen må avsluttes søndag kl. 15 fordi tiden fra fredag kl. 07.00 til søndag kl. 15.00 må regnes som en sammenhengende periode fordi det ikke er daglig arbeidsfriperiode i mellom
- arbeidstaker kan gå på jobb mandag kl. 07.00.

## **3. Særavtale for avlastere – SGS 1030**

Særavtalen utfyller forskriften om arbeidstid for avlastere med lønns- og arbeidsvilkår. I og med at avlasterarbeid normalt skiller seg vesentlig fra annet arbeid skal Hovedtariffavtalen og andre særavtaler *ikke* gjelde, med mindre annet er uttrykkelig regulert i SGS 1030.

Særavtalen gjelder fra 01.07.2017 til 31.12.2018.

### **3.1 Omfang**

Særavtalen har samme virkeområde som forskriften, og kan ikke nyttes for annet arbeid enn det som til enhver tid omfattes av omfangsbestemmelsen i forskriften, jf. særavtalens punkt 2.

### **3.2 Arbeidstid**

Rammene for arbeidstid i forskriften kan anvendes fullt ut, men med en liten presisering. For avlastere som i tillegg har en annen stilling i samme

kommune, kan arbeid utover ukentlig arbeidstid i den andre stillingen kun nyttes til avlasterarbeid.

### **3.3 Ferie**

Bestemmelsene i ferieloven og Hovedtariffavtalen gjelder også for avlastere. Det innebærer at avlastere har krav på 5 ukers ferie. (6 uker for arbeidstakere over 60 år). Avlaster kan ikke utføre avlasterarbeid i ferien.

### **3.4 Lønn, utgiftsdekning og stillingskoder**

Innledningsvis gjøres det oppmerksom på at henholdsvis helse- og omsorgstjenesteloven og barnevernloven er grunnlaget for hvilken timelønn, sats for utgiftsdekning og stillingskode som skal brukes.

Det er avtalt én timelønn (minst kr 75), som gjelder for alle avlastere etter helse- og omsorgstjenesteloven, og én timelønn (minst kr 60) for avlastere etter barnevernloven. Timelønnsatsen gjenspeiler lønn for både aktiv og passiv tid i løpet av et døgn, samt godtgjøring for særskilt arbeidstid. Dette innebærer at alle timene i døgnet betales med samme timelønn. Begge de avtalte timelønnsatsene er minstesatser, og arbeidsgiver kan derfor velge å gi en høyere avlønning. Dersom brukers funksjonsnivå, avlasters arbeidsbelastning, eventuelle krav til kompetanse/erfaring m.v er særskilt, kan det gi grunnlag for å vurdere en høyere avlønning.

Som det fremgår av avtalens punkt 5.1 reguleres timelønningen per 1. juli 2018.

Videre er det avtalt *ulike* satser for utgiftsdekning, samt en regulering av satsene per 1. juli 2018.

Det er fastsatt særskilte stillingskoder for avlaster. Disse kodene skal brukes i den årlige PAI-rapporteringen.

### **3.5 Pensjon og forsikring**

Avlastere som følger særavtalen er omfattet av ordinær tjenstepensjonsordning. Det gjelder imidlertid en særskilt regel for avlastere som er alderspensjonister. De har rett til samme lønn som andre avlastere, men skal ikke meldes inn i pensjonsordningen.

Bestemmelsene i Hovedtariffavtalens §§ 10 og 11, om gruppelivsforsikring og erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom gjelder for avlastere.

### **3.6 Stillingsstørrelse**

Særavtalen regulerer ikke årstimetallet for avlaster. Den ukentlige arbeidstiden kan i snitt være 60 timer. Årstimetallet for avlastere er derfor på 3120 timer (60 t x 52 u).

For å unngå tilfeldige utslag i pensjonsberegninger og pensjonsutgifter, vil vi komme tilbake til hvordan stillingsprosenten i innrapporteringene til pensjonsordningen skal fastsettes.

## **4 Andre problemstillinger**

### **4.1 Ferieavlastning**

Forskriften åpner ikke opp for avlastning i mer enn 56 timer *sammenhengende*, noe som innebærer at det ikke er anledning til å være ferieavlaster i for eksempel en uke sammenhengende. Departementet utreder dette spørsmålet videre.

### **4.2 Utarbeidelse av arbeidsavtaler**

Alle oppdragsavtaler må gjennomgås og endres for de avlasterne, besøkshjem/avlastningshjem som omfattes av forskriften. Det må nå inngås arbeidsavtaler for disse og de må meldes inn i pensjonsordningen. Se likevel 3.5 over.

### **4.3 Etterbetaling**

Særavtalen er gitt tilbakevirkende kraft til 1. juli 2017. Det innebærer at arbeidstaker har krav på eventuell etterbetaling tilbake til 1. juli samt en eventuell etterinnmelding i pensjonsordningen fra samme tidspunkt. Dette skal gjennomføres innen 31.12.2017.

Hege Mygland  
avdelingsdirektør

Hege Øhrn  
fagleder