



SØNDRE ØSTFOLD TINGRETT

DOM

Avsagt: 25.02.2026 i Søndre Østfold tingrett, MOSS

Saksnr.: 25-121698TVI-TSOS/TSAR

Dommer: Dommerfullmektig Paul Henrik Devenish Andreassen
med alminnelig fullmakt

Meddommere: HR-direktør. Gaute Storås
Sykehuset Østfold
HF
Laborant. Bente Seljebakken Klausen
Borregaard AS

Saken gjelder: Krav om overtidsgodtgjørelse for deltidsarbeid utført utover
avtalt stillingsprosent (merarbeid).

André Kaldal	Advokat Lornts Natrud Nagelhus,
Partshjelper: Fagforbundet	Advokat Andreas Van Den Heuvel
mot	
Coop Øst Sa	Advokat Ida Blomquist Rettslig medhjelper: Advokat Anette Brinchmann Pollen

DOM

Saken gjelder krav om overtidsgodtgjørelse for deltidsarbeid utført utover avtalt stillingsprosent, men innenfor rammene av alminnelig arbeidstid etter tariffavtale og arbeidsmiljøloven (merarbeid).

Sakens bakgrunn

Saksøker, André Kaldal, «arbeidstaker», er ansatt som butikkmedarbeider hos saksøkte, Coop Øst SA ved Obs Bygg tune, «arbeidsgiver». Han startet sin karriere hos bedriften gjennom utplassering i regi av NAV den 18. mars 2019. Han begynte deretter som lærling i salgsfaget 1. juni 2019, besto fagprøven den 15. februar 2022 og fullførte lærlingtiden 31. mai 2022. Den 7. juni 2022 inngikk han en rammeavtale for tilkallingshjelp med arbeidsgiver. Av rammeavtalen følger det:

Arbeidstakeren kan tilkalles ved midlertidig behov og har full anledning til å takke nei til tilbudt arbeid. Fra og med det tidspunkt tilbud er akseptert og frem til avtalt oppdrag er avsluttet, regulerer denne rammeavtale arbeidsforholdet mellom partene. Som vedlegg til avtalen er inntatt skjema som arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap må fylle ut hver gang arbeidstakeren arbeider i bedriften.

Det rettslige grunnlaget for hvert oppdrag er arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav a (arbeid av midlertidig karakter) eller bokstav b (vikariat), og behovet skal spesifiseres i vedlegget ved hvert enkelt oppdrag.

Arbeidsforholdet tiltres ved hvert avtalte oppdrags begynnelse i henhold til vedlegg til denne avtale, og det enkelte oppdrag avsluttes uten forutgående oppsigelse og uten oppsigelsesfrist etter endt tilkalling/oppdrag.

I perioden 1. august 2022 til 31. august 2023 jobbet han 1080 timer og 13 minutter som tilkallingsvikar under rammeavtalen.

Etter lærlingtiden ble arbeidstaker tilbudt full stilling av arbeidsgiver. Han ønsket imidlertid å jobbe deltid da han vurderte videre studier og ønsket fleksibilitet med hensyn til arbeidsmengde.

Den 1. september 2023 ble han dermed ansatt i en fast 10 % stilling. Av avtalen fremgår det at han har en gjennomsnittlig arbeidstid på 3,75 timer per uke. Om arbeidstid står det følgende i ansettelsesavtalen:

Arbeidstiden følger av den til enhver tid gjeldende arbeidstidsordning og eventuelle arbeidsplaner som er fastsatt for bedriften i tråd med avtalt stillingsprosent.

Den daglige normalarbeidstiden er 7,5 timer eksklusiv lunsjpause og den ukentlige normalarbeidstiden er 37,5 timer eksklusiv lunsjpause, med mindre noe annet er fastsatt i gjeldende sentral og/eller lokal tariffavtale for stillingen.

Videre fremgår det i avtalens punkt 6 at «[a]rbeidsforholdet reguleres av tariffavtaler, for tiden VIRKE - HK: Landsoverenskomsten Handel og Kontor.»

Coop Øst SA er bundet av Landsoverenskomsten mellom Handel og Kontor og Virke («Landsoverenskomsten»). Der heter det følgende om overtidarbeid:

§ 3 Overtidsarbeid

3.1. Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning gjeldende lov hjemler

Hva angår en arbeidstakers rett til fritakelse for overtidarbeid se arbeidsmiljøloven § 10-6 (10).

Arbeid som forlanges utført utover den i § 2 nevnte arbeidstid for heltidsansatte, skal regnes som overtidarbeid og betales med lønnen omregnet til timebetaling + 50 % etter den ordinære arbeidstid, samt for overtidarbeid fra kl. 08.00 eller senere og inntil ordinær arbeidstids begynnelse.

Deltidsansatte får overtidsbetaling hvis de arbeider utover sin avtalte arbeidstid når:

- 1) de arbeider ut over 37,5 timer en enkelt uke, eller
- 2) den totale arbeidstid den enkelte dag overstiger 9 timer.

3.2. Ved overtid etter endt ordinær arbeidstid, løper de 50 % dog først fra overtidsarbeidets begynnelse hvis arbeidstakerne krever pause mellom ordinær arbeidstids avslutning og overtidsarbeidets begynnelse.

Det betales bare for effektiv arbeidstid.

Når arbeidstaker blir pålagt overtidarbeid av mer enn 2 timers varighet etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstakeren først gis en pause på minst en halv time. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen kortes ned eller forskyves. Pauser som legges etter alminnelig arbeidstids slutt, godtgjøres som overtidarbeid, men regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide overtid etter arbeidsmiljøloven § 10-6. Forskyves pausen til før alminnelig arbeidstids slutt, regnes den med som en del av den alminnelige arbeidstiden.

Arbeidstaker jobbet imidlertid mer enn tilsvarende en 10 % stilling. Den 1. juni 2024 ble det dermed inngått ny arbeidsavtale hvor hans stillingsprosent økte til 20 %. Han fortsatte likevel å jobbe mer enn avtalte stillingsprosent for arbeidsgiver. Den 4. april 2025 sendte dermed tillitsvalgte i Handel og Kontor krav om utvidet stilling på vegne av arbeidstaker:

Hei.

Som jeg nevnte for deg så har Andre bedt meg å ta opp dette. Han har i 2024 jobbet følgende timer:

Januar: 75 Timer

Februar: 116 Timer

Mars: 99,07 Timer

April: 104,05 Timer

Mai: 122,05 Timer

Juni: 119,62 Timer

Juli: 90 Timer

August: 105 Timer

September: 67,28 Timer

Oktober: 87,65 Timer

November: 82,12 Timer

Desember: 79,15 Timer

Det blir gjennomsnittlig 95 timer per mnd. Som igjen blir 58%.

Da har jeg ikke trukket fra 5 uker ferie.

AML § 14-4 a. Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid

(1) Deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger. Tolv månedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.

På denne bakgrunn ble det inngått ny arbeidsavtale mellom partene hvor arbeidstaker fikk en 60 % stilling med en gjennomsnittlig arbeidstid på 22,50 timer per uke med tiltredelse 1. mai 2025. Om arbeidstid fremgår det videre av avtalen:

Arbeidstakers gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid fremgår av innledningen i denne avtalen.

Lengden og plasseringen av den daglige arbeidstiden vil variere og følger av den til enhver tid gjeldende arbeidsplan jfr. arbeidsmiljøloven § 10-3 og gjeldende tariffavtale.

Om overtid og mertid fremgår det:

Overtidsgodtgjørelse utbetales i samsvar med gjeldende tariffavtale. Overtid og mertid pålegges eller avtales i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-6, og skal godkjennes av nærmeste leder eller ansvarshavende. For pålagt mertid utbetales ordinær timelønn.

Oversikt over omfanget av merarbeid og arbeid som tilkallingsvikar under de ulike periodene fremgår av følgende tabell:

Stillingsstype	Periode	Timer og minutter
Tilkallingsvikar	01.08.2022-31.08.2023	1080 timer og 13 minutter
Fast ansatt, 10 %	01.09.2023-31.12.2023	274 timer og 43 minutter
Fast ansatt, 10 % og 20 %	01.01.2024 -31.12.2024	893 timer og 3 minutter
Fast ansatt, 20 % og 60 %	01.01.2025 – 31.12.2025	414 timer og 12 minutter

Under ansettelsesforholdet utrykte arbeidstaker over flere perioder et ønske om å jobbe mer enn avtalt stillingsprosent. Han ønsket likevel ikke en 100 % stilling. Arbeidsgiver tilbød arbeidstaker derfor ekstravakter når de hadde behov, herunder ved høysesong, ferieavvikling, sykefravær eller oppsigelser, og dersom det oppsto ubesatte vakter i bedriftens ukentlige vaktplan.

Timene arbeidstaker jobbet utover avtalt stillingsprosent ble kompensert med ordinær timelønn, med mindre timeantallet oversteg tersklene for overtidsgodtgjørelse, slik de fremgår av Landsoverenskomsten.

Den 19. juni 2025 sendte arbeidstaker, ved prosessfullmektig, søksmålsvarsel og krav om overtidsgodtgjørelse for arbeidstimene utført utover avtalt stillingsprosent. Arbeidsgiver avviste kravet i brev av 27. juli 2025.

Arbeidstaker brakte dermed saken inn for Søndre Østfold tingrett ved stevning 1. august 2025. Tilsvaret ble inngitt fra arbeidsgiver 15. september 2025.

Hovedforhandling ble avholdt 28-29. januar 2026. Partene møtte med sine prosessfullmektiger og avga partsforklaringer. Det ble ført to vitner. Hva gjelder bevisførselen vises det for øvrig til rettsboken.

Saksøkerens påstand og påstandsgrunnlag

Arbeidstaker har i det vesentlige anført at han har krav på overtidsgodtgjørelse med 50 % for arbeid utover avtalt arbeidstid i medhold av arbeidsmiljølovens §§ 13-1, 13-2, 13-9, arbeidsavtalen og Landsoverenskomsten § 3. Arbeidsmiljølovens § 10-6 skal tolkes slik at arbeid utover avtalt stillingsprosent utløser rett til overtidstillegg slik at ulovlig forskjellsbehandling av deltidsansatte unngås, i samsvar med praksis fra EU-domstolen, herunder sak C-660/20 *Lufthansa* og de forente saker C-184/22 og C-185/22 *Dialyse*, etter direktiv 97/81/EF («deltidsdirektivet»). Hovedregelen etter direktivet er at arbeidsvilkår skal fastsettes etter prinsippet om pro rata temporis. Dette innebærer at innslagspunktet for overtid må reduseres forholdsmessig etter stillingsprosent. Et likt innslagspunkt for både heltid- og deltidsansatte er dermed diskriminerende. Deltidsdirektivet skiller videre ikke mellom frivillig og pålagt merarbeid.

Forskjellsbehandlingen kan ikke begrunnes etter saklige og objektive forhold, jf. deltidsdirektivets artikkel 4 eller arbeidsmiljølovens § 13-3, verken fra arbeidsgiver eller av lovgiverhensyn som «heltidskultur». Generalisering av unntak begrunnet i sosialpolitiske eller økonomiske hensyn er ikke i samsvar med direktivet.

Arbeidstaker har krav på erstatning tilsvarende den økonomiske virkningen av den påståtte forskjellsbehandlingen. Tapet består i manglende utbetaling av overtidstillegg for arbeid utover avtalt stillingsprosent. Erstatningen skal tilsvare differansen mellom ordinær timelønn og overtidstillegg for de aktuelle timene. Forsinkelsesrenter skal løpe fra det tidspunkt overtidsbetalingen skulle ha vært utbetalt, jf. forsinkelsesrenteloven § 2. En tidsmessig begrensning av kravene utover foreldelseslovens regler vil være i strid med deltidsdirektivets artikkel 4 og EØS-retten.

Saksøker nedla slik påstand:

1. Coop Øst SA dømmes til å betale Andre Kaldal kr 328 677 med tillegg av forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra det enkelte delkravs forfallstidspunkt til betaling skjer.
2. Coop Øst SA dømmes til å betale Andre Kaldals sakskostnader.

Saksøktes påstand påstandsgrunnlag

Arbeidsgiver har i hovedtrekk anført at arbeidstaker har mottatt overtidstillegg for utført arbeid i samsvar med forpliktelsene arbeidsgiver har etter arbeidsmiljøloven § 10-6, Landsoverenskomsten og den individuelle ansettelsesavtale.

Fra 2022 til august 2023 var arbeidstaker tilkallingsvikar. I denne perioden ble arbeid avtalt pr. oppdrag, og det forekom derfor ikke arbeid utover avtalt arbeidstid. Hvert enkelt oppdrag må ansees som en midlertidig ansettelse der arbeidet som utføres er avtalt arbeidstid. Han var videre ikke i en situasjon som var sammenlignbar med en «tilsvarende heltidsansatt» ettersom han sto fritt til å akseptere eller avslå tilbud om arbeid.

Fra 1. september 2023 var arbeidstaker deltidsansatt. I denne perioden har han utført arbeid i tråd med sin faste stillingsprosent og de tilleggsavtaler han har inngått med arbeidsgiver om merarbeid. Arbeidstaker er ikke diskriminert på grunn av deltidsansettelse da han har mottatt lik lønn for effektivt arbeid frem til innslagstidspunktet for overtidsgodtgjørelse. Det er ikke grunnlag for å tolke arbeidsmiljøloven § 10-6 i strid med ordlyd og forarbeider etter avgjørelsene fra EU-domstolen.

Innslagstidspunktet kan uansett forsvares av objektive grunner. Den norske arbeidsmarkedspolitikken bl.a. med langvarig arbeid med heltidskultur, utgjør saklige formål for å ha et likt innslagstidspunkt for overtidstillegg. Arbeidsmiljøloven § 10-6 må forstås i sammenheng med de øvrige bestemmelsene i loven som bl.a. gir deltidsansatte fortrinnsrett til arbeid og muligheter for utvidelse av stilling. Reguleringen avveier hensynet til arbeidstakers behov for vern, tilrettelegging og fleksibilitet. Ordningen er videre objektivt begrunnet av arbeidsgiver ved at virksomheten kan fremme heltid og utvide stillinger, og dermed redusere uønsket deltid.

Det vil være opp til lovgiver å vurdere en eventuell endring i reglene for deltidsansattes rett på overtidstillegg for arbeid utover avtalt arbeidstid. Arbeidsgiver som har innrettet seg etter gjeldende rett kan ikke holdes ansvarlig før en slik regelendring eventuelt har trådt i kraft. Et eventuelt erstatningskrav må under enhver omstendighet ta utgangspunkt i rettskildebildet på handlingstidspunktet. EU-domstolens avgjørelse i *Dialyse* som ble avsagt 29. juli 2024 må leses som et brudd med tidligere rettspraksis fra EU-domstolen der

det har vært lagt til grunn at lik lønn for like mange arbeidstimer ikke utgjør forskjellsbehandling. Det er derfor ikke grunnlag for å holde arbeidsgiver ansvarlig for overtidstillegg for merarbeid utført før dette tidspunktet.

Saksøkte nedla slik påstand:

1. Coop Øst SA frifinnes.
2. Coop Øst SA tilkjennes sakskostnadene.

Rettens vurdering

1. Innledning og konklusjon

Saken reiser spørsmål om arbeidstaker har krav på overtidsgodtgjørelse for arbeid utført utover avtalt stillingsprosent, men innenfor rammene for alminnelig arbeidstid etter arbeidsmiljøloven og Landsoverenskomsten. Tvistepunktene i saken knytter seg til forståelsen av arbeidstakers arbeidsavtale og arbeidsmiljøloven § 10-6, sett i sammenheng med diskrimineringsvernet for deltidsansatte i arbeidsmiljølovens kapittel 13 og Norges forpliktelser etter deltidsdirektivet.

Retten har delt seg i et flertall og et mindretall. Rettens flertall har kommet til at arbeidstaker er utsatt for forskjellsbehandling ved at hans innslagspunkt for overtidsgodtgjørelse ikke er justert forholdsmessig opp mot avtalt stillingsbrøk i hans deltidsstilling. Han er dermed utsatt for diskriminering og har krav på erstatning for manglende utbetaling av overtidsgodtgjørelse.

Rettens mindretall mener imidlertid at arbeidsgivers overtidsordning ikke medfører forskjellsbehandling og dermed ikke utgjør diskriminering etter arbeidsmiljølovens kapittel 13-2. Arbeidstaker har således ikke krav på erstatning. En eventuell erstatning må under enhver omstendighet begrenses til å gjelde fra tidspunktet EU-domstolen har endret sin tidligere praksis.

Den samlede rett har enstemmig kommet til arbeidstaker ikke er utsatt for forskjellsbehandling i perioden han var midlertidig ansatt og ikke har krav på erstatning på overtidsgodtgjørelse for arbeid utført i denne perioden all den tid han ikke har utført arbeid utover avtalt arbeidstid. Den samlede rett er videre enig i at en (eventuell) forskjellsbehandling overfor arbeidstaker ikke er rettmessig da den ikke er tilstrekkelig begrunnet etter objektive og saklige grunner.

2. Rettslige utgangspunkter

2.1 Arbeidsmiljølovens § 10-6 om arbeid utover avtalt arbeidstid og overtid

Arbeidsmiljøloven § 10-6 regulerer adgangen til å benytte overtid og definerer når overtid anses å foreligge. Etter annet ledd regnes arbeid som overstiger «lovens grense for alminnelig arbeidstid» som «overtidsarbeid». Lovens øvre grense for hva som kan utgjøre alminnelig arbeidstid følger av arbeidsmiljøloven § 10-4 hvor det fremgår at den alminnelig arbeidstid ikke kan overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av syv dager. Overtidsarbeidet skal godtgjøres med et tillegg til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden med 40 %, jf. § 10-6 (11).

Videre fremgår det av arbeidsmiljøloven § 10-6 (1) at «[a]rbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det».

Bestemmelsene skiller ikke uttrykkelig mellom deltids- og heltidsansatte. Imidlertid fremgår det av forarbeidene, inntatt i Ot.prp.nr. (2004-2005) side 320:

(...) Tillegget skal bare betales for overtidarbeidet det vil si det arbeid som går utover lovens grense for den alminnelig arbeidstid. De som arbeider deltid eller har redusert arbeidstid, har som i dag ikke rett til overtidsgodtgjørelse før arbeidsinnsatsen overstiger alminnelig arbeidstid. Det samme gjelder for de som har en kortere tariffbestemt arbeidstid enn lovens alminnelige arbeidstid. Tariffavtaler kan imidlertid inneholde andre bestemmelser.

Forarbeidene etablerer altså et felles innslagstidspunkt for overtidsgodtgjørelse for både deltid- og heltidsansatte som går utover tersklene i § 10-4. Forarbeidene tar imidlertid ikke stilling til om et felles innslagspunkt er i strid med EU-rettslige forpliktelser.

2.2 Arbeidsmiljølovens kapittel 13 – diskrimineringsvern for deltidsansatte

Arbeidsmiljølovens kapittel 13 gir arbeidstakere et særskilt vern mot diskriminering. Arbeidsmiljøloven § 13-1 (3) fastsetter uttrykkelig at arbeidstakere er vernet mot både direkte og indirekte diskriminering som følge av at de er deltidsansatte.

Diskrimineringsforbudet gjelder alle sider av ansettelsesforholdet, herunder lønns- og arbeidsvilkår, jf. arbeidsmiljølovens § 13-2 (1) bokstav c. Følgelig må både arbeidstidsbestemmelser og overtidsgodtgjørelse være omfattet av en deltidsansatts diskrimineringsvern.

En forskjellsbehandling på grunn av deltidsansettelse kan imidlertid være rettmessig, dersom den oppfyller vilkårene i arbeidsmiljøloven § 13-3.

Virkningene av brudd på diskrimineringsforbudet følger av arbeidsmiljøloven § 13-9. Bestemmelsen gir både en erstatning- og ugyldighetshjemmel. For det første vil brudd på diskrimineringsforbudet kunne lede til oppreisning og erstatning. For det andre kan tariffavtaler, arbeidsavtaler, reglementer mv. i strid med forbudet, medføre ugyldighet. Ansettelsesavtaler eller klausuler i strid med diskrimineringsforbudet må dermed settes til side eller sensureres slik at de vil være i samsvar med loven. Ugyldigheten gjelder kun for de deler som er i strid med diskrimineringsvernet og ikke avtalen som sådan, se Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) kapittel 25, til § 13-9, tredje ledd.

Diskrimineringsforbudet mot deltidsansatte er implementert i norsk lov for å gjennomføre EUs direktiv 97/81/EF («deltidsdirektivet»). Direktivet viderefører grunnleggende prinsipper fra EU-/EØS-retten som er relevant ved den helhetlige og konforme tolkningen som skal foretas, se EØS-avtalens sluttakt der «Pakten av 9. desember 1989» tilsluttes, jf. EØS-avtalens hoveddel artikkel 66, jf. Charteret om fundamentale rettigheter artikkel 66, jf. fortalet til deltidsdirektivet. Deltidsdirektivet er altså EØS-relevant hvor Norge er forpliktet til å både følge og fastsette nasjonale regler innenfor direktivets handlingsrom.

I Ot.prp. nr. 49 (2004–2005), punkt 15.3.8 fremhever departementet:

Departementet legger til grunn at et lovbestemt ikke-diskrimineringsprinsipp så langt som mulig bør tilsvare bestemmelsene i EU-direktivene for å sikre at direktivenes minstekrav blir oppfylt

2.3 Deltidstidsdirektivet og EU/EØS-rettslige tolkningsprinsipper

Deltidsdirektivet trådte i kraft 20 januar 1998 med frist for implementering i nasjonal lovgivning 20 januar 2000. Direktivet er omfattet av EØS-avtalen og ble gjennomført i norsk rett ved vedtakelsen av arbeidsmiljøloven i 2005, gjennom arbeidsmiljøloven § 13 (1) første og tredje ledd, og likestillingsdirektivet gjennom likestillings- og diskrimineringsloven.

Formålet med deltidsdirektivet er å iverksette rammeavtalen om deltidsarbeid som ble inngått 6. juni 1997 av arbeidslivsorganisasjonene, jf. deltidsdirektivet artikkel 1. Rammeavtalen utgjør således en del av direktivet.

Formålet med rammeavtalen er å avskaffe forskjellsbehandling av deltidsansatte og bedre kvaliteten på deltidsarbeid, lette utviklingen av deltidsarbeid på frivillig grunnlag, samt å bidra til en fleksibel organisering av arbeidstiden på en måte som tar hensyn til arbeidsgivernes og arbeidstakernes behov, jf. klausul 1.

Det fremgår av fortalen til rammeavtalen første punkt at rammeavtalen er et «bidrag til den generelle europeiske sysselsettingsstrategien», og at deltidsarbeid har vært av stor betydning for sysselsettingen de siste årene. Det fremheves i fortalens andre punkt at det «tas hensyn til de ulike situasjonene i medlemsstatene» og at det defineres en generell ramme «som skal hindre forskjellsbehandling av deltidsansatte, og [...] bidra til å utvikle mulighetene for deltidsarbeid på et grunnlag som både arbeidsgivere og arbeidstakere kan godta».

Deltidsdirektivet klausul 4, med overskrift «prinsippet om likebehandling», lyder slik:

1. Med hensyn til ansettelsesvilkår skal deltidsansatte ikke behandles på mindre gunstig måte enn tilsvarende heltidsansatte utelukkende fordi de arbeider deltid, med mindre en forskjellsbehandling kan forsvares av objektive grunner.
2. Der det er hensiktsmessig, gjelder pro rata temporis-prinsippet.

Gjennom direktivet innføres prinsippet om *pro rata temporis*. Prinsippet innebærer at vilkår og ytelser skal justeres lineært og proporsjonalt i forhold til arbeidstid/stillingsbrøk, slik at deltidsansattes rettigheter fastsettes forholdsmessig sammenlignet med heltidsansatte.

Når retten skal tolke norske rettsregler som implementerer et EØS-direktiv gjelder et generelt tolkningsprinsipp om EU/EØS-konform (eller «direktivkonform») tolkning. Dette innebærer at EØS-medlemsstatenes nasjonale domstoler skal tolke nasjonal rett, så langt som mulig, i samsvar med EØS-retten. Høyesterett sluttet seg til prinsippet i Rt. 2000 s. 1811 (Finanger I), men la til grunn at det ikke var grunnlag for å mene at prinsippet om direktivkonform tolkning etter EU-retten rekker lenger enn det norske presumsjonsprinsippet. Prinsippet skal sørge for en lojal etterlevelse og rettsenhet i EU/EØS, innenfor nasjonalstatens skjønnsmargin, i samsvar med EU/EØS-avtalen.

Det påhviler nasjonale domstoler å påse at vernet etter direktivet er «fully effective», se eksempelvis sak E-28/13 fra EFTA-domstolen:

The EEA/EFTA States' obligations arising from a directive to achieve its result and from Article 3 EEA to take all appropriate measures, whether general or particular, are binding on all the authorities of the EEA/EFTA States, including the courts, for matters within their competence. It is therefore the responsibility of the national courts in particular to provide the legal protection individuals derive from the EEA Agreement and to ensure that those rules are fully effective.

Ved tolkningen av arbeidsmiljølovens deltidsregulering må nasjonale domstoler legge til grunn at Norge har hatt til hensikt å fullt ut oppfylle forpliktelsene etter direktivet, se eksempelvis C-157/86 *Murphy*, premiss 20.

I C-371/02 *Björnekulla*, premiss 13, presiserer EU-domstolen at nasjonale domstoler så langt som mulig skal tolke nasjonal rett i lys av direktivets ordlyd og formål og sikre det resultat direktivet tilsikter, selv om nasjonale forarbeider trekker i en annen retning. Videre følger det av eksempelvis C-441/14 *Ajos*, premiss 33, at kravet om en EU/EØS-konform tolkning innebærer at nasjonale domstoler skal endre fast rettspraksis dersom denne bygger på en tolkning av nasjonal rett som er uforenlig med direktivets formål.

Bestemmelser som gjennomfører EØS-rettslige forpliktelser skal videre gå foran annen motstridende lovgivning, jf. EØS-loven § 2.

Ved tolkningen av arbeidsmiljølovens deltidsregulering, som gjennomfører deltidsdirektivet, må altså en EU/EØS-konform tolkning legges til grunn. EU-domstolens praksis på området vil derfor være av særlig betydning for fastsettelsen av reguleringens innhold.

Norge har videre valgt å gjennomføre flere direktiver på diskrimineringsområdet som ikke er underlagt EØS-avtalen, herunder rådsdirektiv 2000/78/EF av 27. november 2000 (rammedirektivet om likebehandling i arbeidslivet) og rådsdirektiv 2000/43/EF av 29. juni 2000 (rasediskrimineringsdirektivet). Avgjørelser fra EU-domstolen under disse direktivene vil være relevante av hensyn til formålet bak implementeringen og rettsenhet. Den nasjonale domstol vil likevel ikke være direkte forpliktet til å følge EU-domstolens praksis på dette området etter prinsippet om EU/EØS-konform tolkning. Lovgiver har imidlertid gitt uttrykk for at norsk rett skal være minst på høyde med diskrimineringsvernet i EU-retten, se Prop. 81 L (2016–2017) punkt 6.1 og St.prp. nr. 11 (2003–2004) side 2.

3. Er arbeidstaker utsatt for diskriminering fordi han er deltidsansatt?

Arbeidstaker har som deltidsansatt utført et betydelig antall arbeidstimer utover avtalt stillingsprosent. Han har imidlertid mottatt samme lønn som faste heltidsansatte for arbeid frem til innslagspunktet for overtid. Lønnssatsen per time har ikke vært lavere enn lønnen til en tilsvarende heltidsansatt, og arbeidstaker har ikke blitt dårligere betalt for arbeid innenfor alminnelig arbeidstid. Retten legger videre til grunn at arbeidstaker har mottatt overtidsgodtgjørelse for arbeid utført utover alminnelig arbeidstid, på tilsvarende måte som de heltidsansatte, i henhold til Landsoverenskomsten.

Utfra bevisføringen legger retten til grunn at arbeidet som overstiger avtalt stillingsprosent hos arbeidstaker er utført frivillig etter arbeidstakers ønske, og ikke er pålagt av arbeidsgiver. Det vises til meldingskorrespondanse mellom arbeidstaker og varehussjefen ved bedriften hvor arbeidstaker på eget initiativ sender melding og spør om han kan ta to vakter for en annen kollega den 24. september 2023. Dagen etter svarer lederen at dette er i orden og spør om arbeidstaker også kan jobbe enda en vakt den kommende uken, hvor

arbeidstaker svarer «Takk. Ja det kan jeg». Arbeidstaker spør videre om å få ta vekten til den samme kollegaen den 1. januar og september 2024, hvilket lederen bekrefter er i orden. Det er også dokumentert sms-korrespondanse fra 14. oktober og 30. oktober hvor varehussjefen spør om arbeidstaker vil ta et par ekstra vakter hvor arbeidstaker svarer «veldig gjerne».

Det vises for øvrig til arbeidstakers og varehussjefens forklaring om at dette stort sett var fremgangsmåten får å tilby ekstra vakter, og at arbeidstaker periodevis ønsket å jobbe utover hans avtalte stillingsprosent, men fortsatt ikke ønsket å jobbe fulltid på grunn av at han ønsket fleksibilitet og vurderte å studere ved siden av jobben.

Den 26. august 2024 takker også arbeidstaker nei på forespørsel om å ta en vakt for arbeidsgiver på grunn av annet arbeid han tar innen trefelling. Arbeidsgiver har oppfattet at han hadde dette som en deltidsjobb ved siden av stillingen han hadde i Obs bygg tune. Varehussjefen har for øvrig forklart at de forholdt seg til om arbeidstaker ikke hadde anledning til å ta ekstra vakter. Arbeidstaker har forklart at han som regel har takket ja til tilbud om ekstraarbeid og at han har hatt dialog med varehussjefen om når han har kunne jobbe mer. Dersom arbeidstidene/vaktene ikke er har passet for arbeidstaker, har arbeidsgiver ikke krevd at arbeidstaker skal komme. Det har kun vært ett tilfelle hvor arbeidstaker har forklart at «dette ikke ble så godt tatt imot», men arbeidsgiver klarte å løse arbeidskraftsbehovet på annen måte. Arbeidstaker har aldri fått et direkte krav om at han skal komme på jobb og ta en ekstravakt som går utover hans avtalte stillingsprosent.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 13-1 (4) at diskriminering på grunn av deltid- eller midlertidig ansettelse er forbudt. Hva som utgjør diskriminering kan utledes av likestillings- og diskrimineringsloven §§ 7 og 8:

§ 7. Direkte forskjellsbehandling

Med direkte forskjellsbehandling menes at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon (...)

§ 8. Indirekte forskjellsbehandling

Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre (...)

Kjernen i begrepet knytter seg altså til om man er utsatt for «forskjellsbehandling» på grunn av deltidsansettelse. Forståelsen av begrepet i forhold til arbeidsmiljøloven § 13-1 (4) må videre tolkes i lys av deltidsdirektivet. Deltidsdirektivet bygger som nevnt på rammeavtale for deltidsarbeid av 6. juni 1997, som utgjør et vedlegg til direktivet. Av rammeavtalens artikkel 4 nr. 1 fremgår det:

Med hensyn til ansettelsesvilkår skal deltidsansatte ikke behandles på mindre gunstig måte enn tilsvarende heltidsansatte utelukkende fordi de arbeider deltid, med mindre en forskjellsbehandling kan forsvares av objektive grunner.

Innholdet i diskrimineringsbegrepet må således forstås slik at en deltidsansatt ikke skal behandles «mindre gunstig» enn en tilsvarende heltidsansatt som følge av sin deltidsansettelse.

Det første spørsmålet retten skal ta stilling til blir dermed om ordningen med felles terskel for overtidbetaling medfører at arbeidstaker er «behandlet mindre gunstig» enn en tilsvarende heltidsansatt.

Retten finner det hensiktsmessig å dele opp vurderingen for perioden (i) arbeidstaker var under ansettelse som tilkallingsvikar og perioden hvor (ii) arbeidstaker hadde en fast deltidsstilling.

3.1 Periode under ansettelse som tilkallingsvikar

Arbeidstaker har anført at han har krav på overtidsgodtgjørelse for alt arbeid utført under rammeavtalen som tilkallingsvikar.

Arbeidstaker var tilkallingsvikar i perioden 7. juni 2022 til 31. august 2023. Arbeidet var underlagt en rammeavtale som kom til anvendelse for hver individuelle vakt som ble avtalt. Ansettelsesforholdet må således anses å ha startet opp ved den enkelte tilkallingsvakt og avsluttet ved dens opphør, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 (6). En slik ordning er i tråd med gjeldende rett, og det er således den enkelte avtalen for oppstart av hver enkelt vakt som vil utgjøre ansettelsesforholdet og ikke varigheten av rammeavtalen

som sådan. I Prop. 73 L (2017–2018) viser departementet til følgende om bruk av rammeavtaler ved tilkallingsvikariater:

Etter departementets syn er forslaget til ny definisjon ikke til hinder for at de som ønsker arbeid, registrerer seg som interessert hos virksomheter eller at det på forhånd inngås rammeavtaler om hvilke lønns- og arbeidsvilkår som skal komme til anvendelse dersom det inngås midlertidige arbeidsavtaler etter tilkalling. Inngåelse av slike rammeavtaler på forhånd kan være ønskelig for å forenkle prosessen om inngåelse av selve ansettelsesavtalen, som ofte må inngås på kort varsel. Forutsetningen er at vilkårene for midlertidig ansettelse er til stede ved hver enkelt tilkalling. En avtale om hvilke vilkår som skal komme til anvendelse dersom det blir aktuelt å tilkalle, er etter departementets syn ikke en selvstendig arbeidsavtale, men forutsetter utfylling av en konkret avtale om midlertidig ansettelse ved hver enkelt tilkalling (...)

Om ordningen skriver videre Storeng mfl., i *Arbeidslivets spilleregler*, 5. utgave på side 125:

Mange arbeidstakere ønsker seg denne fleksibiliteten, for eksempel studenten som tar noen helgevakter på omsorgshjemmet, og sikrer seg fri i eksamensinnspurten. Ved slike kontrakter vil arbeidstakeren ha rett til å takke nei til vakter. På den annen side vil han heller ikke ha noe ubetinget krav på arbeid.

Hvorvidt det forelå gyldig grunnlag for midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9 for hver enkelte innkalling er ikke omstridt.

Hva som menes med «deltidsstilling» etter arbeidsmiljøloven fremgår i Prop.133 L (2021–2022) side 35: «Med «deltidsstilling» menes ansettelsesforhold med avtalt arbeidstid som er lavere enn normal arbeidstid i vedkommende yrke, faggruppe eller bransje.» I NOU 2004:5 på side 282 er også en deltidsansatt definert som en arbeidstaker med en avtalt stillingstittel som er lavere enn for en tilsvarende heltidsansatt. Rammeavtalen til deltidsdirektivet artikkel 3 nr. 1 definerer videre en deltidsansatt som «lønnskaker med en normal arbeidstid som beregnet på ukentlig basis eller som et gjennomsnitt over en ansettelsesperiode på inntil ett år er kortere enn arbeidstiden til en tilsvarende heltidsansatt».

Hva som utgjør en midlertidig ansettelse er definert i rammeavtalen til EU direktiv 1999/70/EF om midlertidig ansettelse, artikkel 3 nr. 1:

«midlertidig ansatt»: en person som har en arbeidsavtale eller et ansettelsesforhold inngått direkte mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren, der avtalens eller ansettelsesforholdets utløp er fastsatt ut fra objektive vilkår som en bestemt dato, at et bestemt oppdrag fullføres eller at en bestemt hendelse inntreffer

Etter arbeidsmiljøloven må definisjonen av midlertidige ansettelser forstås i kontrast til hva som utgjør en fast ansettelse: «Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsbegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang».

Arbeidstakers ansettelsesforhold som tilkallingsvikar faller etter rettens syn inn under begge definisjonene.

En forutsetning for å konstatere forskjellsbehandling etter arbeidsmiljøloven § 13-1 (4) og deltidsdirektivet, medfører at det må gjøres en sammenligning mellom arbeidstaker og en tilsvarende heltidsansatt i tråd med deltidsdirektivets rammeavtale artikkel 3 nr. 1. Vurderingen som skal gjøres i en slik øvelse kan utledes av rammeavtalens artikkel 3 nr. 2:

«tilsvarende heltidsansatt»: en lønnstaker som arbeider heltid i samme virksomhet og som har samme type arbeidsavtale eller arbeidsforhold og samme eller lignende arbeid/oppgaver, når man tar hensyn til andre forhold som f.eks. ansiennitet og kvalifikasjoner/ferdigheter.

Ordlyden trekker i retning av at ansettelsesavtalens karakter vil være av betydning ved sammenligningen. Rammeavtalens artikkel 4 nr. 1 og arbeidsmiljølovens § 13-1 (4) setter likevel begrensninger på at de forhold som utelukkende knytter seg til deltidsansettelse (evt. midlertidig ansettelse) ikke kan være av betydning for å utelukke at en heltidsansatt og en deltidsansatt vil være i en sammenlignbar situasjon.

I *Lufthansa*, premiss 55 og *Dialyse* premiss 36 (nærmere omtalt nedenfor) har EU-domstolen uttalt at deltids- og heltidsansatte arbeidstakere i utgangspunktet må anses som sammenlignbare når den deltidsansatte utfører de samme oppgaver for samme arbeidsgiver som heltidsansatte, eller innehar samme stilling.

Det er ubestridt at arbeidstaker hadde lik grunnlønn og samme arbeidsoppgaver som en tilsvarende heltidsansatt. En sentral forskjell er imidlertid at arbeidstaker sitt

ansettelsesforhold startet og avsluttet ved hver enkelte tilkallingsvakt. I motsetning til perioden hvor arbeidstaker var fast deltidsansatt, hadde ikke arbeidstaker noen løpende arbeidsplikt eller fast arbeidsomfang hvor en vakt har gått «utover» avtalt arbeidstid.

En sammenlignbar situasjon er behandlet i EU-domstolens avgjørelse C-313/02 *Wippel*. Saken gjaldt en arbeidstaker som arbeidet etter en rammeavtale om «arbeid etter behov», hvor både omfanget og plasseringen av arbeidstiden skulle fastsettes fra tilfelle til tilfelle og utelukkende når arbeidsgiver tilbød arbeid. Arbeidstaker sto fritt til å avslå tilbudte vakter og hadde ingen garanti for løpende arbeid eller inntekt. Det forelå dermed ingen avtalt normalarbeidstid, og arbeidsforholdet ble realisert bare når partene konkret inngikk avtale om den enkelte arbeidsøkt. Tvisten for EU-domstolen gjaldt om en slik kontraktsform, som typisk benyttes av en overvekt av kvinnelige arbeidstakere, innebar en mindre gunstig behandling og diskriminering etter deltidsdirektivet og likestillingsdirektivet.

Det bemerkes at generelle løpende tidsbegrensede ansettelsesavtaler, uten garantert arbeidstid og lønn, såkalt «0-timerskontrakter» ble ulovlig ved innføring av nytt første ledd i arbeidsmiljøloven § 14-9 ved endringslov 22. juni 2018 nr. 46. Da arbeidsmiljøloven likevel tillater midlertidige tilkallingsforhold, jf. § 14-9 (2), som realiseres først ved den enkelte avtale om oppmøte, og hvor arbeidstaker står fritt til å takke nei til arbeidstilbud, må situasjonen imidlertid anses å ha klare likhetstrekk med den kontraktstypen som ble vurdert i *Wippel*.

I avgjørelsen kom EU-domstolen frem til at deltidsdirektivet kom til anvendelse på forholdet. Spørsmålet EU-domstolen tok stilling til var videre om arbeidstakere på slike «arbeid etter behov»-kontrakter var behandlet mindre gunstig enn en tilsvarende heltidsansatt. For å finne ut om det forelå forskjellsbehandling måtte retten ta stilling til om *Wippel* var behandlet mindre gunstig i forhold til en fulltidsansatt. For å gjøre vurderingen fremhevet EU-domstolen at det måtte foreligge sammenlignbarhet i tråd med rammeavtalens artikkel 3 nr. 2. EU-domstolen kom dermed frem til at tilfellet *Wippel* (arbeidstakeren) sto overfor, ikke kunne sammenlignes med en tilsvarende heltidsansatt ettersom hun sto fritt til å akseptere eller avslå tilbud om arbeid. Hun var dermed ikke utsatt for «mindre gunstig behandling» etter rammeavtalen.

I nærværende sak hadde heller ikke arbeidstaker noen løpende arbeidsplikt med faste arbeidstimer, og han kunne takke nei til vakter. De enkelte midlertidige ansettelsesforholdene medførte heller ikke at han arbeidet ut over «avtalt arbeidstid», til sammenligning med *Dialyse* (nærmere beskrevet nedenfor). Arbeidstakers arbeidsforhold ble først etablert ved aksept av den enkelte vakt og han har dermed ikke utført arbeid som har overskredet den individuelt avtalte arbeidstiden. Belastningen av å påta seg arbeid utover *avtalt* arbeidstid, som gjøres gjeldende ved *Dialyse*, er således ikke sammenlignbar under et enkelt tilkallingsvikariat. Når kontraktstypen og de tilhørende forpliktelsene i tillegg skiller seg fra en fast heltidsstilling, kan det dermed ikke konstateres «mindre gunstig behandling» i deltidsskiftets forstand for denne perioden. Under enhver omstendighet er han ikke behandlet mindre gunstig tilsvarende en heltidsansatt da han per enkelt vakt har jobbet innenfor avtalt arbeidstid og mottatt alminnelig lønn innenfor denne periode, slik som en alminnelig heltidsansatt. En heltidsansatt vil heller ikke opptjene overtidsgodtgjørelse ved å jobbe innenfor alminnelige og avtalte arbeidstid.

Av samme årsaker kan heller ikke retten se at det foreligger forskjellsbehandling etter direktiv 1999/70/EF om midlertidig ansettelse og rammedirektivets artikkel 4 nr. 1 og 2. Det vises i denne forbindelse til at også midlertidige ansettelsesavtaler kan være løpende over en periode, selv om de er tidsavgrenset.

Retten har på denne bakgrunn kommet til at arbeidstaker ikke er diskriminert for å ikke ha mottatt overtidsgodtgjørelse på lønnen han mottok i perioden som tilkallingsvikar 7. juni 2022 til 31. august 2023.

Rettens vurdering er enstemmig.

3.2 Periode under ansettelse som fast deltidsskift

I vurderingen har retten delt seg i et flertall og et mindretall. Flertallet, bestående av dommerfullmektig Devenish Andreassen og arbeidslivskyndig meddommer Seljebakken Klausen, har kommet frem til at arbeidstaker er forskjellsbehandlet i forhold til en heltidsansatt ved at han ikke har fått overtidsgodtgjørelse for arbeid utover normal arbeidstid i ansettelseskontrakten, i motsetning til en fulltidsansatt. Flertallet har lagt avgjørende vekt på avgjørelsene *Lufthansa* og *Dialyse* fra EU-domstolen, og på at

arbeidstakeren må kunne sammenlignes med en heltidsansatt når han utfører det samme arbeidet. I denne vurderingen er det sentralt at han har en løpende arbeidskontrakt og faktisk har arbeidet utover avtalt arbeidstid uten å motta overtidsgodtgjørelse, i motsetning til hva en heltidsansatt ville hatt krav på.

Som nevnt ovenfor, er praksis fra EU-domstolen sentral for fastleggingen av hva som utgjør forskjellsbehandling etter deltidsdirektivet og arbeidsmiljøloven kapittel 13. EU-domstolen har etter rettspraksis hatt to ulike tilnærminger ved vurderingen om ulike lønnsvilkår for heltids- og deltidsansatte, se Hotvedt, *Same same, but different* (2025), festskrift til JURK: 50 år i frontlinjen for kvinners rettigheter, side 205.

I sak C-399/92 *Helmig* og C-300/06 *Voß* var tilnærmingen om den deltidsansatte fikk samme lønn for samme antall arbeidstimer. I sak C-285/02 *Elsner-Lakkerberg, Lufthansa* og *Dialyse* var tilnærmingen om den deltidsansatte påføres en større belastning ved det enkelte lønnsvilkår.

Helmig-avgjørelsen gjaldt flere kvinner som anførte at tariffestet overtidskompensasjon, utløst etter samme innslagspunkt for heltids- og deltidsansatte, var i strid med likelønnsprinsippet mellom menn og kvinner etter artikkel 119 i daværende EØF traktaten og rådsdirektiv 75/117/EØF av 10. februar 1975 (det tidligere likelønnsdirektivet). De deltidsansatte krevde at overtidstillegget måtte utbetales etter avtalte arbeidstid. EU-domstolen la til grunn at det ikke forelå forskjellsbehandling fordi deltids- og heltidsansatte fikk lik lønn for samme antall effektive arbeidstimer. Det fremgår følgende av premiss 26-30:

Der må antages at være tale om forskelsbehandling, når der for det samme antal timer, der præsteres som led i et ansættelsesforhold, samlet udbetales en højere løn til fuldtidsansatte end til deltidsansatte.

I det foreliggende tilfælde modtager de deltidsansatte arbejdstagere i forhold til den effektive arbejdstid den samme samlede løn som de fuldtidsansatte.

En deltidsansat arbejdstager, som i henhold til sin ansættelseskontrakt har en arbejdstid på 18 timer, modtager, når vedkommende arbejder 19 timer, den samme samlede løn, som en fuldtidsansat oppebærer for 19 timers arbejde.

Den deltidsansatte arbejdstager oppebærer ligeledes den samme samlede løn som den fuldtidsansatte arbejdstager, når han overskrider den normale arbejdstid,

således som denne er fastsat i de kollektive overenskomster, idet vedkommende i så fald også får udbetalt overtidstillæg.

Det må derfor fastslås, at de omhandlede bestemmelser ikke indebærer, at fuldtids ansatte og deltidsansatte behandles forskelligt, og der kan således ikke være tale om forskelsbehandling i strid med traktatens artikel 119 og direktivets artikel 1.

Avgjørelsen tar imidlertid ikke hensyn til at den deltidsansattes situasjon er ulik fra de heltidsansatte ved at det utarbeides utover avtalt arbeidstid, i motsetning til *Dialyse*. Hotvedt på side 214, har i denne forbindelse vist til at rettens tilnærming begrenser seg til å ivareta formell likhet mellom deltids- og heltidsansatte og at det ikke er tatt hensyn til at lik behandling ut fra faktiske arbeidede timer kan ha andre virkninger for de deltidsansatte. Det sistnevnte har særlig blitt vektlagt i nyere avgjørelse fra EU-domstolen, herunder sak *Lufthansa* og *Dialyse*. *Helmig*-avgjørelsen er videre fra 1994 og fra før vedtakelsen av deltidsdirektivet, hvor pro rata temporis-prinsippet heller ikke var innført i forhold til deltidsansatte. Ut ifra tilnærmingen under deltidsdirektivet mener retten at «time for time»-perspektivet isolert ikke kan legges til grunn som i samsvar med EU-retten.

Elsner-Lakeberg fra 2004 var den første saken EU-domstolen behandlet etter at deltidsdirektivet trådte i kraft. Faktum fra avgjørelsen er imidlertid fra 1999 og saken gjaldt også tolkning av likelønnsdirektivet. Saken gjaldt nasjonale regler som ga arbeidstakere rett til overtidstillegg når de arbeidet utover sin avtalte arbeidstid, men bare dersom dette ekstraarbeidet oversteg tre timer per måned. EU-domstolen la deltidsdirektivets pro rata temporis-prinsipp til grunn og fastslo at denne tre-timersgrensen måtte justeres forholdsmessig etter stillingsbrøken for deltidsansatte. Fordi terskelen ikke var redusert for deltidsansatte, ble ordningen ansett som forskjellsbehandling. De tre ekstra timene heltidsansatte måtte arbeide for å få overtidstillegg skulle etter domstolens syn ha vært omregnet lineært og proporsjonalt i tråd med den deltidsansattes arbeidstid.

Avgjørelsen foretar altså en bredere tilnærming enn *Helmig*, fordi den ikke begrenser vurderingen til om deltidsansatte får samme lønn for samme antall timer. I stedet understreker EU-domstolen at likelønn må vurderes for hvert lønnselement, og at et vilkår som er likt for alle kan være ulovlig dersom det gir en større relativ belastning for deltidsansatte. Dette bygger på pro rata temporis-prinsippet og viser at reell likhet noen ganger krever forholdsmessig utmåling. Sakens overføringsverdi til nærværende sak er

imidlertid noe begrenset. Den tyske tre-timersregelen er annerledes enn både hva som følger av norsk lov og lønnsvilkårene i denne saken.

Voß gir en viss veiledning for forståelsen av forholdet mellom de ulike tilnærmingene. Ordningen domstolen vurderte innebar at deltidsansatte fikk en lavere timesats enn heltidsansatte for arbeid utført mellom avtalt deltidsomfang og full stilling, fordi disse timene ble klassifisert som overtidsarbeid med redusert sats. EU-domstolen anvendte derfor *Helmig*-tilnærmingen og konstaterte forskjellsbehandling på grunnlag av faktisk lavere lønn time for time. Dommen illustrerer at når lønnsulikheten er direkte utslagsgivende, kan det være tilstrekkelig å konstatere den faktiske ulikheten. I den aktuelle saken kom dermed ikke spørsmålet om en større relativ belastning på spissen, i denne retning se Hotvedt side 217. Etter flertallets syn innebærer *Voß* ikke noe brudd med *Elsner-Lakeberg*, men illustrerer at de to tilnærmingene supplerer hverandre, noe som særlig bekreftes ved at tilnærmingen i *Elsner-Lakeberg* senere er lagt til grunn i *Lufthansa* og *Dialyse*. Dette harmonerer med at pro rata temporis-prinsippet skal anvendes der det er «hensiktsmessig», jf. deltidsdirektivets artikkel 4 nr. 2.

Overføringsverdien til nærværende sak er likevel begrenset, både fordi *Voß* gjaldt et særpreget tysk overtidssystem som er annerledes etter norsk rett og den aktuelle tariffavtale, samt fordi anførslene i saken bygget på EF-traktatens artikkel 141 om likelønn og ikke deltidsdirektivet.

EU-domstolen har imidlertid avsagt to nyere avgjørelser under selve deltidsdirektivet; *Lufthansa* og *Dialyse* fra henholdsvis 2023 og 2024. I avgjørelsene tok EU-domstolen samme tilnærming som i *Elsner-Lakeberg* og vurderte lønn for ordinær tid og tilleggslønn hver for seg. Etter flertallets syn må avgjørelsene tas til inntekt for at det ikke kan være avgjørende om deltidsansatte samlet sett får samme lønn som heltidsansatte for like mange effektive arbeidstimer. Forskjellsbehandlingsspørsmålet må vurderes i tilknytning til om vilkårene for tilleggslønns eller overtid treffer den deltidsansatte hardere, og når like terskler i et tilleggssystem påfører deltidsansatte en større forholdsmessig byrde, tilsier pro rata temporis at tersklene skal justeres etter stillingsbrøk.

I *Lufthansa* tok EU-domstolen stilling til om like terskler for tilleggslønn til deltids- og heltidsansatte piloter utgjorde en «mindre gunstig behandling» etter rammeavtalens § 4

nr. 1. Ordningen ga først vederlag når faste månedlige utløsningsterskler for kort- og langdistanse ble overskredet, og tersklene var identiske uavhengig av stillingsprosent.

I premiss 48 til 49 viser domstolen til følgende:

Hvis aflønningen pr. flyvetime for de to kategorier af piloter forekommer at være ens op til udløsningstersklerne, skal det bemærkes, at disse identiske udløsningsterskler for så vidt angår de deltidsansatte piloter repræsenterer en længere flyvetjenestetid end for de fastansatte piloter i forhold til deres sammenlagte arbejdstid og dermed en større byrde end for de fastansatte piloter (jf. analogt dom af 27.5.2004, *Elsner-Lakeberg*, C-285/02, EU:C:2004:320, præmis 17). En sådan situation har således negative konsekvenser for deltidspiloter for så vidt angår forholdet mellem den leverede ydelse og modydelsen herfor.

Da deltidsansatte således meget sjældnere oppfyller betingelserne for retten til tillægsløn, må det fastslås, at en deltidsansat pilot som sagsøgeren i hovedsagen er genstand for forskelsbehandling i forhold til sammenlignelige fuldtidsansatte piloter, der er forbudt i henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1, medmindre den er begrundet i et »objektivt forhold« som omhandlet i denne bestemmelse.

Det blir i premiss 50 dermed konkludert med at «at en national lovgivning, der på en ensartet vis gjør betalingen af en tillægsløn til deltidsansatte og sammenlignelige fuldtidsansatte betinget af tilbagelæggelsen af mindst det samme antal arbeidstimer for en given aktivitet, såsom en pilots flyvetjeneste, udgør en »mindre gunstig« behandling af deltidsansatte som omhandlet i denne bestemmelse.»

EU-domstolens begrunnelse må forstås slik at identiske terskler påførte den deltidsansatte en større forholdsmessig belastning, fordi vedkommende måtte yte en lengre flyvetjenestetid i forhold til sin samlede arbeidstid før tilleggslønn utløses, og at pro rata temporis-prinsippet dermed må anvendes ved fastsettelsen av vilkår for tilleggslønn, slik at tersklene forholdsmessig justeres etter stillingsbrøk. EU-domstolen bemerker likevel i premiss 64 at alternative ordninger (f.eks. gjeninnhenting av timer, hviledager eller terskler per uke) kan være mer hensiktsmessige for å nå formålet. Dette trekker i retning av at vurderingen i seg selv ikke beror på hvor ofte tersklene nås, men på ordningens utforming som sådan. Etter flertallets vurdering fremstår det også som at EU-domstolen aktivt ser bort fra *Helmig*-tilnærmingen som en hovedregel, idet generaladvokatens forslag om å løse tvisten etter *Helmig*-tilnærmingen (punkt 87 i forslaget av 1. desember 2022) ikke ble fulgt.

Dialyse gjaldt, i motsetning til *Lufthansa*, ikke et særskilt lønnstillegg eller forskjeller i ordinær timelønn basert på bestemte terskler. Spørsmålet var derimot om et felles innslagspunkt for overtidskompensasjon for både deltids- og heltidsansatte utgjorde diskriminering etter deltidsdirektivet, tilsvarende den problemstillingen retten nå tar stilling til. Avgjørelsen er av særlig relevans fordi den gjelder tariffregler som er sammenlignbare med Landsoverenskomsten i nærværende sak, samt arbeidsmiljølovens felles terskel for overtidsgodtgjørelse.

Saken gjelder to deltidsansatte sykepleiere i Tyskland som var ansatt i henholdsvis 40 og 80 prosent stilling, hvor full stilling og alminnelige arbeidstid etter tariffavtalen utgjorde 38,5 timer arbeid per uke. Sykepleierne hadde arbeidet utover sin individuelt avtalte arbeidstid, men ikke utover fulltidsnormen. Ifølge tariffavtalen skulle arbeidstimer ut over en heltidsansatt sin månedlige arbeidstid honoreres med grunnlønn pluss 30 % overtidstillegg. Godtgjørelsen kunne gis som kontant betaling eller ved registrering av timene i timebanken (tilsvarende grunnlønn pluss overtidstillegg) med mulighet for avspasering. Sykepleierne fikk ikke overtidstillegg for arbeidet mellom deres egen deltidsnorm og fulltid. Deltidssykepleierne krevde dermed overtidstillegg for arbeid utover sin avtalte arbeidstid, med den begrunnelse at en lik terskel for heltids- og deltidsansatte utgjorde forskjellsbehandling etter både deltidsdirektivet og likelønnsdirektivet (direktiv 2006/54/EF)

EU-domstolen viste til at der de deltidsansatte måtte yte det samme antall timer som en heltidsansatt for å oppnå overtidstillegg, uten hensyn til den individuelt avtalte normale arbeidstiden, så ville vedkommende ikke, eller kun med klart lavere sannsynlighet, nå terskelen som utløser tillegg. Dette fordi en felles terskel ved 38,5 timer per uke innebar at arbeidstimene mellom deltidsnormen og heltidsnormen for deltidsansatte kun godtgjøres med ordinær lønn, mens heltidsansatte mottar tillegg fra første time over sin normale arbeidstid, hvilket «indebærer en større byrde» for de deltidsansatte opp mot avtalt arbeidstid i deres ansettelsesavtale. Videre ble det vist til at «deltidsansattes løn ifølge fast retspraksis skal svare til en fuldtidsansatts løn, med forbehold af anvendelsen af princippet om pro rata temporis i rammeaftalens § 4, stk. 2 (jf. dom af 19.10.2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 53 og den deri nævnte «retspraksis»).

I premiss 45 konkluderer dermed EU-domstolen slik:

«Med forbehold af den forelæggende rets efterprøvelse fremgår det følgelig, at for så vidt som det antal arbejdstimer, ud over hvilke personer, der arbejder som plejere på deltid, såsom sagsøgerne i hovedsagerne, modtager et overtidstillæg, ikke er nedsat pro rata temporis i forhold til den arbejdstid, der er individuelt aftalt i deres ansættelseskontrakter, udsættes disse personer i forhold til personer, der arbejder som plejere på fuldtid, for en »mindre gunstig« behandling, som er forbudt ved rammeaftalens § 4, stk. 1, medmindre denne forskellige behandling er begrundet i et »objektivt forhold« som omhandlet i denne paragraf (jf. i denne retning dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 49 og den deri nævnte retspraksis).»

Avgjørelsen illustrerer særlig at prinsippet om forholdsmessig utmåling skal benyttes aktivt for å forankre en bred forståelse av forskjellsbehandling, i likhet med *Elsner-Lakeberg*-tilnærmingen. Dersom EU-domstolen hadde fulgt time-for-time tilnærmingen i *Helmig*, ville konklusjonen blitt at et felles innslagspunktet for deltid- og heltidsarbeidere ikke utgjorde forskjellsbehandling. Situasjonen i *Dialyse* er svært lik *Helmig*, men EU-domstolen velger likevel fravike sin tidligere tilnærming til spørsmålet, som etter flertallets syn trekker i retning av at innslagstidspunktet for overtidarbeid skal reduseres forholdsmessig etter pro rata temporis-prinsippet for deltidsansatte, som følge av deltidsdirektivet.

Saksøkte har anført at det må skilles mellom «pålagt» og «frivillig» merarbeid for at arbeidstaker skal være behandlet «mindre gunstig» i direktivets forstand. Flertallet kan ikke se tilstrekkelige holdepunkter for å trekke et slikt skille i lys *Dialyse* eller øvrig praksis fra EU-domstolen. I *Dialyse* fremstår det avgjørende å være at den deltidsansatte har arbeidet utover sin avtalte arbeidstid uten rett til overtidsgodtgjørelse, mens en heltidsansatt i en tilsvarende situasjon ville mottatt slikt tillegg.

På generelt grunnlag må det kunne antas å være mer belastende å bli pålagt overtidarbeid i medhold av styringsretten og arbeidsmiljøloven § 10-6, fremfor å frivillig ta på seg arbeid utover det avtalte. I *Dialyse* fremstår forskjellsbehandlingen og merbelastningen imidlertid å knytte seg mot ordningens utforming og virkning, og ikke til motivet for eller karakteren av den ekstra arbeidstiden, og må således ha en side til at det skal være en felles godtgjørelse for å levere flere ytelser enn det som i utgangspunktet fremgår av

ansettelsesavtalen da man i begge tilfeller fraviker de fastsatte rammene for arbeidstid i bytte mot arbeidstakers fritid.

Det kan likevel reises spørsmål ved om formuleringen i domsslutningens ordlyd «afholde arbejdsgiveren fra at pålægge arbejdstagerne at arbejde flere timer end individuelt aftalt i deres ansættelseskontrakter» kan gi uttrykk for at domstolens vurdering er knyttet til overtidskompensasjon for *pålagt* mertid. Etter flertallet syn må imidlertid delen av domsslutningen knytte seg til vurderingen av om det forelå objektive grunner som kunne rettferdiggjøre den faktisk konstaterte forskjellsbehandlingen. Den aktuelle formuleringen i domsslutningen må derfor leses i sammenheng med premissene 49–52, hvor EU-domstolen prøver de to påberopte formålene (å avholde arbeidsgiver fra å pålegge flere timer enn avtalt, og å unngå mindre gunstig behandling av heltidsansatte) og forkaster dem fordi ordningen i praksis har motsatt virkning: den gjør ekstra timer fra deltidsansatte billigere og tilskynder arbeidsgiver til å bruke overtidsarbeid for deltidsansatte fremfor heltidsansatte. Flertallet leser premissene slik at domstolen ut fra et teoretisk resonnement kommer til at formålene om å avholde arbeidsgiver fra å pålegge flere timer enn avtalt og å unngå mindre gunstig behandling av heltidsansatte ikke kan begrunne felles innslagspunkt, og at sontringen mellom frivillig og pålagt merarbeid derfor ikke inngår i premissene for om det forelå, eller hva som anses som, forskjellsbehandling.

Formuleringen gir etter flertallets syn dermed ikke uttrykk for at vurderingen er begrenset til pålagt mertid, men gjelder begrunnelsesprøvingen generelt. Dersom EU-domstolen hadde til hensikt å gjøre et skille mellom pålagt og ikke pålagt «mertid» ville det vært naturlig å redegjøre for dette i premissene fremfor å kun knytte vurderingen opp mot formuleringen «arbejdstimer, der går ud over den normale arbejdstid, der er aftalt i deres ansættelseskontrakter», jf. premiss 42.

Om faktum i *Dialyse* faktisk omhandler pålagt eller frivillig merarbeid fremstår for øvrig som uklart. I den aktuelle tariffavtalen fremgikk det: «[k]ræver arbejdsmængden, at der præsteres overarbejde, skal dette principielt anordnes» eller «måste sådan i princip beordras» i svensk språkversjon. Videre fremgår det at «[o]verarbejde er arbejdstimer, der præsteres efter anordning og i henhold til vagtplan eller sædvanlig praksis, og som overskrider rammerne for den normale arbejdstid». Imidlertid fremgår det av generaladvokatens uttalelse (avsnitt 20–22) at de omtvistede timene verken ble utbetalt

som overtidstillegg eller registrert som «overskydende timer» gjenstand for overtidstillegg i timebanken, som nettopp var bakgrunnen for arbeidstakernes krav. Dette sier ikke noe sikkert om timene var pålagt eller frivillige; fraværet av overtidsklassifisering kan like gjerne skyldes at tariffens terskel var lagt ved heltidsnormen. Etter flertallets syn fremstår det, som nevnt, uansett ikke som om EU-domstolens vurdering hvilte på om timene var pålagte eller frivillige.

I denne saken legger flertallet til grunn at arbeidstaker, i perioden han var fast deltidsansatt, jevnlig arbeidet utover den individuelt avtalte arbeidstiden uten å motta overtidstillegg for disse timene, mens en sammenlignbar heltidsansatt i tilsvarende situasjon ville fått tillegg fra første time utover sin alminnelige og avtalte arbeidstid. Landsoverenskomstens ordning med et felles innslagspunkt for overtidsbetaling – uten pro rata-justering i forhold til stillingsbrøk – medfører således at arbeidstaker må yte flere timer relativt til sin avtalte arbeidstid før overtidstillegg utløses, og påfører ham dermed en større forholdsmessig byrde i forhold til en tilsvarende heltidsansatt.

Selv om reelle hensyn, herunder generelle arbeidsbelastningshensyn, tilsier at frivillig merarbeid, vil være mindre belastende å utføre for en deltidsansatt i forhold til en heltidsansatt, trekker ikke EU-domstolen et slikt skille. At merarbeidet var frivillig og utført etter arbeidstakers eget ønske kan dermed ikke føre til et annet resultat. Det bemerkes for øvrig at en heltidsansatt også ville hatt krav på overtidsgodtgjørelse i et tilfelle arbeidstakeren hadde takket ja til å utføre overtidsarbeid, uten at det hadde vært avgjørende om arbeidsgiver hadde *pålagt* vedkommende å utføre arbeidet eller ikke. Det sentrale i et slik tilfelle ville vært at arbeidet var utført etter avtale eller i forståelse med arbeidsgiver, se Rt. 1998 s. 1357, på side 1365, LE-2024-29878 og LB-2011-82239.

I lys av *Dialyse* må tariffavtalens felles innslagspunkt for overtid dermed anses å utgjøre en «mindre gunstig» behandling etter rammeavtalens § 4 nr. 1. For vurderingen har flertallet også særskilt vektlagt at arbeidstaker har jobbet utover det som fremgår av arbeidstakers *løpende* ansettelsesavtale, i motsetning til vaktene han tok i perioden som tilkallingsvikar.

Ordlyden i arbeidsmiljøloven § 10-6 tilsier videre ikke at et felles innslagspunkt for deltid- og heltidsansatte, eller krav på overtidsgodtgjørelse for arbeid utført i spennet mellom deltid og heltid, i tariffavtalen vil være uforenlig med norsk rett. Første ledd regulerer kun

adgangen til å benytte arbeid «utover avtalt arbeidstid», mens andre ledd definerer overtidsarbeid som arbeid ut over lovens rammer i § 10-4. Bestemmelsen fastsetter imidlertid ikke innslagspunktet for overtidstillegg i forhold til den enkeltes avtalte normalarbeidstid, og den utelukker heller ikke at arbeid kan klassifiseres som «overtidsarbeid» etter tariffmessige eller avtalemessige regler selv om § 10-4 ikke er overskredet. Det bemerkes at Landsoverenskomsten allerede gir rett til overtidsgodtgjørelse for arbeid utført for lovens begrensning for hva som kan utgjøre alminnelig arbeidstid, som også er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 1-9.

Arbeidsmiljøloven § 10-6 (11) fastsetter videre at det «for overtidsarbeid skal betales et tillegg», uten å knytte innslagspunktet til et bestemt timetall eller til fulltidsnormen. Når uttrykket «avtalt arbeidstid» samtidig også benyttes i § 10-6 (10), kan bestemmelsen operere med to nivåer av arbeidstid – individuell avtalt tid og lovens øvre rammer – uten at overtidsbetaling etter sin ordlyd er forbeholdt overskridelse av full stilling. Forarbeidenes uttalelser kan etter flertallets syn ikke lede til et annet resultat, og kan for øvrig ikke være av avgjørende betydning, som beskrevet under punkt 2.3. Tariffavtalens innslagspunkt for deltidsansatte må dermed tolkes slik at den er i overenstemmelse med diskrimineringsvernet etter deltidsdirektivet og *Dialyse*.

Mindretallet, bestående av arbeidslivskyndig meddommer Storås, har kommet frem til at det ikke foreligger forskjellsbehandling etter arbeidsmiljølovens eller deltidsdirektivets forstand. EU-domstolens avgjørelser mellom *Helmig* og *Dialyse* har et saksforhold som ikke er sammenlignbart med verken Landsoverenskomsten eller norsk lov. Utfra *Dialyse* kan det ikke legges til grunn at *Helmig*-tilnærmingen skal fravikes. Dersom det hadde vært EU-domstolens hensikt å gå bort fra tilnærmingen om lik lønn for lik effektiv arbeidstid, er det nærliggende at dette hadde kommet tydeligere til uttrykk i avgjørelsen. Selv om *Helmig* gjelder kjønnsdiskriminering, må det legges til grunn en ensartet tolkning under deltidsdirektivet da overtidsgodtgjørelsesordningen er utarbeidet etter tilnærmet samme system. Ordlyden og oppbygningen av arbeidsmiljøloven § 10-6 fastsetter for øvrig at arbeidstaker ikke har krav på overtidsgodtgjørelse før terskelen for alminnelig arbeidstid er nådd.

Det er videre naturlig å skille mellom pålagt og frivillig overtidsarbeid i vurderingen av om arbeidstaker er behandlet «mindre gunstig» etter deltidsdirektivet. I denne saken har

arbeidstaker jobbet utover avtalt arbeidstid etter eget ønske. Han har fått samme betaling per effektive arbeidstime som han har utført innenfor tariffavtalens alminnelige arbeidstid, i likhet med de heltidsansatte. Dette har betydning om man ser på overtidsgodtgjøring som en konsekvens av ikke bare økt arbeidsbelastning og tapt fritid, men som tapt råderett over egen fritid. Den fulltidsansatte har allerede oppgitt råderetten over sin fritid for sin heltidsstilling, mens den deltidsansatte som utgangspunkt har oppgitt råderetten for en mindre andel av sin fritid. Overtidsbestemmelsene i norsk rett skiller seg fra praktiseringen av mertid i det at overtidsarbeid i sin form arter seg som et berettiget krav eller pålegg fra arbeidsgiver, mens merarbeid bærer preg av gjensidighet og en frivillig avtale om å arbeide. Det fremstår ut fra dette perspektivet ikke som rimelig å karakterisere overtidsarbeid for en heltidsansatt og merarbeid for en deltidsansatt som sammenlignbart.

Konsekvensen av å fravike lik terskelverdi for hel- og deltidsansatte er at deltidsansatte kan få en høyere lønnskompensasjon enn fulltidsansatte for likt arbeid med arbeidstid av lik lengde. Dette bidrar ikke til å oppfylle kravet om likebehandling, men skaper derimot en intendert eller uintentert slagside mot særbehandling av den deltidsansatte. Deltidsdirektivet har videre et formål om å bidra til en «fleksibel organisering av arbeidstiden på en måte som tar hensyn til arbeidsgivernes og arbeidstakernes behov», jf. klausul 1 bokstav b. Hensynet til å beskytte arbeidstaker som deltidsansatt kan vanskelig anses å være tungtveiende når både merarbeidet og deltidsstillingen er tilrettelagt etter arbeidstakers eget ønske, i motsetning til pålagt overtidsarbeid for en fulltidsansatt. Arbeidstaker har ikke blitt forskjellsbehandlet i forhold til en heltidsansatt, all den tid han har hatt mulighet til å akseptere eller avslå arbeid som går utover hans individuelle ansettelsesavtale.

4. Kan forskjellsbehandlingen rettferdiggjøres?

Som nevnt ovenfor har flertallet kommet frem til at arbeidstaker er utsatt for forskjellsbehandling. Det neste spørsmålet retten må ta stilling til blir dermed om forskjellsbehandlingen kan rettferdiggjøres i samsvar med arbeidsmiljøloven og deltidsdirektivet. Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for å begrunne at forskjellsbehandlingen er rettmessig.

Arbeidsgiver har anført at den norske arbeidsmarkedspolitikken bl.a. med langvarig arbeid med heltidskultur, utgjør saklige formål for å ha et likt innslagstidspunkt for overtidstillegg og at arbeidsmiljøloven § 10-6 må forstås i sammenheng med de øvrige bestemmelsene i loven som blant annet gir deltidsansatte fortrinnsrett til arbeid og muligheter for utvidelse av stilling. Reguleringen avveier hensynet til arbeidstakers behov for vern, tilrettelegging og fleksibilitet. Overtidsordningen til arbeidsgiver har også medført at arbeidsgiver har kunnet etterleve arbeidsmiljølovens formål om å tilstrebe heltid- eller større stillingsandeler. Dette har igjen medført til at det har blitt en heltidskultur og et bedre arbeidsmiljø i bedriften. Arbeidsgiver har videre redusert antallet deltidsstillinger til fordel for å tilby heltidsstillinger, som er i tråd med lovens formål om å hindre ufrivillige deltidsansettelser.

Av arbeidsmiljøloven § 13-2 (2) fremgår det at forskjellsbehandling ikke utgjør ulovlig diskriminering dersom det er «nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles». Bestemmelsen må leses i samsvar med unntaksbestemmelsen i deltidsdirektivets rammeavtale artikkel 4 nr. 1 hvor det fremgår at forskjellsbehandling kan forsvares av «objektive grunner».

Om vilkåret fremgår det av *Dialyse* premiss 47:

I denne henseende bemærkes, at begrebet »objektive forhold« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, kræver, at den konstaterede forskelsbehandling er begrundet i, at der foreligger præcise og konkrete omstændigheder, der kendetegner det ansættelsesvilkår, der er tale om, i den særlige sammenhæng, hvori det indgår, og på grundlag af objektive og gennemsigtige kriterier for at sikre sig, at denne ulige behandling rent faktisk opfylder et reelt behov, er egnet til at nå det forfulgte formål og er nødvendig herfor. Disse omstændigheder kan bl.a. foreligge på grund af den særlige karakter af de opgaver, med henblik på hvis udførelse deltidsansættelseskontrakterne er blevet indgået, samt de hermed forbundne kendetegn eller efter omstændighederne på grund af medlemsstatens forfølgelse af et lovligt socialpolitisk formål (dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 58 og den deri nævnte retspraksis).

Videre følger det av *Lufthansa*, premiss 57 med videre henvisninger, at forskjellsbehandling mellom deltidsansatte og heltidsansatte ikke kan begrunnes i generelle og abstrakte rettsregler fra lov eller tariffavtale. Et unntak som innebærer en generalisering av en bestemt gruppe arbeidstakere gir heller ikke grunnlag for å kunne utlede objektive kriterier, se C-274/18 *Schuch-Ghannadan*, premiss 39.

I C-77/02 *Steinicke*, om direktiv 76/207/EØF (tidligere likebehandlingsdirektivet), fremholdt EU-domstolen at generelle utsagn om at ordningen var egnet til å fremme ansettelse, verken var tilstrekkelige til å bevise at formålet med bestemmelsen ikke hadde sammenheng med kjønn, eller til å sannsynliggjøre at de valgte midlene var – eller kunne være – egnet til å oppfylle formålet, jf. premiss 64. I C-804/18 *Wabe* premiss 64, om direktiv 2000/78/EF, understreket EU-domstolen at begrunnelsen i kravet om objektive grunner måtte knyttes til det reelle behov hos den aktuelle arbeidsgiveren. I tråd med formuleringene i *Lufthansa* og *Dialyse* som nevnt ovenfor, legger retten til grunn at det samme krav må gjelde ved vurderingen av «objektive grunner» etter deltidsdirektivet § 4 nr. 1. I C-447/09 *Prigge*, også om 2000/78/EF, fremgår det videre at unntaket om forbudet mot forskjellsbehandling skal fortolkes strengt, jf. premiss 72.

I *Lufthansa*, hadde arbeidsgiver og den tyske regjering påberopt seg formålet om å kompensere for en særlig arbeidsbelastning knyttet til flytjeneste som kunne påvirke pilotenes helse, og – i nær sammenheng med dette – formålet om å avskrekke flyselskap fra å benytte piloter i et urimelig omfang, jf. premiss 59. EU-domstolen avviste at disse formålene kunne rettferdiggjøre forskjellsbehandling mellom deltids- og heltidsansatte piloter, jf. premiss 61–66. EU-domstolen la særlig vekt på at det ikke forelå objektive og transparente kriterier som kunne sikre at forskjellsbehandlingen faktisk oppfylte et reelt behov. De tersklene for utløsning av tilleggslønn som var fastsatt i de kollektive overenskomstene, var ikke basert på objektivt fastsatte verdier, vitenskapelig kunnskap eller generelle forsøksdata om effekten av akkumulert flytjenestetid.

I tillegg påpekte domstolen at ordningen ikke fremsto som nødvendig eller egnet for å ivareta det påberopte formålet, og at mindre inngripende tiltak – herunder systemer for gjeninnhenting av arbeidstid, hviledager eller terskler fastsatt på ukebasis – kunne ivareta formålet på en mer konsistent og proporsjonal måte, jf. premiss 63–65. Endelig ble økonomiske og administrative hensyn uttrykkelig avvist som grunnlag for unntak fra likebehandlingsprinsippet, jf. premiss 66 med videre henvisninger.

Som nevnt ovenfor kan heller ikke forskjellsbehandling begrunnes med et ønske om å unngå at heltidsansatte stilles dårligere, jf. *Dialyse*, premiss 51.

Hensynet til å begrense arbeidsgivers bruk av overtid, vern av helse, sikkerhet og balanse mellom fritid og arbeid, det å hindre at heltidsansatte ble behandlet mindre gunstig enn heltidsansatte, samt å kompensere arbeidstakere for belastningen av en reell overtidsinnsatts ble også anført av den norske regjering i skriftlige innlegg «written observations» til *Dialyse* av 30. juni 2022, uten at EU-domstolen tok dette til følge. Den norske regjering viste også til at de nasjonale bestemmelsene i saken både var egnet og nødvendige for å nå formålene om å avskrekke arbeidsgiver fra å pålegge overtid og å belønne arbeidstakere for overtidsarbeid.

Det følger av langvarig praksis fra EU-domstolen at medlemstatene skal ha en vid skjønnsmargin i utformingen av sin nasjonale sosialpolitikk. Skjønnsmarginens handlingsrom må imidlertid begrenses slik at forbudet mot diskriminering ikke blir illusorisk. Forbudet mot forskjellsbehandling i rammeavtalens § 4 nr. 1 er videre et uttrykk for det alminnelige likhetsprinsippet i EU-retten og utgjør et sosialrettslig prinsipp på unionsnivå som derfor skal kan tolkes innskrenkende, jf. *Lufthansa* premiss 37 og C-395/08 *Bruno*, premiss 32–35. Et generelt sosialpolitisk formål kan videre ikke være avgjørende når ordningen rammer deltidsansatte. I C-395/08 *Bruno*, premiss 47, uttaler EU-domstolen:

Socialpolitiske, statsorganisatoriske, etiske eller endog budgetmæssige hensyn, som har haft eller har kunnet have betydning for den nationale lovgivningsmyndigheds fastsættelse af en ordning, kan imidlertid ikke tillægges afgørende betydning, såfremt (...) [den] kun berører en særlig gruppe af arbejdstagere, såfremt den direkte afhænger af den tilbagelagte tjenestetid, og såfremt den fastsættes på grundlag af den senest oppebårne løn (jf. dommen i sagen Schönheit og Becker, præmis 58 og den deri nævnte retspraksis).

Det er verken tvilsomt eller omtvistet at formålet bak arbeidsmiljølens regulering av deltidsansettelser tar sikte på å fremme en heltidskultur og motvirke ufrivillig deltidsarbeid, se eksempelvis NOU 2004:5 (Arbeidslivslovutvalget) punkt 14.3.6, side 281 og Prop. 133 L (2021-2022) pkt. 7.2.3. Etter rettens syn kan dette være både et saklig og legitimt sosialpolitisk formål. Det kommer imidlertid ikke direkte til uttrykk i lovforarbeidene at ordningen med likt innslagspunkt for overtidsgodtgjørelse er begrunnet ut fra dette hensynet. Det er likevel ikke et krav om at formålet må komme direkte til uttrykk i lov eller andre offisielle dokumenter, se HR-2011-1291-A premiss 51 med videre henvisninger og sak C-45/09 *Rosenbladt* premiss 58. Utfra den helhetlige reguleringen av

arbeidstidsbestemmelsene og reguleringen av deltidsansettelser i arbeidsmiljøloven, i tillegg til de overordnede formål fra forarbeidene, legger retten til grunn at det felles innslagspunktet bak arbeidsmiljøloven § 10-6 har som formål å fremme hovedregelen om heltidsansettelser. Landsoverenskomsten bygger på arbeidsmiljølovens system – og hensynene bak det like innslagspunktet kan dermed anses å være det samme.

Spørsmålet er om ordningen med likt innslagspunkt for både deltid- og heltidsansatte er både *nødvendig* og *egnet* til å fremme dette formålet.

På den ene siden kan et felles innslagspunkt tenkes å medføre at deltidsansatte jevnlig utfører flere arbeidstimer, og etter hvert får utvidet stilling gjennom fortrinnsrett og retten til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. På den andre siden gjør den samme ordningen timene mellom deltidsnorm og heltidsnorm billigere enn overtid for heltidsansatte, og kan dermed gi arbeidsgiver et varig insentiv til å dekke behovet med deltidsansatte fremfor å etablere eller utvide antall heltidsstillinger. Dette trekker i retning av at ordningen ikke er egnet til å fremme formålet, men snarere kan forsinke utvidelser av stillingsbrøker fordi løsningen er økonomisk gunstig for arbeidsgiver, i denne retning se *Dialyse* premiss 49. Som nevnt ovenfor, har EU-domstolen avvist at budsjettmessige- og personaladministrative hensyn ikke kan bære unntak fra likebehandling. Fortrinnsretsreglene og retten til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid virker dessuten uavhengig av hvordan innslagspunktet for overtid fastsettes. Formålet om heltidskultur kan dermed oppnås selv om deltid- og heltidsansatte har likt innslagspunkt, og med mindre inngripende tiltak hvor den deltidsansatte ikke behandles «mindre gunstig».

Anførselen om at arbeidstakere kan foretrekke deltid for å «tjene på» intervallet frem til heltidsnormen, kan ikke tillegges vesentlig vekt i denne saken. Det er arbeidsgiver som innenfor styringsretten fordeler merarbeid og overtid, begrenset av fortrinnsretten, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3 (2). Den enkelte, herunder arbeidstaker i denne saken, kunne dermed ikke planlegge seg til slik godtgjørelse. I tillegg er det store variasjoner i hvorfor arbeidstakere velger deltidsansettelse. Noen arbeider deltid på grunn av studier eller planer om studier – som arbeidstaker i dette tilfellet. Andre av helsemessige grunner eller fordi de har omsorgsforpliktelser. Arbeidstakere som nylig har blitt foreldre, kan eksempelvis ønske å prioritere mer tid hjemme mens barn er små, mens eldre arbeidstakere kan ønske å trappe ned før de går over til full pensjon. Det kan derfor ikke legges til grunn at

arbeidstakere generelt vil foretrekke deltid for å kunne oppnå overtidsbetaling for arbeid mellom deltidsnorm og full stillingsnorm. Et slikt motiv kan heller ikke legges til grunn i den aktuelle sak. Arbeidstaker har gjennom hele ansettelsesforholdet ønsket å forbli i en deltidsstilling av hensyn til mulig studiegang, fleksibilitet og mindre fast arbeidsbelastning. Han har også takket nei til tilbud om fulltidsstilling.

Etter rettens syn kan ikke et generelt formål om å fremme heltidsarbeid brukes til å rettferdiggjøre en forskjellsbehandling som innebærer at deltidsansatte får dårligere vilkår enn sammenlignbare heltidsansatte for arbeid mellom deltidsnorm og heltidsnorm. En slik tolkning vil innebære at vernet mot forskjellsbehandling som følger *Dialyse*, blir uten betydning.

Arbeidsgiver har for øvrig ikke dokumentert at et felles innslagspunkt faktisk har redusert ufrivillig deltid i virksomheten, utover generelle opplysninger om lavere antall ansatte som følge av prioritering av hele stillinger. Under enhver omstendighet fremstår begrunnelsen om heltidskultur som generelt begrunnet ut ifra lovgiverhensyn uten konkretisering av presise og konkrete omstendigheter.

Det at arbeidstaker frivillig og etter eget ønske jobber deltid kan heller ikke være av betydning for å rettferdiggjøre forskjellsbehandlingen da arbeidstaker ikke kan fraskrive seg diskrimineringsvernet til sin ugunst, jf. arbeidsmiljøloven § 1-9.

Arbeidsgiver har etter rettens oppfatning dermed ikke godtgjort at det foreligger objektive grunner som rettferdiggjør forskjellsbehandlingen i tråd med deltidsdirektivet eller arbeidsmiljøloven § 13-3.

Konklusjonen er enstemmig.

5. Erstatning

Siden flertallet har kommet til at det felles innslagspunktet for overtidsgodtgjørelse utgjør ulovlig forskjellsbehandling, er Landsoverenskomstens- og arbeidsavtalens bestemmelser om overtidsgodtgjørelse i punkt 3 er ugyldig, jf. arbeidsmiljølovens § 13-9, og må justeres i samsvar med pro rata temporis-prinsippet.

Etter arbeidsmiljølovens § 13-9, kan den som har blitt diskriminert i strid med arbeidsmiljølovens § 13-1 kreve oppreisning og erstatning uavhengig om arbeidsgiver kan bebreides for diskrimineringen. Erstatningsansvaret er således objektivt og det kreves ikke utvist skyld fra arbeidsgiver. Erstatningen skal dekke det økonomiske tapet som følger av diskriminering. Saksøker har ikke reist krav om oppreisning.

I denne saken består det økonomiske tapet av mangel på overtidsgodtgjørelse for timer arbeidstaker har arbeidet utover avtalt arbeidstid.

Retten har delt seg i et flertall og et mindretall både når det gjelder grunnlaget for erstatningsansvaret og utmålingen av erstatningen.

Flertallet, bestående av dommerfullmektig Devenish Andreassen og arbeidslivskyndig meddommer Seljebakken Klausen, har kommet frem til at arbeidstaker har krav på erstatning all den tid han ikke har fått overtidsgodtgjørelse i strid med deltidsdirektivet. Erstatningsgrunnlaget kan videre ikke avgrenses etter EU-domstolens nyere rettspraksis da den gir uttrykk for hvordan deltidsdirektivet skulle ha vært forstått fra dens tiltredelse.

Arbeidsgiver har anført at erstatningskravet må ta utgangspunkt i rettskildebildet på handlingstidspunktet og at EU-domstolens avgjørelse i *Dialyse*, som ble avsagt 24. juli 2024, må leses som et brudd med tidligere rettspraksis fra EU-domstolen. Det er derfor ikke grunnlag for å holde arbeidsgiver ansvarlig for overtidstillegg for utført merarbeid før dette tidspunktet.

Etter EU-domstolens praksis skal domstolens fortolkning av en EU-rettslig regel som utgangspunkt ha virkning fra regelens ikrafttredelse. Fortolkningen presiserer regelens innhold og rekkevidde slik den skal – og skulle ha vært – forstått og anvendt. Følgelig skal

den fortolkede regelen også anvendes på rettsforhold som er stiftet og består før dom i fortolkningssaken, se C-274/18 *Schuch-Ghannadan*, premiss 60 og C-242/09 *Albron*, premiss 35. EU-domstolens prejudisielle avgjørelser avklarer altså hvordan den EU/EØS-rettslige forpliktelsen alltid skal ha vært å forstå og får dermed virkning *ex tunc*. Dette medfører at arbeidstakers deltidsansettelsesavtaler- og Landsovernskomstens overtidsregulering har vært ugyldig siden de ble inngått, i og med at arbeidsforholdet ble etablert etter implementeringen av deltidsdirektivet.

EU-domstolen kan imidlertid, unntaksvis, begrense den tidsmessige virkningen av borgeres adgang til å påberope seg domstolens tolkningsuttalelser, se C-274/18 *Schuch-Ghannadan*, premiss 61 og C-242/09 *Albron*, premiss 36-40. For at det skal kunne treffes bestemmelse om en slik begrensning, må to hovedvilkår være oppfylt, nemlig at (i) de berørte parter må være i god tro, og at (ii) det må foreligge fare for alvorlige forstyrrelser. Det kan argumenteres for at disse vilkårene ville vært oppfylt i dette tilfellet. Arbeidsgiver har forholdt seg til det som fremgår av norske forarbeidsuttalelser og dersom alle deltidsansatte kunne kreve overtidsgodtgjørelse tilbake i tid, ville dette medført en betydelig kostnad for bedriften. Imidlertid er begrensningsadgangen en eksklusiv kompetanse for EU-domstolen, se eksempelvis C-154 *Gutiérrez Naranjo mfl.* premiss 70 med videre henvisninger. En slik begrensningsadgang ble ikke anvendt i verken *Lufthansa* eller *Dialyse*.

Arbeidsgiver har videre anført at EU-domstolen har endret den tidligere rettssetning som følger av *Helmig*. Til dette bemerker flertallet at *Helmig* omhandlet tolkning av likelønnsdirektivet, og ikke deltidsdirektivet. Under enhver omstendighet kan ikke EU-domstolens redegjørelser i *Lufthansa* og *Dialyse* forstås slik at domstolen valgte å uttrykkelig gå bort fra gjeldende rett. I *Lufthansa* viser domstolen til *Helmig* for å klargjøre kontrasten, men bygger den videre analysen på *Elsner-Lakeberg* ved å vurdere lønnselementet isolert (premiss 24), anvender metoden i saken (premiss 48) og konstaterer at identiske terskler innebærer «mindre gunstig» behandling (premiss 49–50). *Dialyse* bekrefter samme linje ved å knytte rett til tillegg til den deltidsansattes egen avtalte arbeidstid (pro rata), og ikke til heltidsnormen.

Arbeidsgiver har videre anført at tidspunktet for den rettstridige virkningen må avgrenses under henvisning til HR-2017-219-A (CHC-Helikopter II). I saken hadde Høyesterett

fastslått i dom at tariffavtalt aldersgrense på 60 år for helikopterflygere var en form for ulovlig aldersdiskriminering. Arbeidstakerne krevde deretter erstatning for perioden de hadde vært ute av stilling. Høyesterett vurderte ansvarsgrunnlaget etter rettstilstanden på handlingstidspunktet (2008) og kom til at det da ikke forelå rettsbrudd, fordi rettsutviklingen – herunder EU-domstolens *Prigge* fra 2011 – først i ettertid gjorde tariffbestemmelsen uforenlig med diskrimineringsforbudet. Arbeidsgiver gjør gjeldende at samme tilnærming må legges til grunn her, slik at bruddet på diskrimineringsforbudet må vurderes fra etter *Dialyse* ble avsagt 29. juli 2024.

Etter flertallets syn kan ikke anførselen føre frem. HR-2017-219-A gjelder forskjellsbehandling etter direktiv 2000/78/EF om likbehandling i arbeidslivet, som ikke er formelt innlemmet i EØS-avtalen. Direktivet er likevel frivillig innlemmet i norsk rett gjennom å lovfeste hovedprinsippene om likebehandling i arbeidsmiljøloven- og likestillings- og diskrimineringsloven. Norge har derfor kompetanse til å avgrense tolkningsvirkningene etter direktivet utelukkende etter nasjonal rett, uten å ta hensyn til EU-domstolens egen kompetanse til å fastsette tidsmessige begrensninger ved tolkningsdommer. En EØS-konform tolkning av deltidsdirektivet artikkel 4 tilsier dermed at kravene ikke kan begrenses utover foreldelseslovens regler.

Fortolkningen av deltidsdirektivet skal dermed prinsipielt gjelde fra deltidsdirektivets ikrafttredelse.

Partene er enige om at det økonomiske tapet tilknyttet tapt overtidsgodtgjørelse etter utført merarbeid kan fastlegges etter følgende tabeller:

Stillingsstype	Periode	Tillegg	Beløp
Tilkallingsvikar	01.08.2022-31.08.2023	50 %	Kr. 109 912,72
Fast ansatt, 10 %	01.09.2023-31.12.2023	50 %	Kr. 30 590,84
Fast ansatt, 10 % og 20 %	01.01.2024 -31.12.2024	50 %	Kr. 101 736,16
Fast ansatt, 20 % og 60 %	01.01.2025 – 31.12.2025	50 %	Kr. 50 817,52

I tillegg tilkommer feriepengar:

Stillingstype	Periode	Feriepenger	Beløp
Tilkallingsvikar	01.08.2022-31.08.2023	12 %	Kr. 13.428,48
Fast ansatt, 10 %	01.09.2023-31.12.2023	12 %	Kr. 3.706,08
Fast ansatt, 10 % og 20 %	01.01.2024 -31.12.2024	12 %	Kr. 12.349,20
Fast ansatt, 20 % og 60 %	01.01.2025 – 31.12.2025	12 %	Kr. 6.139,92

Som nevnt ovenfor har retten kommet til at arbeidstaker ikke er utsatt for diskriminering i perioden som tilkallingsvikar. Han har dermed ikke krav på erstatning for denne perioden.

Arbeidstaker har dermed krav på 205 339,72 kroner i erstatning og feriepenger fra perioden under fast deltidsansettelse.

Forsinkelsesrente vil løpe 30 dager fra lønnsutbetalingstidspunktet, jf. forsinkelsesrenteloven § 2. Forfallstidspunktet skal altså settes tilsvarende forfallstidspunktet for foretatte månedlige utbetalinger av times- og fastlønn.

Hva gjelder utbetaling av feriepenger må imidlertid forsinkelsesrente løpe 30 dager fra alminnelig ferieutbetaling etter opptjeningsåret.

Mindretallet, bestående av arbeidslivskyndig meddommer Storås, slutter seg ikke til flertallets konklusjon om utmåling av erstatning til arbeidstaker da han ikke er utsatt for forskjellsbehandling som redegjort for ovenfor.

Arbeidsgiver har for øvrig innrettet seg etter gjeldende norsk rett. Forarbeidene til arbeidsmiljøloven presiserer uttrykkelig at deltidsansatte ikke har krav på overtidsgodtgjørelse før arbeidsinnsatsen overstiger lovens grense for alminnelig arbeidstid, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 320. Dette tilsier at lovgiver har lagt til grunn at systemet med et felles innslagstidspunkt for overtid harmonerer med Norges EØS-rettslige forpliktelser. Når arbeidsgiver lojalt har fulgt den forståelsen lovgiver har gitt uttrykk for, foreligger det etter mindretallets syn ikke ansvarsgrunnlag overfor arbeidsgiver.

Ordlyden i arbeidsmiljøloven § 10-6 (2) stenger etter mindretallets syn for en tolkning der arbeidstaker har krav på overtidstillegg som utløses før arbeidstakeren har arbeidet ut over lovens grense for alminnelig arbeidstid. Å legge inn et pro rata-innslagspunkt for deltidsansatte i tariffavtalen vil innebære en tolkning i strid med arbeidsmiljølovens ordlyd og intensjon (contra legem), og går utover den direktivkonforme tolkningsplikten.

Dersom et felles innslagspunkt for deltid- og heltidsansatte er i strid med deltidsdirektivet, er det lovgiver – ikke den enkelte arbeidsgiver – som bærer ansvaret for dette. Direktivet kan ikke gis horisontal virkning for arbeidsgiver og det er staten som må som hefte for de økonomiske konsekvenser av feilimplementering, se EFTA-domstolens uttalelser i E-9/97 *Sveinbjörnsdóttir* og E-4/01 *Karlsson*. Arbeidsgiver kan derfor ikke pålegges ansvar som følge av en eventuell feil ved lovgivers gjennomføring av direktivet, da det er en lovgiveroppgave å få loven forenlig med de EØS-rettslige forpliktelser, se Rt-2000-1811 (Finanger I).

Under enhver omstendighet må et erstatningskrav avgrenses til å gjelde fra avsigelsen av *Dialyse* (29. juli 2024), da EU-domstolen har endret sin tidligere praksis fra *Helmig* ved å vurdere et svært likt tilfelle på en annen måte.

6. Sakskostnader

Saksøker må anses å ha vunnet i det vesentlige, jf. tvisteloven § 20-2 (2). Hovedregelen er da at saksøker har krav på å få erstattet sine sakskostnader fra saksøkte, jf. tvisteloven § 20-2 (1).

Retten har vurdert om saksøkte helt eller delvis kan unntas erstatningsansvar, jf. tvisteloven § 20-2 (3) bokstav a-c, men har kommet til at det ikke foreligger «tungtveiende grunner» for å gjøre unntak. Saken har vært av prinsipiell betydning, og arbeidsgiver har hatt god grunn til å få saken prøvd saken, jf. tvisteloven § 20-2 (3) bokstav a. Styrkeforholdet mellom partene innebærer imidlertid at det ikke er aktuelt å gjøre unntak fra hovedregelen, jf. tvisteloven § 20-2 (3) bokstav c.

Saksøkers prosessfullmektig har fremlagt en salæroppgave på 362 650 kroner. Partshjelper Fagforbundet har ikke krevd sakskostnader. Saksøktes prosessfullmektiger har ikke hatt innsigelser til oppgaven og retten finner kostnadene rimelige og nødvendige, jf. tvisteloven § 20-5.

Dommen er avsagt under dissens som det er redegjort for ovenfor.

Dommen er avsagt innen lovens frist, jf. tvisteloven § 19-4, første punktum.

DOMSSLUTNING

1. Coop Øst SA dømmes til å betale André Kaldal 205 340 –
tohundreogfemtusentrehundreogførti – kroner med tillegg av forsinkelsesrente etter
forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra det enkelte delkravs
forfallstidspunkt til betaling skjer.
2. Coop Øst SA dømmes til å betale André Kaldal 362 650 –
trehundreogsekstito-tusensekshundreogfemti – kroner i sakskostnader innen 2 – to
– uker fra dommens forkynnelse.

Retten hevet

Paul Henrik Devenish
Andreassen

Gaute Storås

Bente Seljebakken Klausen

Veiledning om anke i sivile saker vedlegges.

Dokument i samsvar med original
Trine Eriksen
rådgiver

Veiledning om anke i sivile saker

I sivile saker er det reglene i tvisteloven kapitler 29 og 30 som gjelder for anke. Reglene for anke over dommer, anke over kjennelser og anke over beslutninger er litt ulike. Nedenfor finner du mer informasjon og veiledning om reglene.

Ankefrist og gebyr

Fristen for å anke er én måned fra den dagen avgjørelsen ble gjort kjent for deg, hvis ikke retten har fastsatt en annen frist. Disse periodene tas ikke med når fristen beregnes (rettsferie):

- fra og med siste lørdag før palmesøndag til og med annen påskedag
- fra og med 1. juli til og med 15. august
- fra og med 24. desember til og med 3. januar

Den som anker, må betale behandlingsgebyr. Du kan få mer informasjon om gebyret fra den domstolen som har behandlet saken.

Hva må ankeerklæringen inneholde?

I ankeerklæringen må du nevne

- hvilken avgjørelse du anker
- hvilken domstol du anker til
- navn og adresse på parter, stedfortredere og prosessfullmektiger
- hva du mener er feil med den avgjørelsen som er tatt
- den faktiske og rettslige begrunnelsen for at det foreligger feil
- hvilke nye fakta, bevis eller rettslige begrunnelser du vil legge fram
- om anken gjelder hele avgjørelsen eller bare deler av den
- det kravet ankesaken gjelder, og hvilket resultat du krever
- grunnlaget for at retten kan behandle anken, dersom det har vært tvil om det
- hvordan du mener at anken skal behandles videre f.eks. om det bør være muntlig behandling i rettsmøte, skriftlig behandling og/eller rettsmekling.

Hvis du vil anke en tingrettsdom til lagmannsretten

Dommer fra tingretten kan ankes til lagmannsretten. Du kan anke en dom hvis du mener det er

- feil i de faktiske forholdene som retten har beskrevet i dommen
- feil i rettsanvendelsen (at loven er tolket feil)
- feil i saksbehandlingen

Hvis du ønsker å anke, må du sende en skriftlig ankeerklæring til den tingretten som har behandlet saken. Hvis du fører saken selv uten advokat, kan du møte opp i tingretten og anke muntlig. Retten kan tillate at også prosessfullmektiger som ikke er advokater, anker muntlig.

Det er vanligvis en muntlig forhandling i lagmannsretten som avgjør en anke over en dom. I ankebehandlingen skal lagmannsretten konsentrere seg om de delene av tingrettens avgjørelse som er omtvistet, og som det er knyttet tvil til.

Lagmannsretten kan nekte å behandle en anke hvis den kommer til at det er klar overvekt av sannsynlighet for at dommen fra tingretten ikke vil bli endret. I tillegg kan retten nekte å behandle noen krav eller ankegrunner, selv om resten av anken blir behandlet.

Retten til å anke er begrenset i saker som gjelder formuesverdi under 250 000 kroner

Hvis anken gjelder en formuesverdi under 250 000 kroner, kreves det samtykke fra lagmannsretten for at anken skal kunne bli behandlet.

Når lagmannsretten vurderer om den skal gi samtykke, legger den vekt på

- sakens karakter
- partenes behov for å få saken prøvd på nytt
- om det ser ut til å være svakheter ved den avgjørelsen som er anket, eller ved behandlingen av saken

Hvis du vil anke en tingretts kjennelse eller beslutning til lagmannsretten

En *kjennelse* kan du som hovedregel anke på grunn av

- feil i de faktiske forholdene som retten har beskrevet i kjennelsen
- feil i rettsanvendelsen (at loven er tolket feil)
- feil i saksbehandlingen

Kjennelser som gjelder saksbehandlingen, og som er tatt på bakgrunn av skjønn, kan bare ankes dersom du mener at skjønnsutøvelsen er uforsvarlig eller klart urimelig.

En *beslutning* kan du bare anke hvis du mener

- at retten ikke hadde rett til å ta denne typen avgjørelse på det lovgrunnlaget, eller
- at avgjørelsen åpenbart er uforsvarlig eller urimelig

Hvis tingretten har avsagt dom i saken, kan tingrettens avgjørelser om saksbehandlingen ikke ankes særskilt. Da kan dommen isteden ankes på grunnlag av feil i saksbehandlingen.

Kjennelser og beslutninger anker du til den tingretten som har avsagt avgjørelsen. Anken avgjøres normalt ved kjennelse etter skriftlig behandling i lagmannsretten.

Hvis du vil anke lagmannsrettens avgjørelse til Høyesterett

Høyesterett er ankeinstans for lagmannsrettens avgjørelser.

Anke til Høyesterett over *dommer* krever alltid samtykke fra Høyesteretts ankeutvalg. Samtykke gis bare når anken gjelder spørsmål som har betydning utover den aktuelle saken, eller det av andre grunner er særlig viktig å få saken behandlet av Høyesterett. Anke over dommer avgjøres normalt etter muntlig forhandling.

Høyesteretts ankeutvalg kan nekte å ta anker over *kjennelser* og *beslutninger* til behandling dersom anken ikke reiser spørsmål av betydning utover den aktuelle saken, og heller ikke andre hensyn taler for at anken bør prøves. Anken kan også nektes fremmet dersom den reiser omfattende bevisspørsmål.

Når en anke over kjennelser og beslutninger i tingretten er avgjort ved kjennelse i lagmannsretten, kan avgjørelsen som hovedregel ikke ankes videre til Høyesterett.

Anke over lagmannsrettens kjennelser og beslutninger avgjøres normalt etter skriftlig behandling i Høyesteretts ankeutvalg.