



Arbeids- og
inkluderingsdepartementet

Rapport

Deltid: Merarbeid og overtidsbetaling

Arbeidsgrupperapport fra partssammensatt arbeidsgruppe
Oslo, 15. september 2026



Innhold

1 Innledning	7
1.1 Bakgrunnen for nedsettelse av arbeidsgruppen	7
1.2 Arbeidsgruppens sammensetning	7
1.3 Arbeidsgruppens opprinnelige mandat	8
1.4 Arbeidsgruppens justerte mandat	9
1.5 Arbeidsgruppens arbeid	10
1.6 Oversikt og sammendrag av rapporten	10
2 Omfang av deltid og merarbeid	16
2.1 Innledning	16
2.2 Utviklingen i arbeidsmarkedet	16
2.3 Utvikling og sammensetning av deltid	17
2.3.1 Kjennetegn ved deltid	17
2.3.2 Utvikling av deltidsarbeid	20
2.3.3 Deltid – ansettelsesform og ledige stillinger	22
2.3.4 Undersysselsetting	24
2.3.5 Årsaker til deltid	25
2.3.6 Utførte timeverk og deltidsarbeid i noen utvalgte land	30
2.3.7 Overtid	31
2.4 Merarbeid	32
2.4.1 Innledning	32
2.4.2 Omfang av merarbeid	33
2.4.3 Hva kjennetegner merarbeid i dag?	36
2.5 Mulige konsekvenser dersom merarbeid skal lønnes som overtid	39
2.5.1 Virkninger i arbeidsmarkedet dersom merarbeid lønnes som overtid	39
2.5.2 Mulige kostnader ved regelendring, gitt dagens omfang av merarbeid	40
3 Rettslige utgangspunkter	44
3.1 Innledning	44
3.2 Formålene bak reglene om deltidsarbeid	44
3.3 Arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid for deltidsansatte	45
3.3.1 Alminnelig arbeidstid	45
3.3.2 Merarbeid og overtid	46
3.3.3 Fritak fra merarbeid og rett til redusert arbeidstid	47
3.4 Bestemmelser som styrker deltidsansatte rettigheter	48
3.4.1 Innledning	48
3.4.2 Fortrinnsrett	48
3.4.3 Rett til utvidet stilling	49
3.4.4 Rett til å be om mer forutsigbare arbeidsforhold	50
3.5 Staten	51
3.6 Tariffregulering av overtidsbetaling	52
3.7 Diskrimineringsvern for deltidsansatte	52
3.7.1 Innledning	52
3.7.2 Rådsdirektiv 97/81/EF om deltidsarbeid	53
3.8 Forbud mot diskriminering på grunn av kjønn	54
3.8.1 Innledning	54

3.8.2	Rådsdirektiv 2006/54 om likestilling	55
3.9	Vern for personer med funksjonsnedsettelse	56
3.10	LO, Unio, YS og Akademikerne.....	57
3.11	NHO, KS, Virke og Spekter	57
4	Rettspraksis fra EU-domstolen	59
4.1	Innledning.....	59
4.2	EØS-rettslig tolkning.....	59
4.2.1	Overordnet om EØS-rettens betydning	59
4.2.2	EØS-loven § 2	60
4.2.3	Homogenitetsprinsippet	60
4.2.4	EU-domstolens rettspraksis	61
4.2.5	EFTA-domstolens rettspraksis	62
4.2.6	Prinsippet om EØS-konform (direktivkonform) tolkning	62
4.2.7	Presumsjonsprinsippet	63
4.3	Sentrale avgjørelser	64
4.3.1	C-399/92 – Helmig-saken	65
4.3.2	C-285/02 – Elsner-Lakeberg-saken.....	65
4.3.3	C-300/06 – Voß-saken	66
4.3.4	C-660/20 – Lufthansa-saken	67
4.3.5	C-184/22 – Dialyse-saken	70
4.4	LO, Unio, Akademikerne og YS.....	76
4.4.1	Innledning	76
4.4.2	Overordnet	77
4.4.3	Nærmere om avgjørelser fra EU-domstolen	77
4.4.4	Rettslige hovedpunkter – sammenfatning.....	80
4.4.5	Deltidsdirektivet er vedtatt med hjemmel i artikkel 153 og innebar en styrking av deltidsansattes vern.....	81
4.4.6	Unntak i form av objektive grunner – kravene til begrunnelse og regelen i klausul 4.2	86
4.4.7	Unntak begrunnet i sosiale hensyn	90
4.5	NHO, KS, Virke og Spekter	93
4.5.1	Innledning	93
4.5.2	Det EU- og EØS-rettslige bakteppet	93
4.5.3	EU-domstolens rettspraksis tilsier ikke at det norske systemet må endres	94
4.5.4	Manglende vurdering av bredere arbeidsmarkedshensyn og kryssende forpliktelser	96
4.5.5	Norge har en vid skjønnsmargin ved valg av tiltak for å oppnå høy sysselsetting	97
4.5.6	Arbeidstakersidens syn på deltidsdirektivet som en fundamental rettighet	99
4.5.7	Muligheten for å ha en generelt begrunnet regel	99
5	Andre land	101
5.1	Innledning.....	101
5.2	Sverige.....	101
5.2.1	Gjennomføring av deltidsdirektivet og likestillingsdirektivet	101
5.2.2	Regulering av deltidsansattes arbeidstid og merarbeid	102
5.2.3	Vurderingen av behovet for regelendringer i Sverige	102
5.3	Danmark	104
5.3.1	Gjennomføring av deltidsdirektivet og likestillingsdirektivet	104
5.3.2	Regulering av deltidsansattes arbeidstid og merarbeid	105
5.3.3	Vurderingen av behovet for regelendringer i Danmark.....	105

5.4	Finland	108
5.4.1	Gjennomføring av deltidsdirektivet og likestillingsdirektivet	108
5.4.2	Regulering av deltidsansattes arbeidstid og merarbeid	109
5.4.3	Vurderingen av behovet for regelendringer i Finland	109
5.5	Island	109
5.5.1	Gjennomføring av deltidsdirektivet og likestillingsdirektivet	109
5.5.2	Regulering av deltidsansattes arbeidstid og merarbeid	110
5.5.3	Vurderingen av behovet for regelendringer på Island	110
5.6	Tyskland	111
5.6.1	Gjennomføring av deltidsdirektivet og likestillingsdirektivet	111
5.6.2	Regulering av deltidsansattes arbeidstid og merarbeid	111
5.6.3	Vurderingen av behovet for regelendringer Tyskland	111
5.7	NHO, KS, Virke og Spekter	112
6	Arbeidsgruppens vurderinger	114
6.1	Arbeidet etter det opprinnelige mandatet	114
6.2	Justert mandat og utforsking av løsninger etter det endrede mandatet	114
6.3	Arbeidsgruppens leders merknad	115
6.3.1	Innledning	115
6.3.2	EU-rettsens utvikling og betydning for spørsmålet om overtidsbetaling	115
6.3.3	Lufthansa	117
6.3.4	Dialyse	118
6.3.5	Samlet vurdering av rettsutviklingen	120
6.3.6	Betydningen for norsk rett	122
6.3.7	Den videre innretningen av regelverket	123
6.3.8	Konsekvenser for den øvrige reguleringen	124
6.3.9	Samlet vurdering	125
6.4	LO, Unio, Akademikerne og YS	126
6.5	NHO, Virke, KS og Spekter	127
6.6	Digitaliserings- og forvaltningsdepartementets merknad	131
7	Økonomiske og samfunnsmessige konsekvenser	132
7.1	Innledning	132
7.2	Direkte økonomiske kostnader	132
7.3	Virkninger for arbeidsmarkedet	133
7.4	Virkninger for kommunesektoren	134
7.5	Virkninger for likestilling	134
7.6	LO, Unio, Akademikerne og YS	135
7.6.1	Økonomiske konsekvenser	136
7.6.2	Samfunnsmessige konsekvenser	137
7.6.3	Partssamarbeid – bransjetilpassede og sektorvise løsninger	138
7.7	NHO, KS, Virke og Spekter	138
7.7.1	Oppsummering	138
7.7.2	Innledning	139
7.7.3	Diskusjonen av regelendringer må ta utgangspunkt i arbeidsmarkedet og årsakene til deltid og merarbeid	141
7.7.4	Nærmere om forventede konsekvenser av overtidsbetaling for merarbeid	143
8	Vedlegg	149

1 Innledning

1.1 Bakgrunnen for nedsettelse av arbeidsgruppen

Den 29. juli 2024 avsa EU-domstolen en dom¹ hvor domstolen kom til at å operere med samme grense for overtidsbetaling for deltids- og heltidsansatte i den konkrete saken utgjorde ulovlig forskjellsbehandling av deltidsansatte som ikke kunne forsvares av objektive grunner. Dommen bygde blant annet på en tidligere avgjørelse² der spørsmålet var om like tersker for deltids- og heltidsansattes rett til særskilte lønnstillegg i en tariffavtale for piloter var diskriminerende. Domstolen kom til at den aktuelle reguleringen utgjorde ulovlig forskjellsbehandling av den deltidsansatte som ikke kunne forsvares av de påberopte objektive grunnene.

Norske regler om overtidsbetaling bygger på et felles innslagspunkt for overtidsbetaling for deltids- og heltidsansatte. Deltidsansattes rett til overtidsbetaling er følgelig regulert på lignende måte i Norge som i den aktuelle saken i EU-domstolen. Overtid er definert som arbeid utover grensene for alminnelig arbeidstid. For arbeidstaker som har redusert arbeidstid eller som er deltidsansatt, regnes den arbeidstiden som går utover den avtalte, men innenfor den alminnelige arbeidstiden, som merarbeid. For overtidsarbeid skal det betales et tillegg på minst 40 prosent til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. For merarbeid gjelder det ikke et tilsvarende krav.

Regjeringen besluttet å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe for å vurdere de rettslige og praktiske konsekvensene av dommene, behovet for endringer i lovverket og for å drøfte ulike løsninger.

1.2 Arbeidsgruppens sammensetning

Arbeidsgruppen ble nedsatt 3. juni 2025 og har hatt følgende sammensetning:

- Førsteamanuensis i rettsvitenskap ved BI, Anette Hemmingby (leder)
- Leder av LOs forhandlings- og HMS-avdeling, Tone Faugli
- Advokat og fagsjef arbeidsliv i Unio, Henrik Dahle
- Advokat og seniorrådgiver arbeidsliv- og velferdspolitik i Akademikerne, Astrid Merethe Svele
- Advokat i YS, Susann Jensen Bækken
- Advokat (Ph.d) i NHO (fra 1. oktober 2025), Anne-Beth Meidell Lyche
- Advokat i NHO, Karoline Findalen Myhre (frem til 30. september 2025)
- Advokat i KS, Cecilie Sæther
- Advokat og forhandlingssjef i Virke, Daniel Fundingsrud
- Advokat og juridisk fagsjef i Spekter, Astrid Jahr Smørdal
- Utredningsleder Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet, Anne Kirsti Lunde

Sekretariatsfunksjonen har vært ivarettatt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet, med følgende personer i sekretariatet:

- Seniorrådgiver Sindre Solholm Reinholdt
- Seniorrådgiver Kajsa Louise Tafjord Normannseth
- Seniorrådgiver Ragnhild Nersten
- Seniorrådgiver Synnøve Nymo
- Seniorrådgiver Tonje Krakeli Sneen (til februar 2026)
- Seniorrådgiver Kristin Stanwick Bårnås (til januar 2026)

Avdelingsdirektør Torkel Sandegren har også deltatt i møtene i arbeidsgruppen.

¹ Forente saker C-184/22 og C-185/22 *IK and CM v KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.*, EU:C:2024:637. Heretter omtalt som *Dialyse*.

² Sak C-660/20 *MK v Lufthansa Cityline GmbH*, EU:C:2023:789.

1.3 Arbeidsgruppens opprinnelige mandat

Arbeidsgruppen hadde opprinnelig følgende mandat:

Den 29. juli 2024 avsa EU-domstolen en dom³ hvor domstolen fastslår at det å operere med samme grense for overtidsbetaling for deltids- og heltidsansatte i den konkrete saken utgjorde ulovlig forskjellsbehandling av deltidsansatte som ikke kunne forsvares av objektive grunner. I tillegg var denne forskjellsbehandlingen potensielt indirekte diskriminering.

Avgjørelsen er basert på tolkningen av deltidsdirektivet og likestillingsdirektivet.⁴ Disse direktivene er tatt inn i EØS-avtalen og krever at deltidsansatte ikke behandles mindre gunstig enn sammenlignbare heltidsansatte, med mindre forskjellsbehandlingen kan forsvares av objektive grunner, og forbyr indirekte diskriminering på grunnlag av kjønn.

Deltidsansattes rett til overtidsbetaling er regulert på lignende måte i Norge som i den aktuelle saken i EU-domstolen. Overtid er definert som arbeid utover grensene for alminnelig arbeidstid. For arbeidstaker som har redusert arbeidstid eller som er deltidsansatt, regnes den arbeidstiden som går utover den avtalte, men innenfor den alminnelige arbeidstiden, som merarbeid. For overtidsarbeid skal det betales et tillegg på minst 40 prosent til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. For merarbeid gjelder det ikke et tilsvarende krav.

Andelen sysselsatte som jobber deltid er høyere i Norge enn snittet i EU. I 2023 jobbet 21 prosent av alle sysselsatte i alderen 20 til 64 år i Norge deltid. 30 prosent av sysselsatte kvinner jobbet deltid, mens 12,8 prosent av sysselsatte menn jobbet deltid.

Merarbeid dekker et viktig arbeidskraftsbehov i det norske arbeidsmarkedet, og kostnadene ved eventuelle endringer i bestemmelsene om deltid og overtid vil kunne være store. Det er derfor viktig å analysere

dommen på en grundig måte, utrede handlingsrommet og vurdere behovet for endringer i regelverket. Ulike løsninger må vurderes grundig, og økonomiske konsekvenser og effekten på arbeidsmarkedet og arbeidstilbudet undersøkes. Dette gjelder særlig for deler av offentlig sektor, som helse- og omsorgsektoren, som vil kunne rammes av ev. endringer.

Arbeidsgruppen skal ikke vurdere arbeidstidsbestemmelsene generelt, men skal vurdere ulike løsninger og behovet for endringer i relevante bestemmelser om mertid og overtid i lovverket. For å sikre helhetlige og hensiktsmessige løsninger, vil det også kunne være behov for å se på tilliggende relevante bestemmelser som omhandler deltid, for eksempel reglene om fortrinnsrett for deltidsansatte og rett til redusert arbeidstid.

Samtidig berører saken innholdet i mange ulike tariffavtaler. Selv om arbeidsgruppen oppgave er å se på lov- og forskriftsbestemmelser er det viktig at løsninger utformes i nær dialog med partene i arbeidslivet.

Arbeidsgruppen skal

- analysere dommen og utrede handlingsrommet etter EØS-retten
- se på hvordan dommen følges opp i andre nordiske land
- kartlegge og beskrive omfanget av merarbeid og på hvilken måte slikt arbeid kompenseres
- på bakgrunn av kunnskapsgrunnlaget og EØS-rettens krav vurdere behovet for endringer i lovverket, og drøfte ulike løsninger
- vurdere tilliggende bestemmelser som omhandler deltid, herunder reglene om fortrinnsrett og rett til redusert arbeidstid mv.
- utarbeide forslag til nødvendige tiltak
- vurdere de økonomiske og andre samfunnsmessige konsekvensene eventuelle endringer kan ha for arbeidsmarkedet, arbeidsgivere og arbeidstakere, likestilling og deltidsarbeid

³ *Dialyse.*

⁴ Europaparlaments- og rådsdirektiv 2006/54/EF og rådsdirektiv 97/81/EF.

Arbeidsgruppen skal legge fram sine vurderinger og forslag i en rapport til Arbeids- og inkluderingsdepartementet innen 1. september 2026.

1.4 Arbeidsgruppens justerte mandat

Arbeidsgruppen fikk et justert mandat 24. mars 2026:
Den 29. juli 2024 avsa EU-domstolen en dom⁵ hvor domstolen fastslår at det å operere med samme grense for overtidsbetaling for deltids- og heltidsansatte i den konkrete saken utgjorde ulovlig forskjellsbehandling av deltidsansatte som ikke kunne forsvares av objektive grunner. I tillegg var denne forskjellsbehandlingen potensielt indirekte diskriminering.

Avgjørelsen er basert på tolkningen av deltidsdirektivet og likestillingsdirektivet.⁶ Disse direktivene er tatt inn i EØS-avtalen og krever at deltidsansatte ikke behandles mindre gunstig enn sammenlignbare heltidsansatte, med mindre forskjellsbehandlingen kan forsvares av objektive grunner, og forbyr indirekte diskriminering på grunnlag av kjønn.

Deltidsansattes rett til overtidsbetaling er regulert på lignende måte i Norge som i den aktuelle saken i EU-domstolen. Overtid er definert som arbeid utover grensene for alminnelig arbeidstid. For arbeidstaker som har redusert arbeidstid eller som er deltidsansatt, regnes den arbeidstiden som går utover den avtalte, men innenfor den alminnelige arbeidstiden, som merarbeid. For overtidsarbeid skal det betales et tillegg på minst 40 prosent til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. For merarbeid gjelder det ikke et tilsvarende krav.

Andelen sysselsatte som jobber deltid er høyere i Norge enn snittet i EU. I 2023 jobbet 21 prosent av alle sysselsatte i alderen 20 til 64 år i Norge deltid. 30 prosent av sysselsatte kvinner jobbet deltid, mens 12,8 prosent av sysselsatte menn jobbet deltid.

Merarbeid dekker et viktig arbeidskraftsbehov i det norske arbeidsmarkedet, og kostnadene ved eventuelle endringer i bestemmelsene om deltid og overtid vil kunne være store. Det er derfor viktig å analysere dommen på en grundig måte.

I to dommer har hhv. Søndre Østfold tingrett og Hedmarken og Østerdalen tingrett idømt deltidsansatte arbeidstakere rett til etterbetalt overtid for merarbeid med grunnlag i EØS-retten. Dommene er ikke rettskraftige.

Gitt dommene vi hittil har i norsk rett kan det fremstå som nødvendig med regelverksendringer. Arbeidsgruppen skal ikke vurdere spørsmålet om dagens regler er forenlig med EØS-retten, men skal basere seg på at de norske reglene om kompensasjon for merarbeid skal endres. Arbeidsgruppen skal på den bakgrunn foreslå regelverksendringer som forhindrer forskjellsbehandling av deltids- og heltidsansatte hva gjelder betaling for merarbeid/overtid og som sikrer helhetlige løsninger ved å se på andre bestemmelser om deltid og andre relevante ordninger. Det gjelder for eksempel reglene om fortrinnsrett for deltidsansatte og rett til redusert arbeidstid.

Ulike løsninger må vurderes grundig. Økonomiske og samfunnsmessige konsekvenser, og effekten på arbeidsmarkedet og arbeidstilbudet skal undersøkes. Dette gjelder særlig for deler av offentlig sektor, som helse- og omsorgsektoren, som vil kunne rammes av ev. endringer. Konsekvensene for kommunesektoren skal særlig vurderes.

Arbeidsgruppen skal ikke vurdere arbeidstidsbestemmelsene generelt, men skal vurdere ulike løsninger og behovet for endringer i relevante bestemmelser om mertid og overtid i lovverket.

Samtidig berører saken innholdet i mange ulike tariffavtaler, og det er viktig at løsninger utformes i nær dialog med partene i arbeidslivet.

⁵ *Dialyse*.

⁶ Europaparlaments- og rådsdirektiv 2006/54/EF og rådsdirektiv 97/81/EF.

Arbeidsgruppen skal

- se på hvordan dommene følges opp ulike EØS-land
- kartlegge og beskrive omfanget av merarbeid og på hvilken måte slikt arbeid kompenseres
- på bakgrunn av kunnskapsgrunnlaget og EØS-rettens krav foreslå regelverksendringer som forhindrer forskjellsbehandling av deltids- og heltidsansatte hva gjelder betaling for merarbeid/ overtid og som sikrer helhetlige løsninger ved å se på andre bestemmelser om deltid og andre relevante ordninger.
- vurdere tilliggende bestemmelser som omhandler deltid, herunder reglene om fortrinnsrett og rett til redusert arbeidstid
- utarbeide forslag til nødvendige tiltak
- vurdere de økonomiske og andre samfunnsmessige konsekvensene eventuelle endringer kan ha for arbeidsmarkedet, arbeidsgivere og arbeidstakere, likestilling og deltidsarbeid

Arbeidsgruppen skal legge fram sine vurderinger og forslag i en rapport til Arbeids- og inkluderingsdepartementet innen 1. september 2026.

1.5 Arbeidsgruppens arbeid

Arbeidsgruppen hadde oppstartsmøte 3. juni 2025 og har i perioden frem til 15. juni 2026 hatt 12 møter. Arbeidsgruppen har hatt ett møte der akademikere fra Danmark og Sverige, henholdsvis professor Nathalie Videbæk Munkholm og professor Niklas Selberg, redegjorde for de rettslige utgangspunktene i Danmark og Sverige, samt orienterte om status for pågående forhandlinger, lovgivningsarbeid og rettsprosesser knyttet til problemstillingene arbeidsgruppen skal vurdere. I tillegg har Fafo holdt innlegg om rapporten de har utarbeidet for Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Rapporten ble publisert 27. mars 2026.⁷ Arbeidsgruppens medlemmer har bistått i utformingen av spørsmål til spørreundersøkelsen som anvendes i rapporten, og har også stilt med data til Fafo om omfang av merarbeid.

På grunn av ferieavvikling og av tekniske årsaker bestemte arbeidsgruppen i samråd med departementet at leveringsfristen for gruppens rapport ble utsatt til 15. september 2026.

1.6 Oversikt og sammendrag av rapporten

Kapittel 1 gir en oversikt over bakgrunnen for nedsettelse av arbeidsgruppen, arbeidsgruppens sammensetning, mandat, arbeid og sammendrag av rapportens innhold.

Kapittel 2 gir en oversikt over omfanget av deltidsarbeid og merarbeid i det norske arbeidsmarkedet. Første del av kapitlet, punkt 2.2–2.4, gir en mer deskriptiv omtale, mens siste del, punkt 2.5 og 2.6, anslår kostnader og mulige tilpasninger både hos arbeidsgiver og arbeidstakere av å innføre overtidsbetaling på merarbeid.

Andelen som jobber deltid, har gått noe ned de siste 15 årene og utgjør nå 24 prosent av alle sysselsatte. Kvinner har redusert sin andel mye, mens menn har økt sin noe. Hjemmehjelpere, pleiemedarbeidere, skoleassistenter, butikkmedarbeidere, servitører, kjøkkenassistenter, helsefagarbeidere, barnehage- og skolefritidsassistenter og renholdere er typiske yrker hvor jobbes mye deltid.

Nærmere 40 prosent oppgir ifølge arbeidskraftundersøkelsen at utdanning/opplæring er grunnen til at de jobber deltid. Rundt 15 prosent av de deltidssysselsatte er undersysselsatt og ønsker og er tilgjengelige for å jobbe mer.

Merarbeid er arbeid utover avtalt stillingsprosent. Det finnes ikke i dag offisielle statistikker for hvor mye merarbeid som utføres av deltidsansatte. Fafo har på oppdrag fra AID laget anslag for omfanget basert på ulike tilgjengelige kilder.⁸ Omfanget av merarbeid anslås i Fafo-rapporten til mellom 35- og 38 000 årsverk. Størst er omfanget innen sosiale tjenester, detaljhandel og helse (målt i årsverk), mens

⁷ Kristine Nergaard, Rolf K. Andersen og Ester Bøckmann, *Merarbeid i norsk arbeidsliv*, Fafo-rapport 2026:10.

⁸ Fafo-rapport 2026:10.

merarbeid som andel av avtalte deltidsårsverk er størst innenfor detaljhandel (18 prosent), overnatting og servering (16 prosent) og sosiale tjenester (12 prosent). Etter yrke er omfanget av merarbeid størst i omsorgsykker med turnus (12 000 årsverk) og deretter følger salgs- og serviceyrker (11 400 årsverk).

Fafo gjennomførte også en spørreundersøkelse blant arbeidsgivere. Resultatene fra denne viser at det er mest vanlig for arbeidsgivere å benytte merarbeid innenfor helse- og omsorgstjenester og sykehus. De viktigste grunnene til at de bruker merarbeid er ved sykefravær, ferieavvikling og uforutsette arbeidstopper.

Dersom merarbeid skal godtgjøres som overtid, endres de relative kostnadene mellom de ulike tilpasningene i arbeidsmarkedet. Dette vil ha virkninger for arbeidsgivere, arbeidstakere og andre berørte. Når merarbeid blir relativt dyrere enn avtalt arbeidstid, vil mulige tilpasninger fra arbeidsgivere kunne være redusert bruk av merarbeid og økt bruk av innleie, midlertidig ansatte, tilkallingsvikarer, selvstendige eller økt bemanning. En annen mulig tilpasning er redusert produksjon eller tjenestetilbud. Arbeidstakeres insentiver til å øke eller redusere sin stillingsbrøk vil også kunne endres. Deltidsarbeid er særlig vanlig blant studenter, og overtidsbetaling kan føre til mer begrenset tilgang på deltidsarbeid og få betydning for muligheten til å kombinere studier med arbeid.

Kapittel 3 gir en oversikt over rettslige utgangspunkter av betydning for deltidsarbeid slik disse reglene har vært praktisert. Punkt 3.2 beskriver formålene bak de norske reglene om deltidsarbeid, herunder å øke sysselsettingen og styrke heltidskulturen samtidig som man legger til rette for deltid på frivillig grunnlag. I punkt 3.3 redegjøres det for arbeidsmiljølovens⁹ regler om arbeidstid for deltidsansatte. Deltidsansattes arbeid utover avtalt arbeidstid og opp til lovens grense for alminnelig arbeidstid omtales som «merarbeid» og har ikke gitt rett til overtidsgodtgjørelse. Arbeid utover alminnelig arbeidstid er overtid og godtgjøres med overtids tillegg.

I punkt 3.4 redegjøres det for reglene i arbeidsmiljøloven som styrker deltidsansattes rettigheter. Dette er deltidsansattes fortrinnsrett til økt stillingsbrøk fremfor nyansettelser i virksomheten, fortrinnsrett til ekstravakter, rett til stillingsandel tilsvarende faktisk arbeidstid og retten til å be om tryggere og mer forutsigbare arbeidsforhold. I punkt 3.5 behandles de særskilte reguleringene av deltid som gjelder i staten og i punkt 3.6 beskrives tariffpartenes regulering av overtidsbetaling.

Deltidsansattes diskrimineringsvern beskrives i punkt 3.7. Arbeidsmiljøloven gjennomfører Rådsdirektiv 97/81 om deltidsarbeid og oppstiller et diskrimineringsvern for deltidsansatte ved å slå fast at disse ikke skal forskjellsbehandles med sammenlignbare heltidsansatte. En eventuell forskjellsbehandling kan legitimeres dersom den er rettfærdiggjort av objektive forhold for å oppfylle et reelt behov og er egnet og nødvendig for å oppnå formålet. I punkt 3.8 behandles reglene om diskriminering på grunn av kjønn og i punkt 3.9 reglene om vern for personer med funksjonsnedsettelse.

LO, Unio, Akademikerne og *YS* er ikke enig i at beskrivelsen utgjør et «rettslig utgangspunkt». Dette er en beskrivelse av det som hovedsakelig har vært praksis frem til nå. Fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven § 14-3 andre ledd må tolkes i lys av formålet om å motvirke ufrivillig deltid og reglene om å gi deltidsansatte grunnlag for utvidet stilling i § 14-4 a. Forarbeidenes uttalelse om overtidsarbeid må forstås på bakgrunn av tidligere praksis, hvor arbeid utover avtalt deltidsprosent innenfor alminnelig arbeidstid normalt ikke ble behandlet som overtidsarbeid. Uttalelsen kan derfor ikke forstås som et generelt unntak fra fortrinnsretten der merarbeid utløser overtidsbetaling. En slik tolkning ville gjøre fortrinnsretten i praksis virkningsløs. Avgrensningen må foretas etter lovens uttrykkelige vilkår: kvalifikasjoner, lovlig samlet arbeidstid og om utøvelse av fortrinnsretten medfører vesentlig ulempe for virksomheten.

NHO, KS, Virke og *Spekter* påpeker at forholdet mellom deltidsdirektivet og norsk rett ble vurdert i forbindelse med gjennomføringen av direktivet og

⁹ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

at arbeidsmiljøloven ble vurdert ikke å inneholde bestemmelser som diskriminerer deltidsansatte.

Når det gjelder fortrinnsretten til ekstravakter for deltidsansatte i arbeidsmiljøloven i § 14-13, er det etter arbeidsgiversidens syn klart at bestemmelsen ikke gir fortrinnsrett til arbeid som utløser overtidsbetaling. Dette følger direkte av forarbeidene.

Kapittel 4 gir en oversikt over EØS-rettsens betydning i norsk rett gjennom de forpliktelsene Norge har påtatt seg ved tilslutningen til EØS-avtalen, samt en gjennomgang av de sentrale avgjørelsene fra EU-domstolen knyttet til arbeidsgruppens mandat. Kapitlet gir også en oversikt over de viktigste metodiske utgangspunktene for anvendelsen av EØS-retten i norsk rett i punkt 4.2.1–4.2.7. I punkt 4.3 presenteres sentral rettspraksis fra EU-domstolen, med særlig vekt på dommene i *Lufthansa*- og *Dialyse* i punkt 4.3.4 og 4.3.5. I disse dommene konkluderte EU-domstolen med at de aktuelle nasjonale reguleringsreglene av deltidsansattes kompensasjon for arbeid utover særskilte tersker og utover avtalt arbeidstid var i strid med likebehandlingsprinsippet i deltidsdirektivet. I *Dialyse* var forskjellsbehandlingen også potensielt i strid med forbudet mot indirekte kjønnsdiskriminering i likestillingsdirektivet.

LO, *Unio*, *Akademikerne* og *YS* gir i punkt 4.4 uttrykk for at EUs deltidsdirektiv (1997/81/EF) innfører deltid som et selvstendig diskrimineringsgrunnlag på linje med kjønn og religion – et klart brudd med tidligere rettspraksis, der TEUF artikkel 157 kun sikret nominell likelønn. Vernet ble ikke utviklet av EU-domstolen, men av lovgiver, og har status som fundamental grunnrettighet.

Klausul 4.2 fastslår *pro rata temporis* som en harmoniserende lønnsregel som sikrer reell likelønn. Retten til forholdsmessig lønn kan ikke fravikes gjennom tariffavtaler eller frivillige avtaleordninger – det gjelder på lik linje med andre diskrimineringsgrunnlag.

Unntak kan ikke begrunnes i generelle hensyn som heltidskultur, nasjonal sosialpolitikk eller i form av generelle lovbestemmelser – kun i presise og konkrete omstendigheter ved det individuelle arbeidsforholdet. EU-domstolens avgjørelser i *Lufthansa*,

Dialyse og storkammeravgjørelsen i *KL v. X* bekrefter dette konsekvent, og ingen europeisk domstol har til dags dato akseptert unntak fra *pro rata*-regelen.

NHO, *KS*, *Virke* og *Spekter* redegjør i punkt 4.5 for at det ikke kan utledes noen EØS-rettslig plikt til å endre det norske systemet for merarbeid og overtid av EU-domstolens avgjørelser i *Lufthansa* og *Dialyse*. Avgjørelsene gjelder konkrete tariffbestemmelser i privat sektor i Tyskland, og vurderingene er knyttet til ordningenes utforming, begrunnelse og faktiske virkninger. Spørsmålet om forskjellsbehandling etter deltidsdirektivet må vurderes konkret, ut fra ordningenes formål, faktiske virkninger og nasjonal kontekst. EU-domstolens praksis gir uansett begrenset veiledning for hvordan nasjonale regler om merarbeid og overtid må utformes fremover i tid. Nasjonalstatene har vid skjønnsmargin i sosial- og sysselsettingspolitikken, både ved valg av mål og virkemidler. De norske reglene om merarbeid og overtid må ses som del av en bredere regulering som har til formål å fremme høy sysselsetting, deltakelse og et velfungerende arbeidsmarked.

Kapittel 5 redegjør for reguleringen av avlønningen av deltidsansattes merarbeid i de nordiske landene, samt i Tyskland, da dommene i *Lufthansa* og *Dialyse* omhandlet tyske tariffavtaler. Gjennomgangen viser at reguleringen av deltidsansattes merarbeid varierer i disse landene, både når det gjelder rettslig forankring og hvordan spørsmål om kompensasjon er løst.

I punkt 5.2 gis det en oversikt over gjennomføringen av deltids- og likestillingsdirektivet i Sverige. Disse direktivene er gjennomført i svensk lov. *Arbeidstidslagen* regulerer at deltidsansattes «mertid» er tid som overstiger arbeidstakerens ordinære arbeidstid. Lønn for merarbeid og overtidsarbeid er imidlertid tariffregulert i Sverige. Under tariffforhandlingene i 2025 stilte fagforeningene i industrien krav om at deltidsansatte skulle få høyere betalt for arbeid utover avtalt arbeidstid. Dette fikk fagforeningene gjennomslag for i industrien, og denne enigheten ble normerende for de etterfølgende forhandlingene i andre sektorer, selv om utformingen av avtalenes innhold varierer.

Punkt 5.3 omhandler gjennomføringen av deltidsdirektivet i Danmark. Der fantes det ikke særskilt lovgivning om deltidsansatte før gjennomføringen av deltidsdirektivet. I tråd med dansk tradisjon var reguleringen av deltidsarbeid, herunder avlønning, overlatt til tariffavtaler. Direktivet ble gjennomført gjennom implementeringsoverenskomster mellom partene og ved vedtakelsen av *deltidsloven* i 2002. Tariffavtalene var i hovedsak innrettet som i Norge, slik at deltidsansatte først fikk rett til overtidsbetaling når de arbeidet utover heltidsansattes normerte arbeidstid. Etter *Lufthansa*- og *Dialyse*-dommene ble denne ordningen utfordret. Partene innledet forhandlinger både i privat og offentlig sektor. Da de ikke kom til enighet om spørsmålet, besluttet de sammen å la spørsmålet bli avgjort av en voldgiftsrett (*Faglig Voldgift*). Voldgiftsretten avga to kjennelser, en for privat og en for offentlig sektor. I begge avgjørelsene kom voldgiftsretten til at de aktuelle ordningene med samme innslagspunkt for overtid for deltids- og heltidsansatte var i strid med deltidsdirektivet, samtidig som det ble understreket at den enkelte tariffavtale må vurderes konkret.

I punkt 5.4 beskrives de finske reglene som gjennomfører deltids- og likestillingsdirektivet. Også i Finland anses deltidsansattes arbeid utover avtalt og opp til alminnelig arbeidstid som merarbeid. Overtidsbetaling vil bare utløses når grensene for alminnelig daglig eller ukentlig arbeidstid er oversteget. I Finland har myndighetene ikke satt i gang arbeid for å undersøke om, og eventuelt iverksatt tiltak for å sikre at, finsk rett samsvarer med avgjørelsene fra EU-domstolen.

Punkt 5.5 gjennomgår reglene som implementerer deltids- og likestillingsdirektivet på Island. Fordi overtidsbetaling er tariffregulert på Island, vil tariffavtalene kunne ha ulike tilnærminger hva gjelder deltidsansattes betaling for merarbeid. Tariffpartene har ikke igangsatt drøftinger om å revidere reglene som regulerer avlønning av deltidsansattes merarbeid. Islandske myndigheter har heller ikke iverksatt noe arbeid for å følge opp dommene.

Tysklands regulering av deltidsansattes arbeidstid og merarbeid gjennomgås i punkt 5.6. De øvre rammene for arbeidstid er lovregulert, mens avlønning

for overtid er tariffregulert. Tyske tariffavtaler har normalt regulert overtid som arbeid utover alminnelig arbeidstid, slik at deltidsansatte først får overtidsbetalt når de jobber utover den alminnelige arbeidsdag eller -uke. *Bundesarbeitsgericht* (den øverste instans av tyske arbeidsrettsdomstoler) avsa 5. desember 2024 dom i den nasjonale saken som var utgangspunktet for foreleggelsen til EU-domstolen i *Dialyse*. I dommen, som bygget på EU-domstolens avgjørelse i saken, fant *Bundesarbeitsgericht* at den aktuelle tariffavtalebestemmelsen var ugyldig, da den ikke anga at terskelen for overtidsbetaling skal nedjusteres forholdsmessig for deltidsansatte. Domstolen har i ettertid fulgt opp avgjørelsen med nye dommer på andre tariffområder, som i detaljhandel og engros. Det er ikke avsagt noen rettsavgjørelse i Tyskland knyttet til offentlig sektor.

NHO, KS, Virke og *Spekter* mener at gjennomgangen av andre lands rett bør leses som en overordnet beskrivelse, ikke som grunnlag for generelle slutninger om deltidsdirektivets rekkevidde eller løsninger i norsk rett. Rettsregler og rettslige løsninger må forstås i lys av den institusjonelle, historiske og samfunnsmessige konteksten de inngår i. Reguleringen av arbeidstid, deltidsarbeid og overtid bygger på ulike arbeidsrettslige og tariffrettslige forutsetninger i ulike land, og rapporten inneholder ingen bred komparativ analyse av disse forskjellene. Det bør derfor utvises varsomhet med å trekke slutninger fra enkeltland eller enkeltavgjørelser til norske forhold.

Poenget underbygges også av de ulike medlemslandenes håndtering av spørsmålet. Et fellestrekk er at spørsmålet er vurdert og håndtert konkret innenfor de enkelte landenes arbeidsrettslige og tariffrettslige systemer. I Tyskland, hvor tariffavtalene i *Lufthansa* og *Dialyse* hadde sitt utspring, har nasjonale domstoler lagt til grunn at spørsmålet om likebehandling må vurderes konkret for den enkelte tariffbestemmelsen. Det samme er understreket av den danske voldgiftsretten. I Sverige har partene fremforhandlet bransjetilpassede løsninger, hvor blant annet kompensasjonssatser og avgrensninger er tilpasset for å begrense det samlede kostnadsnivået. Erfaringene fra andre land underbygger etter arbeidsgiversidens syn betydningen av konkrete

vurderinger og løsninger tilpasset det enkelte landets og den enkelte bransjens behov.

Kapittel 6 beskriver arbeidsgruppens arbeid etter det opprinnelige og etter det justerte mandatet. I punkt 6.1 beskrives arbeidet etter det opprinnelige mandatet, som innebar at arbeidsgruppen skulle vurdere *Lufthansa*- og *Dialyse*-dommenes betydning for norsk rett. En betydelig del av arbeidsgruppens arbeid har derfor vært fokusert på denne problemstillingen, og det ble tidlig klart at partene sto langt fra hverandre i dette spørsmålet. Det har ikke vært mulig å komme til enighet blant annet om hvorvidt det norske systemet for avlønning av deltidsansattes merarbeid innebærer diskriminering av deltidsansatte.

Punkt 6.2 redegjør for arbeidet etter det justerte mandatet. Gruppen skulle ikke lenger vurdere spørsmålet om dagens regler er forenlige med EØS-retten, men basere seg på at de norske reglene om kompensasjon for merarbeid skal endres. Som følge av det justerte mandatet, var gruppens arbeid hovedsakelig rettet mot å vurdere mulige regelverksendringer som forhindrer forskjellsbehandling når det gjelder betaling for merarbeid/overtid. Forslagene skulle sikre helhetlige løsninger ved å se på andre bestemmelser om deltid og andre relevante ordninger. I diskusjonen av mulige løsninger har arbeidsgruppen forholdt seg til mandatets avgrensning. Det er derfor særlig de omkringliggende bestemmelsene som mandatet viser til som har vært vurdert, herunder bestemmelser om deltid og andre relevante ordninger. Dette omfatter blant annet reglene om fortrinnsrett for deltidsansatte og retten til redusert arbeidstid. Partene har hatt ulike syn på behovet for endringer, hvilke bestemmelser som eventuelt bør endres, og hvordan slike endringer i tilfelle bør utformes og avgrenses. Arbeidsgruppen har derfor ikke klart å samle seg om felles løsninger eller omforente forslag til regelverksendringer.

Arbeidsgruppens leder viser i sin særmerknad til at *Lufthansa* og *Dialyse* gir klare føringer mot ordninger med samme innslagspunkt for tilleggskompensasjon for sammenlignbare deltids- og heltidsansatte. Etter arbeidsgruppens leders vurdering bør lovgivningen endres, både for å ivareta de EØS-rettslige kravene

og for å sikre et klart og forutsigbart regelverk. Endringen bør samtidig ses i sammenheng med andre regler om deltidsarbeid, særlig fortrinnsretten til ekstravakter.

LO, Unio, Akademikerne og *YS* viser til at regjeringens endrede mandat bekrefter den rettslige situasjonen. I det endrede mandatet skulle arbeidsgruppen ikke lenger vurdere om dagens regler er forenlige med EØS-retten, men legge til grunn at praksis må endres for å forhindre forskjellsbehandling av deltids- og heltidsansatte.

Arbeidstakersiden mener at både den rettslige gjennomgangen og det endrede mandatet bekrefter at rettstilstanden etter EU-domstolens avgjørelser i *Lufthansa* og *Dialyse* er avklart: Deltidsansatte kan ikke ha en høyere relativ terskel enn heltidsansatte for kompensasjon ved arbeid utover avtalt arbeidstid.

Oppgaven er derfor å finne en rettslig holdbar og praktisk gjennomførbar norsk løsning. En slik løsning må ses i sammenheng med det handlingsrommet partene er gitt etter deltidsdirektivet til nasjonale tilpasninger, men dette kan ikke brukes til å svekke den grunnleggende retten til likebehandling. Riktig kompensasjon for merarbeid vil samtidig støtte målet om større stillinger, bedre bemanningsplanlegging og mer forutsigbare arbeidsvilkår.

NHO, KS, Virke og *Spekter* mener at arbeidsgruppen ikke har hatt tilstrekkelig rettslig og faktisk grunnlag for å anbefale endringer i dagens regler. Spørsmålet om kompensasjon for merarbeid kan ikke løses isolert. Arbeidstidsreglene inngår i et samlet system av lov, tariffavtaler og praksis som balanserer hensynene til vern, fleksibilitet, sysselsetting, inkludering og virksomhetenes behov for arbeidskraft.

EU-domstolens avgjørelser gir begrenset veiledning om hvilken reguleringsmodell norske myndigheter bør velge. En regel om overtidsbetaling for merarbeid har betydning for blant annet insentivene til heltid, tilgangen til tilrettelagt arbeid og for virksomhetenes bemannings- og konkurranseevne. Arbeidsgiversiden mener at dagens regler bør videreføres. Dersom regelverket likevel skal endres, må

mulige løsninger og konsekvenser utredes bredt og ses i sammenheng med den øvrige reguleringen av arbeidstid og deltid.

Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet finner ikke grunn til å inngi egen merknad.

Kapittel 7 drøfter og redegjør for økonomiske og samfunnsmessige konsekvenser av eventuelle endringer i de norske reglene for merarbeidskompensasjon. Blant annet drøftes betydningen det eventuelt kan få for omfang av deltid og merarbeid, samt arbeidstilbud og kostnader. Ettersom arbeidsgruppen ikke har lagt frem konkrete forslag, tar fellesdelen av dette kapitlet kun for seg noen overordnede økonomiske, samfunnsmessige og likestillingskonsekvenser endringer av kompensasjonsreglene potensielt kan ha. Konsekvensene som beskrives i dette kapitlet bygger hovedsakelig på analyser fra kapittel 2 og den vedlagte rapporten fra Fafo.

Samlet anslår Fafo en kostnadsøkning på mellom *ti og elleve milliarder kroner*. Av dette er 60 prosent i offentlig sektor. Beregningene fra Fafo bygger på forutsetninger om at omfanget av merarbeid i hovedsak videreføres som i dag, og at dagens bruk av merarbeid i stor grad betales som overtid. I praksis vil imidlertid både virksomheter og arbeidstakere tilpasse seg en eventuell regelendring.

LO, Unio, Akademikerne og *YS* legger til grunn at norsk praksis må bringes i samsvar med EØS-rettslige krav til likebehandling av deltids- og heltidsansatte. Erfaringene fra Danmark og Sverige viser at partene der har tilpasset seg kravene til likebehandling.

På kort sikt kan endring av praksis kreve bedre bemanningsplanlegging og administrative tilpasninger. På lengre sikt kan den bidra til større stillinger, mer forutsigbar bemanning, bedre kontinuitet og lavere turnover. Endringene kan også føre til utfordringer med at tilgangen på deltidsstillinger for skoleelever og studenter reduseres dersom partene ikke er bevisst på dette. Derfor må utviklingen følges nøye og håndteres gjennom parts- og trepartssamarbeidet.

Dette har også en klar likestillingsside, fordi deltid er særlig utbredt i kvinnedominerte yrker. Svakere kompensasjon kan dermed videreføre strukturelle forskjeller i lønn og arbeidsvilkår mellom kvinner og menn. Kostnadsvirkningene må derfor ses i sammenheng med gevinster for både virksomhetene og arbeidstakerne, blant annet sterkere arbeidslivstilknytning og høyere inntekts- og pensjonsgrunnlag.

NHO, KS, Virke og *Spekter* viser til at innføring av en generell regel om overtidsbetaling for merarbeid vil ha negative konsekvenser for arbeidstilbud, inkludering, sysselsetting og kostnadsnivå, uten å adressere de underliggende driverne for deltidsarbeid og merarbeid. En slik regel vil svekke insentivene til heltid og redusere arbeidstilbudet, samtidig som den kan heve terskelen inn i arbeidslivet og dermed svekke inkludering og likestilling. Videre fremheves det at regelen kan gi svakere bemanningsrobusthet og gjøre driften mer krevende for virksomhetene. Arbeidsgiversiden peker også på at det kan føre til lavere verdiskaping og redusert tjenestekvalitet. Eventuelle endringer må vurderes helhetlig, også i lys av tariffsystemet og partssamarbeidet.

2 Omfang av deltid og merarbeid

2.1 Innledning

Dette kapitlet gir en oversikt over omfanget av deltidsarbeid og merarbeid i det norske arbeidsmarkedet. Nesten hver fjerde arbeidstaker jobber deltid. Noen av disse jobber mer enn avtalt tid og dette kalles merarbeid.

Første del av kapitlet 2.2 – 2.4 gir en mer beskrivende omtale av deltid og merarbeid, mens siste del (punkt 2.5) anslår kostnader og mulige tilpasninger både hos arbeidsgivere og arbeidstakere av å innføre overtidsbetaling på merarbeid.

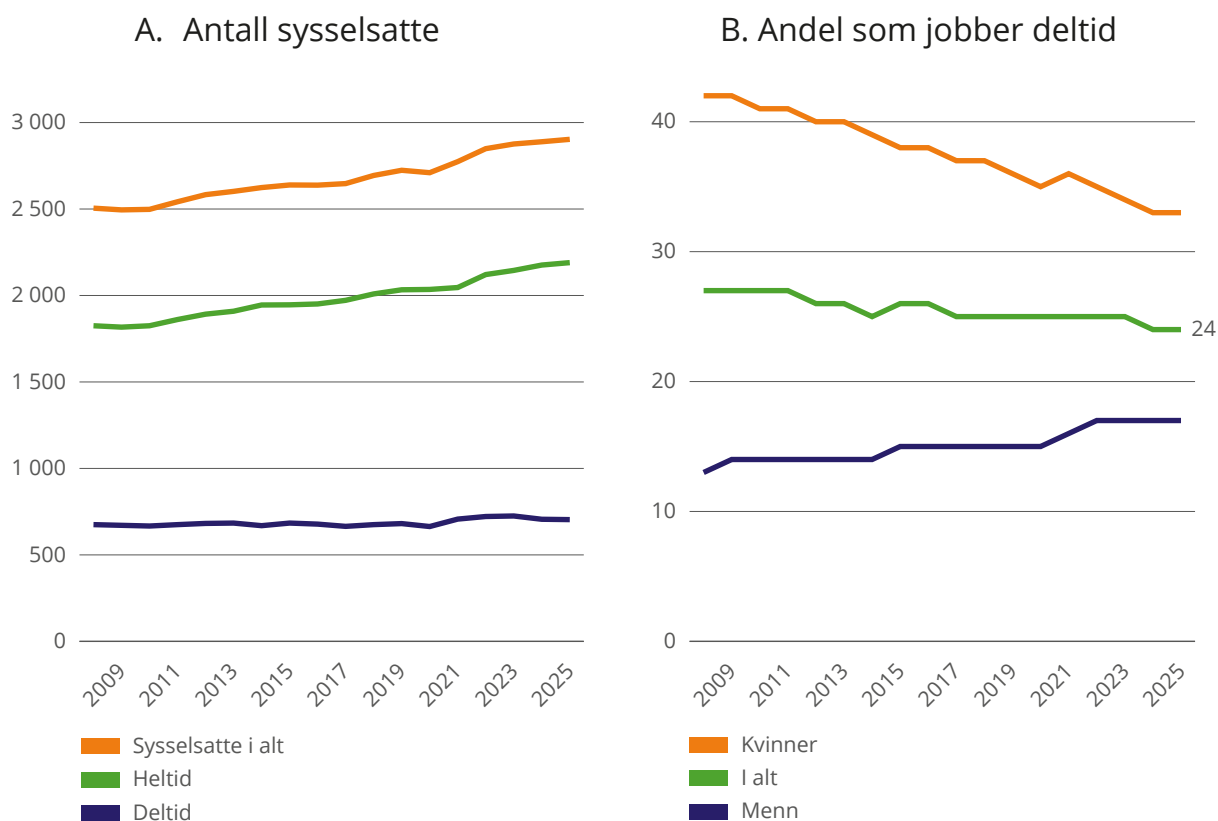
Merk at merarbeid er et begrep med flere betydninger. Både for heltids- og deltidsansatte kan merarbeid i noen avtaleområder registreres som fleksitid, uten at dette framgår av ulike typer statistikk. Merarbeid er nærmere omtalt i punkt 2.4.

2.2 Utviklingen i arbeidsmarkedet

Antall sysselsatte i Norge har i de siste 20 årene økt fra 2,5 mill. sysselsatte i 2009 til 2,9 mill. i 2025. Andelen med heltidsansatte, inkl. midlertidig ansatte på heltid, har økt. Mens den utgjorde 72,5 prosent av samlet sysselsetting i 2006, har andelen økt til 75,4 prosent i 2025, slik at andelen deltid nå utgjør litt over 24 prosent. Kvinner har redusert sin deltidsandel fra 42 prosent i 2009 til 33 prosent i 2025 mens andelen menn som jobber deltid har økt fra 14 til 17 prosent (figur 2.1). Ca. 8 prosent av alle ansatte er midlertidig ansatte eller rundt 230 000 personer. Samlet er litt over halvparten av disse ansatt i deltidsstillinger. Ser vi på midlertidig ansatte etter næring, er det størst andel innen personlig tjenesteyting (15 prosent), deretter undervisning, helse- og sosialtjenester og overnatting og servering.¹⁰ Se også nærmere om midlertidig ansettelse under punkt 2.3.3.

¹⁰ Kilde: SSB, Arbeidskraftundersøkelsen (AKU).

Figur 2.1 Utvikling i antall sysselsatte i alt (A) og fordelt på andel med deltid (B). 15-74 år. 2009-2025¹



¹ Brudd i serien mellom 2020 og 2021.

Kilde: SSB, AKU

2.3 Utvikling og sammensetning av deltid

2.3.1 Kjennetegn ved deltid

Sysselettingen i Norge er relativt høy sammenlignet med mange andre land. Om lag 70 prosent av befolkningen i alderen 15-74 år var sysselsatt i Norge i 2025. Ifølge SSBs arbeidskraftundersøkelse (AKU) arbeidet 24,3 prosent av disse deltid, og andelen er særlig høy i enkelte næringer og yrker. I enkelte næringer hvor det er vanlig med helgearbeid er det også mye deltid. Dette gjelder f.eks. overnatting og servering, varehandel, og helse og sosialtjenester.¹¹

Kvinner jobber mer deltid enn menn. Historisk har deltidsarbeid bidratt til å øke yrkesdeltakelsen, blant annet ved å legge til rette for økt arbeidsdeltakelse blant kvinner fra 1970-tallet og utover.¹² I dag har deltidsarbeid også en betydning for muligheten til å kombinere arbeid med helseutfordringer og kan på denne måten bidra til å opprettholde tilknytningen til arbeidslivet.

Deltid er mest vanlig i næringene overnattings- og serveringsvirksomhet og pleie og omsorgstjenester.

Med unntak av industri og bygg og anlegg, er det mer vanlig å jobbe deltid enn heltid blant unge under

¹¹ AKU og registertall, SSB.

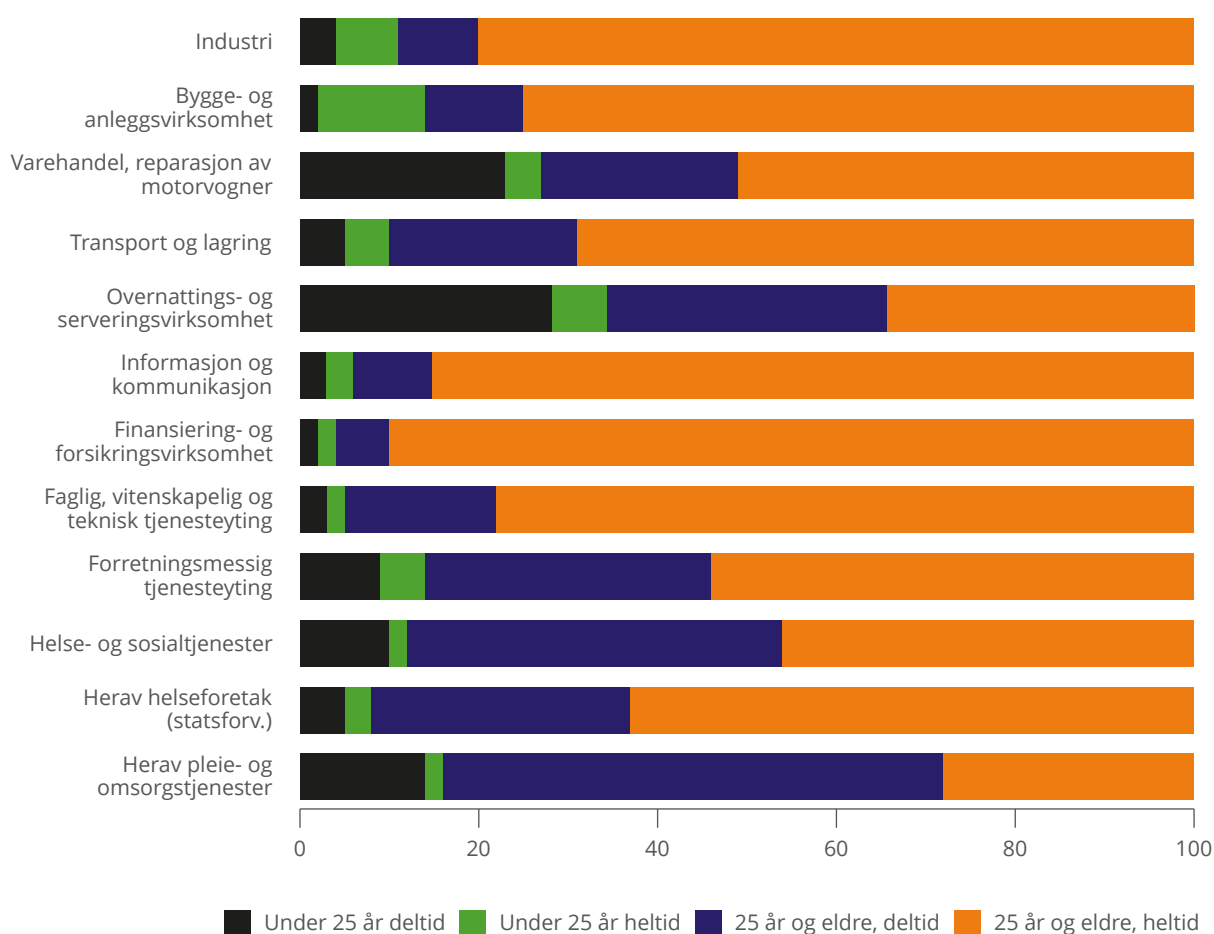
¹² Se for eks. sysselsetningsutvalget NOU 2021: 2 *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring*.

25 år. I helse- og omsorg samt overnatting og servering er det i tillegg mange personer over 25 som jobber deltid jf. figur 2.2. For eldre aldersgrupper er det mest vanlig å jobbe deltid etter 67 år.¹³

Dersom vi deler inn i mer finmaskede næringer, vil omfanget av deltid trolig være høyere i enkelte næringer enn det som kommer fram av figuren

nedenfor. Innenfor forretningsmessig tjenesteyting inngår for eksempel både renholds- og vektertjenester, som sannsynligvis har en relativt høy andel deltidsansatte. Tilsvarende omfatter næringen «varehandel og reparasjon av motorvogner» blant annet dagligvarehandel, som også er en næring der deltid er utbredt.

Figur 2.2 Fordeling av arbeidsforhold¹ etter alder og arbeidstid i utvalgte næringer. 2024.



¹En person kan ha flere enn ett arbeidsforhold

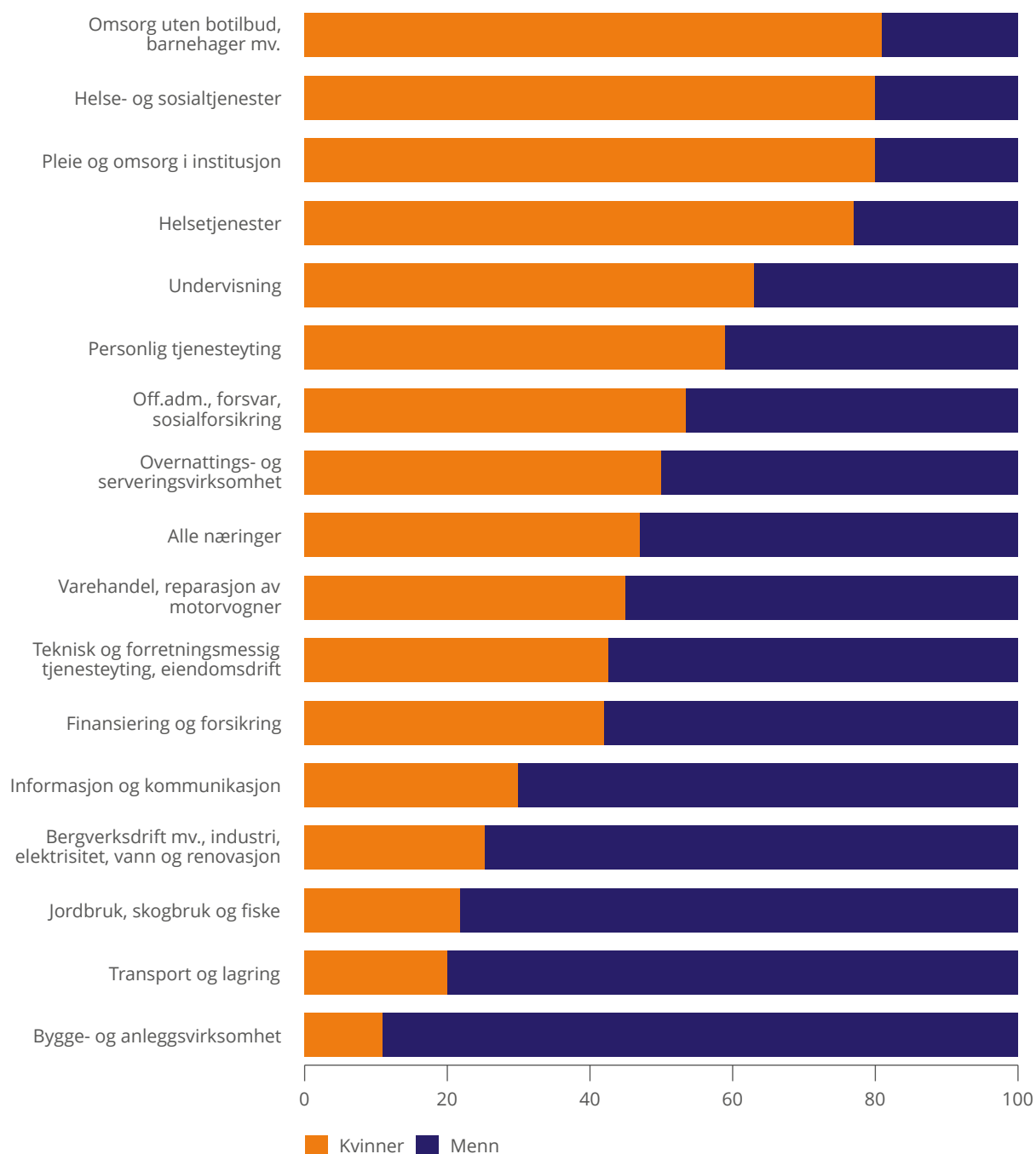
Kilde: Statistisk sentralbyrå

Det er klare kjønnsforskjeller i sysselsetting etter næring. Langt flere kvinner enn menn jobber i helse- og sosialtjenester (og undergrupper av disse),

undervisning og personlig tjenesteyting, mens menn dominerer i bygg og anlegg og transport (figur 2.3).

¹³ SSBs registerstatistikk, tabell nummer 12541.

Figur 2.3 Fordelingen av kvinner og menn i ulike næringer. Prosent. 2025

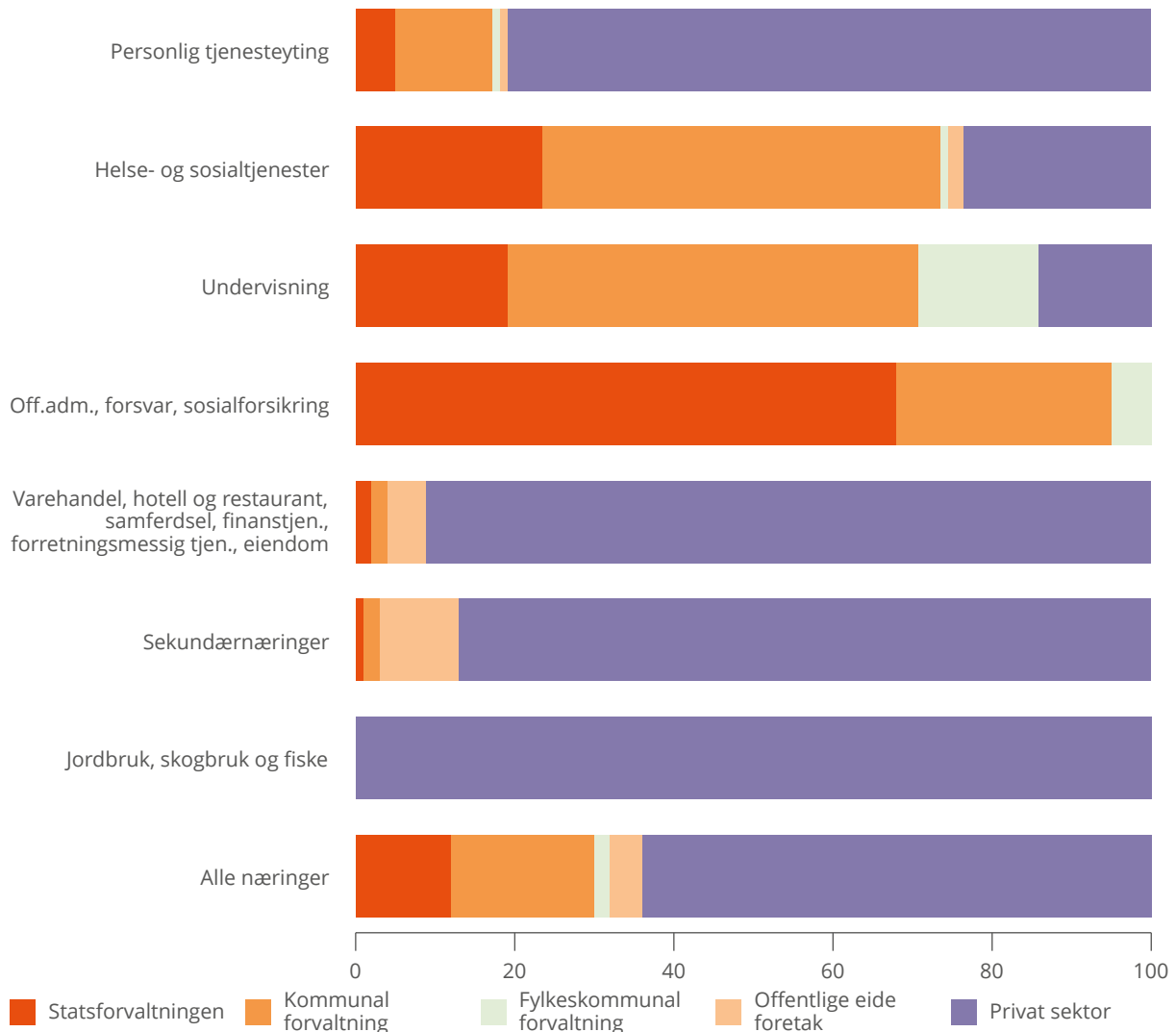


Kilde: Statistisk sentralbyrå, Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU)

Noen næringer er representert både i privat og offentlig sektor. I figur 2.4 ser vi at sysselsatte innen helse- og sosialtjenester, undervisning samt offentlig administrasjon og forsvar i stor grad er knyttet til

offentlig sektor, mens sysselsatte i øvrige næringer hovedsakelig arbeider i privat sektor.

Figur 2.4 Fordeling av sysselsatte etter næring og sektor.¹ 2025.



¹ Helseforetakene er inkludert i statsforvaltningen

Kilde: SSB, registertall

Deltid er mest vanlig i *yrkene* hjemmehjelpere, pleie-medarbeidere, skoleassistenter, butikkmedarbeidere, servitører, kjøkkenassistenter, helsefagarbeidere, barnehage- og skolefritidsassistenter, renholdere, vektere og ansatte i reiseliv.

2.3.2 Utvikling av deltidsarbeid

Siden begynnelsen av 1970-tallet har kvinners deltakelse i arbeidsmarkedet økt betydelig. Denne økningen skjedde først i form av flere deltidsstillinger. Etter hvert har imidlertid sysselsettingsveksten blant

kvinner i hovedsak kommet gjennom heltidsarbeid. Allerede i første halvdel av 1980-tallet snudde utviklingen fra økende til fallende deltidsandel.

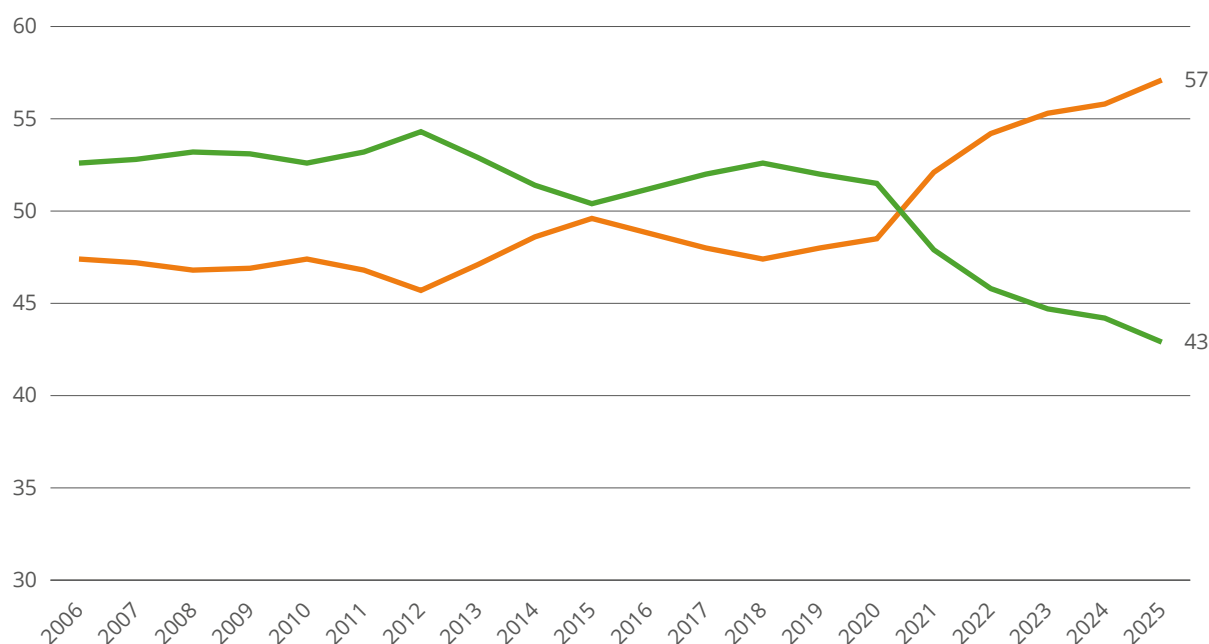
Andelen deltidssysselsatte kvinner har siden falt markant – fra om lag 55 prosent i 1983 til rundt 24 prosent i 2025, se figur 2.1B.

Av alle sysselsatte arbeidet i overkant av 700 000 deltid i 2025 ifølge AKU. Av disse jobbet 43 prosent lang deltid, mens 57 prosent jobbet kort deltid. Kort

deltid innebærer mindre enn 20 timer per uke, mens lang deltid omfatter 20 timer eller mer. Over de siste 20 årene har nedgangen vært størst i gruppen med lang deltid, se figur 2.5. Et viktig skille mellom kort og lang deltid er om deltidsarbeidet kombineres med andre aktiviteter eller ytelser. Blant dem som arbeider lang deltid, er nær 70 prosent kun i jobb (i 2024),

dvs. de kombinerer ikke jobb med andre aktiviteter eller ytelser. For kort deltid er bildet annerledes: Bare 24 prosent har arbeid som eneste aktivitet, mens over 40 prosent kombinerer deltidsjobben med utdanning. Det er også en noe større andel i denne gruppen som mottar alderspensjon, arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd (SSB, 2024).¹⁴

Figur 2.5 Utviklingen i fordelingen av kort og lang deltid.¹ 2006-2025*. 15 -74 år Prosent.



* Det er brudd i statistikken i 2021. Som følge av dette bruddet er tallene før og etter 2021 i mindre grad sammenlignbare.

¹ Kort deltid: 1-19 timer, lang deltid: 20-36 timer

Kilde: Statistisk sentralbyrå, AKU

Deltidsandelen varierer med alder, og den er særlig høy blant de yngste og de eldste aldersgruppene. Ifølge registertall fra SSB er nesten 27 prosent av unge i aldersgruppen 15-29 år som er registrert under ordinær utdanning også i arbeid. Det er rimelig å anta at de fleste av disse jobber deltid.

I aldersgruppen 15-24 år jobber flere kvinner enn menn deltid, noe som trolig henger sammen med at kvinner i gjennomsnitt har lengre utdanningsløp.

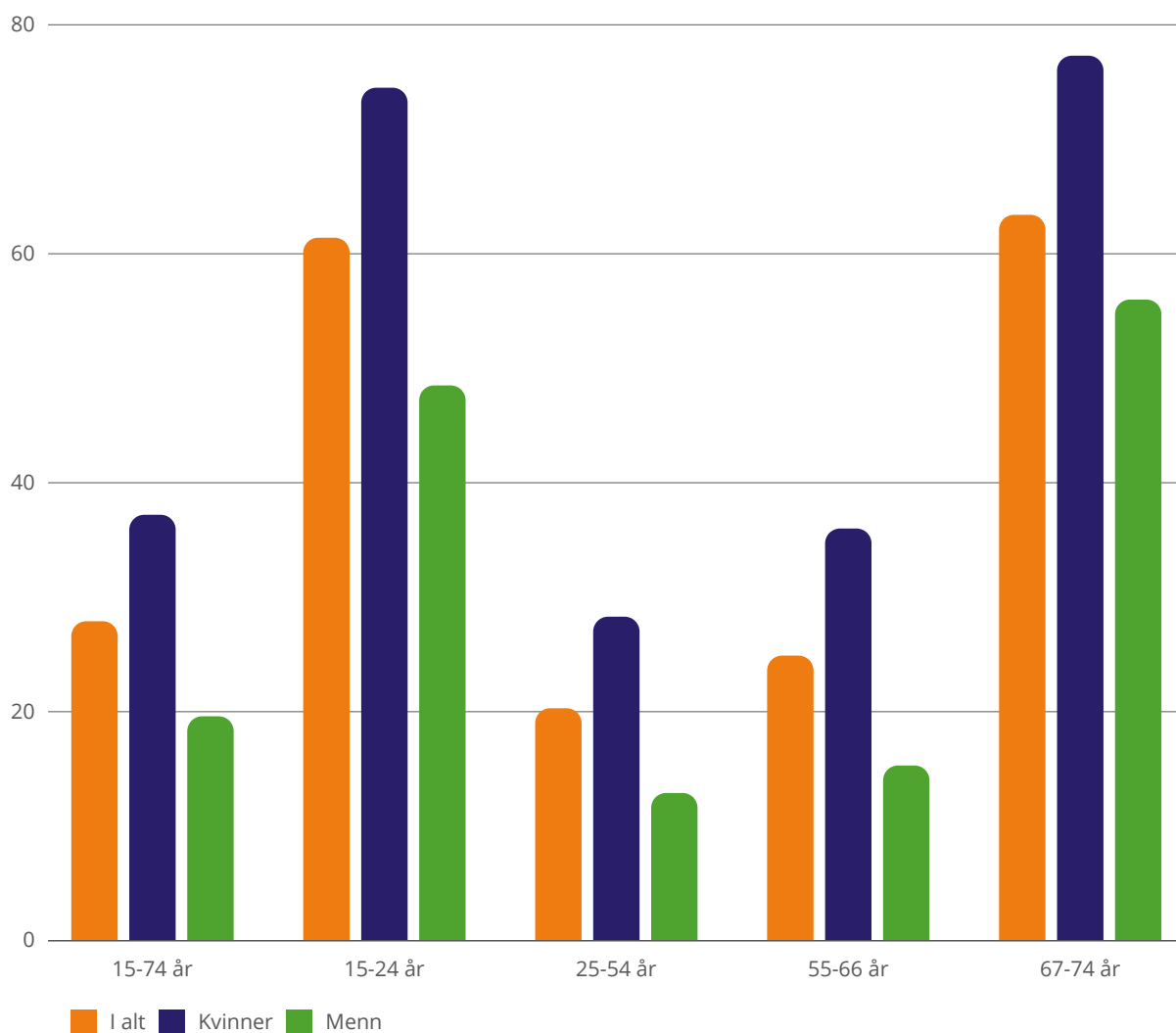
Også blant de eldste aldersgruppene er deltidsandelen høy, se figur 2.6. Dette kan blant annet henge sammen med en gradvis nedtrapping av yrkesaktiviteten og ønske om redusert arbeidstid mot slutten av yrkeskarrieren. Noe av den høyere deltidsandelen blant eldre kvinner kan også være en generasjonseffekt; dvs. at en del kvinner som begynte arbeidslivet med deltid har beholdt denne tilpasningen gjennom yrkeslivet.

¹⁴ Statistisk sentralbyrå. (2024). *Deltidsjobber utgjør nesten en tredel av alle jobber.*

Ser vi på personene mellom 25 og 54 år, er deltidsandelen lavere både blant kvinner og menn. I 2025 jobbet 28 prosent av kvinnene i denne aldersgruppen

deltid, mens for menn var det 13 prosent. I alle aldersgrupper jobber kvinner mer deltid enn menn.

Figur 2.6 Andel deltid fordelt etter alder. Prosent. 2024



Kilde: Statistisk sentralbyrå, registertall

Innvandrere har høyere deltidsandel enn befolkningen ellers. Dette henger delvis sammen med at mange innvandrere arbeider i yrker der deltid er mer utbredt, og spesielt gjelder dette innvandrere fra Asia og Afrika.¹⁵

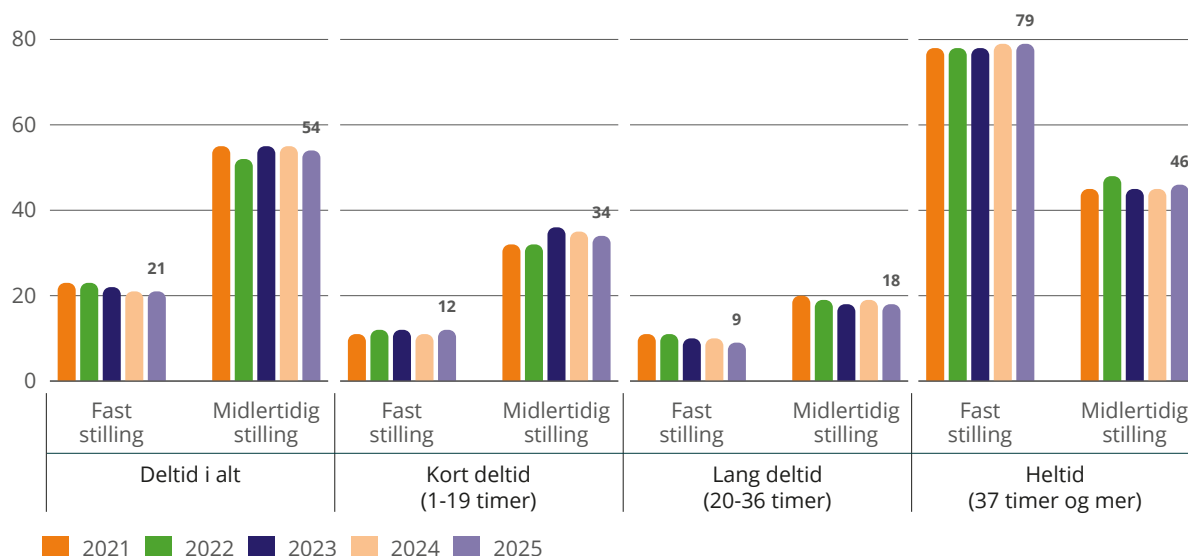
2.3.3 Deltid – ansettelsesform og ledige stillinger

Midlertidige og faste stillinger

Av ansatte i midlertidige stillinger er det en overvekt av deltidsansatte (54 prosent). For faste stillinger er deltidsandelen 21 prosent, se figur 2.7.

¹⁵ SSB, registerbasert statistikk – Sysselsetting blant innvandrere.

Figur 2.7 Fordeling av fast og midlertidig¹ stilling etter heltid og deltid. Prosent. 2021-2025



¹ En midlertidig stilling er i AKU-statistikken definert som at ansettelsesforholdet er tidsbegrenset, for eksempel et vikariat med fastsatt sluttdato, ved et engasjement som opphører når arbeidet eller prosjektet er utført, eller ved klart sesongbetont arbeid.

Kilde: SSB, AKU

Utlyste ledige stillinger etter heltid og deltid – eksempel deltidslisten

Både SSB og Nav publiserer løpende statistikk over ledige stillinger, Nav måler tilgangen på nye stillinger hver måned, mens SSB måler beholdningen av ledige stillinger hvert kvartal. Tilgang på nye stillinger gir ikke i seg selv informasjon om omfanget av sysselsatte i deltidsstillinger.

Verken SSB eller NAV, som er de offisielle kildene, fordeler statistikken på heltid og deltid. Det nærmeste vi kommer en slik inndeling er stillingsdata-basen «arbeidsplassen.nav.no» som driftes av Nav.

Basert på data fra dette nettstedet har Fagforbundet (LO) via Retriever utviklet en egen hjemmeside «Deltidslista» for helsefagarbeidere og helsefaglæringer som viser tilgang på ledige stillinger samt andelen utlyste heltids- og deltidsstillinger. Lista omfatter både offentlig og privat utlyste stillinger. Lista skal

i utgangspunktet bare omfatte tilgang av nye unike stillinger, det tas likevel forbehold om mulige dobbelttellingene f.eks. at en arbeidsgiver velger å lyse ut en stilling på nytt hvis den ikke er besatt.¹⁶ Noen av utlysningene vil være små helge-deltidsstillinger, jf. figur 2.8. Noen av de utlyste deltidsstillingene kan også skyldes at internt ansatte med fortrinnsrett ønsker kun deler av stillingen, men ikke hele, slik at det igjen oppstår behov for å lyse ut nye deltidsstillinger. Statistikken er begrenset til helsefagarbeidere og helsefaglæringer, og kan derfor ikke brukes som indikator for utlyste stillinger på arbeidsmarkedet generelt.

Ifølge denne lista ble det samlet i 2025 utlyst 26 000 stillinger for helsefagarbeidere/helsefaglæringer,¹⁷ hvorav 43 prosent ble lyst ut som deltid, 28 prosent som ekstravakter/sesong og 29 prosent som heltid, se tabell 2.1 nedenfor.¹⁸

¹⁶ Ifølge Retriever som har ansvar for å tilrettelegge dataene for hhv. Fagforbundet og Delta er alle registrerte utlyste stillinger unike, dvs. det er kun tilgang av nye stillinger som blir registrert. Hvis en stillingsutlysning blir liggende i flere måneder ute, vil den altså kunne telles bare en gang. Et unntak her er da hvis stillingen lyses ut på nytt i en senere periode.

¹⁷ Helsefaglæringer utgjør rundt 3 prosent av de utlyste stillingene.

¹⁸ NAV offentliggjør antall registrerte nye ledige stillinger for yrkesgruppen Omsorgs- og pleiearbeidere og som omfatter yrkene helsefagarbeider, hjemmehjelpere og pleiemedarbeidere. I 2025 var det samlet 47 013 nye ledige stillinger som ble lyst ut på

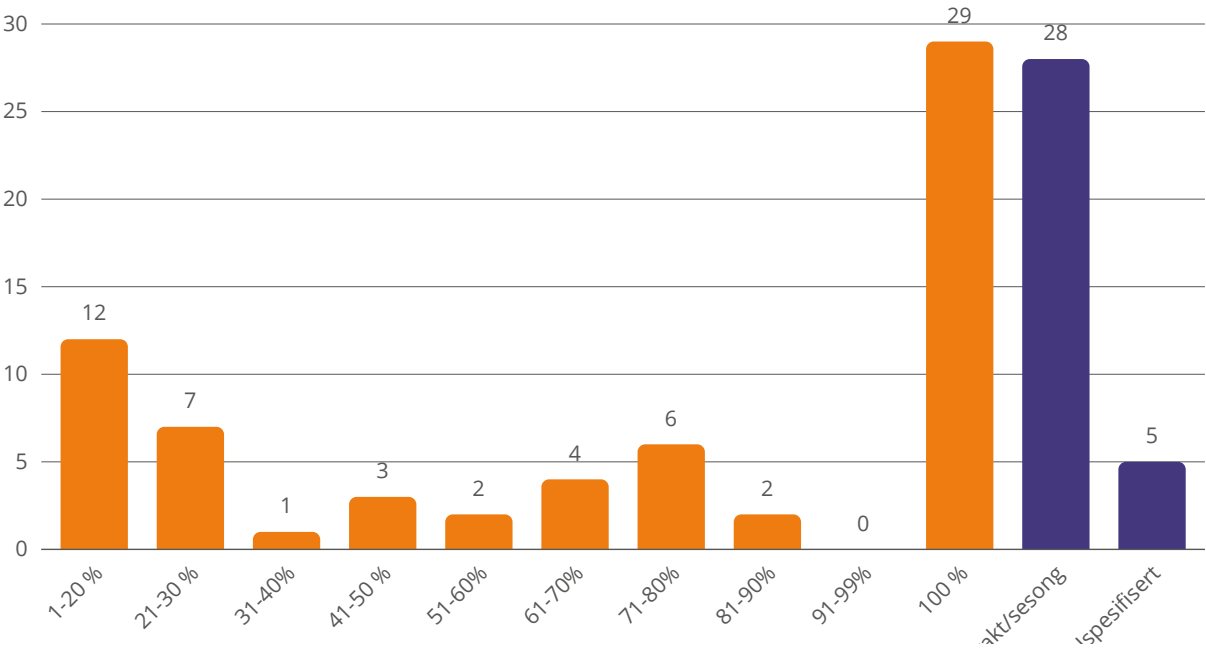
Nærmere 20 prosent av alle ledige stillinger var lyst ut med under 30 prosent stillingsbrøk (figur 2.8).

Tabell 2.1 Utlyste helsefagarbeiderstillinger fordelt etter heltid/deltid og stillingstype. 2025.

	Antall i alt	Heltid	Deltid	Ekstravakt/sesong
Antall utlyste stillinger	25 897	7 510	11 135	7 251
Prosent	100 %	29 %	43 %	28 %

Kilde: Deltidslista | Helsefagarbeider | Fagforbundet

Figur 2.8 Fordeling av utlyste stillinger for helsefagarbeidere og helsefaglæringer etter stillingsprosent og stillingstype. Prosent. 2025



Kilde: Deltidslista | Helsefagarbeider | Fagforbundet

Delta har også lagd en tilsvarende liste over utlyste stillinger. Her er flere yrkesgrupper med – helsefagarbeidere, helsefaglæringer, vernepleiere, portører, barne- og ungdomsarbeidere, helsesekretærer, aktivtører og ambulansearbeidere. I 2025 var det samlet for disse yrkesgruppene lyst ut 53 000 stillinger hvorav 35 prosent heltid og 37 prosent deltid og 28 prosent ekstravakt/sesong.¹⁹

2.3.4 Undersysselsetting

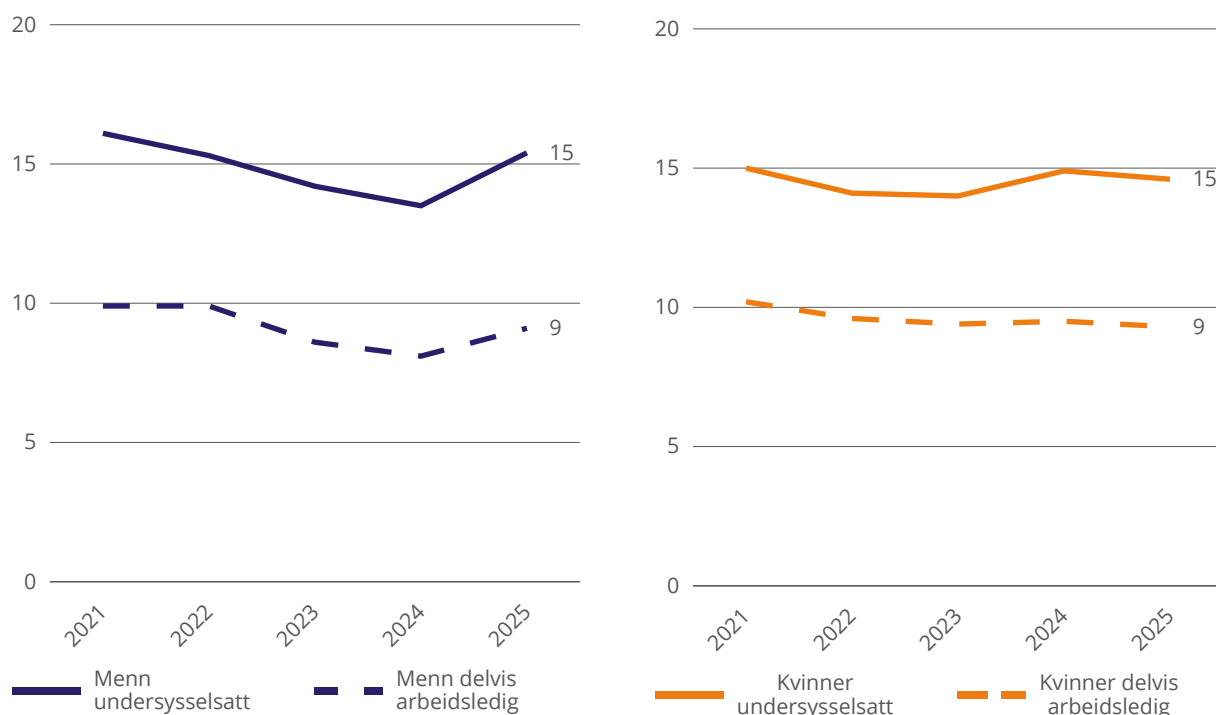
I Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) til SSB, defineres undersysselsatte som personer i deltidsjobb som svarer at de ønsker å jobbe mer og som kan starte med økt arbeidstid innen en måned. De må ikke nødvendigvis ha aktivt søkt om høyere stillingsprosent.²⁰

NAV for disse tre yrkesgruppene, se: Ledige stillinger – nav.no.
¹⁹ Se: Deltas heltidsmonitor, lest 03.09.2026, Deltas heltidsmonitor.
²⁰ I tidligere statistikker fra SSB ble disse betegnet som personer med ufrivillig deltid.

Andelen undersysselsatte blant deltidssysselsatte har de siste fem årene stort sett ligget forholdsvis stabilt mellom 14 og 15 prosent for kvinner og 15 og 16 prosent for menn, se figur 2.9. I 2025 var det 66 000 kvinner og 40 000 menn som var undersysselsatt. De deltidsansatte som i minst grad oppgir at de ønsker å jobbe mer er de eldste og de yngste aldersgruppene.

Legger vi til krav om at de *aktivt må ha søkt om økt stillingsprosent* (enten i nåværende jobb eller i en annen), definerer SSB dette nå som delvis arbeidsledige.²¹ Her ser vi av figuren nedenfor at disse de siste årene har ligget mellom 9 og 10 prosent av deltidssysselsatte. Dette gjelder både for kvinner og menn. I antall var 42 000 kvinner og 24 000 menn definert som delvis arbeidsledige i 2025.

Figur 2.9 Andel undersysselsatte¹ og delvis arbeidsledige² i prosent av deltidssysselsatte 2021-2025



¹ Undersysselsatte er her definert som deltidssysselsatte personer som ønsker å jobbe mer og som kan starte med økt arbeidstid innen en måned.

² Delvis arbeidsledige er deltidssysselsatte personer som ønsker å jobbe mer, som har forsøkt å få lengre arbeidstid og som kan starte med økt arbeidstid innen en måned. Delvis arbeidsledige er altså en delgruppe av undersysselsatte.

Kilde: AKU

KS har nylig publisert en rapport om deltidsansettelser og bærekraftig bemanning i kommunene. Dette er nærmere beskrevet nedenfor i punkt 2.3.5.

2.3.5 Årsaker til deltid

Det finnes flere ulike grunner til at en del velger å jobbe deltid. Blant annet utdanning, manglende

tilgang til heltidsarbeid, sykdom eller nedsatt arbeidsevne, omsorgsansvar og andre individuelle forhold, som for eksempel næringsdrivende med deltidsjobb i tillegg. I Norge er det relativt vanlig at unge kombinerer utdanning og jobb. Flere i Norge oppgir sykdom som årsak til deltid enn i enkelte andre sammenlignbare land.

²¹ Delvis arbeidsledige er det som i tidligere statistikker i SSB ble betegnet som undersysselsatt.

Sysselsettingsutvalgets rapport²² har også omtalt arbeidstidsordninger/helgearbeid, lovbestemte permisjoner, utdanningspermisjoner, arbeidsmiljø og graderte sykemeldinger mv. som årsaker til deltid.

Etter arbeidsmiljøloven er det som hovedregel adgang til å arbeide annenhver søndag, men andre begrensninger på søn- og helgedagsarbeid kan følge av tariff-avtaler eller praksis utviklet av arbeidslivets parter.

Omfanget og årsakene til deltidarbeid er sammen-
satte og påvirkes av både virksomhetenes behov, individuelle valg og samfunnsmessige forhold. For arbeidstakere kan deltidarbeid være et resultat av livssituasjon, helse eller preferanser. På arbeidsgiversiden kan bruk av deltid blant annet ha sammenheng med bemanningsbehovet, tilpasning til åpningstider, arbeidstidsordninger og turnus, samt hensyn til forsvarlig drift. Se også nærmere omtale senere i dette punktet.

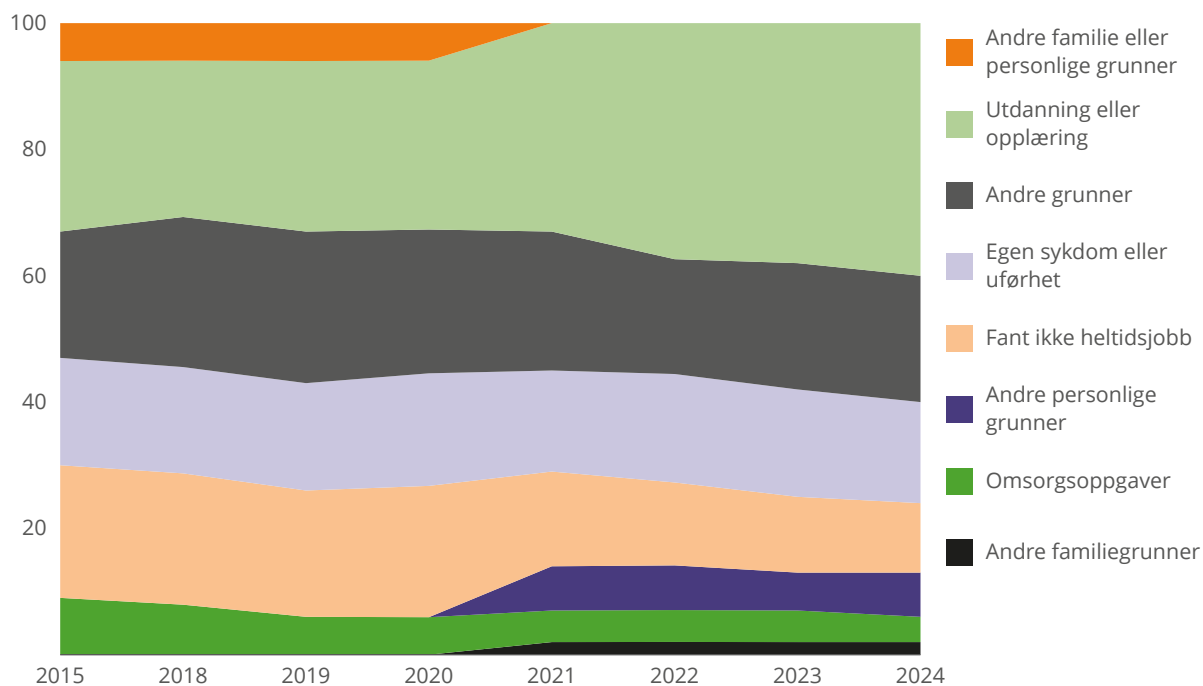
I enkelte sektorer benyttes deltidsstillinger også for å dekke arbeidsoppgaver på bestemte tider av døgnet eller uken, for eksempel på kvelder og i helger. Dette arbeidet ivaretas ikke alltid av ordinære stillinger som følge av gjeldende avtalte arbeidstidsordninger. I slike tilfeller er det ofte nødvendig å opprette egne deltidsstillinger, særlig i helgene, for å sikre tilstrekkelig bemanning. Både Arbeidstidsutvalget (NOU 2016: 1) og Skift/turnusutvalget (NOU 2006: 13) har vist til sammenhengen mellom helgearbeid og deltid.

Eurostat publiserer årlig tall basert på Arbeidskraftundersøkelsen for årsaker til at personer ønsker å jobbe deltid.²³ Vi ser av figuren nedenfor at andelen som velger å jobbe deltid på grunn av utdanning har økt kraftig de siste årene og utgjør nå 40 prosent av alle som jobber deltid. Andelen som ikke finner fulltidsjobb har blitt redusert og utgjør nå 11 prosent, mens andelen som jobber deltid på grunn av sykdom har stort sett vært lik i denne tiårsperioden (16 prosent).

²² NOU 2021: 2 *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring* (Sysselsettingsutvalget).

²³ SSB publiserer ikke disse tallene i sin statistikkbank per i dag. Årsaken er at sekkeposten «andre grunner» er for stor og at det mangler alternative koder i spørreskjemaet til AKU. Tallene gir likevel informasjon om ulike typer årsaker til at man jobber deltid.

Figur 2.10 Hovedårsaker¹ til at personer ønsker å jobbe deltid. 15-64 år. 2015-2024.



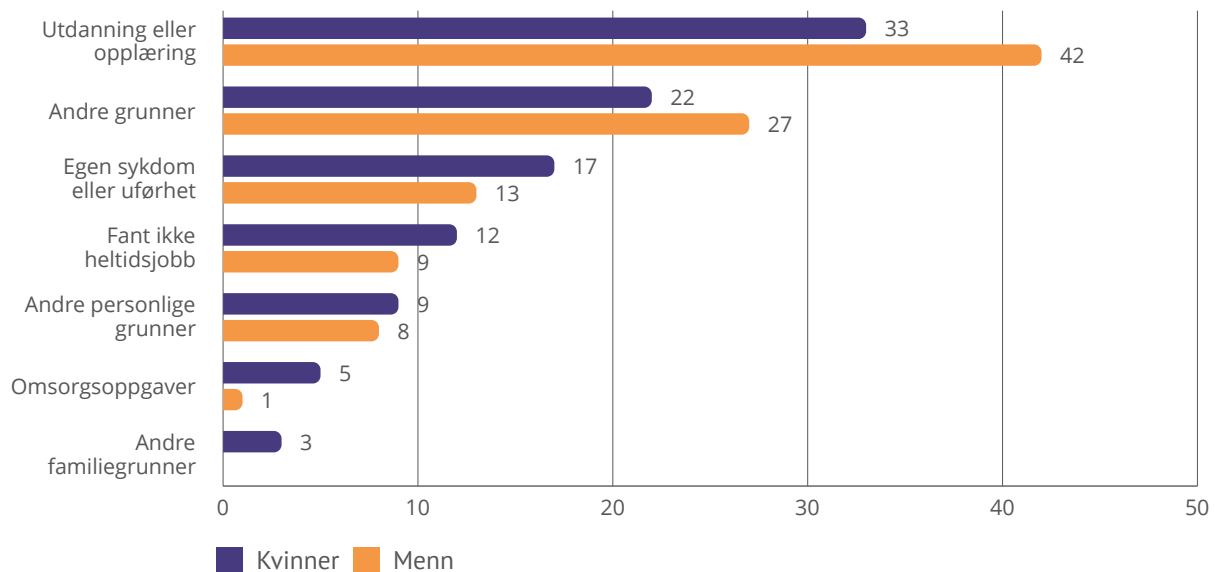
¹«Andre familie eller personlige grunner» ble fra og med 2021 splittet opp i «andre familiegrunner» og «andre personlige grunner»

Kilde: Eurostat, Labour force survey (LFS)

Ser vi på årsaker til deltid fordelt på kvinner og menn (fig. 2.11), så ser vi at det er flere menn enn kvinner som oppgir utdanning eller andre grunner som årsak, mens det er flere kvinner enn menn

som oppgir egen sykdom, finner ikke heltidsjobb, omsorgsoppgaver og andre familiegrunner som årsak til deltid.

Figur 2.11 Hovedårsaker til at kvinner og menn ønsker å jobbe deltid. Norge. 2024



Kilde: Eurostat

YS' Arbeidslivsbarometer (2025) viser imidlertid at årsakene til deltidarbeid har endret seg, med en tydelig økning i andelen som jobber redusert på grunn av helseutfordringer. Den viser også en nedgang i andelen som oppgir manglende tilgang til heltidsjobb som hovedårsak til deltidstilling.

En nylig offentliggjort rapport fra Fafo²⁴ finansiert av KS, har kartlagt heltid og deltid blant ansatte i kommunene. Fafo har i rapporten kategorisert deltid i tre hovedkategorier; ufrivillig deltid, betinget deltid og frivillig deltid. Resultatene fra spørreundersøkelsen til kommunene viser at 63 prosent av ansatte jobber heltid, 30 prosent jobber frivillig deltid (av ulike grunner) og 7 prosent jobber ufrivillig deltid.²⁵ De fleste kommunene definerer ufrivillig deltid som: «den ansatte uttrykker skriftlig ønske om å jobbe mer og er tilgjengelig for å jobbe mer, også om dette medfører endring av arbeidsoppgaver, arbeidssted og arbeidstid».²⁶ Fafo skriver videre at dette innebærer at en stor del av deltiden i Kommune-Norge, etter kommunenes

egne vurderinger, er frivillig. Tallet på ufrivillig deltid varierer imidlertid mye fra kommune til kommune, og det er heller ikke uavhengig av hvilken definisjon som legges til grunn. Videre så oppgir 75 prosent av kommunene at de har tiltak for å redusere behov for ekstrahjelp, merarbeid og overtid. Ifølge rapporten kombinerer 33 prosent av de deltidssansatte arbeid med en trygdeytelse, 21 prosent kombinerer med studier (studenter) og 11 prosent har flere deltidssjobber eller mer enn én jobb.

Noen deltidssansatte mottar samtidig ytelser fra Nav. I 2024 samlet var det ifølge registertall fra SSB 158 000 personer i alderen 20-66 år som jobbet og samtidig mottok enten arbeidsavklaringspenger (AAP), uføretrygd eller AFP/alderspension.²⁷ Dette utgjør om lag 25 prosent av alle deltidssysselsatte i denne aldersgruppen. De som i tillegg til deltid mottok helserelaterte ytelser arbeidet i gjennomsnitt færre timer per uke enn andre deltidssansatte.

²⁴ Roy A. Nielsen, Ketil Bråthen og Leif E. Moland, *Deltidssansettelser og bærekraftig bemanning: Ufrivillig, frivillig og betinget deltid i kommunesektoren*, Fafo-rapport 2026:28.

²⁵ Eller i prosent av deltidssansatte: om lag 25 prosent av alle deltidssansatte i kommunene jobber ufrivillig deltid.

²⁶ For ordens skyld så er dette en noe annerledes definisjon enn den som SSB nå bruker. Tallene her kan mest sammenliknes med det som SSB nå definerer som delvis arbeidsledig. Jf. figurnote 2 i figur 2.9.

²⁷ SSB registertall – tabellnummer 12423 Bosatte personer etter prioritert arbeidsstyrkestatus.

Ifølge kvinnearbeidshelseutvalget forekommer arbeidsmiljøbelastninger mer i noen næringer, som helse og omsorg, undervisning og hotell og restaurant. Dette er også næringer med høy andel sysselsatte kvinner.²⁸

Videre opplever ansatte i helse- og sosialsektoren ofte høye jobbkrav kombinert med lav kontroll over egen arbeidssituasjon, samt større risiko for vold og trusler enn i mange andre yrker. Kvinnearbeidshelseutvalget påpeker at i de sektorer hvor det rapporteres høy grad av selvvalgt deltid, bør det gjøres undersøkelser for å identifisere eventuelle organisatoriske arbeidsforhold som påvirker jobbtilknytningen.²⁹

I tillegg kommer den emosjonelle belastningen som følger av tett og kontinuerlig arbeid med mennesker. Kvinnearbeidshelseutvalget påpeker at emosjonelle belastninger gjør seg særlig gjeldende i noen næringer, som helse og omsorg, undervisning, hotell og restaurant, barnevern og trygdeforvaltningen. De emosjonelle belastningene kan være vedvarende eller plutselige, og et mer eller mindre uunngåelig aspekt ved det arbeidet som skal utføres. Virksomheter der de emosjonelle belastningene er store, og som i liten grad har adressert utfordringene fra før, kan oppleve det som ressurskrevende å utvikle og etablere virksomme tiltak. Samtidig kan gevinstene være betydelige både for virksomheten, den enkelte ansatte og samfunnet for øvrig.

Begrensede muligheter for fleksible arbeidstidsordninger kan føre til at personer med omsorgsansvar, særlig kvinner, velger deltid eller forlater arbeidsmarkedet. Erfaringer fra andre land viser at mangel på mulighet til å redusere arbeidstid kan være en barriere for sysselsetting.³⁰

I Norge finnes det ordninger som legger til rette for å kombinere arbeid med omsorgsforpliktelser, og

kan dermed bidra til å opprettholde tilknytningen til arbeidslivet. Blant annet har arbeidstakere som har fylt 62 år, eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, lovbestemt rett til å få redusert sin arbeidstid, forutsatt at arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.³¹

Arbeidsgiveres begrunnelser for bruk av deltid varierer etter type virksomhet, for eksempel oppgir virksomhetene vakt- og turnusordninger, vikarbruk for å dekke fravær, et ønske om å tiltrekke spisskompetanse og sesongvariasjoner i etterspørselen som årsaker til deltid (Oslo Economics 2024). Deltid kan også være knyttet til hvordan arbeidet organiseres og hvordan arbeidstidsordningene er lagt opp. Både Skift/turnusutvalget (NOU 2008: 17) og Arbeidstidsutvalget (NOU 2016: 1) har dokumentert arbeidstidsordningenes betydning for deltid, hvor særlig bemanning i helgene kan skape behov for deltidstillinger. Virkes medlemsundersøkelse viser at mange virksomheter har store variasjoner i behovet for arbeidskraft gjennom døgnet, uken og måneden. Om lag én av fire virksomheter oppgir at dette er en utfordring, særlig innen faghandel og dagligvare, hvor bemanningsbehovet for eksempel kan være betydelig høyere torsdag ettermiddag enn mandag morgen. NHO viser til tilsvarende funn i sin medlemsundersøkelse fra 2019.³² Blant virksomhetene som oppga at produksjonen varierte gjennom året, viste om lag halvparten til sesongvariasjoner som den viktigste forklaringen. Dette gjelder særlig i reiseliv, primærnæringer, transport og kulturell tjenesteyting, der over 80 prosent vurderer sesongmønstre som sentrale drivere for variasjonene. Konjunktursvingninger ble rangert som den nest viktigste årsaken, mens prosjektbasert aktivitet hadde størst betydning i næringer som informasjonstjenester og faglig og teknisk tjenesteyting.

²⁸ NOU 2025: 5 *Kvinnens arbeidshelse*.

²⁹ *Ibid.*, s. 189.

³⁰ Se Marte Pettersen Buvik, Sylvi Thun og Solveig Osborg Ose. (2023). *Relasjonelle og emosjonelle krav og belastninger i arbeidet*. SINTEF Rapport nummer: 2023:01366 og STAMI (2025). *Arbeidsmiljøets påvirkning på kvinners arbeidshelse og arbeidstilknytning*. STAMI-rapport nr. 2 årgang 26. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt

³¹ Se mer om dette under punkt 3.3.3.

³² NHO Økonomisk overblikk 2/2019. *Utsikter 2019-2021. Bedriftenes behov for arbeidskraft varierer. 190701-økonomisk-overblikk-2-2019.pdf*.

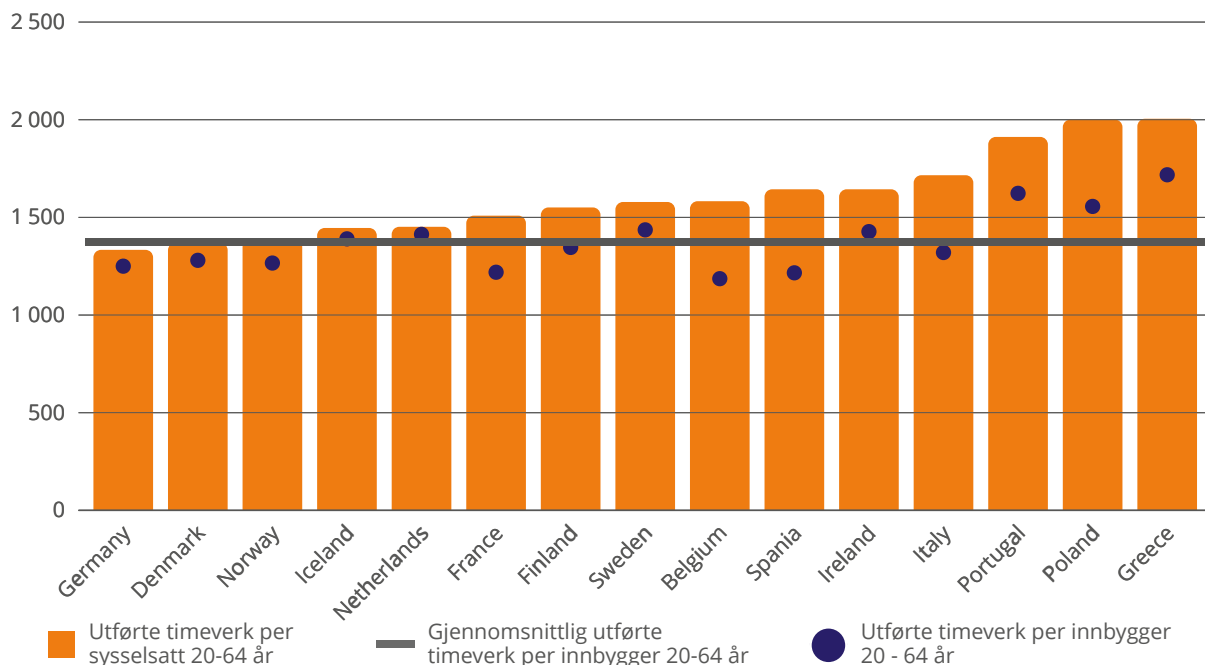
2.3.6 Utførte timeverk og deltidsarbeid i noen utvalgte land

Gjennomsnittlig arbeidstid per sysselsatt i Norge er blant de laveste i Europa (1 388 timer i 2024). Bare Tyskland, og Danmark har lavere antall utførte timeverk enn Norge ifølge OECD, se figur 2.12.

Kortere normalarbeidstid blant heltidsansatte, høyere sykefravær og noe høyere andel deltidsarbeid er

forklaringer på færre utførte timeverk per sysselsatt enn i mange andre land. Men siden Norge har høy deltakelse i arbeidslivet, spesielt blant kvinner, unge og eldre, er antall arbeidstimer per innbygger om lag som på gjennomsnittet. Det vil si at en større del av befolkningen deltar i arbeidslivet, men vi deler mer på arbeidet enn i andre land.

Figur 2.12 Utførte timeverk per sysselsatt og per innbygger. 2024



Kilde: OECD

Den samlede deltidsandelen i Norge er 20,3 prosent i aldersgruppen 20-64³³ år i 2024 ifølge tall fra Eurostat, noe som er høyere enn Sverige, Finland og EU-gjennomsnittet, se figur 2.13. Deltid er mer utbredt blant kvinner enn menn i alle land, og forskjellen mellom kjønnene i Norge tilsvarer omtrent EU-gjennomsnittet. Samtidig er det en større andel menn som jobber deltid i Norge enn i mange andre

europiske land; kun i Sveits, Nederland og Danmark er deltidsarbeid mer vanlig blant menn.

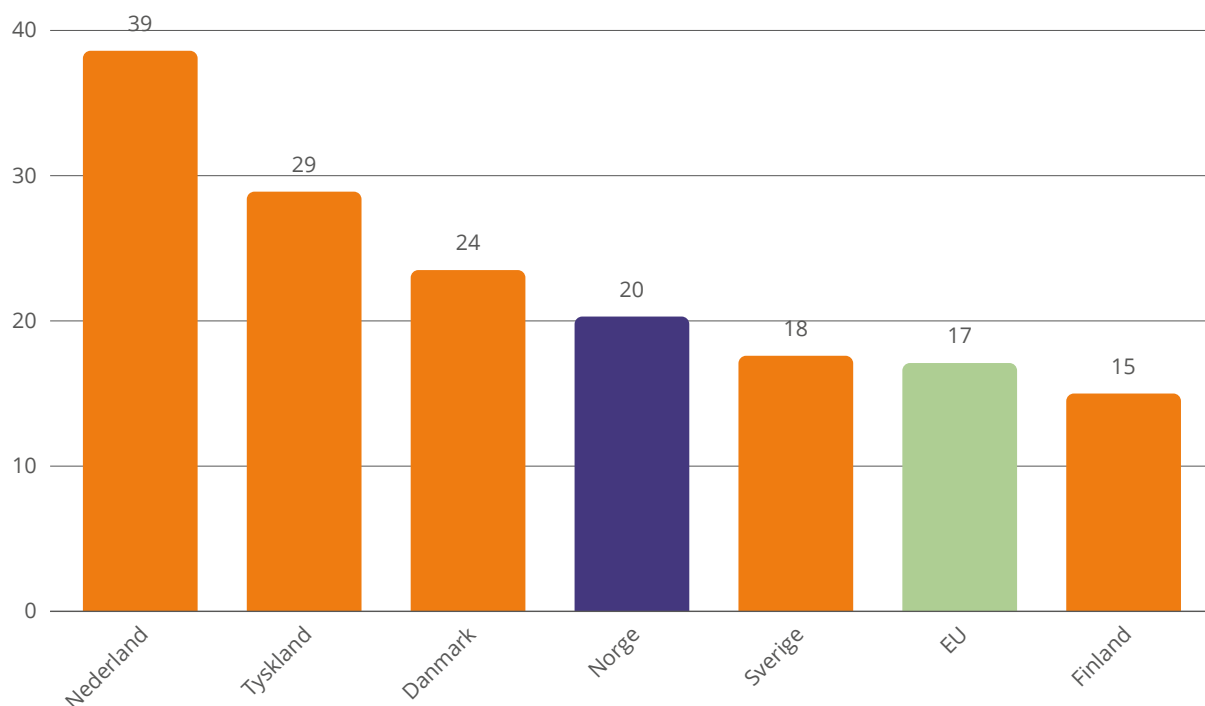
For de fleste aldersgrupper er deltidsandelen noe høyere i Norge enn i våre naboland. Blant unge skyldes dette i stor grad studier, og Norge sammen med Nederland er de to landene hvor flest unge oppgir studier som hovedårsak til at de jobber deltid

³³ 20,3 prosent deltid gjelder for aldersgruppen 20-64 år. Ser vi på aldersgruppen 15-74 år jf. punkt 2.2 så er andelen med deltid litt over 24 prosent. Norge har sammenlignet med mange andre land mange unge og eldre i arbeidsstyrken. Og disse jobber ofte deltid.

(74-75 prosent).³⁴ Blant eldre kan høyere deltidsandel henge sammen med at norske kvinner står lenger i arbeid enn i flere andre land. Dette bidrar til at

flere kvinner i aldersgruppen 60-74 år er sysselsatt, ofte i deltidsstillinger.

Figur 2.13 Deltidsandel i land sammenliknbare med Norge (prosent). Aldersgruppe 20-64 år. 2024



Kilde: Eurostat

Tyskland har også en høy andel deltidsarbeid, om lag 29 prosent, herunder også bruk av såkalte «minijobber» med begrenset arbeidstid og arbeidsinntekt. Til sammenligning er EU-gjennomsnittet for deltidsarbeid rundt 17 prosent. Forskjellene i deltid mellom landene reflekterer institusjonelle forhold, familiepolitikk og arbeidsmarkedsreguleringer. Nederland og Tyskland har tradisjonelt lagt til rette for deltidsarbeid som en fleksibel løsning for å kombinere arbeid og omsorg, mens de nordiske landene har sterkere normer for heltid, men fortsatt et betydelig innslag av deltid i omsorgsykker og blant unge og eldre arbeidstakere. I Norge kombineres sterke heltidsnormer med et regelverk som gir adgang til

deltid, blant annet gjennom rett til redusert arbeidstid av helse- og omsorgshensyn og ordninger som kan bidra til gradvis økning i stillingsprosent (fortrinnsrett til økt stillingsprosent).

2.3.7 Overtid

I arbeidsmiljøloven § 10-6 defineres overtidarbeid som arbeid utover den alminnelige arbeidstid. Alminnelig arbeidstid er fastsatt i arbeidsmiljøloven § 10-4. Loven setter rammer for hvor mye overtid som kan utføres i løpet av et døgn, en uke og et år, og stiller krav til overtidbetaling. Tariffavtaler kan inneholde særskilte bestemmelser som utfyller eller supplerer loven, blant annet om satser og

³⁴ Eurostat, Labour Force Survey (LFS) Persons in part-time employment by main reason.

praktisering. Det skal også påpekes at arbeidstakere i særlig uavhengig eller ledende stilling faller utenfor de fleste bestemmelsene i arbeidstidskapittelet i arbeidsmiljøloven, herunder bestemmelsen om overtidsarbeid, jf. § 10-12 første og andre ledd. Dette er arbeidstakere som blant annet selv bestemmer når arbeidet skal utføres, jf. Ot. Prp. nr 49 2004-2005 s. 181. For denne gruppen registreres derfor ikke arbeid utover ordinært nivå som overtid i statistikken.³⁵

Virksomheter benytter overtid for å håndtere midlertidige ressursbehov som oppstår ved sykefravær, sesongtopper, produksjonstopp eller andre uforutsette hendelser. For enkelte virksomheter kan overtid også være et alternativ til å øke bemanningen når behovet antas å være kortvarig, men vil måtte veies opp mot merkostnaden. Utviklingen i bruk av midlertidig arbeidskraft, deltidsstillinger og innleie kan påvirke omfanget av overtid.

Bruken av overtid varierer mellom grupper av arbeidstakere. Menn utfører generelt mer overtid enn kvinner, og overtidsarbeid er mest utbredt blant heltidsansatte i yrker med høye krav til tilgjengelighet eller stor arbeidsbelastning. Det finnes også systematiske forskjeller etter alder, utdanning og stillingsnivå.

Betalt overtidsarbeid utgjør ifølge AKU en liten del av den samlede arbeidsinnsatsen (årsverk) i Norge.

I 2025 var det 478 000 personer som utførte overtid, hvorav hele 88 prosent var i heltidsstillinger. Av de som fikk *betalt* overtid, var det 169 000 heltidsansatte og 22 000 deltidsansatte, se tabell 2.2. Til sammen utgjorde personer med betalt overtid 37 000 årsverk.

Tabell 2.2 Antall ansatte med betalt og ubetalt overtid, 15-74 år. 2025

	Ansatte i alt med overtid	Heltidsansatte med merarbeid	Deltidsansatte	Utførte ukeverk (årsverk)
I alt	478 000	419 000	59 000	89 000
Overtid i alt	255 000	229 000	26 000	48 000
Betalt overtid	192 000	169 000	22 000	37 000
Overtid uten kompensasjon eller til avspasering	63 000	60 000	4 000	12 000

Kilde: SSB, AKU

2.4 Merarbeid

2.4.1 Innledning

Arbeid ut over det som er avtalt, men innenfor lovens rammer i arbeidsmiljøloven § 10-4, kalles gjerne «merarbeid», men dette er ikke et definert begrep i loven.³⁶ I arbeidsmiljøloven er det fastsatt grenser for den alminnelige arbeidstiden. Svært

mange arbeidstakere har tariffbestemt arbeidstid som er kortere enn lovens bestemmelser om 40 timers arbeidsuke (37,5 timer). For arbeidstakere med belastende arbeidstidsordninger, for eksempel skift-, turnus-, natt- og søndagsarbeid, er den ukentlige arbeidstiden enda kortere både i arbeidsmiljøloven og i tariffavtalene.

³⁵ SSBs arbeidskraftsundersøkelse (AKU).

³⁶ Merarbeid var definert i loven av 1977. Se nærmere om dette i punkt 3.3.2.

Det er ingen entydig definisjon av merarbeid i offisiell statistikk. Arbeids- og inkluderingsdepartementet ga Fafo i oppdrag å identifisere merarbeid, slik det forstås i loven. Videre ble Fafo bedt om å anslå omfanget av slikt arbeid, blant annet i form av en spørreundersøkelse til virksomheter. Fafo ble også bedt om å vurdere konsekvenser dersom merarbeid skal lønnes som overtid. Rapporten ble publisert 27. mars 2026.³⁷

Analysene i de påfølgende avsnittene er i hovedsak basert på Fafo-rapport 2026:10

2.4.2 Omfang av merarbeid

Fafo har benyttet seg av ulike datakilder for å anslå omfanget av merarbeid; registertall fra arbeidsmarkedsstatistikken (a-ordningen), KS sitt register over lønn- og personalopplysninger om ansatte i kommunal sektor (PAI-registeret) og Spekter sine data for ansatte i helseforetak. I tillegg har de gjennomført en spørreundersøkelse blant ulike virksomheter hvor deltid er mye brukt.

Både KS og Spekter sine statistikker inneholder spesifikke data for arbeidstid, herunder merarbeid. For resten av arbeidsmarkedet har Fafo tatt utgangspunkt i timelønnsdata fra a-ordningen og benyttet det som en tilnærming (proxy) for merarbeid.³⁸

I tabell 2.3 nedenfor vises Fafos anslag på antall årsverk med merarbeid basert på de tre statistikkene. Gjennomsnittlig månedslønn er med i tabellen siden dette er utgangspunkt for Fafos videre beregninger av overtidsgodtgjørelse. Opplysninger om hvor stor andel av årsverkene som har tariffavtale er med siden tariffbundne virksomheter som regel har høyere overtidssats enn hva som er minstesatsen i arbeidsmiljøloven.

Basert på statistikk fra a-ordningen, viser tabellen nedenfor et samlet anslag på merarbeid på 38 500 årsverk i 2024, hvorav privat sektor utgjorde 55 prosent og offentlig sektor 45 prosent. Tallene illustrerer at merarbeid ikke bare er et turnusfenomen. Mens merarbeid i offentlig sektor i stor grad er knyttet til turnusarbeid, forekommer merarbeid i privat sektor i betydelig omfang også utenfor skift- og turnusordninger.

Anslaget for merarbeid er noe lavere i tallene fra KS og Spekter enn fra a-ordningen. Det kan ha sammenheng med at Spekter ikke har med de minste stillingsprosentene, men også at a-ordningen fanger opp flere arbeidsforhold enn i de to andre statistikkene.

³⁷ Kristine Nergaard, Rolf K. Andersen og Ester Bøckmann, *Merarbeid i norsk arbeidsliv*, Fafo-rapport 2026:10.

³⁸ De fleste stillinger i Norge vil rapporteres inn som lønn og stillingsprosent i a-ordningen. Fafo antar at dersom en deltidsansatt også får timebetalt vil dette sannsynligvis være et uttrykk for merarbeid. I enkelte yrker er det bare timebetalt, men ifølge Fafo er dette i yrker hvor det er lite vanlig med deltid.

Tabell 2.3 Gjennomsnittlig månedslønn, andel årsverk med tariffavtale og anslag på merarbeid (årsverk) for deltidsansatte. 2024

	Skift/ turnus	Gjennom- snittlig måneds- lønn deltids- ansatte ²	Andel av årsverk i virksomhet med tariffavtale	Antall årsverk med merarbeid		
				A-ordningen	A-ordningen nedjustert til 90 prosent ³	KS/Spекter
Privat	Nei	39 200	42	17 100	15 400	
Kommunal	Nei	41 700	100	2 300	2 200	2 900
Stat	Nei	45 500	100	200	200	
Helseforetak	Nei	48 200	100	200	200	100
Privat	Ja	47 400	42	3 900	3 500	
Kommunal	Ja	53 600	100	11 700	10 500	8 600
Stat	Ja	58 400	100	100	100	
Helseforetak	Ja	63 000	100	1 800	1 600	1 200
Årsverk:						
Sum privat				21 000	18 900	
Sum kommunal				14 000	12 700	11 500
Sum stat				300	300	
Sum helseforetak				2 000	1 800	1 300
Årsverk i alt ¹				38 500	34 600	12 800

¹På grunn av avrundinger stemmer ikke summen av årsverk i alt med enkeltsummene i tabellen.

²Månedslønn per heltidsekvivalent.

³Siden anslagene for hvor mange årsverk som utgjør merarbeid i registerdataene (a-ordningen) er noe usikre presenterer Fafo også en beregning hvor merarbeidsårsverkene reduseres med 10 prosent.

Kilde: Fafo-rapport 2026:10, tabell 5.1.

Yrker

Ifølge rapporten fra Fafo er omfanget av merarbeid størst i omsorgsykker hvor det jobbes turnus (12 000 årsverk). Deretter følger salgs- og serviceyrker der det ikke jobbes turnus (11 400 årsverk).³⁹

Næring

Omfanget av merarbeid i årsverk etter næring (tabell 2.4) er størst innen sosiale tjenester, detaljhandel og helse, mens merarbeid som *andel av avtalte deltids-årsverk* er størst innenfor detaljhandel (18,4 prosent), overnatting og servering (15,6 prosent) og sosiale tjenester (12,1 prosent).

³⁹ Jf. tabell 3.9 i Fafo-rapport 2026:10.

Tabell 2.4 Omfang av merarbeid etter næring. Gjennomsnitt november 2023–oktober 2024. Antall årsverk og prosent.

	Årsverk i alt	Årsverk blant deltids-ansatte	Andel deltid av årsverk	Antall årsverk med merarbeid	Merarbeid som andel av avtalte årsverk	Merarbeid som andel av avtalte deltidsårsverk
Industri, utvinning	269 800	13 700	5,1	700	0,3	5,1
Bygg, el og kraft	257 200	14 700	5,7	600	0,2	4,1
Detaljhandel	166 500	49 500	29,7	9 100	5,5	18,4
Engroshandel, transport	213 600	20 700	9,7	1 500	0,7	7,2
Overnatting og servering	72 800	22 500	30,9	3 500	4,8	15,6
IKT, finans, rådgivning	320 500	22 100	6,9	800	0,2	3,6
Forretningsmessig tjenesteyting	113 800	25 100	22,0	1 700	1,5	6,8
Offentlig administrasjon, undervisning	349 100	50 600	14,5	1 400	0,4	2,8
Helse	208 500	52 800	25,3	5 000	2,4	9,5
Sosiale tjenester	265 600	98 900	37,2	12 000	4,5	12,1
Kultur, idrett, organisasjoner mm	75 500	18 300	24,3	1 100	1,5	6,0
Sum	2 312 900	388 900		37 400		

Kilde: Fafo-rapport-2026:10, tabell 3.10

Data fra PAI-registeret

Ifølge de siste tilgjengelige tallene fra PAI-registeret (data fra KS) ble det i 2024 utført 423 900 avtalte årsverk i kommunal sektor og 11 500 årsverk merarbeid utover dette. PAI-registrert viser også at omfanget av merarbeid har avtatt de siste tre årene, både i antall årsverk og som andel av totalt utførte årsverk. I 2024 utgjorde merarbeidet 2,6 prosent av samlet antall årsverk i kommunesektoren. Samtidig viser KS sin statistikk over utviklingen i heltid og deltid at andelen heltidsansatte har økt fra 49 prosent i 2014 til 62 prosent i 2024. Denne utviklingen bidrar til å redusere potensialet for merarbeid.

Litt over tre fjerdedeler av alt merarbeid i kommunesektoren gjøres innen helse/pleie/omsorg, og i hovedsak av ansatte i turnus. I 2024 sto turnusansatte for 73 prosent av alt merarbeid i kommunal sektor. Merarbeidet utføres også i stor grad av yngre ansatte: ansatte under 30 år sto for 37 prosent av merarbeidet, til tross for at de kun utførte 15 prosent av de avtalte årsverkene.⁴⁰

I dataene fra KS (PAI-registeret), som Fafo har fått tilgang til, er merarbeid sammenlignet med avtalte årsverk mest vanlig innenfor yrkene helse- og omsorgsarbeidere, barne- og ungdomsarbeidere

samt ansatte i assistentstillinger. Omfanget av merarbeid er også vanligst innen pleie- og omsorgstjenester i institusjon og innen helsetjenester.⁴¹ Samlet i kommunal sektor var det 27 prosent av alle deltidsansatte som i november 2024 utførte merarbeid.

2.4.3 Hva kjennetegner merarbeid i dag?

Fafo har gjennomført en spørreundersøkelse for å finne nærmere ut av hvor vanlig det er for arbeidsgivere å benytte seg av at deltidsansatte jobber mer enn avtalt arbeidstid. Resultatene viser at det er mest vanlig å benytte seg av merarbeid innenfor helse- og omsorgstjenester og sykehus. De viktigste grunnene til at de bruker merarbeid er sykefravær, ferieavvikling og uforutsette arbeidstopper. Ifølge arbeidsgivere er mesteparten av merarbeidet sjelden eller aldri pålagt. De største gruppene som utfører merarbeid er studenter og skoleelever eller andre ekstrahjelpere,⁴² fast ansatte som ønsker større stilling og yngre og eldre medarbeidere.

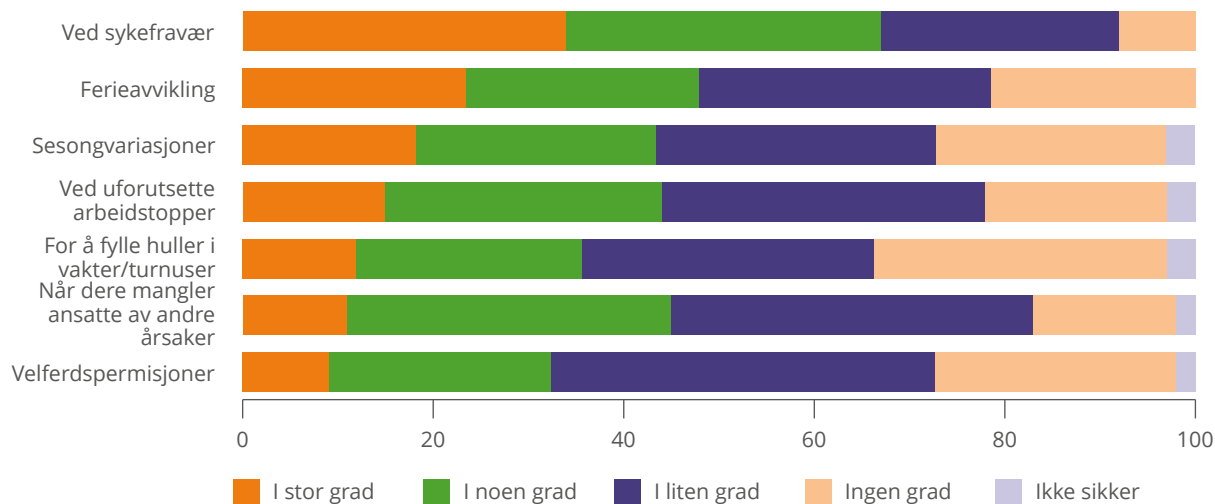
Generelt viser tallene fra spørreundersøkelsen at det er ved sykefravær, ferieavvikling og sesongvariasjoner det er mest vanlig å bruke merarbeid jf. figur 2.14.

⁴⁰ Kilde KS.no.

⁴¹ Jf. tabell 3.2 i Fafo-rapport 2026:10.

⁴² Jf. Fafo-rapport 2026:10.

Figur 2.14 I hvilken grad bruker dere merarbeid i følgende situasjoner (flere svar er mulig)



Kilde: Fafo rapport 2026:10 figur 4.3

Hvor mye og når på døgnet foregår merarbeid?

Fafo spurte videre ledere i typiske deltidsbransjer om hvor vanlig eller uvanlig det er at deltidsansatte jobber utover det som er avtalt i arbeidsavtalen. I alt oppgir 35 prosent at dette er vanlig. Av disse svarer 9 prosent at det er svært vanlig, mens 26 prosent oppgir at det er ganske vanlig. Noen flere, 41 prosent, svarer at det er svært eller ganske uvanlig. En del har valgt svaralternativet «verken vanlig eller uvanlig». Ser vi svarene under ett, sier tre av fire ledere at merarbeid benyttes, mens en av fire sier at dette ikke benyttes. Høyest var andelen i helse- og omsorgstjenester. Her svarte 60 prosent av lederne at det er vanlig. Barnehagene skiller seg på den andre siden ut ved at lederne oftere enn i andre bransjer svarer at det er lite vanlig med merarbeid.

Fafo fant at det særlig er to grupper av deltidsansatte som skiller seg ut som de som oftest jobber utover det som er avtalt i arbeidskontrakten. Om lag halvparten av lederne svarer at studenter, skoleelever eller andre ekstrahjelpere oftere utfører merarbeid, mens 44 prosent trekker fram deltidsansatte som ønsker større stilling. Det er ikke noen tendens til at yngre arbeidstakere som gruppe trekkes fram oftere enn eldre. En av fem trekker fram yrkesgrupper med spisskompetanse, og 17 prosent sier at det er ingen av de nevnte. De som svarte «andre», ble spurt

om hvem. En del sier vikarer, noen nevner deltidsansatte som ønsker større stilling, andre nevner (delvis) uføre.

Når på døgnet behov for merarbeid oppstår, varierer både over døgnet og mellom hverdager og helg. Det kan ha sammenheng med arbeidstopper eller fordi noen vakter er mer krevende å fylle enn andre. Fafo kartla om merarbeid forekom oftere på dagtid på ukedagene, kveld eller natt, eller i helgene. Det var stor spredning i svarene, og en tredel oppga at det ikke er noe spesielt tidspunkt. Blant de øvrige er det like vanlig å si at det forekommer på hverdager som i helgene, og det er også en god del som svarer «kveld/natt».

Alternativer til merarbeid

Både registerdata og spørreundersøkelse blant virksomheter viste at merarbeid er betydningsfullt i mange bransjer med en viss deltidsandel. Merarbeid kan knyttes til planlagt (ferie) eller ikke planlagt (sykdom) fravær, og til varierende behov for arbeidskraft – for eksempel sesongbehov eller ved andre topper i produksjonen.

Midlertidig bemanningsbehov kan løses ved at deltidsansatte påtar seg merarbeid. Slike behov kan imidlertid også løses ved andre arbeidskraftstrategier.

Fafo spurte lederne i virksomheter med deltidsansatte i hvilken grad det å be deltidsansatte om å jobbe merarbeid er en viktig del av virksomhetens måte å løse sitt arbeidskraftbehov på. Det ble også spurt om alternative strategier for å løse et midlertidig eller uforutsett arbeidskraftbehov.

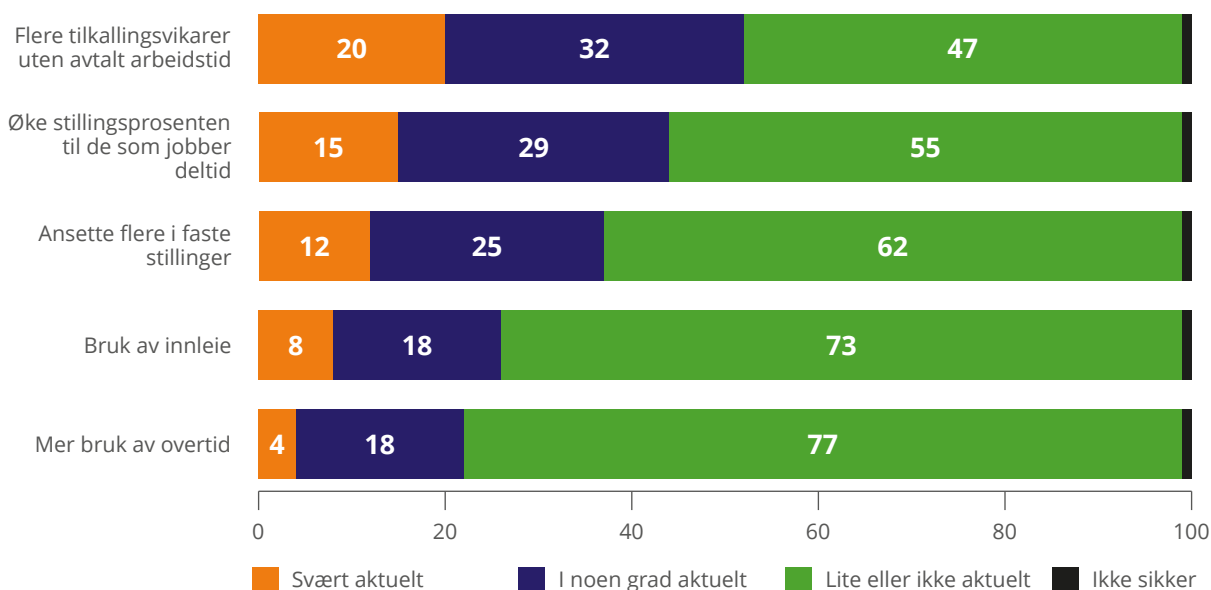
Et flertall av lederne svarer at merarbeid fra deltidsansatte er viktig for å løse arbeidskraftbehovet. 18 prosent svarer at dette er viktig i stor grad, mens 36 svarer «i noen grad». Samtidig er det 44 prosent som svarer at merarbeid kun unntaksvis er viktig for å dekke arbeidskraftbehovet. Analysen av bakgrunnsvariablene viste at ledere i omsorgstjenester i større grad enn andre svarer at merarbeid i stor grad er viktig for å dekke arbeidskraftbehovet. Her svarer 26 prosent «i stor grad», mot 18 prosent samlet. Virksomheter som har en høy andel deltidsansatte, oppgir i større grad enn andre at de må basere seg på deltidsansatte for å dekke arbeidskraftbehovet.

Fafo forsøkte også å kartlegge hvilke alternativer til merarbeid som kan være aktuelle. 20 prosent svarer at tilkallingsvikarer uten avtalt arbeidstid kunne

vært en svært aktuell alternativ strategi. Noen svarer også at det kunne vært svært aktuelt å øke stillingsprosenten til de som jobber deltid (15 prosent) eller ansette flere i faste deltidsstillinger (12 prosent). Bruk av innleie og mer bruk av overtid er det relativt få som anser som aktuelle alternativer til merarbeid.

Alternativet med å øke stillingsprosenten til de deltidsansatte trekkes litt oftere fram innen omsorgssektoren. Alternativet med å bruke «tilkallingsvikarer uten avtalt arbeidstid», trekkes også oftest fram blant ledere innen omsorgsbransjen, barnehager og sosialtjenester uten botilbud. For alternativet «mer bruk av overtid» finner Fafo ingen vesentlige forskjeller mellom bransjene. Ledere i privat tjenesteproduksjon og omsorgstjenester svarer i noe større grad enn andre at det kunne vært svært aktuelt å ansette flere i faste deltidsstillinger. Bruk av innleie anses i større grad som en svært aktuell strategi i omsorgstjenester. Videre finner vi at ledere i virksomheter med høy deltidsandel i større grad enn virksomheter med lavere andel deltidsansatte, svarer at det er svært aktuelt å ansette enda flere i faste deltidsstillinger.

Figur 2.15 Om du ser tilbake på de siste 12 månedene, hvor aktuelle eller uaktuelle kunne følgende alternativer vært for å løse arbeidskraftbehovet der dere i dag bruker merarbeid?



Kilde: Fafo-rapport 2026:10, figur 4.11

2.5 Mulige konsekvenser dersom merarbeid skal lønnes som overtid

2.5.1 Virkninger i arbeidsmarkedet dersom merarbeid lønnes som overtid

Avsnitt 2.5 bygger i stor grad på drøftingene i Fafo-rapport 2026:10. Fafos drøfting tar utgangspunkt i økonomisk teori, der virksomheters tilpasninger bestemmes av kostnader, behov for fleksibilitet og kontraktsmessige rammer.

Grunnbemanningen fastsettes normalt for å dekke et forventet, stabilt aktivitetsnivå, mens midlertidige variasjoner håndteres gjennom bruk av merarbeid, overtid, innleie eller tilkallingsvikarer. Dersom merarbeid skal godtgjøres som overtid, endres de relative kostnadene mellom disse tilpasningsformene. Nedenfor diskuteres nærmere noen mulige virkninger for arbeidsgivere, arbeidstakere og andre av en slik endring.

Partenes vurdering av konsekvensene av regelverksendringer er omtalt i kap. 7.

Arbeidsgivere

Dersom merarbeid blir relativt dyrere enn avtalt arbeidstid og alternative bemanningsformer, vil bruken av merarbeid kunne reduseres, til fordel for økt bruk av innleie, midlertidig ansatte, tilkallingsvikarer, selvstendige eller økt grunnbemanning. Alternativt må tjenestetilbudet reduseres.

Økt grunnbemanning vil kunne være både flere heltidsstillinger, økte stillingsprosenten for deltidsansatte eller flere ansatte på deltid. Økt bemanning kan spesielt bli tema i sektorer der aktiviteten må tilpasses etterspørselen (for eksempel i helse- og omsorgstjenester).

Når virksomheter opererer i markeder med sterk konkurranse og begrenset mulighet til å velte økte kostnader over i prisene, kan det bli vanskeligere å håndtere perioder med høy aktivitet dersom merarbeid blir dyrere. I slike tilfeller kan virksomhetene velge å redusere aktiviteten i perioder med arbeidstopper, eller organisere produksjonen annerledes, noe som samlet sett kan gi noe lavere bruk av

arbeidskraft og redusert verdiskaping, eller velge andre tilpasninger som over.

Måten arbeidskraften organiseres på, kan endres over tid. Nye teknologiske løsninger i enkelte sektorer kan etter hvert gjøre det mindre nødvendig å justere bemanningen hyppig. I hvilken grad det er mulig, vil variere mellom bransjer og er forbundet med betydelig usikkerhet.

Ansatte/tilbydere av arbeidskraft

Også tilbudet av arbeidskraft kan endres. I den grad arbeidsgiver tilbyr økte stillingsprosenten eller 100-prosentstillinger for å redusere behovet for arbeid som eventuelt utløser overtidstillegg, er det ifølge statistikken en begrenset andel arbeidstakere som ønsker dette, jf. kapittel 2.3.5. Dette skyldes både muligheten for en høyere samlet inntekt, men også ønsket om en mer forutsigbar og trygg inntekt.

På den annen side – ansatte kan, alt annet likt, få insentiver til å redusere stillingsandelen (eller bli værende i gjeldende stillingsprosent) og heller ønske mer merarbeid når det gis overtidsbetaling for merarbeid, ettersom det vil gi høyere samlet inntekt.

Samtidig er det usikkert hvordan ønsket samlet arbeidstid for hele arbeidsmarkedet blir påvirket. Økt timebetaling for merarbeid vil føre til at noen deltidsansatte samlet ønsker å arbeide flere timer enn i dag, dvs. at summen av avtalt arbeidstid og ønsket merarbeid blir høyere enn i dag. Det skyldes at høyere timelønn gjør at fritid framstår som «dyrere» i form av tapte inntekts- og forbruksmuligheter. (Denne effekten omtales i økonomisk litteratur som «substitusjonseffekten».) Andre deltidsansatte vil velge å redusere samlet arbeidstid, fordi høyere timelønn gjør at inntekten går opp ved et uendret antall arbeidstimer, og at de ønsker å ta ut noen av denne inntektsøkningen i mer fritid framfor høyere forbruk. (Denne effekten omtales som «inntektseffekten».)

Det foreligger ikke empirisk forskning på virkninger ved overtidsbetaling for merarbeid. Det er derfor ikke mulig å si noe sikkert om hvordan overtidsbetaling for merarbeid vil påvirke det samlede arbeidstilbudet. Økonomisk forskning belyser hvordan lønn

påvirker arbeidstilbudet for personer på ulike inntektsnivåer, men gir ikke entydige svar. Forskningen er dessuten i hovedsak basert på adferden til fulltidsansatte, og det er ikke opplagt at det kan overføres til deltidsarbeidende. Det vil trolig ha betydning hvilke årsaker som ligger bak at arbeidstakeren arbeider deltid. Mange velger deltidsarbeid fordi det kan gi økt fleksibilitet og mulighet til å kombinere arbeid med utdanning, omsorg eller helseutfordringer. Eksempelvis vil ikke en student nødvendigvis ønske å arbeide flere timer hvis det blir overtidsbetaling for merarbeid, selv om vedkommende kan ha relativt lav inntekt og timelønn i utgangspunktet.

Ønsket stillingsandel blant deltidsansatte vil også være påvirket av i hvilken grad arbeidsgivere vil etterspørre merarbeid. For at ansatte skal ønske å redusere stillingsprosenten (og i stedet øke antall timer merarbeid), må de vente at de får mulighet til å jobbe ønsket antall timer merarbeid.

Overtidsbetaling for merarbeid vil trolig føre til at arbeidsgivere reduserer bruken av merarbeid. Det betyr at deltidsansatte i mindre grad enn i dag kan basere seg på merarbeid for å oppnå ønsket inntekt. Deltidsansatte, som for å oppnå ønsket inntektsnivå i dag arbeider flere timer enn det som er avtalt, vil dermed kunne ønske å øke stillingsandelen og en del også til fulltid.

Gitt at andelen deltidsarbeid er særlig høy blant studenter (jf. punkt 2.3.5) kan overtidsbetaling for merarbeid særlig få betydning for studenters mulighet til å kombinere studier med arbeid. Overtidsbetaling kan føre til begrenset tilgang på deltidsarbeid og særlig deres mulighet til å kombinere studier med arbeid. Tilsvarende gjelder for eldre arbeidstakere som kombinerer pensjon med delvis arbeid, hvor deltidsstillinger ofte er en forutsetning for fortsatt yrkesdeltakelse. Dette vil også gjelde for personer der helse- eller livssituasjon gjør at arbeidsevnen er varierende.

Samtidig innebærer deltid lavere lønnsinntekt, svakere pensjonsopptjening og begrensede karrieremuligheter. Lønn for overtid kan i enkelte inntektsikringsordninger i folketrygden gi svakere rettigheter enn ordinær, avtalt lønn. Dette gjelder f.eks. rett

til sykepenger hvor overtidsbetaling i utgangspunktet ikke skal medregnes jf. folketrygdloven §8-29.

Samlet er det usikkert hvordan overtidsbetaling for merarbeid vil påvirke både ønsket stillingsandel og samlet arbeidstid blant deltidsansatte. Det vil blant annet avhenge av i hvor stor grad arbeidsgivere fortsatt vil bruke merarbeid for å dekke opp behovet for arbeidskraft.

Mulige konsekvenser for andre

Personer med sykefravær, nedsatt arbeids- og/eller funksjonsevne kan ha behov for tilrettelegging i form av oppgavetilpasning og redusert og fleksibel arbeidstid. En deltidsstilling kan ofte være en god inngang for å komme i arbeid, eventuelt i kombinasjon med fleksibilitet. Arbeidsgivere har mulighet for å legge til rette for deltid for personer som av ulike grunner ikke kan jobbe heltid. Dersom arbeidsgivere som en konsekvens av at overtidsbetaling for merarbeid reduserer bruken av deltidsstillinger, vil det kunne redusere jobbmulighetene for de nevnte gruppene.

Statistikken viser at deltidsarbeid blant annet benyttes av unge og studenter, personer med helseutfordringer og eldre arbeidstakere. For disse gruppene fungerer deltidsstillinger ofte som en tilpasning for å opprettholde eller etablere tilknytning til arbeidslivet. Dersom endrede regler for overtidsbetaling ved merarbeid bidrar til at arbeidsgivere i mindre grad tilbyr deltidsstillinger, kan det dermed få utilsiktede konsekvenser i form av redusert arbeidsmarkedsdeltakelse for enkelte gruppe, og også for de som allerede har en svakere posisjon i arbeidsmarkedet.

2.5.2 Mulige kostnader ved regelendring, gitt dagens omfang av merarbeid

Kartleggingen fra Fafo viser at om lag halvparten av merarbeidet i Norge utføres i turnusbaserte tjenester og ofte blant ansatte i små deltidsstillinger. Merarbeid benyttes ofte som buffer ved fravær og uforutsigbare bemanningsbehov, særlig innen helse- og omsorgstjenestene. I andre deler av arbeidsmarkedet brukes merarbeid i større grad ved arbeidstopper og i forbindelse med ferieavvikling.

For å illustrere *de isolerte kostnadskonsekvensene* av at dagens merarbeid godtgjøres som overtid, har Fafo gjennomført beregninger basert på gjennomsnittslønn, tariffdekning og antakelser om overtidstillegg.

Følgende forutsetninger ligger til grunn for beregningene:

- Overtidstillegg på 40 prosent i virksomheter uten tariffavtale.
- Overtidstillegg på 50 prosent på dagtid og 100 prosent på natt/helg i tariffbundne virksomheter.
- For turnusarbeid anslås fordelingen til at om lag to tredeler av merarbeidet gjennomføres på dagtid og én tredel på natt/helg dvs. samlet et påslag i overtidstillegg på 67 prosent i tariffbundne virksomheter.
- Om lag 42 prosent av sysselsatte i privat sektor antas å være omfattet av tariffavtale.
- Lønnsnivå er justert fra 2023 til 2024, med en antatt årlig vekst på 5,3 prosent.

Se også forutsetninger i tabell 2.3 over.

Tabell 2.5 Anslag for økning i lønnskostnader gitt at merarbeidet skal betales som overtid.⁸

	Skift/ turnus	Samlet lønn i dag for merarbeid ¹ (1 000 kr)	Prosent- vist påslag overtid ² (%)	Samlet påslag overtid ³ (1 000 kr)	Påslag overtid justert ned til 90 prosent merarbeid-årsverk (1 000 kr) ^{3,4}
Privat	Nei	8 043 840	44	3 555 400	3 201 900
Kommunal	Nei	1 150 920	50	575 460	500 400
Stat ⁵	Nei	109 200	50	54 600	54 600
Helseforetak ⁵	Nei	115 680	50	57 840	57 840
Privat ⁷	Ja	2 218 320	51	1 135 800	1 019 300
Kommunal	Ja	7 525 440	67	5 016 960	4 502 400
Stat	Ja	70 080	67	46 720	46 720
Helseforetak	Ja	1 360 800	676	907 200	806 400
Sum privat		1 0262 160	46	4 691 200	4 221 200
Sum kommunal		8 676 360		5 592 420	5 002 800
Sum stat		179 280		101 320	101 320
Sum helseforetak		1 476 480		965 040	864 240
I alt		20 594 000	55	11 350 000	10 190 000

¹ Samlet lønn er definert som antall årsverk merarbeid multiplisert med gjennomsnittlig beregnet årslønn i den aktuelle sektoren. Totalt ble det i 2024 utbetalt 20,6 milliarder kroner for utført merarbeid.

² Gjennomsnittlig overtidstillegg. Overtidstillegget varierer avhengig av om det er dag/natt/helgearbeid og om virksomheten har tariffavtale. Innenfor offentlig sektor har Fafo forutsatt at innenfor skift/turnus vil 2/3 av merarbeidet foregå på dagtid med 50 prosent overtidstillegg og 1/3 på natt/helg med 100 prosent overtidstillegg dvs. samlet et overtidstillegg på 67 prosent. Se også nærmere omtale under punkt 2.5.2. I privat sektor er det en god del bedrifter som ikke har tariffavtale og derfor kun benytter lovens minstesats for overtidsgodtgjørelser (40 prosent). Samlet har Fafo beregnet en gjennomsnittlig overtidssats på 44 prosent uten skift eller turnus og på 51 prosent der det forekommer skift eller turnus.

³ På grunn av avrundinger vil samlet lønn *satsen for overtidstillegg (prosentvist påslag overtid) ikke stemme helt med sumtallene i denne kolonnen.

⁴ Siden anslagene for hvor mange årsverk som utgjør merarbeid i registerdataene (a-ordningen) er noe usikre presenterer Fafo en beregning hvor merarbeidsårsverkene reduseres med 10 prosent.

⁵ Anslagene for årsverk er avrundet til nærmeste 100-tall. For staten og for ansatte i helseforetak uten turnus medfører avrundingen at anslaget blir det samme for de to alternativene for anslått årsverk merarbeid i a-ordningen.

⁶ Prosentvis påslag i helseforetakene kan være noe høyere enn 67 prosent, da det kan være en større andel som jobber natt/helg. Dette bidrar isolert sett til at kostnadsanslagene i helseforetakene kan være noe undervurdert. Se også tabellnote 8 under.

⁷ For privat sektor presenterer Fafo-rapporten kun samlede kostnader, fordelt på virksomheter med og uten skift-/turnus.

⁸ For å forenkle fremstillingen presenteres det i denne tabellen kun beregninger basert på data fra a-ordningen (SSBs registerdata). Fafo har også mottatt tall for årsverk med merarbeid fra KS og Spekter. Disse anslagene viser et noe lavere omfang av merarbeid i kommunesektoren og helseforetakene enn tallene fra a-ordningen, også når merarbeidsårsverkene i a-ordningen nedjusteres til 90 prosent. Kostnadsanslag basert på KS' og Spekters tall ville derfor vært noe lavere enn anslagene basert på a-ordningen. Jf. tabell 5.1 og 5.2 i Fafo-rapport 2026:10.

Kilde: Fafo-rapport 2026:10 tabell 5.1 og 5.2

Beregningene indikerer at regelendringen isolert sett vil innebære en betydelig økning i kostnadene ved merarbeid, anslått til om lag 55 prosent samlet og rundt 64 prosent i offentlig sektor. Kostnadsøkningen er størst i turnus- og nattarbeid, der både lønnsnivå og overtidssatser er høyere. Samlet anslår Fafo en kostnadsøkning *på mellom 10 og 11 milliarder kroner per år* gitt ingen endring av dagens tilpasning av merarbeid. Fafo oppgir betydelig usikkerhet, særlig knyttet til estimatet i privat sektor der det ikke finnes noen tilsvarende statistikk-kilder som i kommunal sektor og helseforetakene. For detaljhandel, overnatting og servering, vakt og renhold er tallene særlig usikre. Anslaget for kostnadsøkning forutsetter at ingen av aktørene endrer adferd. Dette er lite realistisk jf. diskusjonen over.

3 Rettslige utgangspunkter

3.1 Innledning

Dette kapitlet gir en oversikt over rettslige utgangspunkter av betydning for deltidsarbeid, slik disse reglene har blitt praktisert i norsk rett frem til avgjørelsene i *Lufthansa* og *Dialyse*.

Arbeidsmiljøloven setter grenser for daglig og ukentlig arbeidstid og regulerer overtid. Dette er minimumsreguleringer, og arbeidstakere kan ha sterkere vern fastsatt i tariffavtaler eller i den enkelte arbeidsavtale. Se mer om dette nedenfor i punkt 3.6.

Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes i heltidsstilling, jf. arbeidsmiljøloven § 14-1 b. Deltidsansatte er arbeidstakere som har avtalt lavere arbeidstid enn normalarbeidstid i vedkommende yrke eller bransje.⁴³ Før arbeidsgiver beslutter å ansette i deltidsstilling, skal arbeidsgiver skriftlig dokumentere behovet for deltidsansettelse.⁴⁴

3.2 Formålene bak reglene om deltidsarbeid

Dagens regulering av deltidsarbeid er vokst frem som et resultat av et målrettet arbeid om å øke sysselsettingen og styrke heltidskulturen i det norske arbeidslivet og samtidig legge til rette for deltid på frivillig grunnlag.⁴⁵ Det ble i forarbeidene og i Perspektivmeldingen vist til at det er vesentlig å utnytte potensialet i arbeidsstyrken best mulig, ettersom

høy arbeidsinnsats er med på å sikre verdiskaping, velferd og en bærekraftig økonomisk utvikling.⁴⁶

Arbeidet med en heltidskultur har vært sett på som viktig for å øke sysselsettingen. Heltid er grunnleggende for den enkeltes mulighet til å forsørge seg selv ved sin arbeidsinntekt.⁴⁷ En høy andel heltid har også vært sett på som viktig for å sikre virksomhetenes behov for stabilitet og effektiv ressursbruk.⁴⁸

Sysselsettingsutvalget viste til at det er viktig å se på i hvilken grad deltidsarbeid representerer en begrensning i utnyttelsen av arbeidskraftsressursene, og om det er et potensial for å gjøre mer for å fremme overgangen til heltid.⁴⁹ Utvalget viste også til at det i Norge har vært mye oppmerksomhet om å redusere deltid og fremme heltid motivert ut fra «mål om å bedre arbeidsvilkår og inntektsmuligheter for den enkelte arbeidstaker, og for å bidra til økt kvalitet og flere timeverk i blant annet helse- og omsorgssektoren».⁵⁰ Sysselsettingsutvalget pekte på viktigheten av å øke andelen heltidsstillinger, og pekte på at partene må bidra til å utvikle tiltak som gjør det mulig med større/hele stillinger i virksomhetene. Utvalget pekte også på at et visst omfang av deltid kan være nødvendig for å tilpasse arbeidskraften til etterspørsel og produksjon, og viste til at enkelte virksomheter med varierende ressursbehov i løpet av døgnet eller uken bruker deltidsstillinger for å sikre nok bemanning til å dekke driftsbehovet. Endelig fremhevet sysselsettingsutvalget at det må være tilgjengelige deltidsstillinger for personer med redusert helse, eldre ungdom under utdanning

⁴³ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) s. 330.

⁴⁴ Jf. arbeidsmiljøloven § 14-1 b andre ledd.

⁴⁵ Prop. 133 L om endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid) (2021–2022) s. 6.

⁴⁶ Se Prop. 133 L (2021–2022) om endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid) s. 6, som henviser videre til Meld.St. 14 (2020–2021) Perspektivmeldingen 2021.

⁴⁷ *Ibid.*, s. 6.

⁴⁸ Se NOU 2021: 2 *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring* s. 79.

⁴⁹ *Ibid.*, s. 105.

⁵⁰ *Ibid.*, s. 105.

og andre som av ulike årsaker har behov for å jobbe deltid.⁵¹

Virkningen av deltidsstilling er at arbeidstakers fritid økes tilsvarende. Arbeidsmiljølovens regler bygger derfor på at heltid skal være hovedregelen, men lovgiver har samtidig tatt høyde for at virksomhetene, den enkelte og samfunnet kan ha behov for deltidsarbeid. Arbeidstakers behov eller ønske kan komme av nedsatt eller varierende arbeidsevne av helsemessige eller andre årsaker. Behovet kan også henge sammen med livsfaser, for eksempel studier, alder/pensjon eller personer med omsorgsoppgaver.⁵² Arbeidsgivers behov kan komme av sesongvariasjoner, turnus, sykefravær, mv. Dette kan for eksempel være nødvendig for å dekke opp behov knyttet til konkrete tidspunkter med høy aktivitet eller for å sikre tilstrekkelig bemanning i helger, spesielt kan dette gjelde for virksomheter med turnusordninger.⁵³

En rekke lovbestemmelser har blitt fastsatt for å bidra til større stillinger og slik støtte opp under økt bruk av heltid, slik som deltidsansattes fortrinnsrett og rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid.⁵⁴ Som en del av arbeidet for å etablere en heltidskultur, ble heltid som norm lovfestet i 2022.⁵⁵ Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid.⁵⁶ Bestemmelsen innebærer ikke noe forbud eller rettslig begrensning i arbeidsgivers adgang til å ansette på deltid. Bestemmelsens formål er primært å bidra til en bevisstgjøring av virksomhetene og slik motvirke unødvendig bruk av deltid.⁵⁷

Formålet vil ikke bli oppfylt dersom det er fare for at deltidsarbeid erstattes av løsere tilknytningsformer, slik som midlertidig ansettelse, innleie, m.v. I et bredere perspektiv kan de ulike direktivene og den nasjonale reguleringen ses på som uttrykk

for et felles mål om høy sysselsetting og gode arbeidsforhold.

3.3 Arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid for deltidsansatte

3.3.1 Alminnelig arbeidstid

Arbeidstid er den tiden arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver, og arbeidsfri er den tiden arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver, jf. arbeidsmiljøloven § 10-1. Arbeid utover lovens grense for den alminnelige arbeidstid regnes som *overtidsarbeid*, jf. § 10-6 andre ledd. Lovens grense for alminnelig arbeidstid er som hovedregel ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager, jf. § 10-4 første ledd.⁵⁸ Arbeidstaker skal ha minst elleve timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer og arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av sju dager.⁵⁹ I virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan det skriftlig avtales unntak fra bestemmelsene om arbeidsfri, så fremt arbeidstaker sikres kompenserende hvileperioder, eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern, jf. § 10-8 tredje ledd. Arbeidsfri kan ikke være en kortere periode enn åtte timer i løpet av 24 timer eller 28 timer i løpet av sju dager. Grensen på åtte timer gjelder ikke når det er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser. Også ved virksomhet som ikke er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiver og arbeidstakers representanter skriftlig avtale unntak fra reglene om arbeidsfri når dette er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstid skal gjennomsnittsberegnes over en periode på høyst 52 uker, slik at den alminnelige arbeidstid ikke overstiger ti timer i løpet

⁵¹ *Ibid.*, s. 106.

⁵² Prop. 133 L (2021–2022) s. 20.

⁵³ *Ibid.*, s. 19.

⁵⁴ Mer om disse i punkt 3.4.

⁵⁵ Prop. 133 L (2021–2022) s. 18.

⁵⁶ Jf. § 14-1 bokstav b.

⁵⁷ Prop. 133 L (2021–2022) s. 18.

⁵⁸ Det er fastsatt andre grenser for alminnelig arbeidstid for arbeid av passiv karakter, for beredskapsvakt, for skiftarbeid og for nattarbeid, jf. § 10-4 (2)-(6) og § 10-11.

⁵⁹ Jf. § 10-8 første og andre ledd.

av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager, jf. § 10-5 første ledd.⁶⁰ Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal gjennomsnittsberegnes over en periode på høyst 52 uker, slik at den ikke overstiger 12,5 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager.⁶¹ Arbeidstilsynet kan etter § 10-5 tredje ledd samtykke til at den alminnelige arbeidstiden i løpet av en periode på høyst 26 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn den alminnelige arbeidstiden, og slik at den samlede arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Arbeidstilsynet skal drøfte med de tillitsvalgte før avgjørelse treffes, og Arbeidstilsynet skal særlig legge vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

Arbeidsmiljøloven § 10-8 fjerde ledd regulerer at arbeidsfri så vidt mulig skal omfatte søndager og oppstiller begrensninger for hyppighet av søndags- og helgearbeid. § 10-10 regulerer at det skal være arbeidsfri fra klokken 18.00 dagen før en søn- eller helgedag og til klokken 22.00 dagen før neste virkedag. Bestemmelsens andre ledd fastslår at arbeid disse dagene ikke er tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. Slikt arbeid skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før det iverksettes.⁶² I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan det skriftlig inngås avtale om arbeid disse dagene, dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for dette, jf. fjerde ledd.⁶³

3.3.2 Merarbeid og overtid

Arbeid som pålegges utover avtalt arbeidstid, men som ikke overskrider lovens alminnelige arbeidstid, vil ikke være overtidarbeid etter § 10-6 andre ledd.⁶⁴ Den arbeidstiden som jobbes utover avtalt

arbeidstid og opp til lovens grense for alminnelig arbeidstid omtales som «merarbeid».⁶⁵

I arbeidsmiljøloven 1977 var skillet mellom merarbeid og overtidarbeid uttrykkelig lovfestet i § 49. Loven definerte merarbeid som arbeid utover avtalt arbeidstid som ikke oversteg lovens grenser for alminnelig arbeidstid, mens overtidarbeid var arbeid utover disse grensene. Bare overtidarbeid utløste rett til overtidsgodtgjøring. Ved arbeidsmiljøloven 2005 ble definisjonen av merarbeid ikke videreført i lovteksten, men forarbeidene gir uttrykk for at det ikke var tilsiktet noen realitetsendring av det etablerte skillet mellom merarbeid og overtidarbeid.⁶⁶

Arbeid utover «avtalt arbeidstid» skal ikke gjennomføres uten at det foreligger et «særlig og tidsavgrenset behov» for det, jf. § 10-6 første ledd. Det følger av lovens forarbeider at «[f]ormuleringen 'avtalt arbeidstid' dekker både de som i dag har avtalefestet en kortere daglig og ukentlig arbeidstid enn lovens alminnelige arbeidstid, samt de som har redusert arbeidstid eller arbeider deltid.»⁶⁷ Dette innebærer at de som har avtalefestet kortere daglig og ukentlig arbeidstid enn lovens rammer for arbeidstid – som deltidsansatte – kun skal jobbe utover den avtalte arbeidstiden der det foreligger et «særlig og tidsavgrenset behov». Med «særlig og tidsavgrenset behov» menes når uforutsette hendelser eller forfall blant arbeidstakere har forstyrret eller truer med å forstyrre den jevne drift, når overtidarbeid eller merarbeid er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter skal ta skade, når det er oppstått uventet arbeidspress eller når det på grunn av mangel på arbeidskraft med spesiell

⁶⁰ Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 50 timer i noen enkelt uke, jf. første ledd.

⁶¹ Jf. § 10-5 andre ledd. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke. Ved inngåelse av avtale som innebærer at den alminnelige arbeidstiden overstiger 10 timer i løpet av 24 timer, skal det legges særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd, jf. siste punktum.

⁶² Jf. § 10-10 tredje ledd.

⁶³ Mer om helgearbeid som årsak til deltid i kapittel 2.3.5.

⁶⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 318.

⁶⁵ NOU 2004: 5 *Arbeidslivslovutvalget* s. 252.

⁶⁶ Se NOU 2004: 5 s. 552 og Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 318.

⁶⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 318.

kompetanse, sesongmessige svingninger m.v. har oppstått særlig arbeidspress.⁶⁸

Før arbeid utover avtalt arbeidstid iverksettes, skal arbeidsgiver, dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte, jf. § 10-6 tredje ledd.

Deltidsansatte jobber følgelig merarbeid dersom de jobber utover den avtalte arbeidstiden og opp til lovens grense for alminnelig arbeidstid. Arbeid som varer utover lovens grense for alminnelig arbeidstid regnes som overtidsarbeid, jf. § 10-6 andre ledd. Det samme gjelder normalt for de som har en kortere tariffbestemt arbeidstid enn lovens alminnelige arbeidstid.⁶⁹ Overtidsarbeid skal kompenseres med et tillegg til den lønn arbeidstaker har for arbeid i den alminnelige arbeidstid. Dette tillegget skal være på minst 40 prosent, jf. § 10-6 ellefte ledd. Mange tariffavtaler har høyere overtidssetninger og tidligere innslagspunkt for overtidstillegg enn lovens minimumskrav, uten at dette endrer hvilke timer som telles som overtidstimer i § 10-6.

3.3.3 Fritak fra merarbeid og rett til redusert arbeidstid

Arbeidstaker har rett til å fritas fra å utføre «arbeid utover avtalt arbeidstid» dersom vedkommende ber om dette av helsemessige eller vektige sosiale grunner, jf. § 10-6 tiende ledd. Retten gjelder alt arbeid ut over avtalt arbeidstid, ikke bare overtid, og vil således også komme til anvendelse for deltidsansattes merarbeid. Bestemmelsen viderefører § 49 andre ledd i 1977-loven, som fastslo at helsemessige eller vektige sosiale grunner vil være en fritakelsesgrunn fra å utføre merarbeid eller overtidsarbeid, når arbeidet uten skade kan utføres av andre.⁷⁰ Sosiale grunner vil for eksempel kunne være barnepass eller deltakelse i familiebegivenheter.⁷¹ Arbeidsgiver plikter også å ta hensyn til arbeidstakers helse og sosiale

situasjon når det vurderes om vedkommende skal pålegges merarbeid eller overtid.⁷² Arbeidsgiver er videre forpliktet til å frita arbeidstaker som ber om det, dersom arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre, jf. § 10-6 tiende ledd siste punktum.

Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til redusert arbeidstid, dersom det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, jf. § 10-2 fjerde ledd. Helsemessige grunner refererer til sykdom hos arbeidstaker selv, og skal kunne dokumenteres med legeattest. Sosiale grunner vil være forhold hos arbeidstakerens familie eller nære omgivelser som utløser særskilte omsorgsoppgaver.⁷³ Andre vektige velferdsgrunner kan for eksempel være et ønske om mer samvær med barn.⁷⁴ Arbeidsgiver har også en tilretteleggingsplikt for arbeidstakere med redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, og arbeidsgiver skal, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid, jf. § 4-6.

Arbeidstaker som kan påvise viktig grunn etter § 10-2 fjerde ledd har rett til redusert arbeidstid, dersom dette kan gjennomføres «uten vesentlig ulempe» for virksomheten. Det må vurderes konkret hvilke grunner arbeidsgiver kan påberope, men det kan for eksempel anses viktig dersom det ikke er mulig eller det er uforholdsmessig vanskelig å ansette noen til å fylle resttiden som blir ledig.⁷⁵ Det vil også være relevant dersom andre arbeidstakere i virksomheten påføres ulempe ved at arbeidstakeren går over til å arbeide deltid. Det må foretas en vurdering mot arbeidstakers behov for redusert arbeidstid, og dersom dette er spesielt tungtveiende, skal det mer til for at arbeidsgiver kan høres med at det å innfri krav om redusert arbeidstid vil innebære en vesentlig ulempe.⁷⁶ Bestemmelsen fastslår ikke

⁶⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 318 som henviser til vilkårene i arbeidsmiljøloven av 1977 § 49 nr. 1 fjerde ledd.

⁶⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 319 omtalt under «niende ledd».

⁷⁰ Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø s. 66.

⁷¹ *Ibid.*

⁷² *Ibid.*

⁷³ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 316.

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵ Ot.prp. nr. 3 (1982–1983) Om lov om endring i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. s. 40.

⁷⁶ *Ibid.*

hvordan arbeidstiden skal reduseres, men reduksjon kan gjennomføres ved kortere daglig arbeidstid eller fri enkelte dager i uken.⁷⁷

Når den avtalte perioden med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett, og normalt også plikt, til å gå tilbake til sin opprinnelige arbeidstid.⁷⁸ Arbeidstaker med redusert arbeidstid har også fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten, dersom vedkommende ønsker å øke denne før den avtalte perioden med arbeidstidsreduksjon utløper, forutsatt at stillingen helt eller i det vesentlige inneholder samme arbeidsoppgaver. Denne fortrinnsretten har imidlertid prioritet etter fortrinnsrett til ny ansettelse i § 14-2 og etter fortrinnsrett for deltidsansatte i § 14-3.⁷⁹

Twist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om rett til redusert arbeidstid og om fritak fra overtidsarbeid og merarbeid avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 10-13.

3.4 Bestemmelser som styrker deltidsansatte rettigheter

3.4.1 Innledning

Deltidsansatte har samme vern i arbeidsmiljøloven som heltidsansatte. De samme arbeidstidsbegrensningene, stillingsvernreglene mv. gjelder for heltidsansatte og deltidsansatte. Det er i tillegg flere lovbestemmelser i arbeidsmiljøloven som spesifikt styrker deltidsansattes rettigheter. Som nærmere omtalt nedenfor, har deltidsansatte eksempelvis fortrinnsrett til økt stillingsbrøk fremfor nyansettelser i virksomheten, de har fortrinnsrett til ekstravakter og de har rett til stillingsandel tilsvarende faktisk arbeidstid over tid. Deltidsansatte har også rett til å be om mer trygge og forutsigbare arbeidsvilkår.⁸⁰

3.4.2 Fortrinnsrett

Etter arbeidsmiljøloven § 14-3 første ledd har deltidsansatte fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling.⁸¹ Etter bestemmelsens fjerde ledd skal arbeidsgiver så langt det er praktisk mulig drøfte med arbeidstakeren det gjelder før beslutning om ansettelse gjøres, med mindre arbeidstakeren selv ikke ønsker dette. Twist om fortrinnsrett etter § 14-3 første ledd avgjøres av tvisteløsningsnemnda.⁸²

Deltidsansattes fortrinnsrett omfatter også rett til ekstravakter «og lignende» fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn andre arbeidstakere til arbeidet, jf. § 14-3 andre ledd. Med «og lignende» har lovgiver ment å synliggjøre at det ikke er avgjørende hva arbeidsgiver kaller vakten, men at den reelt innebærer en ekstravakt.⁸³ Dette vil oppad begrenses der det i realiteten innebærer en utvidet stilling, her vil fortrinnsretten etter bestemmelsens første ledd inntre. Fortrinnsretten gjelder imidlertid bare dersom alternativet er at arbeidsgiver skal hente inn ekstern arbeidskraft, og vil ikke utløses dersom arbeidsgiver benytter intern arbeidskraft.⁸⁴ Denne fortrinnsretten ble innført for å gi deltidsansatte grunnlag for økt arbeidsmengde og inntekt, og med en henvisning til at ekstravakter etter omstendighetene kan gi grunnlag for utvidet stilling etter bestemmelsen om rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i arbeidsmiljøloven § 14-4 a.⁸⁵ Fortrinnsretten etter andre ledd gjelder også for deltidsansatte i midlertidig stilling, jf. andre ledd siste punktum.

Arbeidsgiver kan etter drøftinger med tillitsvalgte beslutte å avgrense virkeområdet for fortrinnsretten i § 14-3 andre ledd til en eller flere enheter med til sammen minst 30 ansatte. Det kan også inngås avtale med tillitsvalgte om et annet eller snevrere virkeområde. Lovgiver åpnet for disse avgrensningene

⁷⁷ *Ibid.*

⁷⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 316.

⁷⁹ Jf. § 10-2 fjerde ledd.

⁸⁰ Henholdsvis § 14-3 første ledd, § 14-3 andre ledd, § 14-4 a og § 14-8 a.

⁸¹ Prop. 57 L (2017–2018) Endringer i arbeidsmiljøloven, folketrygdloven og enkelte andre lover (samleproposisjon våren 2018) s. 41.

⁸² Jf. § 14-3 sjette ledd.

⁸³ Prop. 133 L (2021–2022) s. 34.

⁸⁴ *Ibid.*

⁸⁵ *Ibid.*, s. 29.

fordi det antas å kunne være utfordrende i praksis, spesielt i store virksomheter, å drifte et fortrinnsrettsregime for ekstravakter for virksomheten som sådan.⁸⁶ Med enhet menes en reell organisatorisk avgrenset enhet.⁸⁷ Adgangen til å avtale andre eller snevrere virkeområder med tillitsvalgte ble innført av hensyn til virksomheter med spesialiserte, mindre enheter, der det vil være upraktisk med en annen avgrensning. Lovgiver har da lagt til grunn at det er de lokale partene som er mest egnet til å avgrense fortrinnsretten til ekstravakter på en måte som sikrer at fortrinnsretten fortsatt er reell.⁸⁸

Deltidsansattes fortrinnsrett etter første og andre ledd er betinget av at arbeidstakeren er kvalifisert og av at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil være til vesentlig ulempe for virksomheten, jf. § 14-3 tredje ledd. At den deltidsansatte må være «kvalifisert» til stillingen innebærer at det kan ses hen til faglige og personlige forutsetninger og kvalifikasjoner, men det skal ikke stilles høyere krav enn det som må anses gjennomsnittlig for stillingen.⁸⁹

Fortrinnsretten kan ikke gjøres gjeldende dersom det vil være til «vesentlig ulempe» for virksomheten. Hva som innebærer «vesentlig ulempe» vil bero på en konkret helhetsvurdering av hvorvidt bruk av fortrinnsretten i det enkelte tilfellet vil gi et urimelig utslag for virksomheten.⁹⁰ Ved fortrinnsrett til en del av en stilling etter første ledd, kan det innebære en vesentlig ulempe dersom arbeidsgiver blir sittende igjen med en reststilling det vil være vanskelig å finne kvalifiserte søkere til eller hvis bruken av fortrinnsretten vil føre til at virksomheten får flere deltidsansatte.⁹¹ Det er ikke sikkert at vurderingen av hva som innebærer «vesentlig ulempe» vil slå likt ut etter første og andre ledd.⁹² Utøvelse av fortrinnsrett etter andre ledd kan for eksempel innebære en vesentlig ulempe dersom arbeidsgiver har behov

for arbeidskraft på så kort frist at det blir praktisk vanskelig å gjennomføre. Dette vil ikke være relevant ved vurderingen av om utøvelse av fortrinnsrett etter første ledd innebærer en ulempe. Videre vil fortrinnsretten ikke kunne benyttes dersom den ikke lovlig kan kombineres med den deltidsansattes øvrige planlagte arbeid, for eksempel på grunn av regler om daglig og ukentlig hviletid.⁹³ Departementet presiserer i forarbeidene at bestemmelsen

ikke er ment å gi deltidsansatte fortrinnsrett til overtidsarbeid. Overtidsarbeid bør etter departementets syn i størst mulig grad begrenses. Etter departementets vurdering bør ikke arbeidsgiver ha rettslig plikt til å tilby vakter som utløser overtid etter lov eller tariffavtale.⁹⁴

Fortrinnsrett etter § 14-2 til ny ansettelse for arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold går foran fortrinnsrett for deltidsansatte etter § 14-3, med unntak av arbeidstakers fortrinnsrett i konsern og fortrinnsrett for midlertidige ansatte, jf. § 14-3 femte ledd.

3.4.3 Rett til utvidet stilling

Etter § 14-4 a har deltidsansatte som de siste tolv månedene jevnlig har jobbet utover avtalt arbeidstid, rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at det ikke lenger foreligger et behov for slikt merarbeid. Referanseperioden beregnes ut fra tidspunktet arbeidstaker fremmer sitt krav.

Bestemmelsen ble innført fordi undersøkelser har vist at mange deltidsansatte jobber utover avtalt arbeidstid. Formålet med bestemmelsen er å sikre at arbeidstakere som jobber ufrivillig deltid vil kunne få rett til stillingsandel tilsvarende faktisk arbeidstid.⁹⁵

⁸⁶ *Ibid.*, s. 31.

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 330, merknad til § 14-3 med videre henvisning til omtalen av § 14-2 første ledd.

⁹⁰ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 330.

⁹¹ Prop. 57 L (2017–2018) s. 41.

⁹² Prop. 133 L (2021–2022) s. 30.

⁹³ *Ibid.*, s. 30.

⁹⁴ *Ibid.*, s. 30.

⁹⁵ Prop. 83 L (2012–2013) s. 65.

Samtidig vil bestemmelsen kunne være bevisstgjørende for arbeidsgivere, som får bedre oversikt over bruken av merarbeid i virksomheten.⁹⁶

Det er arbeid «utover avtalt arbeidstid» som gir rett til utvidet stilling. Dette vil være situasjonen der arbeidstaker har hatt ekstravakter, vikararbeid, merarbeid eller overtid utover sin avtalte arbeidstid. Årsaken til at den deltidsansatte har jobbet utover avtalt arbeidstid er uten betydning, det vil si at kravet oppstår uavhengig av om det for eksempel er sykefravær eller sesongvariasjoner som er årsaken til merarbeidet. Bestemmelsen må imidlertid avgrenses mot situasjoner der arbeidstaker har avtalt en utvidet stilling med en midlertidig kontrakt, for eksempel der en deltidsansatt har et vikariat. Da kan tilleggsstillingen ikke anses som «arbeid utover avtalt arbeidstid».⁹⁷ Retten til utvidet stilling skal ikke kunne uthules av at typiske ekstravakter konstrueres som enkeltstående midlertidige ansettelser. Her vil det måtte foretas grenseoppganger i praksis, der arbeidets varighet og karakter av å dekke en «merarbeidssituasjon»/om det fremstår som ekstraarbeid, vil være sentralt.⁹⁸

At arbeidstaker «jevnlig» må ha arbeidet utover avtalt arbeidstid innebærer at arbeidet må ha vært av noe hyppighet og omfang gjennom perioden. Dette vil følgelig ikke oppfylles dersom arbeidstaker kun har tatt ekstravakter i forbindelse med arbeidstopper ved ferieavviklinger eller sesongsvingninger. Samtidig er det ikke et krav at merarbeidet er jevnt fordelt utover hele referanseperioden. Det skal foretas en konkret vurdering, og merarbeidet skal fremstå som en etablert praksis i tolv-månedersperioden.⁹⁹

Retten til utvidet stilling innebærer at den deltidsansatte har rett til stillingen tilsvarende tiden arbeidstaker har arbeidet. Den deltidsansatte kan derfor ikke gjøre krav på en utvidelse av stilling som er lavere enn faktisk arbeidet tid i referanseperioden,

bortsett fra hvis arbeidstakeren har jobbet utover full stilling, som uansett vil innebære et tak for utvidelse av stilling. Dersom arbeidstaker ønsker en mindre utvidelse, og arbeidsgiver sier seg enig i dette, er bestemmelsen ikke til hinder for å avtale en slik mindre utvidelse.¹⁰⁰ Innholdet i stillingen skal fastlegges ut fra innholdet i det merarbeidet arbeidstakeren har utført i referanseperioden. Dette gjelder både for arbeidssted og arbeidstid.

Retten til utvidet stilling gjelder ikke dersom arbeidsgiver kan dokumentere at det ikke lenger er behov for merarbeidet i fremtiden. Arbeidsgiver må kunne legge frem dokumentasjon som sannsynliggjør at det ikke lenger er behov for arbeidskraften, for eksempel ved å dokumentere at det er foretatt nedbemanninger eller lignende. Hvis arbeidsgiver dokumenterer behov for noe av merarbeidet, men ikke alt, vil arbeidstakeren ha krav på utvidet stilling tilsvarende arbeidsgivers fremtidige behov for merarbeid.¹⁰¹

Bestemmelsens andre ledd fastsetter at det er tvisteløsningsnemnda som har kompetanse til å avgjøre tvister om rett til utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Slike tvister kan ikke bringes inn for domstolene før de har vært prøvet i tvisteløsningsnemnda.¹⁰²

3.4.4 Rett til å be om mer forutsigbare arbeidsforhold

Deltidsansatte har rett til å be om en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår, jf. § 14-8 a. Bestemmelsen gjennomfører artikkel 12 i direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår. Arbeidstaker som jobber deltid eller er midlertidig ansatt og som ber om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår, har krav på et skriftlig, begrunnet svar fra arbeidsgiver innen én måned fra forespørselen fant sted. Med «mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår» menes at arbeidstaker kan be om overgang fra deltid til heltid og fra midlertidig til

⁹⁶ *Ibid.*, s. 75–76.

⁹⁷ *Ibid.*, s. 86.

⁹⁸ *Ibid.*, s. 76.

⁹⁹ *Ibid.*, s. 86.

¹⁰⁰ *Ibid.*

¹⁰¹ *Ibid.*

¹⁰² *Ibid.*

fast ansettelse.¹⁰³ Bestemmelsens andre ledd fastslår at retten til skriftlig svar på forespørsler etter bestemmelsen gjelder for arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i mer enn seks måneder, og er ferdig med eventuell prøvetid. Videre har arbeidstaker ikke krav på svar hvis det har gått mindre enn seks måneder siden arbeidstakers forrige forespørsel.

3.5 Staten

Arbeidsmiljøloven gjelder i staten, herunder reglene om arbeidstid, reglene om overtid i § 10-6 og reglene om rett til redusert stilling i § 10-2. Deltidsansattes rett til å be om en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsforhold, jf. arbeidsmiljøloven § 14-8 a, gjelder også i staten. Det er presisert i forarbeidene at arbeidsgiver ved vurderingen av anmodningen og i sitt skriftlige begrunnede svar må holde seg innenfor øvrig regelverk, og i offentlig sektor gjelder kvalifikasjonsprinsippet og et krav om at ledige stillinger lyses ut offentlig, blant annet statsansatteloven §§ 3 og 4, jf. Prop. 130 L (2022–2023) punkt 13.5. Det er gjort unntak fra enkelte av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven for ansatte i staten der det i stedet er gitt egne regler i statsansatteloven.

Deltidsansattes fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3 gjelder ikke i staten, da den er omfattet av unntaket fra enkelte bestemmelser i arbeidsmiljøloven for arbeidstakere som omfattes av statsansatteloven etter forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper § 1. I staten er deltidsansattes fortrinnsrett regulert i statsansatteloven § 13.

Etter statsansatteloven § 13 første ledd har deltidsansatte fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten. Fortrinnsretten gjelder også del av en stilling.

Etter § 13 andre ledd har deltidsansatte fortrinnsrett til ekstravakter og lignende i virksomheten fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet. Dette gjelder også for midlertidig ansatte. Andre ledd til statsansatteloven § 13 ble innført i 2025, med ikrafttredelse 1. januar 2026, som en oppfølging av endringer som ble gjort i arbeidsmiljøloven § 14-3 knyttet til utvidelse av fortrinnsrett for deltidsansatte, tilpasset statlig sektor og regelverk.¹⁰⁴

Noen statlige virksomheter har flere tjenestesteder med forskjellig geografisk plassering, til dels i forskjellige landsdeler. For virksomheter med flere tjenestesteder gjelder fortrinnsretten det enkelte tjenestestedet, jf. § 13 andre ledd tredje punktum. Tjenestested vil være det som er bestemt i den enkeltes arbeidsavtale. Fortrinnsretten vil være upraktisk dersom virksomheten skal tilby ekstravakter og lignende til deltidsansatte som har sitt vanlige arbeidssted et annet sted i landet. Dette ville i all hovedsak være unødvendig å tilby og vanskelig eller umulig å gjennomføre. Ekstravakter og lignende vil kunne oppstå på kort varsel og arbeidskraftsbehovet må vanligvis kunne dekkes svært raskt. Det er nødvendig at statlige arbeidsgivere kan administrere en slik ordning, og at virksomhetens behov dekkes uten å komme i konflikt med lovens bestemmelser. Arbeidsgiveren kan etter drøftinger med de tillitsvalgte avgrense virkeområdet for utøvelse av denne fortrinnsretten til én eller flere enheter med minst 30 ansatte, jf. § 13 andre ledd fjerde punktum. Med tillitsvalgte menes organisasjoner i virksomheten som har forhandlingsrett etter lov om offentlige tjenestetvister. Det kan da gjøres en avgrensning av virkeområdet for utøvelse av fortrinnsretten til ekstravakter og lignende til én eller flere enheter med minst 30 ansatte. Det kan for eksempel være praktisk der hvor enheter har spesialiserte arbeidsoppgaver, noe de lokale parter vil ha best oversikt over. En enhet må være en reell, organisatorisk avgrenset enhet, for eksempel en avdeling, seksjon eller lignende.¹⁰⁵

Fortrinnsretten etter første og andre ledd gjelder bare når den ansatte er kvalifisert for stillingen og

¹⁰³ Prop. 130 L (2022–2023) Endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) s. 78.

¹⁰⁴ Prop. 76 L (2024–2025) Endringer i statsansatteloven (fortrinnsrett og rett til fast ansettelse) punkt 1.

¹⁰⁵ *Ibid.*, punkt 3.5.6 og punkt 7.

utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten, jf. § 13 tredje ledd. I forarbeidene presiserer departementet at fortrinnsretten til ekstravakter og lignende i virksomheten, i likhet med fortrinnsretten etter første ledd, gjelder ekstravakter med om lag de samme arbeidsoppgavene som den deltidsansatte har i sin ordinære stilling. Departementet viser til merkningene til arbeidsmiljøloven § 14-3 i Prop. 133 L (2021–2022) Endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid) på side 30-31 og side 35. Departementet presiserer videre at arbeidsoppgavene må være om lag de samme som den deltidsansatte allerede utfører i sin deltidsstilling. Statens stillingssystem vil dermed innebære begrensninger, blant annet ut fra stillingstittel, jf. hovedtariffavtalen, arbeidsavtaler og type arbeidsoppgaver.¹⁰⁶

I forskriften til statsansatteloven § 8 er det gitt nærmere regler om fortrinnsrett, jf. statsansatteloven § 13 femte ledd. Det følger av denne bestemmelsens første ledd at fortrinnsrett etter statsansatteloven § 13 ikke kan gjøres gjeldende av midlertidig ansatt, inkludert ansatt i åremåls- eller utdanningsstilling. Fortrinnsrett etter § 13 kan likevel gjøres gjeldende av midlertidig ansatt til ekstravakter og lignende i virksomheten.

Twister om fortrinnsrett for deltidsansatte etter første ledd avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2, se statsansatteloven § 13 sjette ledd. Rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid for statsansatt som er deltidsansatt reguleres av arbeidsmiljøloven § 14-4 a, se statsansatteloven § 13 sjuende ledd.

3.6 Tariffregulering av overtidsbetaling

Overtidsbetaling er i stor utstrekning regulert i ulike tariffavtaler. Selv om mange tariffavtaler bygger på et felles utgangspunkt om at rett til overtidsbetaling først inntreffer når arbeidstiden overstiger den

ordinære arbeidstiden for heltidsansatte, forekommer det ulike løsninger i tariffreguleringen.

For det første varierer det hvordan terskelen for overtid er fastsatt. Noen avtaler knytter overtidsarbeid direkte til arbeid utover den alminnelige arbeidstid etter lov eller avtale, mens andre tar utgangspunkt i den enkelte arbeidstakers avtalte arbeidstid eller i konkrete daglige eller ukentlige grenser.

Det finnes også variasjoner i hvordan arbeid utover avtalt deltid, men innenfor full stilling, reguleres. I et stort antall avtaler behandles slik arbeidstid som merarbeid som ikke gir rett til overtidskompensasjon, mens enkelte avtaler inneholder særskilte bestemmelser om tillegg eller alternative kompensasjonsordninger for slikt arbeid.

Videre finnes det avtaler som knytter rett til overtidsbetaling til mer konkrete kriterier, som bestemte daglige vakter, arbeid på fridager eller arbeid utover fastsatte grenser i arbeidsplan.

Det eksisterer dermed et hovedmønster med felles innslagspunkt for overtidsbetaling, men samtidig et ikke ubetydelig antall variasjoner knyttet til både definisjon av arbeidstid, avgrensning av merarbeid og vilkårene for overtidskompensasjon.

3.7 Diskrimineringsvern for deltidsansatte

3.7.1 Innledning

Forbudet mot direkte og indirekte diskriminering av deltidsansatte er regulert i arbeidsmiljøloven § 13-1 tredje ledd. Bestemmelsen ble innført ved vedtakelse av arbeidsmiljøloven av 2005 for å gjennomføre Rådskonferansen 97/81/EF om deltidsarbeid som er inntatt i EØS-avtalen.¹⁰⁷ Ved gjennomføringen av direktivet i norsk rett ønsket man å harmonisere diskrimineringsreglene, slik at det ble innført forbud mot både direkte og indirekte diskriminering,

¹⁰⁶ *Ibid.*, punkt 3.5.5.

¹⁰⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 325.

til tross for at direktivet ikke eksplisitt skiller mellom direkte og indirekte diskriminering.¹⁰⁸

Arbeidsmiljøloven § 10-6 (2) sammenholdt med § 10-4 og § 10-5 har vært praktisert slik at deltidsansatte først etter loven har krav på overtidsgodtgjørelse ved arbeid som overstiger lovens grense for alminnelig arbeidstid. Dette er også omtalt i forarbeidene.¹⁰⁹ Deltidsdirektivet ble gjennomført i arbeidsmiljøloven, og forholdet til gjeldende regler ble vurdert i de samme forarbeidene. Her vurderte ikke lovgiver eksplisitt hvorvidt reglene for avlønning av merarbeid for deltidsansatte samsvarer med direktivet, men det skrives at deltidsdirektivet alt anses for å være implementert i norsk rett.¹¹⁰

3.7.2 Rådsdirektiv 97/81/EF om deltidsarbeid

Rådsdirektivet om deltidsarbeid (direktivet) er en rammeavtale inngått mellom arbeidslivets parter på europeisk nivå, som er vedtatt som et direktiv. Direktivet trådte i kraft 20. januar 1998 med frist for implementering i nasjonal lovgivning 20. januar 2000 i EU. Direktivet er i sin helhet gjennomført i norsk rett i arbeidsmiljølovens kapittel 13.

Direktivet gjør deltid til et selvstendig diskrimineringsgrunnlag.¹¹¹ Rettsakten er i stor grad inspirert av ILO-konvensjon No. 175 som fastsetter minimumsstandards for deltidsarbeid.¹¹² Direktivets formål er å «provide for the removal of discrimination against part-time workers and to improve the quality of part-time work».¹¹³ Videre har direktivet i henhold til bestemmelsens bokstav b som formål å «facilitate the development of part-time work on a voluntary basis and to contribute to the flexible organization of working time in a manner which takes into account the needs of employers and workers». Direktivet søker altså å fjerne diskriminering av deltidsansatte, samtidig som det skal bidra til å fremme frivillig deltidsarbeid, samt bidra til en fleksibel

organisering av arbeidstid. Formålet er en del av en målsetning om å skape likebehandling mellom kvinner og menn og øke sysselsettingen gjennom å legge til rette for mer fleksibel organisering av arbeidet.¹¹⁴

I rammeavtalens klausul 3 første ledd defineres en arbeidstaker som jobber deltid som en «employee whose normal hours of work, calculated on a weekly basis or on average over a period of employment of up to one year, are less than the normal hours of work of a comparable full-time worker». En sammenlignbar heltidsansatt er ifølge andre ledd en arbeidstaker 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 for eksempel ansiennitet og kvalifikasjoner/ferdigheter.

Generalklausulen om ikke-diskriminering fastsetter at

*[i]n respect of employment conditions, part-time workers shall not be treated in a less favourable manner than comparable full-time workers solely because they work part time unless different treatment is justified on objective grounds.*¹¹⁵

Prinsippet er et uttrykk for et grunnleggende prinsipp i EU-retten, og kan derfor ikke tolkes snevert.¹¹⁶ «Employment conditions» omfatter mer enn lønn, det kan også dreie seg om andre aspekter ved arbeidsforholdet, som trygdeordninger.¹¹⁷ Bestemmelsen forutsetter at forskjellsbehandlingen utelukkende («solely») skyldes at det arbeides deltid. Dersom det foreligger en forskjellsbehandling som kommer av at vedkommende er deltidsansatt, men som også er begrunnet i andre forhold, vil det ikke nødvendigvis foreligge diskriminering.

¹⁰⁸ *Ibid.*, s. 189.

¹⁰⁹ *Ibid.*, s. 319. Se mer ovenfor i punkt 3.3.2.

¹¹⁰ *Ibid.*, s. 198.

¹¹¹ Tarjei Bekkedal, «Deltid som diskrimineringsgrunnlag», Working paper 1/2026, Faggruppen i EU-rett, Institutt for privatrett, UiO, s. 10.

¹¹² Catherine Barnard, *EU Employment Law*, (4. utgave, Oxford University Press 2012), s. 432.

¹¹³ Klausul 1 bokstav a.

¹¹⁴ Direktivets forale, punkt 5.

¹¹⁵ Klausul 4 første ledd.

¹¹⁶ Sak C-660/20 *MK v Lufthansa Cityline GmbH*, EU:C:2023:789 avsnitt 37 og 38.

¹¹⁷ Barnard, *EU Employment Law*, s. 436.

Forskjellsbehandling kan legitimeres dersom den er rettfærdiggjort av objektive forhold «*justified by objective grounds*». Domstolen har lagt til grunn at det ikke er tilstrekkelig at slike objektive forhold er begrunnet «*by a general, abstract norm, such as a law or a collective agreement*».¹¹⁸ At noe er lovfestet eller fremforhandlet av partene i en tariffavtale er altså ikke i seg selv et objektivt forhold som kan legitimere en forskjellsbehandling mellom deltids- og heltidsansatte. En eventuell forskjellsbehandling mellom disse gruppene må, for å kunne anses rettfærdiggjort, være begrunnet i:

*the presence of precise and specific factors, characterising the employment condition to which it relates, in the specific context in which it occurs and on the basis of objective and transparent criteria, in order to ensure that difference in treatment in fact responds to a genuine need, is appropriate for achieving the objective pursued and is necessary for that purpose. Those circumstances may result, in particular, from the specific nature of the tasks for the performance of which such part-time contracts have been concluded and from the inherent characteristics of those tasks or, as the case may be, from the pursuit of a legitimate social policy objective of a Member State.*¹¹⁹

En eventuell forskjellsbehandling av deltidsansatte må følgelig være begrunnet i objektive og transparente kriterier for å sikre at forskjellsbehandlingen søker å oppfylle et reelt behov, samt er egnet til å oppnå formålet og også være nødvendig for å oppnå det.¹²⁰ EU-domstolen har vist til at slike begrunnelser blant annet kan være knyttet til arbeidsoppgavenes karakter eller til forfølgelsen av et lovlig sosialpolitisk formål.¹²¹

Klausul 4 andre ledd innfører *pro rata temporis*-prinsippet, som betyr «i forhold til tid», og som innebærer

at der det er passende skal den deltidsansatte behandles forholdsmessig ut fra omfanget av deltidsarbeidet sammenlignet med heltidsarbeid. Bestemmelsen angir imidlertid ikke når prinsippet gjelder, utover å vise til «der det er hensiktsmessig». Heller ikke EU-domstolens praksis gir generell veiledning om når prinsippet kommer til anvendelse. Formuleringen har hittil gjerne vært tolket som en *adgang* til forholdsmessig å redusere deltidsansattes godtgjøring i relasjon til deres arbeidstid.¹²² Det vil for eksempel si at en deltidsansatt som jobber 50 prosent kun opparbeider seg rett til feriepenger tilsvarende denne arbeidstiden. I Ot.prp.nr.49 (2004–2005) punkt 15.3.2 heter det at «[p]rinsippet innebærer at rettigheter kan utmåles forholdsmessig i forhold til arbeidstakerens stillingsandel eller ansettelsestid uten at dette rammes av forbudet mot diskriminering». I *Dialyse* innebar prinsippet at de deltidsansatte saksøkerne tilsynelatende ble behandlet «*less favourably*» fordi «*the number of hours of work in excess of which they receive additional pay is not reduced pro rata temporis in step with the duration of employment individually agreed in their employment contracts*».¹²³

Deltidsdirektivet oppstiller også føringer for medlemsstatenes tilrettelegging av deltidsarbeid. Etter rammeavtalens klausul 5 skal medlemsstatene, innenfor rammen av nasjonal rett, tariffavtaler og praksis, identifisere og vurdere tiltak som kan fjerne hindringer for deltidsarbeid og, der det er hensiktsmessig, stimulere til utvikling av deltidsarbeid på frivillig basis.

3.8 Forbud mot diskriminering på grunn av kjønn

3.8.1 Innledning

Likestillings- og diskrimineringsloven § 6 forbyr diskriminering på grunn av kjønn.¹²⁴ Loven skiller

¹¹⁸ *Lufthansa* avsnitt 57.

¹¹⁹ *Ibid.*, avsnitt 58.

¹²⁰ *Ibid.*, avsnitt 58.

¹²¹ *Ibid.*, avsnitt 58, med videre henvisninger.

¹²² Marianne Jenum Hotvedt, «Same same, but different? Deltidsansattes vern mot forskjellsbehandling i lønnsvilkår», i Hellum mfl. (red.), *50 år i frontlinjen for kvinners rettigheter. Festskrift til Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)*, Gyldendal Akademisk, 2025 s. 210–211. En slik tolkning kan synes å være lagt til grunn i Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) punkt 15.3.2.

¹²³ Forente saker C-184/22 og C-185/22 *Dialyse*, EU:C:2024:637, avsnitt 44.

¹²⁴ Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering.

mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling, og av § 9 fremgår det at forskjellsbehandling ikke er i strid med diskrimineringsforbudet dersom den har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet og ikke er uforholdsmessig inngripende mot den eller de som forskjellsbehandles. Av § 34 følger det at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi, og at lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn. Loven gjennomfører Norges forpliktelser etter likestillingsdirektivet, som er inntatt i EØS-avtalen.¹²⁵

3.8.2 Rådsdirektiv 2006/54 om likestilling

Likestillingsdirektivet forbyr direkte og indirekte diskriminering av kvinner og menn på grunn av kjønn i forbindelse med yrkesdeltakelse. Direktivets formål angis i artikkel 1 som å sikre gjennomføringen av prinsippet om like muligheter og likebehandling av kvinner og menn i arbeidslivet. Arbeidslivet er vidt definert, og omfatter adgang til arbeid, herunder forfremmelse og yrkesrettet opplæring, arbeidsvilkår, herunder lønn, og yrkesbaserte trykdeordninger.

Artikkel 4 fastslår at for likt arbeid eller arbeid av lik verdi, skal direkte og indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn når det kommer til lønnsvilkår og lønnsfaktorer, fjernes. EU-domstolen har fastslått at med «lønnsvilkår og lønnsfaktorer» menes alle ytelser, monetære eller lignende, i nåtid eller for fremtiden, som er betalt direkte eller indirekte av arbeidsgiver til arbeidstaker i tilknytning til dennes arbeidsforhold.¹²⁶ Dette vil derfor også omfatte lønnsøkninger, overtidsbetaling, bonus også videre. Det kan også omfatte andre ytelser som er omfattet av arbeidsforholdet, som fødselspenger eller pensjonsordninger.¹²⁷ Det er likt arbeid eller arbeid av lik verdi som skal lønnes likt. Her må altså arbeidet som utføres av det kjønn som påberoper seg

forskjellsbehandling sammenlignes med arbeidet utført av det andre kjønn.

Med «direkte forskjellsbehandling» menes at en person, på grunn av kjønn, får dårligere behandling enn en annen person får, har fått eller ville ha fått i en tilsvarende situasjon, jf. artikkel 2 første ledd bokstav a. Dette vil være tilfellet dersom kvinner for eksempel får lavere lønn for å utføre samme arbeid som menn.¹²⁸ «Indirekte forskjellsbehandling» forekommer dersom en praksis eller et kriterium som fremstår nøytralt er til særlig ulempe for personer av ett kjønn sammenlignet med personer av det andre kjønn.

For å stadfeste om det foreligger indirekte forskjellsbehandling, må det i henhold til EU-domstolens praksis, vurderes om

*the national measure at issue is liable, by its very nature, to put persons of one sex 'at a particular disadvantage' compared with persons of the other sex. It follows that the national court must examine all the relevant factors of a qualitative nature in order to determine whether such a disadvantage exists, taking into consideration all the workers subject to the national legislation on which the difference in treatment in question is based.*¹²⁹

I en slik vurdering vil blant annet statistisk dokumentasjon kunne være relevant informasjon for å stadfeste at det foreligger en indirekte forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn.¹³⁰ At tiltaket er til «særlig ulempe» skal tolkes som et krav om at særlig personer tilhørende det ene kjønn stilles dårligere enn andre.¹³¹

En praksis eller et kriterium som er forskjellsbehandlerende er i strid mot direktivet med mindre denne forskjellsbehandlingen kan begrunnes med

¹²⁵ Europaparlaments- og rådsdirektiv 2006/54/EF av 5. juli 2006 om gjennomføring av prinsippet om like høve for og lik handling av menn og kvinner ved tilsetjing og i arbeidstilhøve.

¹²⁶ Sak C-262/88, *Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group*, EU:C:1990:209 avsnitt 12.

¹²⁷ Barnard, *EU Employment Law*, s. 300.

¹²⁸ Sak 129/79 *Macarthy s v. Smith*, EU:C:1980:103.

¹²⁹ *Dialyse* avsnitt 63.

¹³⁰ *Ibid.*, avsnitt 64.

¹³¹ Anne Hellum og Vibeke Blaker Strand, *Likestillings- og diskrimineringsrett*, (Gyldendal, 2022) s. 236–237.

objektive forhold som søker å oppnå et legitimt mål, og midlene man anvender for å oppnå målet er egnet og nødvendige.¹³² I henhold til domstolens praksis må forskjellsbehandlingen være tiltak som «*correspond to a real need on the part of the undertaking, are appropriate with a view to achieving the objectives pursued and are necessary to that end*».¹³³ Dette kan være forhold knyttet til den enkelte arbeidstaker, som at en arbeidstaker har lenger ansiennitet, erfaring, utdanning eller at det er variasjoner i kvaliteten på arbeidet som utføres.¹³⁴ Det kan også være sosialpolitiske formål.¹³⁵ Rene budsjettpolitiske hensyn er ikke i seg selv ansett som objektive formål som kan legitimere en forskjellsbehandling.¹³⁶

Forskjellsbehandlingen må også være egnet og nødvendig for å oppnå det påberopte objektive forholdet. Denne forholdsmessighetsvurderingen innebærer at generaliseringer som peker på at et tiltak vil være egnet for å oppnå et formål, ikke i seg selv er tilstrekkelig til å sannsynliggjøre at tiltaket er egnet og nødvendig.¹³⁷ Om denne vurderingen har domstolen uttalt at:

*It must also be ascertained, in the light of all the relevant factors and taking into account the possibility of achieving the social policy aim in question by other means, whether such an aim appears to be unrelated to any discrimination based on sex and whether the disputed rule, as a means to its achievement, is capable of advancing that aim.*¹³⁸

Det må altså vurderes hvorvidt det finnes andre mindre inngripende tiltak som er egnet til å oppnå formålet, om tiltaket som vurderes er knyttet til kjønnsdiskriminering og om tiltaket er egnet for å oppnå det påberopte formålet. En slik egnet- og nødvendighetsvurdering skal også foretas etter deltidsdirektivet.

3.9 Vern for personer med funksjonsnedsettelse

Rådsdirektiv 2000/78/EF om likebehandling i arbeidslivet (rammedirektivet), er gjennomført i norsk rett blant annet gjennom likestillings- og diskrimineringsloven § 6. Direktivet forbyr både direkte og indirekte diskriminering på grunn av blant annet alder og nedsatt funksjonsevne. Dette er diskrimineringsgrunnlag som er relevant i en diskusjon om deltidsansattes rettigheter, fordi mange arbeidstakere i Norge jobber deltid som følge av redusert arbeidsevne eller på grunn av alder.¹³⁹

Formålet med direktivet er å sikre like muligheter og likebehandling i arbeidslivet, samtidig som det legges til rette for et inkluderende arbeidsmarked. Av særlig betydning er direktivets fortale punkt 8, hvor det fremheves:

the need to foster a labour market favourable to social integration by formulating a coherent set of policies aimed at combating discrimination against groups such as persons with disability. They also emphasise the need to pay particular attention to supporting older workers, in order to increase their participation in the labour force.

Etter rammedirektivet 2000/78 og EU-domstolens praksis er vernet mot diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse nært forbundet med hensynet til å fremme «*full and effective participation ... in professional life*», jf. blant annet *HK Danmark* (forente saker C-335/11 og C-337/11). Dette hensynet er videre forankret i FN-konvensjonen om funksjonshemmedes rettigheter (CRPD). EU-domstolen har lagt til grunn at CRPD er relevant ved tolkningen av EUs sekundærrett, og at sekundærretten så langt som mulig skal tolkes i samsvar med konvensjonen, se blant annet *HK Danmark* avsnitt 32.

¹³² Artikkel 2 første ledd bokstav b.

¹³³ Sak 170/84, *Bilka-Kaufhaus*, EU:C:1986:204.

¹³⁴ Barnard, *EU employment law* s. 318–319.

¹³⁵ Sak C-77/02 *Steinicke*, EU:C:2003:458 avsnitt 61.

¹³⁶ *Ibid.*, avsnitt 66.

¹³⁷ *Ibid.*, avsnitt 64.

¹³⁸ Sak C-167/97 *Seymour-Smith*, EU:C:1999:60 avsnitt 72.

¹³⁹ Se kapittel 2.

CRPD er også inkorporert i menneskerettsloven fra 2026 og skal ved motstrid gå foran annen lovgivning, jf. menneskerettsloven §§ 2 og 3. CRPD bygger på et premiss om at funksjonshemming oppstår i samspill med barrierer i omgivelsene. Etter artikkel 1 og for tale bokstav e kan funksjonshemming være resultatet av «barrierer i omgivelsene som hindrer dem i å delta fullt ut og på en effektiv måte i samfunnet, på lik linje med andre». Etter artikkel 4 skal statene treffe alle lovgivningsmessige, administrative og andre tiltak som er hensiktsmessige for å virkeliggjøre rettigheter som er nedfelt i CRPD. Dette innebærer at Norge ikke bare plikter å motvirke diskriminering av personer med funksjonsnedsettelse, men aktivt motvirke strukturer som skaper slike barrierer.

På arbeidslivets område er dette konkretisert i artikkel 27, hvor Norge har forpliktet seg til «å fremme mulighetene for sysselsetting og karriereutvikling for mennesker med nedsatt funksjonsevne i arbeidsmarkedet, så vel som hjelp til å finne, skaffe seg, holde på og komme tilbake til et arbeid».¹⁴⁰

I lys av både rammedirektivet og CRPD er det et sentralt hensyn at regelverket om arbeidstid utformes slik at det ikke utilsiktet skaper eller forsterker barrierer for grupper med svakere tilknytning til arbeidsmarkedet.

3.10 LO, Unio, YS og Akademikerne

LO, Unio, Akademikerne og YS er ikke enig i at beskrivelsen utgjør et «rettslig utgangspunkt». Dette er en beskrivelse av det som hovedsakelig har vært praksis frem til nå. Vi viser for øvrig til våre merknader til kapittel 4.

Knyttet til fortrinnsrett til ekstravakter etter arbeidsmiljøloven § 14-3 andre ledd, vil arbeidstakersiden bemerke at bestemmelsen må forstås i sammenheng med formålet om å motvirke ufrivillig deltid og gi deltidsansatte grunnlag for utvidet stilling etter § 14-4 a. Forarbeidsuttalelsen om at bestemmelsen ikke er ment å gi fortrinnsrett til overtidarbeid, kan ikke

tolkes som en generell avskjæring av fortrinnsretten der merarbeid utløser overtidsbetaling. Uttalelsen må forstås på bakgrunn av tidligere praksis, hvor arbeid utover avtalt deltidsprosent innenfor alminnelig arbeidstid normalt ikke ble behandlet som overtidsarbeid. Etter den EU-rettslige forståelsen som skal legges til grunn, kan overtidsbetaling ikke i seg selv være avgjørende. En slik tolkning ville gjøre fortrinnsretten i praksis virkningsløs. Avgrensningen må skje etter lovens vilkår: kvalifikasjon, lovlig kombinasjon med øvrig arbeidstid og om fortrinnsrett konkret innebærer vesentlig ulempe for virksomheten.

3.11 NHO, KS, Virke og Spekter

Forholdet mellom deltidsdirektivet og norsk rett ble vurdert

NHO, KS, Virke og Spekter vil for det første tydeliggjøre at forholdet mellom deltidsdirektivet og norsk rett ble vurdert i forbindelse med gjennomføringen av direktivet. I NOU 2004: 5 ble spørsmålet vurdert og det ble lagt til grunn at direktivet var gjennomført i norsk rett. Videre konkluderte utvalget med at «[a]rbeidsmiljøloven inneholder ingen bestemmelser som positivt diskriminerer deltidsansatte eller midlertidig ansatte i forhold til ansettelsesvilkår.»¹⁴¹ På denne tiden hadde arbeidsmiljøloven § 49 en uttrykkelig definisjon av merarbeid og overtidsarbeid, og kun overtidsarbeid ga rett til overtidstillegg på samme måte som i dagens lov.

Fortrinnsretten gjelder ikke for overtidsberettigede timer

Når det gjelder fortrinnsretten er NHO, KS, Virke og Spekter uenige med arbeidstakersidens syn. I Prop. 133 L (2021–2022) står det på side 30:

Departementet ser også grunn til å presisere at forslaget ikke er ment å gi deltidsansatte fortrinnsrett til overtidsarbeid. Overtidsarbeid bør etter departementets syn i størst mulig grad begrenses. Etter departementets vurdering bør ikke arbeidsgiver ha rettslig plikt til å tilby vakter som utløser overtid etter

¹⁴⁰ CRPD artikkel 27 bokstav e.

¹⁴¹ NOU 2004: 5 s. 278.

lov eller tariffavtale. Dette gjelder uavhengig av om overtiden skyldes overskridelse av lovens vernegrenser eller andre forhold.

Det er etter vårt syn klart at forarbeidsuttalelsen om fortrinnsrett til ekstravakter etter arbeidsmiljøloven § 14-3 må forstås som en avgrensning av fortrinnsretten mot arbeid som utløser overtidsbetaling. Uttalelsen er gitt som del av vurderingen av hva som utgjør en «vesentlig ulempe» for virksomheten. Dette tilsier at driftsmessige og økonomiske konsekvensene av å måtte bemanne arbeid som overtidsarbeid også står sentralt.

Det vises også til at arbeidstakersidens synspunkt bygger på at arbeid utover avtalt deltidsstilling utgjør en tilsvarende belastning som for heltidsansatte, og derfor må gi rett til overtidsbetaling. Etter arbeidsgiversidens syn fremstår det motstridende at arbeidsgiver samtidig bør ha plikt til å tilby dette arbeidet gjennom fortrinnsrett.

Betydningen av at tariffavtaleregulering anses for å være diskriminerende

I forlengelsen av punkt 3.6 vil arbeidsgiversiden også vise til at det store antallet tariffavtaler i Norge er utviklet gjennom særskilte forhandlinger mellom partene og bygger på bevisste avveininger mellom hvilken arbeidstid som skal utløse overtidstillegg og hvilke som skal kompenseres på annen måte. En eventuell utvikling i EØS-retten eller EU-domstolens praksis kan ikke gi grunnlag for en annen forståelse av tariffavtalene, og kan ikke gi overtidsbestemmelsene et utvidet virkeområde. Dersom et felles innslagspunkt for overtidsbetaling anses diskriminerende overfor deltidsansatte, reiser dette spørsmål om tariffreguleringens gyldighet.

4 Rettspraksis fra EU-domstolen

4.1 Innledning

Det har vært uenighet i arbeidsgruppen knyttet til tolkningen av avgjørelsene fra EU-domstolen. I grove trekk har arbeidstaker- og arbeidsgiversiden hatt ulike syn. Uenigheten har vært knyttet til hvilken tilnærming EU-domstolen har benyttet når det gjelder vurderingen av om diskriminering har funnet sted, samt om tilnærmingen har vært konsistent eller varierende. I det følgende er det derfor tilstrebet å presentere avgjørelsene deskriptivt, og ikke gå inn på tolkninger. Aller først gis det en kortfattet fremstilling av EØS-rettslig tolkning og EØS-rettens betydning i norsk rett.

4.2 EØS-rettslig tolkning

4.2.1 Overordnet om EØS-rettens betydning

Gjennom EØS-avtalen har Norge forpliktet seg til å gjennomføre og etterleve et omfattende sett av EØS-rettslige regler som i hovedsak samsvarer med sentrale deler av EU-retten, inkludert det meste av EUs regler knyttet til arbeidsrett¹⁴² og størstedelen av diskrimineringsvernet.¹⁴³

I EØS-avtalens hoveddel er de sentrale arbeidsrettslige bestemmelsene i denne sammenheng regulert i artiklene 66–71 om sosial- og arbeidspolitiske mål

og virkemidler.¹⁴⁴ Hovedreglene er presisert og utdypet i sekundærlovgivningen, det vil si forordninger og direktiver. Deltidsdirektivet og likestillingsdirektivet er eksempler på dette. EØS-avtalens hoveddel gjelder som norsk lov, jf. EØS-loven § 1. Etter samme lov § 2, har EØS-avtalens hoveddel, på samme måte som bestemmelser i lov som gjennomfører EØS-forpliktelser, i tilfelle konflikt forrang foran andre bestemmelser som regulerer samme forhold.

Norsk rett bygger imidlertid på et dualistisk utgangspunkt, hvor EØS-rettslige forpliktelser først får internrettslig virkning mellom borgerne gjennom nasjonal gjennomføring.¹⁴⁵ Ved uklarhet om hva som gjelder i norsk rett må først den EU-rettslige normen klarlegges ut fra EU-rettslig metode. Deretter må det vurderes hvilken betydning de EU-rettslige kildene har for EØS-avtalen.¹⁴⁶ Endelig må det vurderes om disse EØS-rettslige kravene er gjennomført i norsk rett.¹⁴⁷

Når det gjelder EU-rettslig metode, er det verdt å merke seg at den skiller seg noe fra norsk juridisk metode. Blant annet har forarbeider mindre vekt i EU-retten enn de har i Norge. Formålsbetraktninger, herunder effektivitetsprinsippet, får derfor større vekt i EU-retten.¹⁴⁸

¹⁴² Norge har f.eks. lagt til grunn at minstelønnsdirektivet ikke er EØS-relevant.

¹⁴³ Rasediskrimineringsdirektivet (2000/43/EF) og rammedirektivet om likebehandling i arbeidslivet (2000/78/EF) er ikke EØS-relevante og derfor ikke tatt inn i EØS-avtalen, men er likevel gjennomført i norsk rett. Kilde: *europalov.no*.

¹⁴⁴ NOU 2024: 7 Norge og EØS: Utvikling og erfaringer, s. 247.

¹⁴⁵ Finn Arnesen og Are Stenvik, *Internasjonalisering og juridisk metode – særlig om EØS-rettens betydning i norsk rett*, (Universitetsforlaget 2015) s. 18, Haukeland Fredriksen og Mathisen, *EØS-rett*, 4. utg (Fagbokforlaget, 2022), s. 390, Sunde mfl. *EØS-lovgivningen – fra EU-rett til EØS-rett og norsk rett*, (Universitetsforlaget 2024), s. 206 og Siri Venemyr, *EØS-rettens krav til forvaltningsrettslige følger av feil*, (Cappelen Damm Akademisk, 2024) s. 33.

¹⁴⁶ Siri Venemyr, *EØS-rettens krav til forvaltningsrettslige følger av feil*, s. 25, Fredriksen og Mathisen 2022 s. 358.

¹⁴⁷ Siri Venemyr, *EØS-rettens krav til forvaltningsrettslige følger av feil*, s. 25.

¹⁴⁸ Torje Sunde mfl., *EØS-lovgivningen. Fra EU-rett til EØS-rett og norsk rett*, s. 181–182 og 187–188.

4.2.2 EØS-loven § 2

EØS-loven § 2 slår fast at:

Bestemmelser i lov som tjener til å oppfylle Norges forpliktelser etter avtalen, skal i tilfelle konflikt gå foran andre bestemmelser som regulerer samme forhold. Tilsvarende gjelder dersom en forskrift som tjener til å oppfylle Norges forpliktelser etter avtalen, er i konflikt med en annen forskrift, eller kommer i konflikt med en senere lov.

Som det fremgår, er dette en forrangsbestemmelse. Regelen gjennomfører EØS-avtalen protokoll 35 om EØS-rettsens krav på å gå foran nasjonal lov i visse tilfeller. Bestemmelsen speiler forrangsprinsippet som gjelder i EU-retten, men er mindre vidtrekkende. I EU-retten gjelder prinsippet om forrang for EU-retten foran nasjonal rett uavhengig av trinnhøyden til den nasjonale bestemmelsen, inkludert grunnlovsbestemmelser.

Forrangsregelen i EØS-loven § 2 gjelder bare *gjennomførte* EØS-regler, og gjelder ikke grunnlovsbestemmelser.¹⁴⁹ Det dualistiske utgangspunktet innebærer dermed at forpliktelser som ikke er gjennomført i norsk rett ikke kan gis gjennomslag gjennom forrangsregelen alene.¹⁵⁰ I juridisk litteratur er det gitt uttrykk for at bestemmelsen har nokså liten betydning i praksis, i den forstand at det samme resultatet i mange tilfeller kan oppnås med kjente lovtolkningsprinsipper som *lex superior*, *lex posterior* og *lex specialis*.¹⁵¹ Det er også gitt uttrykk for at bestemmelsen har begrenset betydning ettersom presumsjonsprinsippet allerede vil sørge for at man vil strekke seg langt for å gi regler som gjennomfører EØS-forpliktelser forrang, særlig når lovgiver har ment å sikre en korrekt gjennomføring.¹⁵²

Den sentrale betydningen av bestemmelsen ligger i forutsetningen om at en lovbestemmelse eller til og

med en forskriftsbestemmelse som gjennomfører Norges EØS-forpliktelser, skal gå foran *senere* lovgivning.¹⁵³ Dette kan gi inntrykk av en innskrenkning i Stortingets lovgivningskompetanse, men en slik slutning er det ikke grunnlag for. EØS-loven § 2 er en «ordinær» lovbestemmelse, og lovgiver kan derfor i prinsippet endre eller innskrenke bestemmelsen.¹⁵⁴

Forrangsregelen kommer videre bare til anvendelse der det foreligger en reell normkollisjon, etter at mulighetene for harmoniserende tolkning er uttømt.

4.2.3 Homogenitetsprinsippet

Homogenitetsprinsippet er et sentralt EØS-rettslig prinsipp. Kjernen i prinsippet er at bestemmelser i EØS-avtalen som er utformet på samme måte som i EU-retten, skal tolkes og anvendes likt som i EU-retten.¹⁵⁵

Prinsippet kommer til uttrykk gjennom flere bestemmelser i EØS-avtalen – riktignok ikke direkte. Det kan for eksempel vises til fortalen avsnitt 4 og 5. Prinsippet kommer også til uttrykk gjennom EØS-avtalen artikkel 6 og Avtale mellom EFTA-statene om opprettelse av et overvåkningsorgan og en domstol (ODA) artikkel 3 nr. 2, som fastsetter at man ved tolkningen av bestemmelser i EØS-avtalen skal ta hensyn til rettspraksis fra EU-domstolen.

Formålet bak prinsippet er så stor ensartethet som mulig mellom EU-retten og EØS-retten. I HR-2025-490-S avsnitt 50 forklarer Høyesterett prinsippet slik:

Det følger av EØS-avtalen artikkel 1 nr. 1, jf. også fortalens fjerde avsnitt, at formålet er å opprette et «ensartet» europeisk økonomisk samarbeidsområde. Et viktig grunnlag for dette er lik fortolkning og anvendelse av reglene i hele EØS-området, og gjennom det lik behandling av enkeltpersoner og markedsdeltakere. [...]

¹⁴⁹ Haukeland Fredriksen og Mathisen, *EØS-rett*, s. 431.

¹⁵⁰ Se nærmere i punkt 4.2.1.

¹⁵¹ «Lex superior»; rettsregelen med høyest rang går foran rettsregler med lavere rang, «lex specialis»; den mer spesielle rettsregelen går foran den mer generelle og «lex posterior»; den nyeste rettsregelen går foran den eldre.

¹⁵² Sunde mfl., *EØS-lovgivningen*, s. 385 og 392.

¹⁵³ Haukeland Fredriksen og Mathisen, *EØS-rett*, s. 433.

¹⁵⁴ Haukeland Fredriksen og Mathisen, *EØS-rett*, s. 433–434.

¹⁵⁵ Sunde mfl., *EØS-lovgivningen*, s. 195.

I samme sak avsnitt 52 uttaler Høyesterett videre: «Et utslag av homogenitetsprinsippet er følgelig at dersom EU-domstolen har tatt stilling til tolkningen av EØS-relevante regler, vil det ha stor vekt [...]»¹⁵⁶

EU-domstolen har flere ganger vist til homogenitetsprinsippet som et grunnleggende formål bak EØS-avtalen,¹⁵⁷ og EFTA-domstolen har bygget på prinsippet i en rekke avgjørelser.¹⁵⁸

På områder hvor EU/EØS-retten oppstiller skjønnsmessige vurderingstemaer, innebærer homogenitetsprinsippet imidlertid ikke identiske *løsninger* i alle EØS-stater. Det sentrale er at forståelsen av de rettslige rammene skjønnsutøvelsen må skje innenfor, skal være ensartet.

EFTA-domstolen har imidlertid også presisert at forskjeller i virkeområde og formål mellom EØS-avtalen og EU-retten i særlige tilfeller kan tilsi forskjeller i tolkningen. I sak E-2/06 oppsummerte EFTA-domstolen rettstilstanden slik:

*The principle of homogeneity enshrined in the EEA Agreement leads to a presumption that provisions framed identically in the EEA Agreement and the EC Treaty are to be construed in the same way. There are certain differences in the scope and purpose of the EEA Agreement as compared to the EC Treaty which may under specific circumstances lead to a different interpretation [...].*¹⁵⁹

4.2.4 EU-domstolens rettspraksis

EU-domstolens rettspraksis spiller en sentral rolle ved tolkningen av rettsakter som er innlemmet i EØS-avtalen. Den rettslige forankringen for dette følger særlig av EØS-avtalen artikkel 6, ODA artikkel

3 nr. 2, samt det nettopp omtalte homogenitetsprinsippet. Etter EØS-avtalen artikkel 6 skal bestemmelser i avtalen, i den grad de materielt svarer til EU-rettslige regler, forstås i samsvar med EU-domstolens avgjørelser avsagt før EØS-avtalens undertegning. Dette suppleres av ODA artikkel 3 nr. 2, som pålegger EFTAs overvåkningsorgan (ESA) og EFTA-domstolen å ta behørig hensyn til prinsippene utviklet i EU-domstolens praksis også etter dette tidspunktet.¹⁶⁰

Høyesterett har slått fast både at det samme må gjelde nasjonale domstoler, og at det i praksis ikke skilles mellom avgjørelser før og etter undertegningen av EØS-avtalen.¹⁶¹ I *L'oreal*-saken beskriver EFTA-domstolen dette.¹⁶²

Hvor stor vekt en konkret avgjørelse fra EU-domstolen tillegges, vil blant annet avhenge av hvor nært sammenfall det er mellom det rettsspørsmålet avgjørelsen gjelder og det tolkningsspørsmålet som skal vurderes.

Avgjørelsens institusjonelle kontekst har også betydning, herunder om saken er behandlet i liten eller stor avdeling, eller i storkammer.¹⁶³ Det vil videre kunne være av betydning om det er snakk om en enkeltavgjørelse eller lengre praksis.¹⁶⁴

Prejudikatsverdien av EU-domstolens avgjørelser må vurderes konkret.¹⁶⁵ Det må tas hensyn til at avgjørelsene treffes i en prejudisiell kontekst,¹⁶⁶ hvor EU-domstolen gir en tolkning av EU-retten basert på spørsmål fra en nasjonal domstol. Den konkrete subsumsjonen overlates imidlertid til den nasjonale instansen. Avgjørelsene er dermed forankret i det forelagte faktum og de presise spørsmålene som er stilt.¹⁶⁷

¹⁵⁶ Den samme dommen gir en informativ oppsummering av rettstilstanden i avsnitt 50–66.

¹⁵⁷ C-897/19 *I.N.* avsnitt 50, C-452/041 *Osplet* avsnitt 29–30 og C-72/09 *Etablissements Rimbaud* avsnitt 20.

¹⁵⁸ Se HR-2025-490-S avsnitt 51.

¹⁵⁹ E-2/06 *ESA mot Norge* avsnitt 59.

¹⁶⁰ Sunde mfl., *EØS-lovgivningen*. s. 184.

¹⁶¹ HR-2025-490-S avsnitt 55.

¹⁶² Forente saker E-9/07 og E-10/07 *L'oreal* avsnitt 28–29.

¹⁶³ Haukeland Fredriksen og Mathisen, *EØS-rett*, s. 353.

¹⁶⁴ Sunde mfl., *EØS-lovgivningen*. s. 185.

¹⁶⁵ Haukeland Fredriksen og Mathisen, *EØS-rett*, s. 348.

¹⁶⁶ Jf. TEUV artikkel 267.

¹⁶⁷ Haukeland Fredriksen og Mathisen, *EØS-rett*, s. 351.

EU-domstolen er ikke bundet av en streng prejudikatslære.¹⁶⁸ Domstolen kan derfor både nyansere, videreutvikle og innskrenke rekkevidden av tidligere avgjørelser.¹⁶⁹ EU-domstolen er kjent for å utvikle rettsstilstanden, noe som tilsier at det ikke uten videre kan legges til grunn at enkeltavgjørelser gir uttrykk for endelige eller uttømmende løsninger.

4.2.5 EFTA-domstolens rettspraksis

EFTA-domstolens praksis har naturlig nok også stor betydning ved fortolkningen av EØS-rettslige regler. Gjennom EØS-avtalen artikkel 108 og ODA del IV er EFTA-domstolen gitt en autoritativ rolle i tolkningen av EØS-avtalen. Når det gjelder domstolens rådgivende uttalelser, har Høyesterett gjentatte ganger lagt til grunn at disse skal tillegges «vesentlig vekt».

I HR-2021-1453-S (*NAV-saken*) uttale Høyesterett at en nasjonal domstol må legge «stor vekt på hva EFTA-domstolen har uttalt om hvordan EØS-retten skal forstås.» Den kan bare fravikes hvis det foreligger «gode og tungtveiende grunner for det.»¹⁷⁰

Som ved tolkningen av EU-domstolens praksis må det imidlertid tas i betraktning at også EFTA-domstolens rådgivende uttalelser normalt gis med utgangspunkt i konkrete spørsmål fra nasjonale domstoler, basert på et bestemt faktisk og rettslig bakteppe. Uttalelsenes rekkevidde og prejudikatsverdi må derfor fastlegges gjennom en nærmere tolkning, hvor det blant annet må ses hen til hvor generelt rettsspørsmålet er formulert, og i hvilken grad uttalelsene er knyttet til de konkrete omstendighetene i saken.

4.2.6 Prinsippet om EØS-konform (direktivkonform) tolkning

Innenfor EU-retten utviklet EU-domstolen tidlig et prinsipp om EU-konform tolkning, som krever at

nasjonal lovgivning tolkes i lys av EU-retten.¹⁷¹ Som rettslig grunnlag bygget EU-domstolen på traktatens krav om lojalitet og rettsenhet mellom medlemsstatene, TEU¹⁷² artikkel 4 tredje ledd og TEUV¹⁷³ artikkel 288 tredje ledd.¹⁷⁴

Sunde mfl. gir uttrykk for at prinsippet om EØS-konform tolkning innebærer at nasjonal lovgivning må tolkes i samsvar med EØS-retten «*as far as possible*», noe som innebærer en vidtrekkende plikt for den nasjonale rettsanvenderen. Samtidig følger det av rettspraksis fra EU- og EØS-domstolen at tolkningen må skje innenfor rammen av nasjonale tolkningsprinsipper.¹⁷⁵ Prinsippet om EØS-konform tolkning kan for eksempel ikke brukes til å etablere rettigheter eller plikter som ikke har forankring i gjennomført regelverk.

Høyesterett anerkjente allerede i Rt-2000-1811 *Finanger I* at EØS-avtalen rommer en plikt til EØS-konform tolkning av norsk rett.¹⁷⁶ EFTA-domstolen antydte prinsippet i E-4/01 *Karlsson* og stadfestet det i E-1/07 *Straffesak mot A*, med EØS-avtalen artikkel 3 som rettslig grunnlag.¹⁷⁷ I den sistnevnte saken uttrykker EFTA-domstolen følgende i avsnitt 39:

Moreover, it is inherent in the objectives of the EEA Agreement referred to in paragraph 37 above, as well as in Article 3 EEA, that national courts are bound to interpret national law, and in particular legislative provisions specifically adopted to transpose EEA rules into national law, as far as possible in conformity with EEA law. Consequently, they must apply the interpretative methods recognised by national law as far as possible in order to achieve the result sought by the relevant EEA rule.

¹⁶⁸ Se Hilde Ellingsen, *Standing to enforce European Union law before national courts*. Oslo, University of Oslo, Faculty of law, s. 26 med videre henvisninger.

¹⁶⁹ Se for eksempel sak C-267/91 *Keck*, hvor EU-domstolen eksplisitt fravek tidligere praksis om hva som er en restriksjon på den frie vareflyten.

¹⁷⁰ *NAV-saken* avsnitt 64–65.

¹⁷¹ Sunde mfl. *EØS-lovgivningen*, s. 367.

¹⁷² Traktaten om Den europeiske union.

¹⁷³ Traktaten om Den europeiske unions virkemåte.

¹⁷⁴ Haukeland Fredriksen og Mathisen, *EØS-rett*, s. 257.

¹⁷⁵ Sunde mfl. *EØS-lovgivningen*, s. 369.

¹⁷⁶ Side 1828 flg.

¹⁷⁷ Sunde mfl. *EØS-lovgivningen* s. 367.

Når det gjelder rekkevidden av prinsippet, uttaler Høyesterett i *Finanger I* at prinsippet ikke kan strekkes så langt at klar motstrid mellom nasjonal rett og EØS-rett kan tolkes bort, og at dette gjelder selv om lovgiveren har gått ut fra at direktivet har vært korrekt gjennomført i nasjonal rett.¹⁷⁸

Deretter presiseres at presumsjonsprinsippet også gjelder ved tolkningen av EØS-avtalens bestemmelser og at prinsippet får særlig tyngde i situasjoner der lovgiver har lagt til grunn at norsk rett allerede er i samsvar med EØS-retten.¹⁷⁹ Gjennomslagskraften blir også sterkere når det er konflikt med en EØS-forpliktelse som skal beskytte borgerne mot inngrep fra offentlige myndigheter, enn i tilfeller hvor forpliktelsen først og fremst regulerer forholdet mellom private parter. I *Finanger I* uttaler Høyesterett også at prinsippet ikke går lenger enn presumsjonsprinsippet i norsk rett. I rettspraksis har man derfor foretrukket å benytte presumsjonsprinsippet som rettslig grunnlag for EØS-konform tolkning av nasjonal lovgivning.¹⁸⁰

Sunde mfl. gir uttrykk for at det ikke er rettslig avklart om prinsippet om EØS-konform tolkning innholdsmessig fullt ut svarer til prinsippet innad i EU.¹⁸¹ Det hevdes samme sted at selv om det for de fleste praktiske formål er korrekt at presumsjonsprinsippet rekker like langt som prinsippet om EØS-konform tolkning, er det skjedd en utvikling innenfor EU/EØS-retten som gjør at det er en større spenning mellom de to prinsippene i dag enn da *Finanger I* ble avsagt.¹⁸² Haukeland Fredriksen og Mathisen kan på den motsatte siden synes å mene at det er noe større sammenfall mellom prinsippene, hvor de uttaler at det «kanskje også fullt ut» er slikt sammenfall.¹⁸³

4.2.7 Presumsjonsprinsippet

Presumsjonsprinsippet er utviklet i norsk rettspraksis og var en del av norsk rett lenge før EØS-avtalen

trådte i kraft. Kjernen i prinsippet er at nasjonal rett så vidt mulig skal tolkes på en måte som er i samsvar med våre folkerettslige forpliktelser.¹⁸⁴ Man kan også formulere prinsippet som at norsk rett presumeres å være i samsvar med folkerettsforpliktelsene Norge har tatt på seg.¹⁸⁵

I forarbeidene til EØS-loven, Ot.prp. nr. 79 (1991–1992) s. 4, beskrives tolkningsprinsippet slik:

Presumsjonsprinsippet» om at norsk rett forutsettes å være i overensstemmelse med Norges folkerettslige forpliktelser, vil imidlertid som nevnt føre til at norske domstoler må forventes å utnytte alle de muligheter som anerkjente prinsipper for tolkning og anvendelse av rettsregler gir, for å unngå et folkerettsstridig resultat.

Bestemmelser i lover og forskrifter lar seg ofte forstå på flere alternative måter. Presumsjonsprinsippet vil føre til at man søker å unngå tolkningsalternativer som fører til et folkerettsstridig resultat. Her kan man til dels ha hjelp av anerkjente tolkningsprinsipper som «*lex specialis*» (den mer spesielle bestemmelse går foran den mer generelle) og «*lex posterior*» (den nyere bestemmelse går foran den eldre), men dette er ikke de eneste måtene man kan unngå folkerettsstridige resultater på.

Noe forenklet kan man vel si at bare dersom Stortinget helt klart har gitt uttrykk for at en lov skal anvendes på en viss måte uten hensyn til om dette er i strid med internasjonale forpliktelser, eller dersom vedkommende lovbestemmelse ellers ville være helt uten innhold, vil norske domstoler føle seg tvunget til å anvende loven i strid med folkeretten.

¹⁷⁸ Rt-2000-1811, *Finanger I* s. 1829.

¹⁷⁹ *Finanger I* side 1831 flg.

¹⁸⁰ Sunde mfl. *EØS-lovgivningen* s. 366-367.

¹⁸¹ Sunde mfl. *EØS-lovgivningen* s. 368.

¹⁸² Sunde mfl. *EØS-lovgivningen* s. 367.

¹⁸³ Haukeland Fredriksen og Mathisen, *EØS-rett*, s. 422.

¹⁸⁴ HR-2025-1232-A avsnitt 57. Her uttaler Høyesterett: «Presumsjonsprinsippet innebærer at norsk rett så vidt mulig skal tolkes i samsvar med våre folkerettslige forpliktelser.» Se også Sunde mfl. *EØS-lovgivningen* s 375.

¹⁸⁵ Haukeland Fredriksen og Mathisen, *EØS-rett*, s. 422.

Etter presumsjonsprinsippet skal altså norsk lov, så langt det lar seg gjennomføre med alminnelige tolkningsmetoder og rettsanvendelse, tolkes i samsvar med Norges folkerettslige forpliktelser. Prinsippet innebærer at domstolene så langt som mulig skal legge til grunn en forståelse av nasjonale regler som harmonerer med de forpliktelsene Norge har påtatt seg gjennom EØS-avtalen. Som det fremgår av sitatet ovenfor, er det imidlertid grenser for hvor langt domstolene kan «strekke» en tolkning. Dersom lovens ordlyd utelukker alternative tolkninger, faller man utenfor det som med rimelighet kan anses som tolkning.¹⁸⁶ En slik forståelse ville forutsette en tolkning *contra legem*,¹⁸⁷ altså i strid med en klar ordlyd. Etter som EØS-avtalen bygger på at nasjonale myndigheter skal beholde sin lovgivningskompetanse, vil en *contra legem*-tolkning i realiteten innebære å gi EØS-retten direkte virkning i norsk rett. Dette ville være i strid med forutsetningene for EØS-avtalen.¹⁸⁸

4.3 Sentrale avgjørelser

I rettspraksis fra tiden før avgjørelsene i *Lufthansa* og *Dialyse* angående spørsmålet om det foreligger ulovlig forskjellsbehandling av deltidsansatte knyttet til overtidbetaling, ble sakene avgjort på bakgrunn av likestillingsdirektivet¹⁸⁹ og/eller tilsvarende artikkel til det som nå er 157 TFEU¹⁹⁰ om lik lønn for menn og kvinner for arbeid av lik verdi.¹⁹¹ Det skyldes at deltidsdirektivet ikke var vedtatt eller at gjennomføringsfristen ikke var gått ut da de aktuelle saksforholdene fant sted. Relevansen til likestillingsdirektivet og kjønnsdimensjonen har vært etablert ved det faktum at kvinner i større grad enn menn er deltidsansatt, og

påstanden har vært at praksisen med en felles terskel for utløsning av overtid derfor rammer kvinner i uforholdsmessig større grad enn menn.¹⁹² Ved disse avgjørelsene kan man identifisere to tilnærminger til spørsmålet:¹⁹³ En sammenligning hvor det avgjørende er om den deltidsansatte får samme lønn for det samme antallet timer som en sammenlignbar heltidsansatt (time for time),¹⁹⁴ og en sammenligning som bygger på *pro rata temporis*-prinsippet.^{195, 196} Disse tilnærmingene har vært knyttet til vurdering av mulig forskjellsbehandling knyttet til kjønn.

Ved den første tilnærmingen sammenholdes betalingen til deltids- og heltidsansatte for de ulike timene, og det vurderes om betalingen er ulik. I norsk sammenheng og etter arbeidsmiljølovens regler vil den typisk se slik ut: For timene som er innenfor avtalt arbeidstid, vil deltids- og heltidsansatte ha lik betaling. Når den deltidsansatte arbeider ut over avtalt arbeidstid, men innenfor alminnelig arbeidstid (mertid), vil deltids- og heltidsansatte fortsatt ha lik betaling, fordi mertid ikke utløser rett til overtidbetaling. Den heltidsansatte vil her fortsatt være innenfor sin avtalte arbeidstid. Når deltidsansatte og heltidsansatte arbeider utover alminnelig arbeidstid vil de også ha lik betaling, ettersom både deltids- og heltidsansatte vil ha krav på overtidbetaling for disse timene. Etter denne tilnærmingen vil man kunne konkludere med at fordi de deltidsansatte får samme betaling for det samme antallet timer som heltidsansatte, foreligger det ikke forskjellsbehandling.

Ved tilnærmingen som bygger på *pro rata temporis*-prinsippet, tar man utgangspunkt i den forholdsmessige belastningen ved det enkelte lønnsvilkåret.

¹⁸⁶ *Finanger I* s. 1831.

¹⁸⁷ «*Contra legem* er latin og betyr 'mot loven, lovstridig, ulovlig'». Kilde: Store norske leksikon.

¹⁸⁸ *Finanger I* s. 1831.

¹⁸⁹ Deltidsdirektivet og likestillingsdirektivet er presentert under henholdsvis punkt 3.7.2 og 3.8.2.

¹⁹⁰ Tidligere artikkel 141 EF (Amsterdam-traktaten) og 119 EØF (Roma-traktaten).

¹⁹¹ Se f.eks. C-285/02 *Elsner-Lakeberg* avsnitt 19.

¹⁹² Sak C-399/92 *Helmig* avsnitt 16–17.

¹⁹³ Slik også Tarjei Thorkildsen og Marthe Edvardsen, «Deltid og mertid: Er EU/EØS-retten til hinder for at den norske løsningen opprettholdes?», *Arbeidsrett* vol 22 nr 1-2025 [1–35] s. 7.

¹⁹⁴ Sammenligningen «time for time» blir av domstolen av og til omtalt som en sammenligning av «overall pay», selv om det kan være en smule forvirrende for tanken. Det er fortsatt ett enkelt lønnselement som vurderes – altså overtid – men man vurderer ikke om «belastningen» som kreves for å utløse betaling av dette elementet er større eller ikke for deltidsansatte sett i relasjon til deres avtalte arbeidstid.

¹⁹⁵ *Pro rata temporis* betyr i forhold til tid.

¹⁹⁶ Se henholdsvis C-399/92 *Helmig* avsnitt 26–28 og C-285/02 *Elsner-Lakeberg* avsnitt 17.

I relasjon til eksemplet over, vil man med denne tilnærmingen si at terskelen for å utløse overtid skulle vært redusert i samsvar med deltidsansattes avtalte arbeidstid. Hvis vi tar utgangspunkt i avtalt arbeidstid på 37,5 timer per uke, vil resonnementet være at heltidsansatte vil måtte arbeide 2,5 timer ekstra for å utløse rett til overtidsbetaling etter loven,¹⁹⁷ mens en deltidsansatt med for eksempel 50 prosent stilling vil måtte arbeide 21,25 timer ekstra for å utløse rett til overtidsbetaling. Ved *pro rata temporis*-tilnærmingen vil man kunne si at dette utgjør en større byrde for de deltidsansatte og dermed er forskjellsbehandling, selv om betalingen time for time er lik.

4.3.1 C-399/92 – Helmig-saken

Helmig, som egentlig er flere forente saker fra 1994, er fra før deltidsdirektivet ble vedtatt. Saken hadde sitt utgangspunkt i tariffavtalebestemmelser om overtidsbetaling i Tyskland.¹⁹⁸ Her ble overtids tillegg for både deltids- og heltidsansatte utløst ved samme timeterskel, som samsvarte med den alminnelige (tariffavtalte) arbeidstiden for heltidsansatte. Siden kvinner i større grad er deltidsansatte enn menn, ble det hevdet at dette utgjorde indirekte diskriminering av kvinner. Saken ble vurdert under artikkel 119 i Roma-traktaten og det gamle likestillingsdirektivet (Rådsdirektiv 75/117/EØF). Domstolen uttalte:

There is unequal treatment wherever the overall pay of full-time employees is higher than that of part-time employees for the same number of hours worked on the basis of an employment relationship.

In the circumstances considered in these proceedings, part-time employees do receive the same overall pay as full-time employees for the same number of hours worked.

A part-time employee whose contractual working hours are 18 receives, if he works 19 hours,

*the same overall pay as a full-time employee who works 19 hours.*¹⁹⁹

Domstolen foretok her en sammenligning time for time. Dermed fant domstolen at det ikke var forskjellsbehandling, slik vurderingen også ville vært etter norsk rett.

4.3.2 C-285/02 – Elsner-Lakeberg-saken

Avgjørelsen *Elsner-Lakeberg* er fra 2002, og er den første etter at deltidsdirektivet ble vedtatt.²⁰⁰ Forholdene som utgjorde den påståtte forskjellsbehandlingen fant imidlertid sted mot slutten av 1999 og før gjennomføringsfristen for direktivet hadde gått ut, slik at også denne ble avgjort på bakgrunn av likestillingsdirektivet. Saken handlet om en deltidsansatt lærer, Elsner-Lakeberg, som var omfattet av reglene for tjenestepersoner i en tysk delstat. Hun hadde en avtalt arbeidstid på 15 timer per uke. I denne saken var reguleringen noe annerledes enn i avgjørelsen i *Helmig* ved at reglene ga rett til overtidsbetaling ved arbeid utover *avtalt* arbeidstid, men først når overtid/mertidsarbeidet oversteg 3 timer per måned. De tre timene var ikke gjenstand for timebetaling, verken etter ordinær sats eller overtidsbetaling. Det problematiske med den felles terskelen på 3 timer utover avtalt arbeidstid kom på spissen en uke Elsner-Lakeberg hadde jobbet 17,5 timer. Hun hadde altså arbeidet 2,5 timer over avtalt arbeidstid, men likevel mindre enn terskelen på 3 timer som utløste rett til overtidsbetaling. Når Elsner-Lakeberg ikke fikk betalt for sine første 3 timer, ville de heltidsansatte få betalt for de samme timene. Det innebar med andre ord en lavere lønn for samme effektive arbeidstid. Matematisk utgjorde terskelen på 3 timer omtrent 3 prosent av den avtalte arbeidstiden til en heltidsansatt, men om lag 5 prosent av avtalt arbeidstid for *Elsner-Lakeberg*. Slik sett blir det tydelig at vilkåret – i alle fall matematisk – utgjorde en større byrde for deltidsansatte enn heltidsansatte.²⁰¹ Om dette uttaler domstolen i avsnitt 17:

¹⁹⁷ Lovens grense er 40 timer per uke, jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 andre ledd jf. § 10-4 første ledd.

¹⁹⁸ *Helmig*.

¹⁹⁹ *Helmig* avsnitt 26–28.

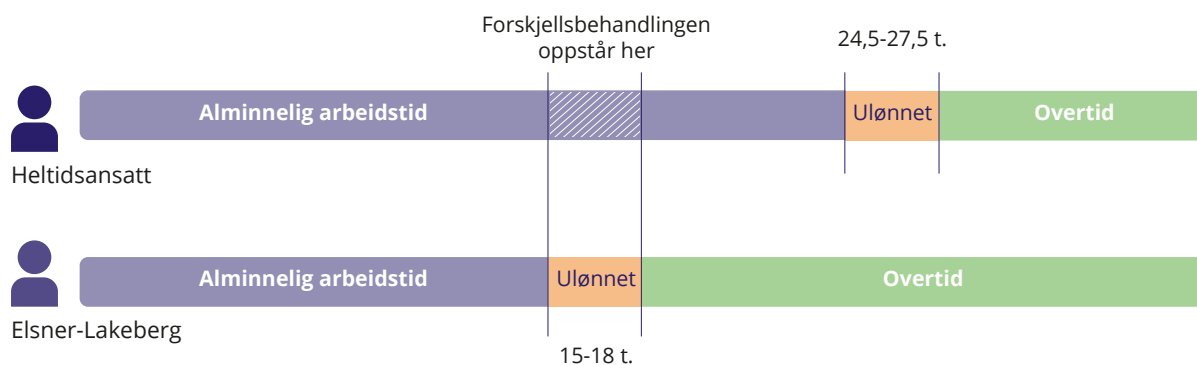
²⁰⁰ *Elsner-Lakeberg*.

²⁰¹ En matematisk tilnærming har imidlertid som logisk konsekvens at jo lavere stillingsprosent en deltidsansatt har, jo «større» blir belastningen ved å jobbe én time mertid.

[...] *three additional hours is in fact a greater burden for part-time teachers than it is for full-time teachers. A full-time teacher must work an additional three hours over his regular monthly schedule of 98 hours, which is approximately 3 % extra, in order to be paid for his additional hours, whilst a part-time teacher must work three hours more than his monthly 60 hours, which is 5 % extra. Since the number of additional teaching hours giving entitlement to pay is not reduced for part-time teachers in a*

manner proportionate to their working hours, they receive different treatment compared with full-time teachers as regards pay for additional teaching hours. [vår understreking]

Domstolen foretok altså en vurdering basert på *pro rata temporis*-tilnærmingen. Forskjellsbehandling kunne imidlertid vært fastslått ved å bruke time for time-sammenligningen. Det siste kan illustreres grafisk slik:²⁰²



4.3.3 C-300/06 – Voß-saken

Voß dreide seg igjen om en deltidsansatt lærer som var omfattet av reglene for tjenestepersoner i en (annen) tysk delstat.²⁰³ Her gikk bestemmelsene som regulerte rett til overtidbetaling ut på at det forelå rett til overtidbetaling for arbeid utover *avtalt* arbeidstid, men overtid var kompensert med en *lavere* sats enn ordinær arbeidstid. I perioden 11. januar til 29. mai 2000 arbeidet Voß mellom fire og seks timer utover sin avtalte arbeidstid hver måned. På grunn av at overtiden – som for deltidsansatte slo inn på et tidligere tidspunkt enn for heltidsansatte – var kompensert med en lavere sats enn alminnelig arbeidstid, fikk hun dårligere betalt enn en heltidsansatt for like mange timer.

Også denne saken ble avgjort på bakgrunn av likestillingsdirektivet, antakelig ettersom den (utvidede) gjennomføringsfristen i deltidsdirektivet ikke var gått ut.²⁰⁴ Domstolen viste til at den ved to tidligere anledninger hadde avgjort spørsmålet om hvorvidt deltids- og heltidsansatte ble forskjellsbehandlet når det gjaldt kompensasjon for overtid.²⁰⁵ Retten viste igjen til *Helmig*, og uttalte at den der ikke fant forskjellsbehandling hvor de relevante nasjonale bestemmelsene fastsatte en felles terskel for rett til overtidbetaling, det vil si ved grensen for alminnelig arbeidstid. Som begrunnelse for resultatet viste domstolen til time for time-sammenligningen.²⁰⁶

«By contrast», uttalte domstolen og viste til avsnitt 17 i *Elsner-Lakeberg* der den konstaterte

²⁰² Det fremgår av faktum (avsnitt 6) at heltidsansatte lærere arbeidet 24,5 timer per uke, mens Elsner-Lakeberg hadde en avtalt stillingsprosent som tilsvarte 15 timer per uke.

²⁰³ Voß.

²⁰⁴ Se deltidsdirektivet artikkel 2 nr. 1 første ledd, jf. andre ledd.

²⁰⁵ Med referanse til *Helmig* og *Elsner-Lakeberg*.

²⁰⁶ Voß avsnitt 31.

forskjellsbehandling i en situasjon hvor de relevante nasjonale bestemmelsene fastsatte at alle ansatte må arbeide minimum tre timer per måned utover sin avtalte arbeidstid for å få rett til overtidskompensasjon.^{207, 208}

Med henvisning til *Elsner-Lakeberg* uttalte domstolen i avsnitt 33:

[...] As a result, she was paid on the basis of 15 teaching hours even though she had worked 17.5 hours. By contrast, a full-time teacher who had worked 17.5 teaching hours was paid for 17.5 teaching hours, given that he had not exceeded his normal weekly working hours. The Court held that there was a difference in treatment as regards remuneration since, for an equal number of teaching hours worked, part-time workers were less well paid than full-time workers. [vår understreking]

Det kan observeres en viss diskrepans mellom dette og hva domstolen uttalte i avgjørelsen i *Elsner-Lakeberg*. Som vist til ovenfor, uttalte domstolen i avsnitt 17 at grunnlaget for å konstatere forskjellsbehandling var fraværet av en forholdsmessig reduksjon av terskelen på tre timer i samsvar med deltidsansattes arbeidstid.

Domstolen gikk så over til å vurdere den aktuelle saken, og foretok som man vil se en sammenligning time for time da den uttalte:

[...] it is clear from the order for reference that Ms Voß, who works part-time, receives remuneration which, for an equal number of hours worked, is lower than that paid to a full-time teacher, in respect of the hours which she has worked over and above her normal working hours but which are insufficient to bring the

*hours worked overall above the level of normal working hours for fulltime teachers. [vår understreking]*²⁰⁹

På denne bakgrunnen fastslo domstolen at artikkel 141 i Amsterdam-traktaten er til hinder for nasjonale regler som innebærer at deltidsansatte tjenestepersoner får lavere godtgjørelse enn heltidsansatte for samme antall arbeidede timer, når arbeidet utføres utover deltidsansattes individuelle arbeidstid, men innenfor heltidsansattes ordinære arbeidstid – hvor disse reglene påvirker en betydelig høyere prosentandel kvinner enn menn.²¹⁰

4.3.4 C-660/20 – Lufthansa-saken

Overordnet om saken

I *Lufthansa* var stridstemaet tersklene for rett til særskilte lønnstillegg i en tariffavtale som ble benyttet for piloter i flyselskapet Lufthansa CityLine GmbH i Tyskland.²¹¹ Den aktuelle tariffavtalen hadde seks ulike terskler for utløsning av tillegg for piloter: 106, 121 og 136 flytimer per måned for kortdistanse, og 93, 106 og 120 flytimer per måned for langdistanse, som var de samme for både heltids- og deltidsansatte.²¹² Saksøker var deltidsansatt i 90 prosent stilling, og den reduserte arbeidstiden ble tatt ut i form av 37 dager ekstra ferie per år. Han hadde ingen reduksjon i flytimer de dagene han arbeidet. Saksøker mente tersklene for rett til tillegg skulle vært redusert *pro rata temporis* i samsvar med hans reduserte arbeidstid, og at praksisen derfor utgjorde ulovlig forskjellsbehandling etter deltidsdirektivet. På denne bakgrunnen anla han sak for de nasjonale domstolene, og *Bundesarbeitsgericht* (den føderale arbeidsretten) ba EU-domstolen om en tolkningsuttalelse.

Norge, Danmark, Polen og Tyskland hadde innlegg i saken, hvor de tre førstnevnte sammen med generaladvokaten argumenterte for at *Helmig*-tilnærmingen

²⁰⁷ *Ibid.*, avsnitt 32.

²⁰⁸ «By contrast» kan her tolkes på to måter: som referanse til motsatt resultat i vurderingen av spørsmålet om forskjellsbehandling, eller som referanse til en annen tilnærming til spørsmålet.

²⁰⁹ *Voß* avsnitt 34.

²¹⁰ *Ibid.*, domsslutningen.

²¹¹ Sak C-660/20 *MK v Lufthansa Cityline GmbH*, EU:C:2023:789.

²¹² I de ulike språkversjonene av dommen, er det noe varierende om tillegget er omtalt som overtid eller ikke. Gitt at det første tillegget slår inn allerede ved 93 timer, legges det til grunn at det er lite naturlig å se på dette som et overtidstillegg, men snarere som en form for ulempetillegg.

måtte legges til grunn, mens Tyskland og EU-kommisjonen mente at *Elsner-Lakeberg*-tilnærmingen måtte gjelde. Tyskland mente riktignok at forskjellsbehandlingen kunne rettferdiggjøres av helse- og belastningshensyn og hensynet til å motvirke overtidsarbeid.

Domstolens vurderinger

EU-domstolen slo tidlig i dommen fast at diskrimineringsforbudet i klausul 4 nr. 1 i deltidsdirektivet er et spesifikt uttrykk for et grunnleggende prinsipp i EU-retten, nemlig likestillingsprinsippet. Som uttrykk for et prinsipp i sosialretten på unionsplan, kan dette prinsippet ikke tolkes innskrenkende.²¹³

Videre uttrykte domstolen at den har slått fast at formålet med klausul 4 nr. 1 er at ikke-diskrimineringsprinsippet skal benyttes på deltidsansatte for å forhindre at arbeidsgivere bruker denne ansettelsesformen for å utestenge deltidsansatte fra rettigheter som gis til heltidsansatte.²¹⁴ Når det gjelder spørsmålet om lønnstillegget omfattes av begrepet «ansettelsesvilkår» i klausul 4 nr. 1, viste domstolen til at den tidligere har avklart at det begrepet inkluderer vilkår knyttet til lønn.²¹⁵

Deretter viste domstolen til at ved fastsettelsen av både de elementene som inngår i lønnen, og nivået for disse, skal de kompetente nasjonale instansene dessuten benytte prinsippet om forbud mot forskjellsbehandling på deltidsansatte, slik som dette prinsippet er fastsatt i deltidsdirektivet klausul 4 under hensyn til *pro rata temporis*-prinsippet, der dette er hensiktsmessig.²¹⁶ På den bakgrunnen fastslo domstolen at lønnstillegget er omfattet av begrepet «ansettelsesvilkår» slik det er benyttet i deltidsdirektivet klausul 4 nr. 1.

Når det gjaldt spørsmålet om forholdene for de deltids- og heltidsansatte pilotene er sammenlignbare, viste domstolen til at det følger av fast rettspraksis

at det ved vurderingen av om de berørte personene utfører samme eller tilsvarende arbeid i deltidsdirektivets forstand, jf. deltidsdirektivet klausul 3 nr. 2 og klausul 4 nr. 1, skal undersøkes om disse personene, sett i lys av en samlet vurdering av omstendighetene, herunder arbeidets art, utdanningskrav og arbeidsvilkår, kan anses å befinne seg i en sammenlignbar situasjon.²¹⁷

Dersom det konstateres at deltidsansatte arbeidstakere i ansettelsesforholdet sitt utfører de samme oppgavene for den samme arbeidsgiveren som heltidsansatte arbeidstakere, eller har samme stilling som disse, skal de to kategoriene arbeidstakere i utgangspunktet anses for å være sammenlignbare.²¹⁸

Deretter uttalte domstolen at det fremgikk av anmodningen om prejudisiell avgjørelse at Lufthansas heltids- og deltidsansatte piloter utfører det samme arbeidet, og særlig den samme flytjenesten, slik at situasjonen for saksøkeren er sammenlignbar med situasjonen for heltidsansatte piloter, med forbehold om den prøvingen den nasjonale retten må foreta.²¹⁹

Når det gjaldt spørsmålet om deltidsansatte piloter forskjellsbehandles, viste domstolen i sin vurdering til at deltidsansatte piloter må fullføre det samme antallet flytimer som heltidsansatte piloter for å få rett til tillegg, uten at terskelen blir redusert på en proporsjonal måte i samsvar med deres avtalte arbeidstid. Under disse forutsetningene når ikke deltidspiloter terskelen for å utløse tilleggsbetaling, eller det er mye mindre sannsynlig at de gjør det.²²⁰

Videre uttalte domstolen, med henvisning til *Elsner-Lakeberg*, at selv om godtgjøringen per flytime opp til de aktuelle tersklene for de to kategoriene piloter *så ut til å være lik*, innebar identiske terskler for deltidsansatte piloter lengre flytid enn for heltidspiloter i forhold til deres sammenlagte

²¹³ *Lufthansa* avsnitt 37–38.

²¹⁴ *Ibid.*, avsnitt 40.

²¹⁵ *Ibid.*, avsnitt 41.

²¹⁶ *Ibid.*, avsnitt 42.

²¹⁷ *Ibid.*, avsnitt 44.

²¹⁸ *Ibid.*, avsnitt 45.

²¹⁹ *Ibid.*, avsnitt 46.

²²⁰ *Ibid.*, avsnitt 47.

arbeidstid.²²¹ Identiske terskler utgjorde dermed en større byrde for deltidspiloter enn for heltidspiloter. En slik situasjon hadde derfor negative konsekvenser for deltidspiloter når det gjaldt forholdet mellom den leverte ytelsen og motytelsen.²²²

Domstolen uttrykte videre at fordi deltidssansatte dermed mye sjeldnere oppfylte betingelsene for rett til tilleggslønn, var den deltidssansatte piloten utsatt for forskjellsbehandling i forhold til sammenlignbare heltidssansatte piloter, noe som er forbudt i henhold til deltidssdirektivet klausul 4 nr. 1, med mindre forskjellsbehandlingen er begrunnet i et «objektivt forhold».²²³

Domstolen konkluderte deretter med at nasjonal rett som gjør utbetaling av tillegg for deltidssansatte og sammenlignbare heltidssansatte avhengig av å ha overskredet det samme antallet arbeidstimer i en gitt aktivitet, for eksempel en pilots flytid for å kompensere for en arbeidsbelastning særskilt for den aktiviteten, utgjør «mindre gunstig behandling» etter deltidssdirektivet klausul 4.1.²²⁴

Kunne forskjellsbehandlingen rettferdiggjøres?

Når domstolen har konkludert med at deltidssansatte piloter forskjellsbehandles, er det neste spørsmålet om forskjellsbehandlingen likevel kan forsvares av objektive grunner, jf. deltidssdirektivet klausul 4 nr. 1. Ved vurderingen av dette spørsmålet startet domstolen med å slå fast at forskjellsbehandling ikke kan rettferdiggjøres ved det faktum alene at den ulike behandlingen springer ut av en abstrakt, generell norm, som lov eller tariffavtale.²²⁵ For at forskjellsbehandlingen skal kunne anses rettferdiggjort må den være begrunnet i:

the presence of precise and specific factors, characterising the employment condition to which it relates, in the specific context in which

*it occurs and on the basis of objective and transparent criteria, in order to ensure that that difference in treatment in fact responds to a genuine need, is appropriate for achieving the objective pursued and is necessary for that purpose. Those circumstances may result, in particular, from the specific nature of the tasks for the performance of which such part-time contracts have been concluded and from the inherent characteristics of those tasks or, as the case may be, from the pursuit of a legitimate social policy objective of a Member State.*²²⁶

Forskjellsbehandlingen må altså være begrunnet i presise og konkrete omstendigheter knyttet til objektive og transparente kriterier, som kjennetegner det aktuelle ansettelsesvilkåret i den særskilte sammenheng hvor det inngår, for å sikre at de søker å oppfylle et reelt behov, samt være egnet til å oppnå formålet og også være nødvendig for å oppnå det.

Lufthansa og tyske myndigheter hadde påberopt formålet – å kompensere for en arbeidsbelastning som er særskilt for flytjeneste og påvirker pilotenes helse, og i sterk sammenheng med dette, formålet å motvirke at arbeidsgiver pålegger arbeidstakere å jobbe uforholdsmessig mye – som objektive begrunnelser som kunne legitimere forskjellsbehandlingen. I sin vurdering av disse argumentene gjorde domstolen aller først et poeng av at de aktuelle tariffavtalene ikke inneholder noen referanse til «objektive grunner» som skulle kunne rettferdiggjøre forskjellsbehandlingen, og uttalte at det er på bakgrunn av det «generelle systemet» i avtalene at domstolen antar at formålet tariffavtalene søker å oppnå (likevel) kan påberopes av Lufthansa og tyske myndigheter.

Domstolen viste til at Lufthansa og tyske myndigheter hadde bekreftet under høringen at tersklene i

²²¹ Som påpekt av Marianne Jenum Hotvedt, «Same same, but different? Deltidssansattes vern mot forskjellsbehandling i lønnsvilkår», i Hellum mfl. (red.), *50 år i frontlinjen for kvinners rettigheter. Festskrift til Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)*, (Gyldendal Akademisk 2025) s. 219 note 62, virker uttrykket «sammenlagt arbeidstid» malplassert. På bakgrunn av henvisningen til *Elsner-Lakeberg* og sammenhengene for øvrig, må det antas at det skulle stått «avtalt arbeidstid» eller «deltidsandelen» el.l.

²²² *Lufthansa* avsnitt 48.

²²³ *Ibid.*, avsnitt 49.

²²⁴ *Ibid.*, avsnitt 50.

²²⁵ *Ibid.*, avsnitt 57.

²²⁶ *Ibid.*, avsnitt 58.

tariffavtalene ikke var fastsatt på bakgrunn av objektivt fastsatte verdier, vitenskap eller generelle forsøksdata, for eksempel knyttet til effektene av akkumulering av månedlige flytimer. På den bakgrunnen uttalte domstolen at det ikke så ut til å foreligge noen data som kunne dokumentere at tersklene som var angitt i tariffavtalene for å utløse tilleggsbetaling bygget på transparente kriterier for å sikre at forskjellsbehandlingen faktisk svarte på et reelt behov.²²⁷

Etter å ha behandlet kravene til begrunnelsens grunnlag, gikk domstolen over til å vurdere kravet til egnethet og nødvendighet, i tillegg til kravet om at formålet må søkes oppnådd på en konsistent og systematisk måte, slik det er formulert i tidligere rettspraksis. Her uttrykte domstolen følgende om like terskler for å få rett til tillegg er egnet og konsistent sett i lys av formålet om å beskytte pilotenes helse mot for mye arbeid:

*In fact, setting uniform trigger thresholds is tantamount to disregarding, as a matter of principle, the repercussions that workload may have on individuals and the particular pressures associated with flying. It is also tantamount to failing to take into account the very reasons behind the introduction of part-time work, such as possible non-work-related burdens borne by the pilot concerned.*²²⁸

Resonnementet er basert på mulige individuelle forhold hos deltidsansatte, slik som variasjon i tåleevne knyttet til arbeidsbelastning, og mulige sosiale byrder eller forpliktelser. Like etterpå viser domstolen til at forskjellsbehandlingen faktisk vil kunne gå på tvers av det påståtte formålet, ved at det er billigere å pålegge deltidsansatte å jobbe mer tid enn å pålegge heltidsansatte overtid:

*[...] setting uniform trigger thresholds for additional remuneration rather than introducing tailored trigger thresholds depending on the employment contract is at odds with the objective of dissuading airlines from making pilots work excessively, in the case of part-time pilots. In fact, those airlines bear that additional remuneration only when the trigger threshold corresponding to the working time of full-time pilots has been exceeded.*²²⁹

Videre påpekte domstolen at det ikke kan utelukkes at andre virkemidler for å nå formålet kunne være mer hensiktsmessige og konsistente, som å fastsette terskelen per uke heller enn per måned.²³⁰ Til slutt slo domstolen fast at det følger av tidligere rettspraksis at budsjettmessige hensyn, inkludert hensynet til enkel personaladministrasjon, ikke kan utgjøre objektive grunner.²³¹

På denne bakgrunnen konkluderte domstolen med at deltidsdirektivet klausul 4 nr. 1 og 2 skal tolkes slik at de er til hinder for nasjonal lovgivning som fastsetter at forhøyet lønnsatts utbetales etter oppnåelse av samme antall arbeidstimer for heltids- og deltidsansatte for en bestemt aktivitet, slik som en pilots flytjeneste, for å kompensere for en arbeidsbelastning som er særskilt for denne aktiviteten.²³²

4.3.5 C-184/22 – Dialyse-saken

Overordnet om saken

De rettslige spørsmålene i *Dialyse-saken*²³³ ligner en del på dem i *Lufthansa*, men det er vesentlige forskjeller i faktum. Saken ble reist av to kvinnelige pleiere ansatt i 40 og 80 prosent stilling hos saksøkte, en virksomhet tilhørende helsesektoren som blant annet drev ambulerende dialysebehandling. I *Dialyse-saken* er den aktuelle kompensasjonen utvilsomt et tillegg for overtid, og det er bare én terskel

²²⁷ *Ibid.*, avsnitt 61.

²²⁸ *Ibid.*, avsnitt 63.

²²⁹ *Ibid.*, avsnitt 65.

²³⁰ *Ibid.*, avsnitt 64.

²³¹ *Ibid.*, avsnitt 66.

²³² Fritt oversatt her.

²³³ Forente saker C-184/22 og C-185/22 *IK and CM v KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.*, EU:C:2024:637. For enkelthets skyld vises det i det videre bare til «saken», og til saksøker i C-184/22. Med unntak for stillingsprosent og det aktuelle timeantallet, er sakene ellers like.

å forholde seg til. Også her var reglene fastsatt i en tariffavtale. Overtid var definert som *pålagte* timer som overskrider alminnelig arbeidstid for en heltidsansatt per dag eller per uke. Alminnelig arbeidstid var fastsatt til 38,5 timer per uke.

I én særskilt måned viste saksøkers timekonto at hun hadde jobbet 129 timer utover arbeidstiden i arbeidskontrakten. Dette mente saksøker hun skulle krediteres for i henhold til tilleggene for overtid, enten økonomisk gjennom overtidstillegg eller gjennom å bli kreditert for timene på tidskontoen med tillegg som tilsvarte det økonomiske overtidstillegget, noe arbeidsgiver hadde avslått. Det ble på denne bakgrunnen tatt ut søksmål og nedlagt påstand om indirekte kjønnsdiskriminering etter likestillingsdirektivet, og ulovlig forskjellsbehandling etter deltidsdirektivet, for de nasjonale domstolene. I den forbindelse ba *Bundesarbeitsgericht* (den føderale arbeidsretten) EU-domstolen om en tolkningsuttalelse.

Når det gjaldt kjønnsfordelingen, var omtrent 77 prosent av de i alt over 5 000 ansatte i virksomheten kvinner. I gruppen av deltidsansatte var om lag 85 prosent kvinner og 15 prosent menn, mens i gruppen av heltidsansatte var omtrent 68 prosent kvinner og 32 prosent menn. Om lag 35 prosent av mennene ansatt hos saksøkte var deltidsansatte mens 58 prosent av kvinnene var det. Det er også verdt å merke seg at det var en stor andel deltidsansatte i virksomheten, om lag 53 prosent.

Domstolens vurderinger

Angående spørsmålet om forskjellsbehandling, startet domstolen med å vurdere temaet under deltidsdirektivet på tross av at foreleggelsen fra den nasjonale domstolen begynte med likestillingsdirektivet og viet dette direktivet større oppmerksomhet enn deltidsdirektivet – særlig med tanke på antall spørsmål knyttet til de to direktivene.

Aller først gjentok domstolen ståstedet fra *Lufthansa*-saken, nemlig at begrepet «ansettelsesvilkår» i klausul 4 nr. 1 inkluderer vilkår knyttet til lønn. Dermed omfattes det aktuelle overtidstillegget av begrepet ansettelsesvilkår.²³⁴

Når det gjelder spørsmålet om forholdene for de deltids- og heltidsansatte pleierne er sammenlignbare jf. deltidsdirektivets klausul 3 nr. 2 og klausul 4 nr. 1, viste domstolen til de samme vurderingene den ga uttrykk for i *Lufthansa*, og karakteriserte disse som «avklart rettspraksis». Domstolen uttalte at det ved denne vurderingen blant annet skal undersøkes om disse personene, sett i lys av en samlet vurdering av omstendighetene, inkludert arbeidets art, utdanningskrav og arbeidsvilkår, kan anses å befinne seg i en sammenlignbar situasjon.²³⁵

Videre slo domstolen fast at dersom det konstateres at deltidsansatte arbeidstakere utfører de samme oppgavene for den samme arbeidsgiveren som heltidsansatte arbeidstakere, eller har samme stilling som disse, skal de to kategoriene arbeidstakere i utgangspunktet anses for å være sammenlignbare.²³⁶ Domstolen understreket i den forbindelse at det er den nasjonale domstolen som er kompetent til å vurdere om arbeidet som utføres av de aktuelle arbeidstakerne, sett i lys av arbeidets konkrete karakter, kan tillegges samme verdi.²³⁷ Om den konkrete saken, uttalte domstolen at det syntes ubestridt fra virksomhetens side at ytelsene levert av deltids- og heltidsansatte var sammenlignbare.²³⁸

Når det gjelder spørsmålet om det forelå forskjellsbehandling mellom deltids- og heltidsansatte, viste domstolen til at tersklene for utløsning av overtidbetaling var de samme for heltids- og deltidsansatte, uten at det ble tatt hensyn til den avtalte arbeidstiden i arbeidsavtalen. På samme måte som i *Lufthansa* viste domstolen til at dette har som konsekvens at deltidsansatte ikke når terskelen for å

²³⁴ *Dialyse* avsnitt 34.

²³⁵ *Ibid.*, avsnitt 35.

²³⁶ *Ibid.*, avsnitt 36.

²³⁷ *Ibid.*, avsnitt 37.

²³⁸ *Ibid.*, avsnitt 38.

utløse tilleggsbetaling, eller det er signifikant mindre sannsynlig at de gjør det enn en heltidsansatt.²³⁹

Videre uttalte domstolen at selv om godtgjøringen så *ut til* å være lik, utgjorde samme terskel for deltidsansatte som for heltidsansatte en større byrde sett i relasjon til deres avtalte arbeidstid, ettersom de ikke fikk overtidsbetalt før de overskred terskelen for en heltidsstilling. Her viste domstolen til at:

*Persons working as full-time care assistants receive an overtime supplement from the very first hour of work performed beyond the normal working hours applicable to them, that is to say, 38.5 hours per week, whereas persons working as part-time care assistants do not receive a supplement for working hours beyond the normal working hours agreed in their employment contracts but below the normal working hours fixed for persons working as full-time care assistants.*²⁴⁰

Fokuset synes altså, for de deltidsansatte, å være rettet mot fraværet av kompensasjon for å arbeide utover avtalt arbeidstid for timene mellom avtalt arbeidstid og alminnelig arbeidstid for en heltidsansatt.

På denne bakgrunnen slo domstolen fast at deltidsansatte behandles ulikt sammenlignet med heltidsansatte, og viste til *Elsner-Lakeberg*.²⁴¹ Retten uttalte videre at det følger av fast rettspraksis at godtgjøringen for deltidsansatte må være lik (ekvivalent) den for heltidsansatte, med forbehold for *pro rata temporis*-prinsippet fastsatt i deltidsdirektivet klausul 4 nr. 2, og viste til avgjørelsen i *Lufthansa*.²⁴²

Domstolen uttalte deretter, med forbehold om prøving av den nasjonale domstolen, at så langt det gjelder deltidsansatte som ikke får sin terskel for utløsning av overtidsbetaling redusert *pro rata*

temporis i samsvar med sin individuelt avtalte stillingsbrøk, synes disse å behandles «mindre gunstig» enn heltidsansatte, noe som er forbudt etter deltidsdirektivet klausul 4 nr. 1, med mindre forskjellsbehandlingen er rettferdiggjort av objektive grunner.²⁴³

Kunne forskjellsbehandlingen rettferdiggjøres?

På tilsvarende måte som i *Lufthansa-saken*, når domstolen hadde konstatert forskjellsbehandling, var det neste spørsmålet om forskjellsbehandlingen likevel kunne forsvares av objektive grunner.

Domstolen startet med å gjenta beskrivelsen av «objektive grunner», og gjentok at blant annet et lovlig sosialpolitisk formål kan utgjøre en slik objektiv grunn.²⁴⁴ Videre formulerte domstolen påstandene om objektive grunner som presentert av den nasjonale domstolen som formålet om å motvirke at arbeidsgiver pålegger arbeidstakerne «*to work overtime in excess of the individually agreed working hours for those workers*», og formålet om å unngå at de heltidsansatte behandles «mindre gunstig» enn de deltidsansatte.²⁴⁵

Når det gjelder det første, viste domstolen til at reglene i tariffavtalen gjør at timene arbeidet av deltidsansatte utover deres avtalte arbeidstid, men under alminnelig arbeidstid for en heltidsansatt, er rimeligere for arbeidsgiver enn tilsvarende antall timer arbeidet av heltidsansatte som overtid, ettersom de førstnevnte timene ikke ga rett til et tillegg. Om hvilken effekt disse reglene hadde, uttalte domstolen: «*For part-time workers, that legislation thus produces the opposite effect of that sought, since, as the referring court points out, it in reality encourages employers to impose overtime on part-time workers rather than on full-time workers.*»²⁴⁶

Domstolen ga altså uttrykk for at reglene i denne saken hadde den *motsatte* effekten av det påberopte formålet, ved at reglene ga arbeidsgiver et

²³⁹ *Ibid.*, avsnitt 40.

²⁴⁰ *Ibid.*, avsnitt 41.

²⁴¹ *Ibid.*, avsnitt 42.

²⁴² *Ibid.*, avsnitt 43.

²⁴³ *Ibid.*, avsnitt 44.

²⁴⁴ *Ibid.*, avsnitt 47.

²⁴⁵ *Ibid.*, avsnitt 48.

²⁴⁶ *Ibid.*, avsnitt 49, vår understreking.

økonomisk insentiv til å pålegge deltidsansatte overtid heller enn heltidsansatte. På denne bakgrunnen uttalte domstolen at felles terskler for rett til overtidstillegg, når det gjelder de deltidsansatte, var *uegnet* til å motvirke at arbeidsgiver påla overtid.²⁴⁷

Når det gjelder den andre påberopte begrunnelsen, altså å unngå at *heltidsansatte* behandles mindre gunstig enn deltidsansatte, uttalte domstolen at formålet bygger på et premiss om at det å pålegge arbeidsgiver å betale overtid til deltidsansatte fra den første timen de overskrider sin avtalte arbeidstid – slik arbeidsgiver gjør for heltidsansatte – ville utgjøre mindre gunstig behandling av heltidsansatte. Dette premisset er imidlertid, ifølge domstolen, feil, ettersom heltidsansatte når det gjelder overtid ville blitt behandlet på samme måte som deltidsansatte, i henhold til *pro rata temporis*-tilnærmingen. Dermed var også denne begrunnelsen *uegnet* til å rettferdiggjøre forskjellsbehandlingen som var til vurdering i denne saken, uttalte domstolen.^{248, 249}

Etter dette konkluderte domstolen med at klausul 4 nr. 1 og 2 i deltidsdirektivet skal tolkes slik at nasjonale (tariff)bestemmelser som i denne saken utgjør «mindre gunstig behandling» av deltidsansatte som fastsatt i klausul 4 nr. 1. Denne forskjellsbehandlingen kunne ikke begrunnes i forfølgelsen av formålet å motvirke at arbeidsgiveren pålegger arbeidstakerne å arbeide flere timer enn individuelt avtalt i arbeidsavtalene deres, eller formålet å unngå at fulltidsansatte behandles mindre gunstig enn deltidsansatte.²⁵⁰

Vurdering etter likestillingsdirektivet

I *Dialyse*-saken var også artikkel 157 TEUF og likestillingsdirektivet påberopt som grunnlag for påstanden om ulovlig forskjellsbehandling. Som det kommer frem av faktum var virksomheten sterkt kvinneorientert, men menn var overrepresentert i gruppen heltidsansatte.

Spørsmålene *Bundesarbeitsgericht* stilte i relasjon til likestillingsdirektivet, og som domstolen behandlet samlet, er i kjernen om artikkel 157 TEUF og artikkel 2 nummer 1 bokstav b og første ledd i artikkel 4 må tolkes slik at felles terskler for overtid som i saken kan utgjøre indirekte diskriminering av kvinner. Uklarheten var særlig knyttet til om indirekte diskriminering kan konstateres selv om kvinner er i betydelig flertall i gruppen av heltidsansatte (som har en fordel sammenlignet med deltidsansatte), og om en slik eventuell indirekte diskriminering kan rettferdiggjøres av de to hensynene beskrevet ovenfor.

Domstolen startet med å redegjøre generelt for like lønnsprinsippet i artikkel 157(1) TEUF, likestillingsdirektivet artikkel 4 og definisjonen av indirekte diskriminering i artikkel 2 nr. 1 bokstav b. På bakgrunn av dette fastslo domstolen det nokså selvsagte at reglene det er snakk om i denne saken ikke utgjør direkte diskriminering, ettersom reglene ikke skiller på kjønn. Deretter gikk den over til å vurdere reglene opp mot forbudet mot indirekte diskriminering. Indirekte diskriminering er definert slik i dansk versjon:

at en tilsynelatende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Med hensyn til vilkåret om at det må foreligge en særlig ulempe (for ett kjønn), viste domstolen til at den allerede hadde funnet at deltidsansatte ble satt i en ulempe sammenlignet med heltidsansatte under vurderingen av det samme spørsmålet etter deltidsdirektivet i avsnitt 44.²⁵¹ Når det gjelder vilkåret om at en tilsynelatende nøytral bestemmelse må sette

²⁴⁷ *Ibid.*, avsnitt 50.

²⁴⁸ *Ibid.*, avsnitt 51–52.

²⁴⁹ Som påpekt av Hotvedt, «Same same, but different?» s. 223 følger dette også logisk. Domstolen har tidligere slått fast at *ikke* å justere tersklene *pro rata temporis* utgjør forskjellsbehandling av deltidsansatte sammenlignet med heltidsansatte. Da ville det vært logisk inkonsekvent å komme til at den tilnærmingen som må benyttes for å unngå forskjellsbehandling av deltidsansatte i utgangspunktet, kan utgjøre forskjellsbehandling av heltidsansatte som kan påberopes som begrunnelse for å rettferdiggjøre forskjellsbehandling av den samme gruppen tilnærmingen skal beskytte.

²⁵⁰ *Dialyse* avsnitt 53. Fritt oversatt og forkortet her.

²⁵¹ *Ibid.*, avsnitt 57.

personer av ett kjønn i en særlig ulempe sammenlignet med personer av det andre kjønn, viste domstolen til at det følger av fortalen punkt 30 i direktivet og rettspraksis at det er de nasjonale domstolene som må foreta denne konkrete vurderingen i tråd med nasjonal lov og praksis. Slik nasjonal lov og praksis kan tillate at indirekte diskriminering blir konstatert på enhver måte, inkludert gjennom statistisk bevis.²⁵²

Når det gjelder statistisk materiale, gjentok domstolen at det er den nasjonale domstolen som må vurdere om materialet fremlagt er gyldig (valid) og kan tas i betraktning, det vil si om det er uttrykk for tilfeldige eller kortvarige variasjoner, eller om det generelt sett viser seg å være signifikant.²⁵³ Videre slo domstolen fast at det følger av fast rettspraksis at når den nasjonale domstolen har fått presentert slikt materiale må den ta hensyn til alle de arbeidstakerne som er omfattet av de nasjonale bestemmelsene som ligger til grunn for forskjellsbehandlingen. For det andre er det slik at den beste metoden for å sammenligne normalt vil bestå i å foreta en sammenligning mellom andelene av de mannlige arbeidstakerne som er berørt/ikke berørt – av den aktuelle regelen, med de tilsvarende andelene av kvinnelige arbeidstakere som er berørt/ikke berørt.²⁵⁴

Deretter gikk domstolen gjennom den aktuelle statistikken over kvinnelige og mannlige arbeidstakere i virksomheten, og konstaterte at kvinnelige arbeidstakere er i flertall både i den gruppen som har en fordel, og i den gruppen som har en ulempe.²⁵⁵ Det fremkom at dette var bakgrunnen for at *Bundesarbeitsgericht* ønsket svar på om indirekte diskriminering kan konstateres selv om gruppen av heltidsansatte som ikke har en ulempe ikke består av betydelig flere menn enn kvinner.²⁵⁶

Til dette bemerket domstolen at det ikke er referert til kvantitative faktorer i forbindelse med vurderingen av indirekte forskjellsbehandling i verken definisjonen av begrepet «indirekte forskjellsbehandling» i artikkel 2 nr. 1 bokstav b i deltidsdirektivet, eller i andre bestemmelser i direktivet. Retten la til at definisjonen er formulert på samme måte som definisjonen i artikkel 1 nr. 2 andre ledd i direktiv 2002/73/EF.²⁵⁷ Domstolen uttalte videre at definisjonen er basert på en kvalitativ tilnærming, hvor det legges vekt på å undersøke om den aktuelle nasjonale regelen eller praksisen etter selve sin karakter kan stille personer av det ene kjønn i en vesentlig ulempe i forhold til personer av det andre kjønn. Det følger av dette at den nasjonale domstolen skal undersøke alle relevante kvalitative faktorer for å avgjøre om det foreligger en slik ufordelaktig situasjon, og den skal ta hensyn til alle de arbeidstakerne som er omfattet av de nasjonale bestemmelsene som ligger til grunn for forskjellsbehandlingen.²⁵⁸

Statistiske opplysninger utgjør kun ett av flere andre elementer som den nasjonale domstolen kan benytte når den vurderer om det foreligger indirekte forskjellsbehandling.²⁵⁹

I den forbindelsen viste domstolen til at indirekte forskjellsbehandling, ifølge ordlyden i artikkel 2 nr. 1 bokstav b i likestillingsdirektivet, bare refererer til en bestemmelse, en betingelse eller en praksis som stiller personer av det ene kjønn i en «særlig ulempe» i forhold til personer av det andre kjønn. Det følger derfor av bestemmelsens ordlyd at det kan foreligge indirekte forskjellsbehandling alene på grunn av at personer av det ene kjønn settes i en «særlig ulempe» sammenlignet med personer av det andre kjønn.²⁶⁰

²⁵² *Ibid.*, avsnitt 58.

²⁵³ *Ibid.*, avsnitt 59.

²⁵⁴ *Ibid.*, avsnitt 60.

²⁵⁵ *Ibid.*, avsnitt 61.

²⁵⁶ Sagt på en annen måte: om indirekte diskriminering kan konstateres selv om det er et flertall av kvinner i gruppen som har en fordel, nemlig heltidsansatte.

²⁵⁷ Europaparlaments- og Rådsdirektiv 2002/73/EF av 23. september 2002 om endring av rådsdirektiv 76/207/EØF om gjennomføring av prinsippet om lik behandling av menn og kvinner når det gjelder adgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremmelse samt arbeidsvilkår.

²⁵⁸ *Dialyse* avsnitt 63.

²⁵⁹ *Ibid.*, avsnitt 64.

²⁶⁰ *Ibid.*, avsnitt 65.

Videre fremgikk det av de statistiske opplysningene i saken at kun 35 prosent av de aktuelle mannlige arbeidstakerne som er omfattet av de relevante nasjonale bestemmelsene arbeider deltid og påvirkes negativt, mens andelen av de aktuelle kvinnelige arbeidstakerne som er omfattet av de samme reglene arbeider deltid og påvirkes negativt, synes å være vesentlig større, noe som den foreleggende retten må etterprøve.²⁶¹

Domstolen uttalte at det under slike omstendigheter som i de nasjonale søksmålene derfor ikke er nødvendig at det blant de heltidsansatte er betydelig flere menn enn kvinner for å kunne konstatere indirekte diskriminering, forutsatt at de vilkårene som følger av den rettspraksisen som nevnt i denne dommen avsnitt 60 og 64 er oppfylt.

Videre viste domstolen til et spørsmål fra *Bundesarbeitsgericht* knyttet til sak C-16/19, hvor domstolen uttalte at likebehandlingsprinsippet fastsatt i direktiv 2000/78 er ment å beskytte en arbeidstaker ikke bare mot forskjellsbehandling sammenlignet med funksjonsfriske, men også mot forskjellsbehandling sammenlignet med andre arbeidstakere med en funksjonsnedsettelse.²⁶² *Bundesarbeitsgericht* spurte om denne dommen er relevant i den foreliggende saken.²⁶³

Til dette uttalte domstolen at avgjørelsen ikke er relevant, og at den konklusjonen støttes av domstolens praksis knyttet til tryggedirektivet om lik behandling av kvinner og menn (79/7/EØF). Domstolen har nemlig fastslått at begrepet forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønn i det direktivet artikkel 4 nr. 1 kun gjelder forskjellsbehandling mellom mannlige og kvinnelige arbeidstakere, og altså ikke mellom personer av samme kjønn.²⁶⁴

Domstolen uttalte videre at dersom den foreleggende domstolen på grunnlag av de statistiske opplysningene som saksøkte i hovedsakene hadde

lagt frem, og eventuelt på grunnlag av andre relevante faktiske opplysninger, konkluderer med at de aktuelle nasjonale bestemmelsene stiller kvinnelige arbeidstakere i en særlig ulempe sammenlignet med mannlige arbeidstakere, er slike bestemmelser i strid med artikkel 2 nr. 1 bokstav b i likestillingsdirektivet, med mindre de er objektivt begrunnet i et legitimt mål, og midlene for å oppnå det er hensiktsmessige og nødvendige.²⁶⁵

Kunne forskjellsbehandlingen rettferdiggjøres?

Når domstolen – med forbehold om prøving av den nasjonale domstolen – har konstatert forskjellsbehandling, blir det neste spørsmålet om forskjellsbehandlingen likevel kan rettferdiggjøres, akkurat som etter deltidsdirektivet. Med hensyn til vurderingen av en mulig objektiv begrunnelse med et legitimt mål, fattet domstolen seg i korthet og viste til sin egen vurdering av dette spørsmålet foretatt etter deltidsdirektivet under avsnitt 44–52 i dommen. Konklusjonen i de avsnittene var at forskjellsbehandlingen av deltidsansatte ikke kunne rettferdiggjøres av dels formålet om å motvirke at arbeidsgiver pålegger arbeidstakerne å jobbe flere timer enn individuelt avtalt i arbeidsavtalene, og heller ikke dels av formålet om å unngå at heltidsansatte behandles mindre gunstig enn deltidsansatte. Domstolen uttalte at denne tolkningen gjelder så langt den passer (*mutatis mutandis*) når det gjelder begrunnelsen for indirekte diskriminering på grunn av kjønn som omhandlet i artikkel 2 nr. 1 bokstav b, og artikkel 4 nr. 1 i deltidsdirektivet, slik det følger av disse bestemmelsene.²⁶⁶

Domstolen konkluderte deretter for det første med at artikkel 157 TEUF og artikkel 2 nr. 1 bokstav b og artikkel 4 nr. 1 i deltidsdirektivet skal tolkes slik at nasjonale bestemmelser som fastsetter at deltidsansatte kun får utbetalt overtidstillegg for arbeidstimer ut over alminnelig arbeidstid for heltidsansatte som befinner seg i en sammenlignbar situasjon, for det første utgjør indirekte forskjellsbehandling på grunn

²⁶¹ *Ibid.*, avsnitt 66. Andelen det vises til antas å måtte være 58 prosent.

²⁶² Dette kan beskrives som vern mot forskjellsbehandling innen samme beskyttede gruppe.

²⁶³ *Dialyse* avsnitt 68.

²⁶⁴ *Ibid.*, avsnitt 70.

²⁶⁵ *Ibid.*, avsnitt 71.

²⁶⁶ *Ibid.*, avsnitt 72.

av kjønn, hvis det er dokumentert at disse bestemmelsene stiller en betydelig større andel kvinner enn menn i en ulempe. For det andre konkluderte domstolen med at en slik forskjellsbehandling ikke kan begrunnes i forfølgelsen av formålet om å motvirke at arbeidsgiveren pålegger arbeidstakerne å jobbe flere timer enn individuelt avtalt i arbeidsavtalene deres og formålet om å unngå at heltidsansatte behandles mindre gunstig enn deltidsansatte.²⁶⁷

4.4 LO, Unio, Akademikerne og YS

4.4.1 Innledning

EU-domstolens avgjørelser i *Lufthansa* og *Dialyse* er svært klare og etterlater liten tvil om at det nasjonale handlingsrommet for å gjøre unntak for likebehandling er meget snevert. Avgjørelsene er uten unntak fulgt opp av nasjonale domstoler i Tyskland, Danmark og Norge.

EUs deltidsdirektiv gjør deltid til et selvstendig diskrimineringsgrunnlag.²⁶⁸ Innføringen av direktivet endrer rettstilstanden og det gir noen grunnleggende avklaringer:

- I. Deltidsdirektivet er ny lovgivning som svarer på tidligere rettstilstand. Det er derfor ikke tale om en utvikling av nye rettigheter gjennom endring av tidligere rettspraksis. EU-domstolen har ikke endret sin praksis, men den har som følge av lovgivning forlatt tidligere praksis som hadde en annen rettslig forankring i TEUF artikkel 157.
- II. Likelønnsbestemmelsen og deltidsdirektivets verneregulering er to helt forskjellige regler. Der likelønnsbestemmelsen kun ga rett til nominell likelønn (*Helmig*), så sikrer deltidsdirektivet reell likelønn gjennom å justere arbeidsvilkårene. Det finnes dermed ikke to ulike tilnærminger, men to ulike, selvstendige og autonome diskrimineringsgrunnlag.
- III. Vedtakelsen av deltidsdirektivet gjorde deltid til et selvstendig diskrimineringsgrunnlag. Etter vedtagelsen av direktivet har EU-domstolen gjentatt lovgiverviljen og, ved flere anledninger,

presisert at vern mot diskriminering av deltidsansatte er en fundamental individuell rettighet.

- a. Vedtakelsen av direktivet innebærer at behandlingen i *Helmig* som var «tillatt» indirekte forskjellsbehandling vurdert etter likelønnsbestemmelsen, er ulovlig diskriminering iht. så vel TEUF artikkel 157 som deltidsdirektivet,
- IV. Ved vurderingen av inngrepsadgangen, skal det tas utgangspunkt i at deltid er en fundamental individuell rettighet. Vilkårene her er langt strengere enn den vurderingen som foretas etter læren om allmenne hensyn. Inngrep eller unntak kan ikke foretas i rettighetens kjerne.
- V. Inngrep i rettigheten må praktiseres som for andre sammenlignbare diskrimineringsgrunnlag. Fortalen avsnitt 23 i direktivet angir rammen og konteksten for vurderingen. Det oppstilles to klare utgangspunkter og hovedregler. For det første er direkte diskriminering forbudt. Dermed, og på samme måte som etter rammedirektivet om likebehandling artikkel 4, kan unntak bare rettferdiggjøres med henvisning til at det er nødvendig på grunn av spesifikke forhold som knytter seg til det konkrete arbeidsforholdet. Dette er stadfestet av EU-domstolen bl.a. i *Dialyse* og *Lufthansa*. Sammenhengen, og forskjellene mellom rammedirektivet artikkel 4, og rammedirektivets artikkel 6, som er begrenset til aldersdiskriminering, viser også at allmenne hensyn i bred forstand ikke kan rettferdiggjøre inngrep. Avgjørelsen i sak C-715/20 *KL v X* (storkammer) stadfester en slik betraktningssmåte.
- VI. Deltidsdirektivet klausul 4.2 fastslår nivået på lønnsytelsene. Klausulen angir beskyttelsesmåten (*pro rata temporis*). *Pro rata temporis* er rettighetens kjerne og denne kan det ikke gripes inn i med mindre det er nødvendig på grunn av spesifikke forhold som konkret knytter seg til det enkelte arbeidsforhold.

²⁶⁷ *Ibid.*, avsnitt 73.

²⁶⁸ Se generelt Tarjei Bekkedal, «Deltid som diskrimineringsgrunnlag», Working Paper 1/2026, Faggruppen i EU-rett, Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo og «Deltid som diskrimineringsgrunnlag», Working Paper 1/2026, Faggruppen i EU-rett, Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo.

4.4.2 Overordnet

Deltidsdirektivet, 1997/81/EF, gjør deltidsarbeid til et selvstendig diskrimineringsgrunnlag, på linje med kjønn, religion og seksuell legning. Direktivet innebærer et klart brudd med EU-domstolens tidligere avgjørelser i saker om diskriminering av deltidsansatte som var basert på traktatens (nåværende) artikkel 157 og direktiv 75/117/EØF (likelønnsdirektivet). Der EU-domstolen tidligere ikke hadde anerkjent deltid som et selvstendig diskrimineringsgrunnlag, ble dette endret med vedtakelsen av direktivet.

Ved å innføre deltid som et nytt og selvstendig diskrimineringsgrunnlag gjennom sekundærlovgivning, ble også rettspraksis endret ved at EU-domstolen forlot sin tidligere praksis og bygget på deltidsdirektivets regulering i klausul 4.

Avgjørelsene fra EU-domstolen gjenspeiler klart at deltid ble løftet frem som et nytt og eget diskrimineringsgrunnlag. Deltidsdirektivet er et svar på EU-domstolens avgjørelser i *Defrenne*-triologien²⁶⁹ hvor EU-domstolen avklarte forholdet mellom dagjeldende artikkel 118 og artikkel 119 (likelønn), som tilsvarer henholdsvis artikkel TEUF 153 og 157. Vernet av deltid er utslag av bevisst lovgivervilje. Det er ikke en domstolskapt utvikling i regi av EU-domstolen. Vedtakelsen av deltidsdirektivet innebærer at EU-domstolens avgjørelse i *Helmig* ikke kan tillegges annen vekt ved vurderingen av rettstilstanden enn som et eksempel på tidligere gjeldende rett.

4.4.3 Nærmere om avgjørelser fra EU-domstolen

Avgjørelsene i *Elsner-Lakeberg*, *Dialyse* og *Lufthansa* anvender deltidsdirektivets regel om *pro rata temporis*. Fremstillingen er ikke ment som en fullstendig gjennomgang, men tar sikte på å løfte frem noen sentrale poenger som er viktige for å forstå rekkevidden av dommenes generelle rettssetninger.

Elsner-Lakeberg

Det fulle faktum fremgår av avsnitt 1–5 i generaladvokatens forslag til avgjørelse. Den omstridte ordningen gjaldt en regel som gjorde at ungdomsskolelærere måtte undervise tre timer ekstra *per måned* før

det gav rett til kompensasjon. Forberedelsesfaktoren gjorde at 3 undervisningstimer ble godskrevet som 5 arbeidstimer. Fulltidsansatte lærere underviste 24,5 timer i uken som, med forberedelser, tilsvarer 40 arbeidstimer i uken. Elsner-Lakebergs ukentlige undervisningsplikt utgjorde 15 timer i uken, 60 timer i måneden. Hennes månedlige arbeidstid utgjorde 100 timer. I desember 1999 underviste hun 62,5 timer, altså 2,5 timer mer enn undervisningsplikten, men godt innenfor rammen på 100 arbeidstimer. Den lokale regelen gav skoleledelsen fleksibilitet til for eksempel å kunne si, «i dag er lærer X syk, du må steppe inn umiddelbart, vis en film eller sett elevene til å regne videre – det er ikke tid til forberedelse».

Det var altså en regel som tilførte den sjablongmessige forberedelsesfaktoren en viss fleksibilitet. Den var normalt 5-3, ($100/60=1,66$ timer godskriving per underviste time) men kunne ved konkret behov reduseres til $100/63=1,58$ timer godskriving per underviste time. Nedjusteringen var reell – kastes man inn som vikar på kort varsel vil det ofte ikke være tid til å forberede seg. De fleste ungdomsskolelærere klarer å gjennomføre en undervisningstime, eller tre, uten forberedelse. Analysen viser at den regelen EU-domstolen modererte gjennom anvendelse av *pro rata* regelen ikke fremsto som ubegrunnet eller spesielt urimelig. Det underbygger at anvendelsen av *pro rata* regelen skyldtes at EU-lovgiveren hadde innført en slik regel.

Lufthansa Cityline

Saken gjaldt tvist om en bonusordning som oppstilte stigende lønnssetninger ved arbeid utover alminnelig arbeidstid (generaladvokaten avsnitt 9, avgjørelsen avsnitt 12). Bonusordningen hadde tre trinn. Klageren arbeidet 90 prosent stilling, men innslagspunktene for bonus ble ikke nedjustert tilsvarende. Kjerren i EU-domstolens *resonnement* (avsnitt 47) er at det ville være vanskeligere for deltidsansatte enn for heltidsansatte å opparbeide rett til bonus. Om objektive grunner uttalte EU-domstolen i avsnitt 63:

In fact, setting uniform trigger thresholds is tantamount to disregarding, as a matter of principle, the repercussions that workload may

²⁶⁹ Sak 80-70, 42-75 og 149/77.

have on individuals and the particular pressures associated with flying. It is also tantamount to failing to take into account the very reasons behind the introduction of part-time work, such as possible non-work-related burdens borne by the pilot concerned.

Det fremstår som om bonusordningen også gjaldt frivillig ekstraarbeid og det underbygges av rettssetningen om at tersklene ville være vanskeligere å utløse for deltidsansatte. En slik betraktning er like gyldig uavhengig av om merarbeidet er frivillig eller pålagt. I vurderingen av om unntaket kunne påberopes, fremstår EU-domstolen som helt avvisende. Den ganske skarpe formuleringen om at ordningen ser bort fra årsakene til at enkelte individer jobber deltid, knytter an til deltidsdirektivets hovedformål slik det er utlagt foran: Å sikre reell likelønn ved at også den deltidsarbeidendes ikke-arbeidsrelaterede byrder må hensyntas. EU-domstolens formulering må leses i lys av at et felles innslagspunkt griper inn i kjernen av den rettigheten som direktivet skal beskytte og som *pro rata*-regelen statuerer.

Generaladvokatens forslag til avgjørelse i *Lufthansa* la opp til motsatt konklusjon. Generaladvokaten vektla blant annet (avsnitt 81) at «*the values of the trigger thresholds at issue constitute a result of an agreement reached by the social partners. Subject to compliance with the applicable regulatory limits, it is not for this Court to question it...*». Det ligger i utfallet at EU-domstolen ikke var enig i dette, noe som viser at den deltidsarbeidende sin rett til reell likelønn ikke kan elimineres gjennom en frivillig eller avtalt ordning, helt i tråd med hva som gjelder for andre diskrimineringsgrunnlag.

Dialyse

Slik faktum beskrives i *Dialyse* gjelder dommen frivillig merarbeid under en tidskontoordning med stemplingsur – fleksitid. Generaladvokaten beskriver situasjonen slik i avsnitt 20 (våre uthevinger):

At the end of March 2018, IK's working time accounts showed a working time credit of 129 hours and 24 minutes, and at the end of February 2018, CM's working time accounts showed a working time credit of 49 hours. These are

the hours worked in excess of the working time agreed in the applicants' employment contracts. For those hours, the defendant did not pay the applicants overtime supplements.

Passiv-formen indikerer at merarbeidet ikke var pålagt av noen – det bare skjedde eller ble utført – og var et faktum. At årsaken til merarbeidet ikke er beskrevet klarere tilsier at forskjellen mellom pålagt og frivillig overtid er uten rettslig relevans.

EU-domstolen uttalte at hvis (avsnitt 44, vår utheving):

the number of hours of work in excess of which they receive additional pay is not reduced pro rata temporis in step with the duration of employment individually agreed in their employment contracts, it appears that they are treated 'less favorably' than persons working as full-time care assistants, which is prohibited by Clause 4(1) of the Framework Agreement.

Også EU-domstolen beskriver merarbeidet som et objektivt fenomen, uten å knytte an til årsaken, eller om merarbeidet er frivillig eller pålagt. Det er ingen holdepunkter i dommen for et slikt skille og det harmonerer med dommens rettssetning. Så lenge heltidsansatte får kompensasjon for frivillig merarbeid vil det fortsatt foreligge forskjellsbehandling om deltidsansatte ikke får samme kompensasjon for sitt frivillige arbeid. En annen betraktningssmåte som gir samme resultat, er at så lenge lovens regler er preseptoriske anvendt overfor heltidsansatte må det samme gjelde der de anvendes overfor deltidsansatte.

I avsnitt 49 understreker EU-domstolen at overtidskompensasjon vil gjøre deltidsarbeid mer kostbart og derfor medvirke til å redusere bruken av slikt arbeid. Direktivets regel er med andre ord i full harmoni med en målsetning om å fremme en heltidskultur. Motsatt vil en regel om at deltidsansattes merarbeid ikke utløser rett til overtidskompensasjon ikke fremme en heltidskultur – bare mer deltidsarbeid.

Voß

Avgjørelsen i *Voß* har sitt opphav i det samme lønnsystem som i *Elsner-Lakeberg*. I *Voß* avsnitt 5 ser vi at

lokal lovgivning slo fast at innslagspunktet for deltidsansattes rett til overtidkompensasjon skulle reduseres i samsvar med prinsippet om *pro rata temporis*, slik rettssetningen i *Elsner-Lakeberg* krever. I *Voß* avsnitt 10 ser vi at det ordinære systemet fortsatt var slik at tre undervisningstimer telte som fem arbeidstimer.

I forslaget til avgjørelse i *Voß*, avsnitt 8 ser vi at *Voß* utførte 27 ekstra undervisningstimer. Hun mottok imidlertid bare DEM²⁷⁰ 1075 for disse timene, mens en fulltidsansatt ville mottatt DEM 1616. Lønnen for ekstra undervisningstimer var altså lavere enn for ordinære undervisningstimer.

Det er ikke vanlig at overtid kompenseres lavere enn ordinær tid. Dommen sier ikke hvorfor det var slik. En mulig forklaring er at man etter avgjørelsen i *Elsner-Lakeberg* hadde innrettet seg slik at *ekstra* undervisningstimer bare ble honorert 1-1, altså uten forberedelsestid – som arbeidstimer. Det kompenseres for at arbeidsgiver gjennom *Elsner-Lakeberg* ble fratatt styringsrett innenfor sjablongen. Det samsvarer kanskje også med realiteten. Blir man kastet inn i ekstra undervisning er det ikke tid til å forberede seg. Det rettslige problemet med ordningen i *Voß* er at deltidsansatte dermed får mindre lønn enn heltidsansatte for like mange timer arbeidet. Om for eksempel en deltidsansatt underviser tilsvarende full uke, vil samlet lønn bli mindre enn for en fulltidsansatt. Det skyldes at den heltidsansatte beholder sjablongen 3-5 for alle undervisningstimer.

Avgjørelsen i *Voß* reiser dermed to rettslige problemstillinger. Den første problemstillingen er om prinsippet om *pro rata temporis* også skal brukes der det er til ugunst for den deltidsansatte. Svaret på det er nei. Ifølge deltidsdirektivets ordlyd gjelder regelen om *pro rata temporis* «where appropriate». Storkammeravgjørelsen i *Impact* presiserer at klausul 4.2 kun spesifiserer «the application of the principle of non-discrimination ... without in any way undermining the substance of that principle».²⁷¹

Avgjørelsen i *Bruno* klargjør at *pro rata*-regelen bare skal anvendes der den er «relevant».²⁷² «Relevansen» fastlegges i lys av at ikke-diskrimineringsprinsippet, jf. deltidsdirektivets klausul 1(a) må anvendes i samsvar med formålet i deltidsdirektivets klausul 1(b) om å *forbedre* deltidsansattes arbeidsvilkår. Ifølge EU-domstolen må klausul 4.2 fortolkes i lys av *effektivitetsprinsippet* og kan ikke inngå som ledd i en argumentasjon som tjener til å *redusere* deltidsansattes vern.²⁷³

Den andre problemstillingen er om den deltidsansatte i stedet kan påberope TFEU artikkel 157 og retten til lik lønn time for time. Svaret er at denne muligheten alltid står ved lag. TFEU artikkel 157 er en fundamental rettighetsbestemmelse. Den er ikke endret gjennom vedtakelsen av deltidsdirektivets.

Wippel

Det følger av *Wippel*, avsnitt 40 at ansatte på rammeavtaler om tilkallingsarbeid faller innenfor deltidsdirektivets anvendelsesområde.

Avgjørelsen i *Wippel* gjaldt en tilkallingsvikar i en klesforretning uten rett og plikt til å arbeide. *Wippel* krevde ikke overtidkompensasjon for mertid arbeidet utover individuelt avtalt arbeidstid. Hennes innsigelse var i stedet at hun, i motsetning til fast ansatte ikke hadde en fast ukentlig arbeidstid. Hun krevde at hennes arbeidstid skulle fastsettes med utgangspunkt i det høyeste antall timer hun innenfor rammeavtalen om tilkallingsarbeid hadde arbeidet i løpet av en måned. Dette maksantallet var 123,32 timer (avsnitt 20) og *Wippel* krevde en lønnskompensasjon tilsvarende dette også for de øvrige måneder hun hadde arbeidet, selv om antall faktisk arbeidede timer i disse månedene var lavere.

I realiteten var derfor *Wippels* påstand at deltidsdirektivets oppstiller et forbud mot nulltimerskontrakter, se avsnitt 53 og 54. At hun ikke vant frem med denne påstanden er ikke overraskende all den

²⁷⁰ DEM = Deutsche Mark, sekretariatets tilføyelse.

²⁷¹ *Impact* (storkammer), avsnitt 65, om den identiske bestemmelsen i direktiv 1999/70 om midlertidige ansettelser. Se tilsvarende forenede saker C-212/24, C-226/24 og C-227/24, *L.T. s.s. and Others v Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)*, avsnitt 52.

²⁷² *Bruno and others*, avsnitt 38.

²⁷³ *Bruno and others*, avsnitt 33 og 34.

tid EU-retten og EØS-avtalen verken i 2004 eller i dag direkte forbyr nulltimerskontrakter.

Utgangspunktet som *Wippel* slår fast, er at det er selve rammeavtalen som er gjenstand for rettslig vurdering, se avsnitt 40 jf. 29. Motsatt er det altså ikke slik at hvert enkelt avrop under rammeavtalen skal vurderes isolert. Da ville rammeavtalen vært uten rettslig betydning – nærmest som om den var en ringeliste heller enn en avtale.

Avgjørelsen i *Wippel* tar ikke stilling til spørsmålet om kompensasjon for merarbeid utover den individuelt avtalte arbeidstid i rammeavtaler om tilkallingsarbeid. Det følger av direktivet om midlertidig ansatte at midlertidig ansatte skal behandles på samme vilkår som fast ansatte. Sesongarbeidere og tilkallingsvikarer har lik rett til overtidskompensasjon som andre ansatte. Det vil bl.a. si at tilkallingsvikarer «i null prosent kontrakter» har krav overtidsbetaling fra første time, se bl.a. EU-domstolen sak C-212/24, som gjaldt sesongarbeidere i landbruk, og professor Tarjei Bekkedal sin kronikk i DN 26. august 2026, «Bare lønn når solen skinner?».

4.4.4 Rettslige hovedpunkter – sammenfatning

- I. Vedtakelsen av deltidsdirektivet innebar at EU-lovgiveren innførte deltid som et nytt og selvstendig diskrimineringsgrunnlag. Direktivet var ikke basert på TEUF artikkel 157, men artikkel 153. Dette har sammenheng med at det er EU-lovgiver som har eksklusiv kompetanse til å regulere *working conditions* i artikkel 153 (b). (Artikkel 157 er mer konkret utformet og EU-domstolen har fastslått at denne rettigheten kan påberopes direkte av borgerne overfor domstolen.)
- II. Når deltid er gjort til et selvstendig diskrimineringsgrunnlag, innebærer dette at vernet har grunnrettighetsstatus også om vernet kommer til uttrykk i sekundærlovgivningen. Dette skyldes

at EU-lovgiver har presisert at vernet ikke skal sees på som noe helt «nytt». Direktivbestemmelsen er ment å klargjøre innholdet av en grunnrettighet som etter EU-lovgiver sitt syn har eksistert hele tiden, men som i fravær av presisering gjennom sekundærlovgivning ikke har kunnet påberopes direkte overfor domstolen.²⁷⁴ Gjennom vedtakelsen av klausul 4 i direktivet, er dette endret, og vernet kan påberopes overfor domstolene.²⁷⁵

- III. Vedtakelsen av deltidsdirektivet innebærer at vernet ikke er utviklet av EU-domstolen, se ovenfor under (i). Vedtakelsen av direktivet er et svar fra lovgiver på at EU-domstolen ikke innrømmet deltidsansatte selvstendig vern før vedtakelsen av deltidsdirektivet. I *Elsner-Lakeberg*,²⁷⁶ som falt etter at direktivet var vedtatt, innrettet EU-domstolen seg i tråd med direktivet og anvendte deltidsdirektivets *pro rata temporis*-regel.
- IV. Deltidsdirektivet medførte at deltid ble et diskrimineringsgrunnlag i samme kategori som de grunnlagene som listes opp i deltidsdirektivets fortale avsnitt 23. Det er grunn til å merke seg at «alder» ikke er nevnt i opplistingen. Dette har betydning for praktiseringen av unntaksadgangen «objektive grunner» og innebærer at:
 - Direkte diskriminering av deltidsansatte er forbudt.
 - Klausul 4.2 er en harmoniserende lønnsregel som innebærer at forskjellsbehandling på lønn i praksis er utelukket.
 - Vurderingen av andre arbeidsvilkår vil utelukkende kunne finne sted når det kan begrunnes at det er «*nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke*». Det vil si at unntaksadgangen for øvrige arbeidsvilkår skjer på samme måte som etter rammedirektivet²⁷⁷ artikkel 4.
- V. Sak C-715/20 *KL vs. X* følger opp og gir ytterligere klarhet til EU-domstolens rettssetninger i *Lufthansa*²⁷⁸ og *Dialyse*.²⁷⁹ Dommen slår fast at deltidsdirektivets vern har direkte virkning ved mangelfull implementering i medlemsstatene. I

²⁷⁴ Slik også Bekkedal.

²⁷⁵ Sak C-715-20 *KL vs. X* (storkammer), avsnitt 44 flg.

²⁷⁶ Sak C-285/02 *Elsner-Lakeberg*, avsnitt 17.

²⁷⁷ Direktiv 2000/78/EF.

²⁷⁸ *Lufthansa*.

²⁷⁹ *Dialyse*.

Norge er direktivet korrekt implementert gjennom arbeidsmiljøloven § 13-1 (3). Generelt viser avgjørelsen betydningen av at deltidsvernet har status som grunnrettighet. At deltidsdirektivet klausul 4 har grunnrettighetsstatus har stor betydning for tolkningen og anvendelsen av rettigheten.

VI. EU-domstolens avgjørelse i sak C-715/20 avsnitt 59 klargjør at det må være konkrete forhold som gjør seg gjeldende i det individuelle arbeidsforhold hvis objektive grunner kan få anvendelse. Dermed er unntak som er gjort i form av generelle regler utelukket.²⁸⁰ I avsnittene 61-63, der den polske regjeringen argumenterte som om det var tale om rettferdiggjøring etter læren om tvingende allmenne hensyn, må EU-domstolen forstås slik at den setter likhetstegn mellom unntak i form av «abstrakt generell norm» og unntak i form av allmenne hensyn. En generell regel, slik arbeidsmiljøloven har blitt praktisert ved å ha et felles innslagspunkt for rett til overtidsgodtgjørelse, vil bli ansett for en generell norm som fører til forskjellsbehandling. Som følge av avsnitt 59 jf. 61-63 er det ikke mulig å begrunne et slikt generelt inngrep i objektive grunner. EU-domstolen utelukker altså inngrep etter tilsvarende vurdering som i rammedirektivet artikkel 6. Eventuelle inngrep må gjøre seg konkret gjeldende i det enkelte arbeidsforholdet og vil bli vurdert på tilsvarende måte som etter den strengere vurdering som følger av rammedirektivet artikkel 4.

4.4.5 Deltidsdirektivet er vedtatt med hjemmel i artikkel 153 og innebar en styrking av deltidsansattes vern

Artikkel 157 TEUF var eneste rettslige grunnlag frem til vedtakelsen av deltidsdirektivet

Artikkel 157 TEUF har direkte virkning og rettigheten om lik lønn mellom kjønnene kan gjøres gjeldende direkte overfor EU-domstolen og de nasjonale domstolene (i EU). Rettigheten fastsatt i traktaten er altså

ikke avhengig av sekundærlovgivning for å bli gjort gjeldende. Bestemmelsen lyder:

1. *Each Member State shall ensure that the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value is applied.*
2. *For the purpose of this Article, 'pay' means the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives directly or indirectly, in respect of his employment, from his employer. Equal pay without discrimination based on sex means:*
 - (a) *that pay for the same work at piece rates shall be calculated on the basis of the same unit of measurement;*
 - (b) *that pay for work at time rates shall be the same for the same job.*

Traktaten fastslår at kvinner og menn har krav på samme lønn for like mange arbeidede timer. Saksforholdet var at *Defrenne* arbeidet som flyvertinne og var forpliktet til å pensjonere seg ved fylte 40 år. Menn kunne arbeide frem til fylte 55 år. Domstolen slo fast at bestemmelsen har direkte virkning når det kommer til lønn²⁸¹ og at den sikrer lik lønn for samme mengde arbeid. Domstolen uttalte videre at vernet ikke omfatter utvikling av arbeidsbetingelser mer generelt og at artikkel 157 ikke omfattet generelle arbeidsbetingelser, slik som pensjonsalder. En generell utvikling fordrer sekundærlovgivning i medhold av traktaten artikkel 153²⁸² (tidligere artikkel 117).

EU-domstolen videreførte denne linjen og opprettholdt den også i *Helmig*-avgjørelsen²⁸³ som gjaldt en kvinnelig arbeidstaker som arbeidet deltid. Etter tariffavtalen som regulerte arbeidsforholdet, var terskelen for overtid lik for hel- og deltidsansatte. Regelen var kjønnsuavhengig og utelukkende knyttet opp til en felles terskel. Ettersom forskjellen ikke var knyttet til kjønn, men til stillingsstørrelse som var nøytral i kjønnsammenheng, fant EU-domstolen at det ikke forelå diskriminering ettersom alle mottok lik nominell lønn. I likhet med avgjørelsen i *Defrenne* III, fant EU-domstolen at TEUF artikkel 157 ikke ga adgang til å forbedre deltidsansattes rettigheter generelt.

²⁸⁰ Sak C-715/20 *KL* vs. *X* avsnitt 59 jf. 58.

²⁸¹ Sak C-149/77 *Defrenne III*, avsnitt 30.

²⁸² *Ibid.*, avsnitt 25 jf. avsnitt 30-31.

²⁸³ Forenede saker C-409/92 mfl.

Artikkel 153 TEUF er en lovgivningshjemmel

Der artikkel 157 bestemmer at «[h]ver medlemsstat skal sørge for at prinsippet om lik lønn til kvinnelige og mannlige arbeidstakere for samme arbeid gjennomføres.», lyder artikkel 153 «[f]or dette formål kan Europaparlamentet og Rådet ... gjennom direktiver på områdene nevnt i nr. 1 bokstav a)-i) fastsette minstekrav som skal gjennomføres gradvis». Det følger dermed direkte av at ordlyden i artikkel 153 ikke gir individuelle rettigheter, men er en hjemmel for å vedta sekundær lovgivning, se også omtalen av *Defrenne* under punktet ovenfor og avsnittene 19–23.

På bakgrunn av EU-domstolens uttalelser i *Defrenne* og *Bilka*, fremgår det i klartekst at utviklingen av vern utover nominell likelønn er en eksklusiv kompetanse for lovgiver. Motsetningsvis følger at EU-domstolen ikke kan utvikle vernet, og denne arbeidsfordelingen mellom lovgiver og domstol har EU-domstolen akseptert. Det er av samme grunn uriktig å hevde at det har funnet sted en gradvis utvikling av vernet av deltidsansatte gjennom rettspraksis (mer om dette nedenfor). Deltidsdirektivet ble vedtatt nettopp for å styrke vernet av deltidsansatte. Sett opp mot artikkel 157, utvider deltidsdirektivet vernet fra å sikre nominell likelønn til å sikre reell likelønn.

EU-lovgiverens hovedgrep for å utvide vernet og å sikre reell likelønn, var å vedta artikkel 4.2. *Pro rata*-regelen motvirker indirekte og strukturell forskjellsbehandling, se også *Bilka-Kaufhaus*.²⁸⁴ For det første anerkjente EU-domstolen at deltidsarbeidende kan ha samme arbeidsbelastning som en fulltidsansatt, men at arten av forpliktelsene kan være ulike. I *Bilka-Kaufhaus* viste EU-domstolen til strukturelle forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder forpliktelser overfor familien, og at arbeidsbelastningen samlet er en annen og bredere vurdering enn stillingsstørrelsen alene kan tilsi. Forskjellsbehandling som skyldes strukturelle forhold, ble anerkjent som ledd i total arbeidsbelastning, men et forhold som falt utenfor artikkel 157.²⁸⁵

Denne typen strukturelle forhold var ikke mulig å presse inn under reguleringen «lik lønn». Dermed er ikke forholdet slik at alle deltidsansatte vil nyte vern ved å anvende likelønnsregelen mellom kvinner og menn. Hvis alle deltidsansatte skal nyte vern mot diskriminering, må vernet utvides sammenliknet med det som følger av TEUF artikkel 157. Den nærmere fastsettelsen av vernet måtte da skje ved sekundærlovgivning. Videre var det, slik også EU-domstolen uttalte i *Defrenne III* og *Bilka-Kaufhaus*, ikke mulig å hensynta andre ikke-yrkesrelaterede forpliktelser innenfor bestemmelsen om lik lønn.

Deltidsdirektivet verner deltidsansatte som sådan og uavhengig av hva som er den underliggende årsaken til at det arbeides deltid. Denne rettspolitiske begrunnelse og forutsetning fremgår også av Økonomi og Sosial komiteen i EU.²⁸⁶

Ut fra TEUF artikkel 153 fremgår det at lovgiver har kompetanse til å vedta generell regulering av arbeidsvilkår som gjelder for alle. EU-lovgiver er gitt kompetanse til å bestemme hvilke grunnlag eller forhold som skal anerkjennes som selvstendige diskrimineringsgrunnlag. Gjennom sekundærlovgivning, slik som deltidsdirektivet, kan EU-lovgiver vedta regler som sikrer reell likebehandling.

Det er med andre ord EU-lovgiver som har kompetansen til å oppstille generelle regler og som gjennom sekundærlovgivning kan gjøre nettopp deltid til et selvstendig diskrimineringsgrunnlag. En slik kompetanse har ikke EU-domstolen som må begrense seg til å løse konkrete saker basert på eksisterende lovgivning.

Denne ulikheten i kompetanse mellom EU-domstolen og EU-lovgiver gjorde det umulig for EU-domstolen å utvikle deltid til et selvstendig diskrimineringsgrunnlag, og denne kompetansen ligger, som før sagt, etter traktaten eksklusivt til EU-lovgiver.

²⁸⁴ Sak C-170/84 *Bilka Kaufhaus*, avsnitt 38–39.

²⁸⁵ *Ibid.*, avsnitt 40.

²⁸⁶ Opinion on part-time employment: its effects in the current state of the labour market, Opinion of the Economic and Social committee, OJ C 269, 13 november 1978, punkt 2.1.

Utviklingen av vernet for deltidsansatte har skjedd som følge av lovgivning

EU-domstolens avgjørelse i *Defrenne III* falt i juni 1978. Et halvt år etter at EU-domstolen hadde uttalt seg om forholdet mellom artikkel 157 og 153, ble det første initiativet tatt til å utforme og vedta et direktiv til vern av deltidsansatte.²⁸⁷ Videre ble det utarbeidet et forslag til direktiv i 1982 og et revidert forslag i 1983.²⁸⁸ Direktivet ble først vedtatt i 1997.

EU-domstolen avsa flere dommer i perioden frem til 1997. I samtlige avgjørelser avsto EU-domstolen å foreta en dynamisk eller utvidende tolkning av like-lønnsbestemmelsen, noe som ville ha vært å bevege seg inn på virkeområdet til TEUF artikkel 153. Dette kommer eksplisitt til uttrykk i *Bilka-Kaufhaus*:²⁸⁹

It refers in that regard to its proposal for a Council directive on voluntary part-time work submitted on 4 January 1982 (Official Journal 1982,C 62, p. 7) and amended on 5 January 1983 (Official Journal 1983,C18, p. 5), which has not yet been adopted.

EU-domstolen holdt fast ved standpunktet i *Bilka-Kaufhaus* i den etterfølgende *Helmig*-avgjørelsen.²⁹⁰ Frem til vedtakelsen av direktivet har altså EU-domstolen helt konsekvent ved alle anledninger avvist å utvide vernet etter artikkel 157 eller bevege seg inn på virkeområdet til artikkel 153.

Lovgivningshistorikken viser at direktivet innebar en styrking av deltidsansattes rettigheter og at målet var reell likelønn. Dette fremgår klart når dagens direktivtekst leses i sammenheng med de tidligere forslagene til regulering.

Vedtakelsen av direktivet innebærer at ny lovgivning kommer til. EU-domstolen fikk med det et nytt hjemmelsgrunnlag i saker med spørsmål om likebehandling av deltidsansatte. Det faktum at det ble vedtatt et direktiv som gjorde deltid til et særskilt

diskrimineringsgrunnlag synes å være underslått og dels forsøkt bortforklart i juridisk teori. Det er illustrerende når det stilles spørsmål om hvorfor domstolen vurderte situasjonen annerledes i *Dialyse* enn eksempelvis tidligere avgjørelser, forut for direktivets vedtakelse. Svaret er nettopp vedtakelsen av direktivet. EU-domstolen anvender *pro rata temporis*-prinsippet. Det var ikke mulig i *Bilka-Kaufhaus*, *Helmig* og de øvrige avgjørelser ettersom direktivet ikke var vedtatt eller implementert.²⁹¹ I likhet med avgjørelsen i *Bilka-Kaufhaus*, legger EU-domstolen til grunn at arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver i de timene som utgjør differansen mellom deltidsstillingen og full stilling. Dernest anvender EU-domstolen deltidsdirektivet klausul 4.2. Det er verken noe brudd eller oppsiktsvekkende ved EU-domstolens rettsanvendelse. EU-domstolen anvender kun ny lovgivning som ikke var vedtatt da de tidligere sakene ble behandlet.

Likelønnsbestemmelsen i TEUF artikkel 157 er fortsatt et grunnlag som kan benyttes når de faktiske forholdene ligger til rette. Den praktiske betydningen har imidlertid blitt langt mindre. Der vernet av deltidsansatte etter likelønnsreguleringen ikke gjelder alle deltidsansatte og er avledet og indirekte, så har deltidsdirektivet «løftet» opp deltid til å være gjenstand for særskilt vern i av grunnrettighets rang. Dette direkte vernet er utviklet av EU-lovgiver, ikke av EU-domstolen, og EU-domstolen har selv ved gjentatte anledninger slått fast at likelønnsbestemmelsen ikke omfatter direkte og selvstendig vern av deltidsansatte. Deltidsdirektivet er vedtatt med grunnlag i TEUF artikkel 153 og den adgangen EU-lovgiver er gitt til å regulere *working conditions*.

Det er altså to selvstendige og ulike regelsett som gjelder. Reglene gjelder side om side og kan påberopes samtidig dersom de faktiske forholdene åpner for det. I så fall må domstolen som i *Dialyse* anvende begge regelsettene. Den kan ikke velge mellom de to grunnlagene.

²⁸⁷ *Ibid.*, s. 56.

²⁸⁸ Proposal for a Council Directive on voluntary part-time work, OJ C 62, 12.3.1982 s. 7–8 og Amended proposal for a Council Directive on voluntary part-time work, OJ C 18, 22.01.1983, side 5.

²⁸⁹ Sak 170/84 *Bilka Kaufhaus* avsnitt 40.

²⁹⁰ Sak 399/92 *Helmig*, avsnitt 24.

²⁹¹ Se Torkildsen og Edvardsen, *Arbeidsrett*, 2025, s. 14.

Likelønsreguleringen gir rett til nominell likelønn. Deltidsdirektivet, som oppstiller et selvstendig og direkte vern, sikrer reell likelønn. Et slikt utvidet vern har EU-domstolen i flere avgjørelser slått fast at vernet etter TEUF artikkel 157 ikke omfatter. Dette synet har EU-domstolen verken korrigert eller gått vekk fra.

Deltidsdirektivets materielle bestemmelser er fremforhandlet mellom partene i arbeidslivet på europeisk nivå. EU-lovgiver har deretter sammen med partene utviklet lønnsregelen. Dette innebærer at også arbeidslivets parter i sin tid var enige om reguleringen av reell likelønn.

Vedtakelseshistorikken bak regelen om pro rata temporis viser at direktivet sikrer reell likelønn

Det første initiativet til å oppstille et eget vern for deltidsansatte ble satt i gang ikke lenge etter at EU-domstolen hadde slått fast i *Defrenne III* at TEUF artikkel 157 ikke kunne benyttes til å gi deltidsansatte direkte og selvstendig vern. Det første forslaget til regulering ble satt frem i 1982. Forslaget om regulering av lønn lød:

Article 4

1 The remuneration, holiday pay, redundancy pay and retirement benefits of part-time workers shall, taking account of the hours of work, be in proportion to those of full-time workers doing an equivalent job.

Sammenholdt med ordlyden i TEUF artikkel 157, som EU-domstolen anvendte i *Defrenne III*, er direktivets forslag til regulering svært direkte og konsis. Bestemmelsen slår fast at det skal finne sted en proporsjonal justering av lønnsvilkår. Dette er en langt videre formulering enn «lønn» i TEUF artikkel 157 som kun henspiller på nominell lønn. Dernest følger det direkte av ordlyden at det enkelte lønns-elementet skal være gjenstand for en slik justering. Det er nettopp en slik utvidelse av lønnsbegrepet EU-domstolen slo fast at måtte være gjenstand for sekundærlovgivning etter artikkel 153.

Det er naturlig å forstå EU-domstolens avgjørelser i *Lufthansa* og *Dialyse* slik at EU-domstolen anvendte ordlyden direkte. Opp mot de ulike tersklene basert på antall flytimer i *Lufthansa*-avgjørelsen, ble det gjort en proporsjonal justering av tersklene for den deltidsansatte piloten i tråd med ordlyden.

Lovhistorikken viser at lovgiver helt fra starten av hadde som mål å utvide vernet for deltidsansatte. Forslaget fra 1982, som det Europeiske økonomiske utvalg sluttet seg til, hadde følgende formulering «*provided that this does not give rise to discrimination against full-time workers in connection, for instance, with the national provisions governing overtime pay.*»²⁹²

Et slikt tolkningsresultat er i samsvar med formålet bak direktivet og også i tråd med formålet bak *pro rata temporis*. Formålet til direktivet er å forbedre deltidsansattes vilkår, sammenliknet med rettstilstanden forut for direktivet, det vil si TEUF artikkel 157 og slik denne hadde blitt anvendt av domstolen. Den bedre reguleringen skulle skje ved å få reguleringsmekanismer som justerte lønnslementene oppover – altså reell likelønn.

Retten til nominell likelønn hadde EU-domstolen slått fast at fulgte av TEUF artikkel 157 i *Defrenne-Bilka-Kaufhaus-Helmig*-avgjørelsene. Formålet og selve målet med direktivet, var å forbedre deltidsansattes stilling. Det måtte innebære noe mer enn kun nominell likelønn som allerede var stadfestet av EU-domstolen i *Defrenne*-sakene. Direktivets mål var dermed å få vedtatt reell likelønn. EU-lovgiver valgte å vedta et vidt lønnsgrep. Lønnsbegrepet i direktivet skiller seg klart fra lønnsbegrepet i TEUF artikkel 157. Det skiller seg også klart fra ILO konvensjon nr. 175 om deltid som i engelsk utgave begrenser lønnsbegrepet til «*basic wage*». EU-lovgiverens begrepsvalg må forstås i denne konteksten og at deltidsdirektivets ordlyd er resultat av et bevisst valg.

Deltidsvernet er en fundamental rettighet

Likebehandlingsprinsippet kommer til uttrykk i klausul 4 og har status som fundamental rettighet. Som fundamental rettighet, er vernet i stor grad beskyttet mot inn- grep, blant annet ved at proporsjonalitetsvurderingen

²⁹² Opinion on the proposal for a Council Directive on voluntary part-time work, OJ No C 178, 15.7.1982 s. 18, punkt 2.3.

blir langt strengere og at rettigheten er beskyttet mot inngrep som gjør den virkningsløs.

Ordlyden i formålsbestemmelsen til direktivet slår fast at formålet er å fjerne diskriminering av deltidsansatte. Direktivets fortale benytter begrepet «eliminere» diskriminering. Dette følges opp i innledningen til rammeavtalen og det er ikke tvilsomt at direktivteksten viser til det alminnelige ikke-diskrimineringsprinsippet i EU-retten.

Fortalen avsnitt 23 anviser også en slik forståelse. Fortalen plasserer deltid som et selvstendig grunnlag på samme måte som de øvrige diskrimineringsgrunnlagene som listes opp. EU-lovgiver plasserte på den måten deltid som et selvstendig grunnlag forankret i det alminnelige ikke-diskrimineringsprinsippet og med samme styrke som de øvrige grunnlagene som listes opp.

At EU-lovgiver plasserte deltid sammen med de sentrale diskrimineringsgrunnlag, uten særregulering, har betydning for anvendelsen av diskrimineringsforbudet. Diskrimineringsgrunnlaget alder er eksempelvis ikke nevnt i deltidsdirektivet. Dette har konkret betydning for unntaksadgangen at fortalen plasserer unntaket for objektive grunner inn i det alminnelige unntaket i rammedirektivet artikkel 4, og ikke det videre unntaket som gjelder for alder i artikkel 6 i rammedirektivet.

EU-domstolen har i en rekke avgjørelser slått fast at deltid er forankret i det alminnelige ikke-diskrimineringsprinsippet. I *Lufthansa avgjørelsen* slås det fast at likebehandlingsprinsippet er et av EU-rettens grunnleggende prinsipper²⁹³ som ikke kan tolkes innskrenkende.²⁹⁴ I *Bruno*-avgjørelsen viste EU-domstolen til ordlyden i direktivet som slår fast i klausul 1a) at formålet er å gi et grunnlag for å fjerne forskjellsbehandling av deltidsansatte.²⁹⁵ Dette uttrykkes også direkte i deltidsdirektivet klausul 4. EU-domstolen gjentar og presiserer betydningen som grunnleggende

rettighet i *Bruno*-avgjørelsen ved å vise til de andre grunnleggende ikke-diskrimineringsforbudene.²⁹⁶

EU-domstolens tilnærminger

EU-domstolen har avsagt tre avgjørelser etter *Helmig*, men før implementeringsfristen for deltidsdirektivet gikk ut. Dette er *Elsner-Lakeberg*, *Voß* og *Wippel*. Sistnevnte behandles avslutningsvis.

Elsner-Lakeberg gjaldt en deltidsansatt lærer som arbeidet i om lag 60 prosent stilling. En heltidsansatt lærer skulle i henhold til lovgivningen undervise 98 timer i måneden. Lovgivningen bestemte at tre undervisningstimer skulle utgjøre fem timer arbeidstid – altså at en undervisningstime tilsvarer 1,667 arbeidstimer. Dersom en lærer underviste utover 98 timer på en måned, inntrådte omregningen med forholdstallet 1,667 først etter at læreren hadde undervist tre timer utover den månedlige undervisningsplikten. Den samme terskelen på 98 timer per måned ble praktisert også overfor deltidsansatte lærere. Saksøker argumenterte for at hun ble diskriminert, det samme gjorde Kommisjonen. Kommisjonen argumenterte ut fra en *pro rata*-tilnærming – den deltidsansattes byrde var relativt større for deltidsansatte.²⁹⁷ EU-kommisjonen fravek altså tidligere argumentasjon fra *Helmig* og argumenterte i tråd med det nylig vedtatte deltidsdirektivet.

Generaladvokatens forslag til avgjørelse innstilte på at det forelå brudd på likebehandlingsprinsippet, men etter tilnærmingsmåte fra *Helmig*.²⁹⁸ EU-domstolen fulgte opp generaladvokatens forslag til avgjørelse, men med en annen begrunnelse. I avsnitt 17 slo EU-domstolen fast at terskelen måtte reduseres *pro rata* i samsvar med stillingsstørrelsen. Anvendelsen av et *pro rata* prinsipp førte i den saken til at den deltidsansatte læreren fikk betalt for alle timene hun arbeidet utover avtalt arbeidstid.

Det fremgår av avsnitt 16 i generaladvokatens forslag til avgjørelse at generaladvokaten oppfattet at

²⁹³ *Lufthansa* avsnitt 37.

²⁹⁴ *Ibid.*, avsnitt 38.

²⁹⁵ *Bruno* mfl. C-395/08 avsnitt 29.

²⁹⁶ *Ibid.*, avsnitt 29–30.

²⁹⁷ Se Generaladvokatens forslag til avgjørelse i sak C-285/02 *Elsner-Lakeberg* avsnitt 12-13.

²⁹⁸ *Ibid.*, avsnitt 17 flg.

Kommisjonen argumenterte for brudd på direktivet utfra en *pro rata*-regel. EU-domstolen avviste generaladvokatens argumentasjon og sluttet seg til EU-kommisjonens argumentasjonslinje.²⁹⁹ I *Lufthansa* avsnitt 24 og *Dialyse* avsnitt 42 uttalte EU-domstolen at *pro rata*-reglen ble anvendt i *Elsner-Lakeberg* ved begrunnelsen om at «... ikke blev nedsat forholdsmæssigt i forhold til arbejdstiden». Ved at EU-domstolen gikk mot generaladvokatens argumentasjon, avsa EU-domstolen en dom som slår fast prinsippet om *pro rata temporis*, slik dette ble vedtatt i direktivet. Avgjørelsen viser videre at *pro rata temporis*-regelen er en lønnsregel som sikrer reell likelønn.

Avgjørelsen i Voß, C-300/06, gjaldt også en tysk lærer og som hadde samme arbeidstids-/lønnssystem som i *Elsner-Lakeberg*. Faktum var også sammenfallende på de fleste punkter, men med en viktig forskjell ved at en forholdsmessig nedsettelse av antallet timer som ikke ga betaling, ikke ville ha ført til reell eller nominell likebehandling. I et slikt tilfelle, der reell likebehandling ikke oppnås ved *pro rata temporis*, er ikke domstolen avskåret fra å anvende andre metoder. At det er en slik adgang, følger direkte av ordlyden – «[d]er det er hensiktsmessig». EU-domstolen byttet ut begrepet «hensiktsmessig» i avgjørelsen i *Bruno* avsnitt 38 med ordet «relevant». Disse to formuleringsmåtene må anses å være synonyme og må forstås å henvise til formålet om likebehandling. Dersom anvendelse av *pro rata temporis* ikke fører til reell likebehandling, men andre metoder gjør det, skal ikke *pro rata temporis* benyttes til ugunst for den deltidsansatte. EU-domstolen har ikke uttalt dette direkte i forbindelse med deltidsdirektivet artikkel 4, men i flere andre avgjørelser har EU-domstolen slått fast en slik forståelse om den tilsvarende bestemmelsen i direktivet om midlertidige ansettelser.^{300, 301}

Målet med deltidsdirektivet var å utvide vernet sammenliknet med rettstilstanden før 1997. Dette innebærer at vernet som var etablert per 1997 – nominell likebehandling – ikke falt bort ved vedtakelsen av direktivet. En deltidsansatt var ikke «tvunget» til

å påberope likelønnsbestemmelsen i TEUF artikkel 157 for å oppnå nominell likebehandling.

I *Helmig*, fant EU-domstolen at vernet etter TEUF artikkel 157 ikke rakk langt nok til å konstatere at en forskjellsbehandling forholdsmessig var å anse som forskjellsbehandling. Etter innføringen av deltidsdirektivet, så rammes ulikhet *pro rata temporis*. Dermed blir resultatet i *Helmig* et annet i og med at vernet nå også omfatter rett til reell likelønn i tråd med klausul 4.2 i deltidsdirektivet.

I «norsk» rett gjelder TEUF artikkel 157 jf. EØS-avtalen artikkel 69, se EØS-loven § 1. Deltidsdirektivet er gjennomført i sin helhet i arbeidsmiljøloven § 13-1 (3). I den grad det foreligger motstrid mellom arbeidsmiljøloven § 13-1 (3) og annen regulering av samme forhold, vil arbeidsmiljøloven § 13-1 (3) ha forrang i kraft av EØS-loven § 2.

4.4.6 Unntak i form av objektive grunner – kravene til begrunnelse og regelen i klausul 4.2

Direktivet inneholder en unntaksadgang i form av «objektive grunner». Fortalen avsnitt 23 plasserer deltid sammen med grunnlagene «kjønn, farge, rase, politisk oppfatning og religion». Alder er ikke nevnt i opplistingen. Fortalen og direktivbestemmelsenes ordlyd utgjør rammen for praktiseringen av likebehandlingsprinsippet og *pro rata temporis*-regelen.

Klausul 4 nr. 1 oppstiller en alminnelig likebehandlingsregel for arbeidsvilkår. Bestemmelsen er taus med hensyn til nivå og hva vilkårene bør være. Direktivet fastslår derimot at vilkårene skal være like som for heltidsansatte.

Klausul 4 nr. 2 gjelder lønnsytelser. I motsetning til arbeidsvilkårene i nr. 1 slår bestemmelsen fast hvordan lønnsytelsene skal være. På dette punktet skal det være likhet i EU og bestemmelsen er en harmoniserende regel. Den praktiske betydningen er at Norge ikke kan ha en avvikende regel. Eventuelle unntak kan derfor kun gjøres i konkrete

²⁹⁹ Sak C-285/02 *Elsner-Lakeberg*, avsnitt 17.

³⁰⁰ Direktiv 1999/70/EF.

³⁰¹ Forenede saker C-212/24 mfl. avsnitt 52.

enkelttilfeller slik EU-domstolens avgjørelser anviser. Hvor langt unntaksadgangen rekker, er ytterligere presisert gjennom avgjørelsene som falt i etterkant av *Lufthansa* og *Dialyse* og som presiserer rekkevidden av unntaket.

Som utslag av det generelle likebehandlingsprinsippet, kan unntak kun foretas ved indirekte diskriminering. Når det gjelder lønn, oppstiller klausul 4.2 en harmoniserende regel som definerer at beskyttelsesmåten er forholdsmessig ut fra tid – *pro rata temporis*. Anvendt i sammenheng med nr. 1, som angir nivået, fremgår det at reell likelønn er et hovedformål. Unntaksadgangen for øvrige arbeidsvilkår, der direktivet ikke oppstiller beskyttelsesmåten, må praktiseres i samsvar med rammedirektivet artikkel 4.

Rammedirektivet skiller mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling og dette gjelder tilsvarende for deltidsdirektivet

Rettslig sett går det et skille mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling, der den direkte formen for diskriminering som hovedregel er forbudt i henhold til EU-domstolens praksis. Indirekte forskjellsbehandling er i begrenset grad mulig å rettfærdiggjøre.³⁰²

Diskrimineringsgrunnlagene som deltidsdirektivet viser til i fortalen avsnitt 23 gir rammen for hvordan direkte diskriminering skal vurderes etter deltidsdirektivet. Rammedirektivet skiller mellom direkte og indirekte diskriminering. Artikkel 2 oppstiller i nr. 1 at diskriminering på grunnlagene nevnt i artikkel 1 er forbudt. Artikkel 2 nr. 2 bokstav (a) og (b) definerer direkte og indirekte diskriminering. I artikkel 2 nr. 2 bokstav (b) underpunkt (i) om indirekte diskriminering, er det ikke oppstilt noen unntaksadgang – *objectively justified*. En slik unntaksadgang finnes ikke for direkte diskriminering. Tilsvarende skille når det gjelder unntaksadgangen for indirekte og direkte diskriminering finnes i mange direktiver, se blant annet likestillingsdirektivet.³⁰³ Eventuelle unntak blir dermed begrenset til de tilfellene der et annet

direktiv med videre unntaksadgang får samtidig anvendelse, mer om dette nedenfor.

Dette har betydning for anvendelsen av deltidsdirektivet. I og med at fortalen avsnitt 23 og EU-domstolens uttalelser om at deltid er et selvstendig diskrimineringsgrunnlag og utslag av det fundamentale prinsippet om likebehandling, må direkte diskriminering som følge av deltid være forbudt og unntaksadgangen tilsvarende den som oppstilles i rammedirektivet artikkel 2, nr. 2 bokstav (b) underpunkt (i) er ikke anvendelig.

EU-domstolen har i flere avgjørelser slått fast at unntaket etter direktivet skal fortolkes strengt.³⁰⁴ Avgjørelsen i *Wabe* gjaldt et generelt forbud for ansatte i Lufthansa mot å bære åpne, religiøse symboler. EU-domstolen oppstilte på generell basis to krav til unntaksregelen for at denne skal være anvendelig. For det første at regelen retter seg mot alle ansatte som sådan. Derneat at regelen anvendes «generelt og udifferensiert».

Pro rata temporis er en lønnsregel

Klausul 4.1 gjør deltid generelt til et diskrimineringsgrunnlag. Klausul 4.2 i deltidsdirektivet fastsetter beskyttelsen for lønn. Måten likebehandlingen for lønn skal sikres, er gjennom regelen *pro rata temporis*. Regelen er harmoniserende og skal gjelde likt i hele EU.

Unntak fra fundamentale rettigheter er strenge og kan ikke gripe inn i rettighetens kjerne og heller ikke gjøre rettigheten virkningsløs. Dersom nasjonale domstoler behandler spørsmål om inngrep i denne typen rettigheter, så domstolen først spørre seg om kjernen i rettigheten kan opprettholdes før den går videre med proporsjonalitetsvurderingen.³⁰⁵

Unntaksadgangen i deltidsdirektivet følger av sekundærretten. Når det gjelder harmoniserte beskyttelsesnivåer, er unntaksadgangen den mest begrensede. Dette forklares ut fra homogenitetsprinsippet og at EU-retten er et autonomt rettssystem

³⁰² *Palacios de la Villa* C-411/05.

³⁰³ Direktiv 2006/54/EC artikkel 2.1.

³⁰⁴ Slik også Søndre Østfold tingrett, se side 31 og henvisningen til *Wabe* C-804/18.

³⁰⁵ Ken Lenaerts *German law journal* (2019), 20, side 779 flg.

der EU-lovgiver har kontroll på unntakene fra sekundærretten. EU-rettens beskyttelsesnivå skal gjelde som det (minste) felles beskyttelsesnivået i alle medlemsstatene.

Hvordan unntaksadgangen er forskjellig alt ettersom rettigheten utledes av traktaten eller av sekundærlovgivningen, er NAV-saken eksempel på. Etter den gamle trygdeforordningen var ikke kravet til opphold nærmere regulert. Unntak måtte da vurderes etter primærretten og læren om tvingende allmenne hensyn. Etter vedtakelsen av trygdeforordningen av 2004, var retten til sykepenger under opphold i annen EØS-stat regulert i forordningen. Unntaksadgangen må i et slikt tilfelle foretas i henhold til sekundærretten, og den videre adgangen etter primærretten er ikke lenger mulig. Den kan ikke virke som et alternativ til forordningens/direktivets regel som domstolene kan velge blant.

Den ulike inngrepsadgangen avhenger altså med hvor i hierarkiet man finner bestemmelsen man skal gjøre unntak fra. Nasjonalstatene kan innenfor områder hvor kompetansen er delt med EU, utøve sin lovgivningsmyndighet til den grad EU ikke har utøvd sin kompetanse til å vedta lovgivning.³⁰⁶ EUs system bygger på den forutsetning at nasjonalstatene, herunder EFTA-landene,³⁰⁷ er avskåret fra å vedta en annen regel selv om de mener den er bedre begrunnet, eller å praktisere fellesskapsretten på en annen måte enn den som følger av direktivet slik EU-domstolen har fastslått at direktivet skal forstås.

Indirekte forskjellsbehandling

Rammedirektivet om likebehandling³⁰⁸ er en viktig kilde til å forstå rekkevidden av unntaksadgangen etter deltidsdirektivet. Deltid er et selvstendig diskrimineringsgrunnlag og fortalen til deltidsdirektivet avsnitt 23 innebærer, som før sagt, at deltid er et selvstendig grunnlag på linje med de øvrige diskrimineringsgrunnlag som listes opp. Alder er ikke blant de grunnlagene som listes opp. Rammedirektivet inneholder to unntak. Det alminnelige unntaket i

artikkel 4 er snever i sin utforming og stiller krav til at unntak bare kan skje når disse begrunnes i

karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.

Unntaket for alder i rammedirektivet artikkel 6, har en helt annen ordlyd. Unntaket åpner opp for å trekke inn generelle hensyn uten at det nødvendigvis stilles krav til at hensynene skal gjøre seg gjeldende i det enkelte arbeidsforhold. Dette fremgår av ordlyden som åpner for unntak begrunnet i «*legitime beskjeftigelses-, arbeidsmarkeds- og ervervsutdannelsespolitiske mål*». Fortalen viser i tillegg at artikkel 6 er en harmoniserende bestemmelse. Bestemmelsen angir en mer åpen proporsjonalitetsvurdering der enkelte hensyn kan veie tyngre enn hensynet til likebehandling og dermed gjøre unntaket lovlig.

Artikkel 4 åpner med andre ord kun for unntak der det foreligger konkrete og spesielle omstendigheter ved det enkelte arbeidsforhold som gjør at den tilsynelatende ulike behandling likevel ikke er forskjellsbehandling.³⁰⁹ Altså trinn nummer to i testen beskrevet ovenfor under behandlingen av grunnleggende rettigheter.

Deltidsdirektivets unntakshjemmel anviser til den vanlige tilnærmingen. Det skyldes at:

- Direktivet iverksetter det alminnelige ikke-diskrimineringsprinsipp
- Direktivet sier hvilke andre diskrimineringsgrunnlag deltid er å likestille med og i opplistingen er alder ikke nevnt
- Spesialunntak, slik som i rammedirektivet artikkel 6, er positivrettslige. Slike krever en særskilt begrunnelse, og en slik begrunnelse er gitt i ramme-direktivets (2000/78) fortale avsnitt 14 og 25.

³⁰⁶ Se TEUF artikkel 2.2.

³⁰⁷ Se EØS-avtalen artikkel 6.

³⁰⁸ Direktiv 2000/78.

³⁰⁹ Innst. O. nr. 52 (2003-2004).

Inngrep i retten til forholdsmessig lønn kan ikke begrunnes i saklige formål som heltidskultur eller allmenne hensyn

Inngrep i retten til lønn, herunder overtid, *pro rata temporis* kan ikke foretas annet enn i helt spesielle tilfeller. Inngrep må vurderes tilsvarende som inngrep etter rammedirektivet artikkel 4. Det er ikke mulig å begrunne helt generelle inngrep, for eksempel med heltidskultur eller et annet saklig formål. Ved en slik begrunnelse byttes regelen om *pro rata temporis* med en annen regel som opprettholder forskjellsbehandlingen. Begrunnelsen for at det ikke er mulig å oppstille generelle unntak begrunnet i bredere hensyn består av to deler.

For det første kan harmoniserende regler slik som deltidsdirektivet klausul 4.2 ikke settes til side. Et inngrep eller unntak kan bare gripe inn i regelen uten å fravike den. Dersom den fravikes, er man i en situasjon som kun tillates etter rammedirektivet artikkel 6 om alder. Det er ikke mulig å fravike en harmoniserende regel ved å bytte den ut med en annen regel.

For det andre er det gjentatte ganger slått fast at en generell fastsatt norm eller regel ikke kan begrunne forskjellsbehandling. I en slik sammenheng er praktiseringen av arbeidsmiljøloven § 10-6 (2) en generell og abstrakt norm som ikke kan begrunne inngrep.

Avgjørelsene i *Lufthansa* og *Dialyse* slår fast at: *objektive grunner skal forstås således, at en forskelsbehandling mellom deltidsansatte og fuldtidsansatte ikke kan begrundes med, at denne forskel er fastsat ved en generell og abstrakt national rettsforskrift, såsom en lov eller en kollektiv overenskomst.*³¹⁰

I etterkant av *Dialyse*-avgjørelsen, presiserte EU-domstolen objektive grunner i storkammeravgjørelsen i *KL vs. X*.³¹¹ I saken anførte den polske regjeringen at

Ifølge den polske regjering indgår den sontring, der foretages i polsk ret for så vidt angår begrundelseskravet alt efter, om der er tale

om opsigelse af en tidsubegrænset kontrakt eller af en tidsbegrænset kontrakt, i forfølgelsen af det legitime formål med en «national socialpolitik med henblik på fuld og produktiv beskæftigelse». Forfølgelsen af dette mål kræver stor fleksibilitet på arbejdsmarkedet. En tidsbegrænset ansættelseskontrakt bidrager til denne fleksibilitet, dels ved at give et større antal personer mulighed for ansættelse, idet der fastsættes en passende beskyttelse af de pågældende arbejdstagere, dels ved at gøre det muligt for arbejdsgiverne at opfylde deres behov i tilfælde af en øget aktivitet, uden imidlertid at være knyttet permanent til den pågældende arbejdstager.

Den polske regjeringen argumenterte for at det var mulig å etablere unntak i form av objektive grunner knyttet til direktivet om midlertidig ansettelser.³¹² Det konkrete formålet man søkte å ivareta var hensynet til full beskjeftigelse. Altså et generelt saklig formål som også er et allment hensyn. EU-domstolen avviste dette og slo med henvisning til *Lufthansa* fast at:

*Det må imidlertid konstateres, at de forhold, som den polske regering har påberåbt sig med henblik på at begrunde den i hovedsagen omhandlede lovgivning, ikke er præcise og konkrete forhold, der kendetegner det pågældende ansættelsesvilkår, således som det kræves i den retspraksis, der er nævnt i denne doms præmis 58 og 59, men snarere ligner et kriterium, som på en generel og abstrakt måde udelukkende henviser til selve varigheden af ansættelsen. Disse forhold gør det derfor ikke muligt at sikre, at den i hovedsagen omhandlede forskelsbehandling opfylder et reelt behov som omhandlet i den nævnte retspraksis.*³¹³

Den rettsanvendelsen EU-domstolen gir uttrykk for innebærer:

- Unntak i klausul 4 må begrunnes i presise og konkrete forhold som kjennetegner

³¹⁰ *Lufthansa* avsnitt 57.

³¹¹ C-715/20.

³¹² Direktiv 1999/70/EF.

³¹³ C-715/20 *KL vs. X*, avsnitt 63.

ansettelsesvilkåret og i den sammenhengen de inngår

- I den engelske originalversjonen fremgår det at EU-domstolen setter likhetstegn mellom generell abstakt norm og allmenne hensyn «*are similar to a criterion which, in a general and abstract manner, refers exclusively to the duration itself of the employment*»
- Ved å utelukke en vurdering lik den som kjennetegner vurderingen av allmenne hensyn, gjenstår bare unntaksvurderingen etter rammedirektivet artikkel 4. Ved å sette likhetstegn mellom generell og abstrakt norm og «allmenne hensyn», forsvinner adgangen til å gjøre unntak begrunnet i et saklig formål etter unntaksadgangen i rammedirektivet artikkel 6

Storkammeavgjørelsen ble fulgt opp i senere avgjørelser. I sak *ZT vs. Ministero dell'Istruzione e del Merito*³¹⁴ fremgår at:

- I avsnitt 55 at medlemsstatene rent generelt har stor frihet til å definere legitime hensyn på det arbeidsrettslige området
- I avsnitt 67 gjøres det en henvisning til storkammeravgjørelsen i *KL v X* og det settes likhet mellom 'general abstract norm' og allmenne hensyn. Dermed sensureres unntaksadgangen
- I avsnitt 75 vises det til prinsippet om *pro rata temporis* på en måte som indikerer at klausul 4.2 inneholder et fast innhold – *pro rata temporis* oppstilles som en fast regel

En annen oppfølgende avgjørelse er *L.T. s.s. and Others v Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)*.³¹⁵ Igjen settes likhetstegnet mellom 'general abstract norm' og allmenne hensyn til å sensurere allmenne hensyn (avsnitt 56 flg).

Om en regel om merarbeid for deltidsansatte uten rett til overtidskompensasjon skal vurderes etter mønster av denne dommen, vil resonnementet bli slik: Reglene om overtidskompensasjon for heltidsansatte reflekterer det *reelle* underliggende arbeidsforholdet. Motsatt vil en avvikende løsning

for deltidsansatte være en *general abstract norm*, som utelukkende knytter seg til særtrekk ved deltidsarbeid relatert til arbeidstidens lengde. Hvis regelen for heltidsansatte bygger på reelle forhold, mens regelen for deltidsansatte er en *general abstract norm* som ikke er avledet av reelle forhold, men begrunnet i allmenne hensyn, er vi i praksis i *Wabe*: det finnes en egen og særskilt regel for deltidsansatte og det går ikke.

Oppsummert har EU-domstolen slått fast at unntak må knyttes til presise omstendigheter som karakteriserer det konkrete ansettelsesforhold som det er tale om og i den sammenhengen det inngår. Generelle unntak begrunnet sosiale hensyn oppfyller ikke denne normen fordi de blir for abstrakte. Det er altså ikke begrunnelsen som ikke godtas, den er saklig, men det er at begrunnelsen favner generelt som ikke godtas.

4.4.7 Unntak begrunnet i sosiale hensyn

Det foreligger ingen avgjørelse fra nasjonal domstol i noe europeisk land som har akseptert unntak fra *pro rata temporis*-regelen etter deltidsdirektivet. EU-domstolen forkastet de anførte begrunnelsene i *Lufthansa*³¹⁶ og *Dialyse*. I *Lufthansa* beskrev EU-domstolen fremgangsmåten:

Det nævnte begreb kræver tværtimod, 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 i givet fald på grund af medlemsstatens forfølgelse af et lovligt socialpolitisk

³¹⁴ Sak C-268/24.

³¹⁵ Forenede saker C-212/24, C-226/24 og C-227/24, *L.T. s.s. and Others v Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)*.

³¹⁶ *Lufthansa* avsnitt 58 og *Dialyse* avsnitt 47.

formål (jf. i denne retning dom af 1.3.2012, O'Brien C-393/10, EU:C:2012:110, præmis 64 og den deri nævnte retspraksis, samt kendelse af 15.10.2019, AEAT (Beregning af ancienniteten for vertikalt periodisk deltidsansatte), C-439/18 og C-472/18, EU:C:2019:858, præmis 47.

EU-domstolens beskrivelse av inngrepsadgangen er langt snevrere enn ordlyden i artikkel 6 i rammedirektivet. Vurderingstemaet EU-domstolen anviser ligger derimot tett opp til ordlyden i artikkel 4 i rammedirektivet. I de sakene som har versert for nasjonale domstoler i etterkant av EU-domstolens avgjørelser i *Lufthansa* og *Dialyse*, har den innskutte formuleringen «*i givet fall*» og på engelsk «*as the case may be*,» blitt gitt oppmerksomhet. Det har i norske domstoler og i Den Faglige Voldgift i Danmark blitt argumentert som om EU-domstolen med det åpnet for et helt generelt unntak gjennom formuleringen «*as the case may be*».

Det er det ikke grunnlag for og formuleringen kan ikke forstås slik. En slik forståelse vil kunne erstatte *pro rata temporis*-regelen med en helt annen regel som vil gjøre fortsatt forskjellsbehandling lovlig. Det vil i praksis si at alle føringene EU-domstolen har gitt på forståelsen av rettigheten, dens status og dens plassering sammen med andre «sterke» diskrimineringsgrunnlag blir virkningsløse. Deltid vil også få en helt annen og svakere beskyttelse enn andre diskrimineringsgrunnlag. Likebehandling av deltidsansatte som en fundamental rettighet vil oppheves dersom generelle sosiale hensyn skal kunne føre til at forskjellsbehandling lovliggjøres. Forståelsen som eksempelvis har blitt anfektet om at generelle unntak begrunnet i heltidskultur må tillates, er i strid med fortalen til deltidsdirektivet avsnitt 23 og EU-lovgivers føringer om deltidsdirektivet som fundamental rettighet.³¹⁷

Direktivet om midlertidig ansettelser bruker «objektive grunner» i to bestemmelser. For det første i artikkel 4 som statuerer ikke-diskrimineringsprinsippet mellom faste og midlertidig ansatte og dernest

i klausul 5 som regulerer misbruk. *Adeneler*-saken gjaldt sistnevnte. I og med at de to artiklene er vesensforskjellig med hensyn til hva de regulerer og hvor de befinner seg i forhold til hverandre, blir konteksten svært ulik. Blant annet har EU-domstolen slått fast at klausul 4 i direktivet om midlertidig ansettelser er en fundamental rettighet.³¹⁸ Dette er tilsvarende som det EU-domstolen har gjort når det gjelder direktivet om deltid.³¹⁹ I *Impact* fastslår EU-domstolen, på samme måte som i *Bruno*, at artikkel 4 i direktivet om midlertidig ansettelser skal forstås at den «skal rammeaftalens § 4 anses for at være et uttrykk for et sosialretlig princip på fællesskabsplan, der ikke kan fortolkes indskrænkende».³²⁰

Motsatt er artikkel 5.1 (a) i direktivet om midlertidig ansettelser ikke en fundamental individuell rettighet. Dette fremgår av avsnitt 64-65 i *Adeneler* der EU-domstolen fastslår

64 Således har rammeaftalens § 5, stk. 1, det særlige formål at «forhindrer misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.»

65 Det påhviler derfor ifølge denne bestemmelse medlemsstaterne i deres retsorden at indføre de i stk. 1, litra a)-c), opregnede foranstaltninger, hvis der ikke allerede i den pågældende medlemsstat findes tilsvarende lovbestemmelser, der effektivt forhindrer misbrug ved anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter

Klausul 5.1 (a) retter seg altså mot medlemsstatene og stiller krav til lovgivningen. Bestemmelsen gjelder kun organiseringen av arbeidslivet og arbeidsmarkedet. Den berører ikke den fundamentale rettigheten i klausul 4. Motsetningsvis, er heller ikke artikkel 5.1 (a) en bestemmelse som operasjonaliserer eller effektiviserer EU-rettens fundamentale rett til ikke-diskriminering.

³¹⁷ Sak 395/08 *Bruno* mfl. avsnitt 29-30, gjentatt i *Lufthansa* og *Dialyse*.

³¹⁸ Sak C-268/06 *Impact* (storkammer) avsnitt 111-114.

³¹⁹ Sak C-396/08 *Bruno* avsnitt 29-30.

³²⁰ Sak C-268/06 *Impact* avsnitt 114.

Overført til deltidsdirektivet så er klausul 4 i begge direktiver fundamentale rettigheter. Klausul 5 i direktivet om midlertidig ansettelse er som allerede beskrevet ikke en fundamental rettighet.

Det er sikker rett at inngrep i bestemmelser om organiseringen av arbeidslivet kan begrunnes i sosiale forhold gitt at inngrepet er egnet, nødvendig og proporsjonalt.

Det må derfor skilles mellom hvilken type rettighet man står overfor. Fundamentale rettigheter fastsatt i sekundærlovgivningen åpner bare for inngrep der det foreligger «*præcise og konkrete omstændigheder, der kendetegner det ansættelsesvilkår, der er tale om, i den særlige sammenhæng, hvori det indgår*».³²¹

Det kan være at rettigheten gitt «deltid» kan komme i berøring med andre grunnlag, eksempelvis alder.³²² Alder har i rammedirektivet en særskilt status gjennom inngrepsadgangen i artikkel 6. I så fall kan den omstendighet og konteksten opp mot rammedirektivets regulering av alder utgjøre en relevant kontekst. I et slikt tilfelle vil reguleringen av alder, hvor unntaket i artikkel 6 i rammedirektivet åpner for bredere hensyn, gjøre at «*social policy*» i et slikt tilfelle kan begrunne unntak etter deltidsdirektivet. I et slikt tilfelle må reguleringen av de to rettighetene sees i sammenheng for å unngå at den særlige unntaksadgangen for «alder» blir satt ut av spill. Et unntak begrunnet i alder, vil ikke være et unntak som favner generelt og det generelle vernet som følger av klausul 4 blir dermed ikke erstattet av en annen regel.

Det blir imidlertid helt feil å generalisere ut fra reguleringen av «alder» til å bli en generell inngrepshjemmel. «*Social policy*» er ikke et generalunntak som alltid ligger der. Dette følger av direktivet selv – fortalen punkt 23. Dernest viser storkammeravgjørelsen i *KL vs. X* at *social policy* ikke er tillatt som et alminnelig unntak. I avsnitt 63 behandler EU-domstolen den polske regjeringens anførsel om unntak fra likebehandling med «*nasjonal sosialpolitikk med henblikk på full og produktiv beskjeftigelse*». I avsnitt 63 slår

EU-domstolen fast at en slik begrunnelse likner et kriterium som på en generell og abstrakt måte gjør unntak fra rettigheten klausul 4 i direktivet om midlertidig ansettelser. EU-domstolen gjentar så presiseringen den gjorde tidligere opp mot *Lufthansa*-avgjørelsen.³²³ Det er altså tale om en fundamental, individuell rettighet der inngrep kun kan gjennomføres innenfor rammene av det som gjelder for fundamentale rettigheter. Det vil si at beskrivelsen gitt i *Lufthansa* avsnitt 58, presisert i *KL vs. X* avsnitt 58-59 er den klare hovedregelen, og at *social policy*-unntak kun i helt spesielle tilfeller vil være tillatt.

Oppsummering

Ved tolkningen av unntaket i form av objektive grunner i klausul 4.1 må tolkningen skje i samsvar med fortalen avsnitt 23. I tillegg til fortalen, spesifiserer deltidsdirektivet EU-rettens fundamentale ikke-diskrimineringsprinsipp. Direktivet må fortolkes og anvendes i samsvar med EU-rettens ikke-diskrimineringsprinsipp. Avgjørelsene fra EU-domstolen tolker deltidsdirektivet i tråd med ordlyden, formålet og konteksten og er i tråd med etablert metodelære.

Unntaket for objektive grunner skal forstås slik at:

- åpen diskriminering av deltidsansatte er forbudt.
- indirekte forskjellsbehandling kan bare begrunnes i presise og konkrete omstendigheter som karakteriserer arbeidsvilkåret i den sammenhengen det inngår. Det innebærer at unntaksvurderingen blir å foreta etter mønster fra rammedirektivet artikkel 4.
- det kan ikke gripes inn i diskrimineringsvernet etter klausul 4.1 under henvisning til at et saklig formål veier tyngre. Unntak fra den klare hovedregelen trenger en konkret begrunnelse og som ikke er et generelt unntak. Det kreves et positivrettslig grunnlag, eksempelvis at man er på et område der andre rettsregler tilsier en annen beskyttelse for den samme (men begrensede) gruppen, slik som alder.
- lønnsregelen i klausul 4.2 styrker vernet til delelige ytelser og supplerer vernet etter

³²¹ *Lufthansa* avsnitt 58.

³²² Slik som i *Mangold*.

³²³ C-715/20 *KL vs. X* avsnitt 63 jf. avsnitt 58-59.

klausul 4.1. Klausul 4.2 regulerer beskyttelsesnivået ved å bestemme beskyttelsesmåte. Reguleringen i direktivet medfører at det ikke er adgang for nasjonalstatene til å vedta eller praktisere en annen og konkurrerende regel.

4.5 NHO, KS, Virke og Spekter

4.5.1 Innledning

Spørsmålet norske myndigheter må vurdere er om sakene i C-660/20 *Lufthansa* og C-184/22 og C-185/22 *Dialyse* krever endringer i det norske regelverket. NHO, KS, Virke og Spekter (heretter «arbeidsgiversiden») mener at det ikke kan utledes en generell EØS-rettslig forpliktelse til å endre det norske systemet for overtid og merarbeid basert på disse avgjørelsene. Dette forklares nærmere nedenfor.

Arbeidstakersidens særmerknad inneholder en omfattende redegjørelse for deres syn på gjeldende EØS-rett, herunder deltidsdirektivets rettslige status, forståelsen av EU-domstolens praksis og rekkevidden av ulike unntaksadganger.

NHO, KS, Virke og Spekter har, med utgangspunkt i arbeidsgruppens mandat, valgt en annen tilnærming. Det understrekes at dette ikke er uttrykk for en tilslutning til arbeidstakersidens rettslige vurderinger. NHO, KS, Virke og Spekter deler ikke arbeidstakersidens vurderinger.

Formålet med arbeidsgiversidens merknad er å synliggjøre de overordnede metodiske og rettslige begrunnelsene som ligger til grunn for arbeidsgiversidens syn, og dermed forklare bakgrunnen for uenigheten i arbeidsgruppen. Merknaden er ikke ment som en uttømmende drøftelse av enkeltavgjørelser fra EU-domstolen, eller av deltidsdirektivets karakter og rekkevidde.

4.5.2 Det EU- og EØS-rettslige bakteppet

Rådsdirektiv 97/81/EF om deltidsarbeid bygger på en rammeavtale fremforhandlet mellom arbeidslivets

parter på europeisk nivå. Etter flere mislykkede forsøk på å vedta regulering av deltidsarbeid, var det først da partene selv fremforhandlet et kompromiss at rettsakten fikk tilstrekkelig tilslutning til å bli vedtatt som direktiv.

Direktivet er dermed ikke et ensidig lovgiverinitiativ, men et uttrykk for en balansert avveining mellom hensynene til vern og fleksibilitet i arbeidslivet. Forpliktelsene etter direktivet følger av fortalen til rammeavtalen, hvor det står at avtalen er et bidrag til den overordnede europeiske sysselsettingsstrategien.³²⁴ Rammeavtalen viser videre til betydningen deltidsarbeid har for sysselsettingen, og anerkjenner variasjonen i deltidsarbeid i ulike medlemsland og sektorer.

Videre følger det av direktivets formålsbestemmelse at direktivet har to formål. Dels skal direktivet avskaffe forskjellsbehandling av deltidsansatte og bedre kvaliteten på deltidsarbeid.³²⁵ Dels skal direktivet lette utviklingen av deltidsarbeid på frivillig grunnlag og bidra til en fleksibel organisering av arbeidstiden på en måte som tar hensyn til arbeidsgivernes og arbeidstakernes behov.³²⁶

Dette reflekterer også at deltidsdirektivet inngår i EUs bredere sysselsettingsstrategi, hvor deltidsarbeid anses som et virkemiddel for å øke deltakelsen i arbeidslivet.

Deltidsdirektivet skiller seg fra andre diskrimineringsgrunnlag som for eksempel kjønn og etnisitet ved at reguleringen retter seg mot en *arbeidsform* som er en integrert del av arbeidsmarkedets funksjon. Deltidsarbeid er ikke primært et personlig kjennetegn, men en tilpasningsmekanisme som gjør det mulig å kombinere arbeid med utdanning, helse, omsorgsoppgaver eller gradvis tilbaketrekning fra arbeidslivet. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 13-3 første ledd er det derfor lagt til grunn at det er en «noe videre adgang» til å opprettholde ordninger som kan innebære indirekte forskjellsbehandling av deltidsansatte.³²⁷

³²⁴ Se rammeavtalens innledning i Rådsdirektiv 97/81/EF.

³²⁵ Direktiv 97/81/EF klausul 1 bokstav a.

³²⁶ Direktiv 97/81/EF klausul 1 bokstav b.

³²⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 327.

Diskrimineringsvernet må etter arbeidsgiversidens syn forstås i lys av direktivets bredere arbeidsmarkedspolitiske formål.³²⁸ Reguleringen tar ikke bare sikte på å sikre likebehandling i snever forstand, men også på å tilrettelegge for at deltidsarbeid kan benyttes som et fleksibelt og tilgjengelig arbeidsmarkedstiltak. Dette har igjen sammenheng med at arbeidsretten i EU må forstås i lys av dens funksjon i det samlede arbeidsmarkedet, hvor reguleringen av individuelle rettigheter inngår som del av en bredere struktur for sysselsetting og organisering.³²⁹

4.5.3 EU-domstolens rettspraksis tilsier ikke at det norske systemet må endres

Overordnet om avgjørelsene

En av de mest grunnleggende uenighetene i arbeidsgruppen har vært hvor sikre slutninger det er grunnlag for å trekke fra EU-domstolens praksis, herunder hvilken betydning avgjørelsene i *Lufthansa* og *Dialyse* har for vurderingen av det norske regelverket.

EU-domstolens avgjørelser gjelder konkrete ordninger og gir ikke grunnlag for generelle slutninger om hvordan medlemsstatene skal utforme sine systemer for arbeidstid og overtidsbetaling. Dette gjelder også avgjørelsene i *Lufthansa* og *Dialyse*.

Avgjørelsene er prejudisielle, avsagt i avdeling og bygger på spesifikke faktiske og rettslige spørsmål forelagt av nasjonale domstoler.³³⁰ Domstolen foretar ikke en generell normativ vurdering av ulike reguleringsmodeller, men tar stilling til om ordningene i de aktuelle sakene kan innebære «mindre gunstig behandling» etter deltidsdirektivet klausul 4 nr. 1.

Det følger av dette at avgjørelsenes rekkevidde er begrenset. De etablerer ikke et generelt

utgangspunkt om at felles terskler for overtidsbetaling er uforenlig med deltidsdirektivet, men åpner tvert imot for at slike ordninger kan rettferdiggjøres i objektive grunner.

Videre er det sentralt å skille mellom spørsmål om *likebehandling* og spørsmål om *utformingen av nasjonale arbeidstidsordninger*. EU-domstolens avgjørelser gjelder det første. Uavhengig av hvordan avgjørelsene tolkes, har EU-domstolen ikke tatt stilling til hvordan nasjonale arbeidstidsregler bør utformes. Spørsmål om gjennomsnittsberegning, den alminnelige arbeidstidens lengde og overtidstilleggets størrelse er til en viss grad overlatt til nasjonale myndigheter og arbeidslivets parter.

Den norske reguleringen går på flere punkter lenger enn det som følger av EU-rettens minimumskrav.³³¹ Dette gjelder blant annet reglene om alminnelig arbeidstid og kravet om minst 40 prosent tillegg for overtidsarbeid. Mange tariffavtaler opererer med daglig arbeidstid på 7,5 timer og 50–100 prosent overtidstillegg. EU-domstolen har verken tatt stilling til eller stilt krav om slike ordninger. Ved vurderingen av avgjørelsenes rekkevidde er det derfor viktig å være oppmerksom på at sakene gjelder *likebehandling* innenfor de nasjonale systemene, ikke utformingen av arbeidstids- og overtidsordningene. I den grad man skulle tolke *Lufthansa* og *Dialyse* slik at de nasjonale reglene forskjellsbehandler deltidsansatte, fører ikke det til at myndighetene plikter å utvide *eksisterende ordninger* til deltidsansatte. Arbeidstidsordningene bør i så fall underlegges en fornyet helhetlig vurdering.

Vurderingen av forskjellsbehandling må skje konkret
Etter rammeavtalen klausul 4 skal deltidsansatte ikke behandles mindre gunstig enn sammenlignbare

³²⁸ Se også sak C-221/13 *Mascellani* avsnitt 25, hvor EU-domstolen skriver at «such legislation must be consistent with the purpose of the Framework Agreement which consists, in particular, as stated in Clause 1(b) thereof, to facilitate the development of part-time work on a voluntary basis and to contribute to the flexible organisation of working time in a manner which takes into account the needs of employers and workers.» Se også C-265/20 *Universiteit Antwerpen* avsnitt 39. Se også Marianne Jenum Hotvedt, *Substantive equality in part-time work. The evolving protection of the Part-time Work Directive*, European Labour Law Journal 2025 s. 6.

³²⁹ Se Mia Rönnmar og Ann Numhauser-Henning, «EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity», i *Festskrift til Hans-Heinrich Vogel* (2008) s. 414–419, hvor arbeidsretten beskrives som en integrert del av sysselsettingspolitikken og underordnet bredere mål knyttet til sysselsetting og arbeidsmarkedets funksjon. Se også nærmere i Nyström, *EU och arbetsrätten* (2022) kap. 4, særlig punkt 4.2 og 4.3.

³³⁰ Om de metodiske utfordringene ved å tolke EU-domstolens avgjørelser, se punktene 4.2.1–4.2.7.

³³¹ Se nærmere punkt 3.2.

heltidsansatte utelukkende fordi de arbeider deltid. Hvorvidt slik forskjellsbehandling foreligger, beror imidlertid på en konkret vurdering av den aktuelle ordningens utforming og faktiske virkninger.

EU-domstolens praksis, herunder sak C-660/20 *Lufthansa* og C-184/22 og C-185/22 *Dialyse*, underbygger at vurderingen av forskjellsbehandling er kontekstuell. Det er betydelige variasjoner i hvordan ordninger for merarbeid og overtid er utformet, og i hvilke arbeidsmarkeder og arbeidsforhold de inngår i. Dette tilsier at det må utvises varsomhet med å trekke generelle slutninger om hvilke ordninger som i seg selv innebærer forskjellsbehandling.³³²

Samtidig må vurderingen forankres i deltidsdirektivets formål.³³³ Rammeavtalens formål om å legge til rette for frivillig deltidsarbeid tilsier at det i den konkrete vurderingen kan ha betydning hvordan merarbeid praktiseres. Dersom deltidsansatte i praksis har en reell valgfrihet til å påta seg merarbeid, for eksempel gjennom ordninger hvor arbeid tilbys og kan aksepteres eller avslås, kan dette påvirke vurderingen av både sammenlignbarhet og eventuell mindre gunstig behandling. Dette har ikke blitt vurdert nærmere i *Lufthansa* eller *Dialyse*.³³⁴

EU-domstolens avgjørelse i C-313/02 *Wippel* illustrerer imidlertid at vurderingen av sammenlignbar situasjon ikke bare beror på arbeidets art, men også på typen ansettelsesforhold og graden av gjensidig forpliktelse. En arbeidstaker som arbeider etter behov, og som selv kan velge om vedkommende vil påta seg arbeid, kan etter omstendighetene ikke uten videre sammenlignes med en heltidsansatt med fast arbeidstid og arbeidsplikt.³³⁵

EU-domstolens praksis viser en klar variasjon i tilnærmingen til spørsmålet om forskjellsbehandling.³³⁶ I sak C-399/92 *Helmig* bygget EU-domstolen vurderingen på en sammenligning «time for time», hvor det avgjørende var om deltids- og heltidsansatte mottok lik betaling for samme antall arbeidede timer. Det ble på denne bakgrunn ikke konstatert forskjellsbehandling i en situasjon med felles terskler. I senere praksis, og særlig i forente saker C-184/22 og C-185/22 *Dialyse*, tillegges den relative belastningen ved ordningen større vekt, herunder at deltidsansatte må arbeide en større andel utover sin avtalte arbeidstid før rett til tillegg oppstår.

Til tross for ulik tilnærming gir ikke EU-domstolen uttrykk for at tidligere praksis fravikes eller at det oppstilles en ny generell norm. Avgjørelsene kan i stedet forstås som situasjonsbetingede vurderinger av de konkrete ordningene som var til prøving. Den metodiske variasjonen støtter etter arbeidsgiver-sidens syn at avgjørelsene ikke i seg selv gir grunnlag for å trekke generelle slutninger om hvordan medlemsstatene må utforme sine overtidsregler, med de betydelige konsekvenser slike endringer kan få.³³⁷

Den nyere praksisen fra EU-domstolen gir ikke et entydig svar på hvilken betydning frivillighet i merarbeid har, men bekrefter at vurderingen må skje i lys av de konkrete forholdene og den faktiske belastningen ordningen innebærer. Disse avgjørelsene kan derfor ikke tas til inntekt for generelle slutninger om hvordan overtidsregler må utformes i norsk rett.

Vurderingen av forskjellsbehandling etter deltidsdirektivet kan ikke sees løsrevet fra den nasjonale regulerings sammenheng, formål og praksis. Den må foretas konkret, med utgangspunkt i hvordan

³³² Se tilsvarende i Tarjei Thorkildsen og Marthe Edvardsen, «Deltid og mertid: Er EU/EØS-retten til hinder for at den norske lønningen opprettholdes?», *Arbeidsrett* 2025 nr. 1 s. 1–35, som fremhever at det er forhastet å konkludere med at den norske overtidsmodellen må endres, og at rettstilstanden etter særlig *Dialyse* er uklar og ikke gir grunnlag for sikre generelle slutninger. Se også i Lund & Co, «Utredning om overtidsbetaling for merarbeid - deltidsansatte - EØS-rettens betydning – deltidsansatte – EØS-rettens betydning», 30. september 2025. Se videre Per Christiansen, *Overtidsdebatten: EU-domstolens konklusjon virker mangelfull* i *Rett24* 16. mars 2026, hvor tidligere dommer i EFTA-domstolen fremhever at EU-domstolen i liten grad drøfter mulige objektive begrunnelser og markedsvirkninger, og at den begrensede begrunnelsen svekker avgjørelsens prejudikatsverdi.

³³³ Se C-221/13 *Mascellani* avsnitt 25.

³³⁴ Det er verdt å merke seg at overtidsbetaling i *Dialyse* var definert som pålagte timer «*etter anordning*», se *Dialyse* avsnitt 16.

³³⁵ Se også Lund & Co, Utredning om overtidsbetaling for merarbeid – deltidsansatte – EØS-rettens betydning, 30. september 2025.

³³⁶ Se også Marianne Jenum Hotvedt, «Substantive equality in part-time work. The evolving protection of the Part-time Work Directive», *European Labour Law Journal* 2025, s. 6.

³³⁷ Se nærmere i kapittel 7.

ordningen faktisk virker, og i lys av direktivets doble mål om både likebehandling og fleksibilitet i arbeidsmarkedet.

Begrenset overføringsverdi til norsk rett

De ordningene som var til vurdering i *Lufthansa* og *Dialyse* avviker på flere punkter fra den norske reguleringen, både når det gjelder struktur, formål og sammenhengen med øvrige regler.

Avgjørelsene gir heller ikke veiledning for hvordan likebehandlingsprinsippet skal anvendes når reguleringen inngår som del av en bredere og sammenhengende nasjonal modell for arbeidstid og sysselsetting. Domstolen har ikke vurdert slike helhetlige systemer, men isolerte enkeltordninger.

Videre har EU-domstolen ikke foretatt noen nærmere avveining mot direktivets andre formål, herunder å legge til rette for fleksible arbeidsformer og frivillig deltidsarbeid. Dette begrenser avgjørelsens rekkevidde ved vurderingen av nasjonale ordninger som nettopp er utformet for å balansere hensynet til likebehandling mot hensynet til fleksibilitet, inkludering og sysselsetting.

I *Lufthansa* og *Dialyse* prøvde EU-domstolen konkrete objektive begrunnelser knyttet til de aktuelle ordningene, særlig hensynet til å kompensere for særskilt arbeidsbelastning og å motvirke at arbeidsgiver pålegger arbeidstakere å arbeide uforholdsmessig mye overtid.³³⁸ Domstolen avviste disse begrunnelsene fordi de ikke var underbygget av presise og konkrete forhold, manglet dokumentasjon og fremstod som lite konsistente med ordningenes faktiske virkninger, blant annet ved at de kunne gjøre det mer attraktivt å benytte deltidsansatte til merarbeid. Samtidig understreket EU-domstolen at en forskjellsbehandling kan være tillatt dersom den er begrunnet i «*objective grounds*», det vil si at den bygger på konkrete og etterprøvbare forhold, er egnet

til å oppnå et legitimt formål og ikke går lenger enn nødvendig.³³⁹

De begrunnelsene som ble prøvd i *Lufthansa* og *Dialyse* er ikke de samme som ligger til grunn for det norske regelverket, som inngår i en bredere og konsistent regulering med formål om høy sysselsetting, tilgang til arbeid og et velfungerende arbeidsmarked. Dette tilsier at vurderingen av om norske regler kan begrunnes objektivt må foretas på et annet grunnlag enn det som ble prøvd i disse avgjørelsene, og at EU-domstolens vurderinger ikke har direkte overføringsverdi.³⁴⁰

Dette må også ses i lys av at arbeidsrettslig regulering i EU bygger på et samspill mellom unionsrettslige rammer og ulike nasjonale arbeidsmarkedsmodeller. Selv der medlemsstatene er underlagt de samme direktivforpliktelsene, kan reglene inngå i forskjellige institusjonelle og tariffrettslige sammenhenger og forfølge ulike arbeidsmarkedspolitiske mål.³⁴¹ Etter arbeidsgiversidens syn tilsier dette varshet med å trekke generelle slutninger fra enkeltavgjørelser eller enkeltlands løsninger til norsk rett. Vurderingen må skje i lys av den samlede norske reguleringen og de hensyn denne er ment å ivareta.

4.5.4 Manglende vurdering av bredere arbeidsmarkedshensyn og kryssende forpliktelser

De aktuelle avgjørelsene inneholder ingen nærmere drøftelse av hvordan direktivets andre formål, å fremme frivillig deltidsarbeid og fleksible arbeidsformer, skal avveies mot likebehandlingsprinsippet i slike situasjoner. Domstolen har heller ikke hatt foranledning til å ta stilling til nasjonale reguleringer som inngår som del av en bredere og bevisst sysselsettingsstrategi, hvor hensynet til deltakelse i arbeidslivet, tilgang til merarbeid og fleksibilitet står sentralt.

³³⁸ Se *Lufthansa* avsnitt 59 og *Dialyse* avsnitt 48.

³³⁹ Sak *Lufthansa* avsnitt 39 og *Dialyse* avsnitt 32 og 47. Se også sak C-265/20 *Universiteit Antwerpen* avsnitt 39 og 43.

³⁴⁰ At organisatoriske og virksomhetsrelaterte hensyn i utgangspunktet kan utgjøre legitime objektive grunner følger også av EU-domstolens praksis, jf. blant annet sak 170/84 *Bilka-Kaufhaus*.

³⁴¹ Se Andreas van den Heuvel, *Minstelønn*, (Gyldendal 2019), s. 166, hvor det understrekes at lønn fastsettes på ulike måter i medlemsstatene og inngår som et sentralt virkemiddel i nasjonal økonomi- og arbeidsmarkedspolitikk. Forskjeller i arbeidsmarkedsmodeller og tradisjoner for kollektiv selvregulering tilsier varsomhet med harmonisering på dette området.

EU-domstolen har i de aktuelle avgjørelsene ikke hatt foranledning til å vurdere hvordan overtidsregler påvirker tilgangen til merarbeid, fleksibiliteten i virksomhetene og muligheten for deltakelse i arbeidslivet for ulike grupper. Dette gjelder særlig arbeidstakere med behov for fleksible løsninger, herunder personer med redusert arbeidsevne, helseutfordringer, studieforpliktelser eller omsorgsforpliktelser. Avgjørelsene gir dermed ikke veiledning for hvordan slike hensyn skal inngå i vurderingen, selv om de er sentrale i nasjonal arbeidsmarkedspolitikk. EU-domstolen har imidlertid i andre diskrimineringssaker lagt til grunn at det er myndighetenes ansvar å sikre en rimelig balanse mellom ulike arbeidsmarkedshensyn.³⁴²

Deltidsdirektivet må sees i sammenheng med andre deler av EU retten, herunder regelverk som beskytter arbeidstakere mot diskriminering på grunn av blant annet funksjonsnedsettelse og alder. Innenfor denne rammen kan deltidsarbeid og fleksible arbeidstidsordninger utgjøre et viktig virkemiddel for å legge til rette for deltakelse i arbeidslivet for personer med redusert arbeidsevne, helseutfordringer eller høy alder.

Verken i *Lufthansa* eller *Dialyse* har EU-domstolen hatt foranledning til å vurdere hvordan en eventuell omlegging av overtidsreglene, med økte kostnader for arbeid utover avtalt arbeidstid, kan påvirke disse gruppenes tilknytning til arbeidsmarkedet. Det er heller ikke foretatt noen avveining mellom likebehandlingshensynet og risikoen for at mer restriktive eller kostnadsdrivende regler kan skape barrierer for inkludering eller føre til redusert bruk av deltidsarbeid som tilpasningsverktøy.

Når EU-domstolen ikke har vurdert hvordan en omlegging av overtidsreglene kan påvirke disse

hensynene, herunder om økte kostnader ved arbeid utover avtalt arbeidstid kan skape barrierer for bruk av fleksible deltidsordninger, gir avgjørelsene begrenset veiledning for nasjonale myndigheters samlede regelverksutforming. Dette understreker at vurderingen etter deltidsdirektivet ikke kan foretas isolert, men må sees i sammenheng med de øvrige forpliktelser og målsettinger som gjør seg gjeldende i nasjonal arbeidsmarkeds- og inkluderingspolitikk.

Oppsummert

EU-domstolens praksis gir etter dette uttrykk for en konkret og faktumbasert vurdering av enkeltordninger, en metodisk variasjon i tilnærmingen og begrenset veiledning for overordnede regelverksvalg. På denne bakgrunn kan det ikke utledes noe generelt EØS-rettslig krav om at terskler for overtidsbetaling må utformes proporsjonalt med deltidsansattes arbeidstid. Vurderingen etter deltidsdirektivet må fortsatt være kontekstuell og ta utgangspunkt i den samlede nasjonale reguleringen, herunder hvilke formål regelverket skal ivareta og hvordan det virker i praksis.

4.5.5 Norge har en vid skjønnsmargin ved valg av tiltak for å oppnå høy sysselsetting

Deltidsdirektivets ordlyd, og EU-domstolens praksis, tilsier at nasjonalstatene har en vid skjønnsmargin ved fastsettelsen av hvilke formål de ønsker å fremme innenfor sosial- og sysselsettingspolitikken.³⁴³ Dette har sammenheng med at EU-retten på arbeidslivsområdet ikke er ensidig rettet mot likebehandling, men inngår i en bredere sysselsettingspolitikk hvor målet om høy sysselsetting og deltakelse står sentralt.³⁴⁴

En viktig årsak til at diskrimineringsreglene åpner for unntak er at arbeidslivet samlet er regulert svært forskjellig i ulike medlemsland. EU-retten bygger

³⁴² Se blant annet forenede saker C-159/10 og C-160/10 *Fuchs og Köhler* avsnitt 65 og sak C-411/05 *Palacios de la Villa* avsnitt 68 og 69.

³⁴³ Se blant annet sak C-388/07 *Age Concern* avsnitt 51. I denne retning også sak C-167/97 *Seymour-Smith*, avsnitt 74. EU-domstolen har videre lagt til grunn i fast praksis at hensynet til å fremme sysselsetting og rekruttering utgjør legitime sosialpolitiske mål. I sak C-201/15 *AGET Iraklis* avsnitt 74 fremheves det at tiltak som tar sikte på å redusere arbeidsledighet og fremme rekruttering utgjør «a legitimate aim of social policy», med henvisning til tidligere praksis (C-208/05 *ITC* avsnitt 38 og 39, C-385/05 *Confédération générale du travail and Others* avsnitt 28 og C-379/11 *Caves Krier Frères* avsnitt 51).

³⁴⁴ Se Birgitta Nyström, *EU och arbetsrätten*, Karnov Group, 2022, kapittel 4, særlig punkt 4.2.2, 4.2.6 og 4.2.9, hvor det fremheves at EU-arbeidsretten utvikles i et samspill mellom økonomiske og sosiale mål, herunder full sysselsetting, forbedrede arbeids- og levevilkår og økt deltakelse i arbeidslivet. Se også Rönmar og Numhauser-Henning, *EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity* (2008).

på en erkjennelse av betydelige forskjeller mellom medlemsstatenes arbeidsrettslige systemer, noe som tilsier at vurderingen av nasjonale ordninger må skje i lys av den konkrete institusjonelle og arbeidsmarkedsmessige konteksten.³⁴⁵ Arbeidsmarkedet er forskjellig, noe som kan påvirke hvordan en regulering virker i praksis. En rettsakt fra EU kan derfor få ulike praktiske konsekvenser, og man kan ikke nødvendigvis oppnå formålet med direktivet ved å innføre de samme reguleringsene. Dette kommer også uttrykkelig frem av deltidsdirektivets fortale.³⁴⁶

Etter nærhetsprinsippet skal regulering skje på nasjonalt nivå der dette er tilstrekkelig, noe som understøtter medlemsstatenes skjønnsmargin ved utforming av arbeidsrettslige regler. Den vide skjønnsmarginen innenfor sosial- og sysselsettingspolitikken omfatter også medlemsstatenes mulighet til å velge de tiltak som den anser som egnet for å oppnå det sosialpolitiske formålet.³⁴⁷ At det allerede er etablert andre tiltak for å øke sysselsettingen begrenser ikke norske myndigheters handlingsrom til å anse et likt innslagspunkt for overtidsgodtgjørelse som et egnet tiltak for å bidra til en heltidskultur og gi tilgang på økt arbeidsmengde og inntekt for deltidsansatte.³⁴⁸

I Norge er det bred politisk enighet om at høy arbeidsinnsats sikrer verdiskapning og velferd, både for den enkelte og for samfunnet. Arbeidskraft er en viktig ressurs. Det skal derfor lønne seg å jobbe, og det er legitimt å bruke virkemidler for å tilstrebe at folk jobber. Demografiske endringer med en stadig aldrende befolkning og synkende fødselstall gjør det krevende å holde sysselsettingsandelen i befolkningen oppe. Dermed er det viktig å få mest mulig ut av de tilgjengelige arbeidskraftsressursene. Dette har gitt utslag i at norske myndigheter i mange år har arbeidet målrettet for å oppnå en heltidskultur, og særlig innenfor sektorer der deltid er svært utbredt.

De siste 20 årene har det blitt gjennomført flere nasjonale tiltak for å øke omfanget av heltidsstillinger og for å styrke deltidsansattes rettigheter i Norge. Senest i 2023 ble heltidsnormen lovfestet i arbeidsmiljøloven § 14-1 b. Arbeidsmiljøloven har i tillegg flere andre bestemmelser som skal bidra til flere heltidsstillinger, slik som arbeidsmiljøloven § 14-3 om fortrinnsrett for deltidsansatte og § 14-4 a om rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid for deltidsansatte.

Ovennevnte illustrerer med tydelighet Norges systematiske og sammenhengende fokus på og arbeid med heltidsnormen, som også ivaretar viktige likestillingsformål. Arbeidet med å øke sysselsettingen og redusere uønsket deltid har vært gjenstand for gjentatte offentlige utredninger og politiske tiltak over flere tiår, og må forstås som et konsistent og langsiktig politisk mål.³⁴⁹ Det illustrerer også hvilket behov det har vært for å regulere bort forekomsten av uønsket deltid. Og sett hen til den forventede mangelen på arbeidskraft i Norge, vil dette behovet øke fremover.

Helheten i det norske regelverket viser hvordan lovgiver, på en sammenhengende og systematisk måte, har søkt å balansere ulike interesser av betydning for det norske arbeidsmarkedet. Lovgivningen bygger på et tydelig mål om høy sysselsetting, gjennom en hovedregel om faste hele stillinger og mulighet for deltidsarbeid der det er ønsket eller nødvendig. Målet om høy sysselsetting deles av arbeidslivets parter, og kommer til uttrykk også i tariffavtalene. Videre er målsettingene om økt sysselsetting, inkludering og mest mulig heltid viktig i lys av de konkrete utfordringene norsk arbeidsliv står overfor i årene som kommer, med underskudd på arbeidskraft og utfordringer med inkludering av personer som står utenfor arbeidslivet. Arbeidsmiljølovens regel om et likt innslagspunkt for overtidskompensasjon inngår som en del av denne helheten.

³⁴⁵ Se nærmere Birgitta Nyström, *EU och arbetsrätten*, Karnov Group, 2022, punkt 4.3.

³⁴⁶ Se fortalen til rammeavtalen som direktivet gjennomfører, hvor avtalen tar utgangspunkt i at «Recognizing the diversity of situations in Member States and acknowledging that part-time work is a feature of employment in certain sectors and activities».

³⁴⁷ Jf. bla. FV2025.795 s. 106 og FV2025.528 s. 88.

³⁴⁸ C-405/20 *BVAEB* avsnitt 62.

³⁴⁹ Se blant annet NOU 2004: 5 *Arbeidslivslovutvalget*, NOU 2004: 29 *Deltidsutvalget*, og NOU 2021: 2 *Sysselsettingsutvalget*.

Mangelen på arbeidskraft er allerede stor i Norge, og ventes å bli vesentlig større de kommende tiårene.³⁵⁰ Dette viser hvilke utfordringer det norske arbeidslivet står overfor, og understreker viktigheten av at Norge fortsetter å bygge opp under og styrke arbeidet med å øke sysselsettingen. Tidligere utredninger har vist at den mest effektive måten å sikre høy arbeidsdeltakelse er å insentivere heltid, samtidig som det åpnes for muligheter for å jobbe deltid.³⁵¹ Arbeidsgiversiden er overbevist om at en regel om overtidsbetaling for merarbeid vil insentivere deltid i sektorer med høy etterspørsel for arbeidskraft, og i begrense mulighetene for deltidsarbeid i andre sektorer.³⁵² Dagens regelverk er derfor både egnet og nødvendig for å motvirke svekket sysselsetting og inkludering i norsk arbeidsliv.

4.5.6 Arbeidstakersidens syn på deltidsdirektivet som en fundamental rettighet

Arbeidstakersidens resonnementer bygger på en forutsetning om at deltidsdirektivets likebehandlingsregel har karakter av å være en fundamental rettighet, og at vernet derfor må praktiseres på tilsvarende måte som de klassiske diskrimineringsgrunnlagene. Dette er en forutsetning som ikke kan utledes av direktivets ordlyd, struktur eller formål.

Det er verken grunnlag i direktivets ordlyd, kontekst eller i EU-domstolens uttalelser om likebehandlingsprinsippet for at deltidsdirektivet skal likestilles med de primærrettslige diskrimineringsforbudene eller at adgangen til å begrunne forskjellsbehandling gjennom objektive grunner blir vesentlig innsnevret.

Fremstillingen synes i stor grad å bygge på en bestemt forståelse av direktivets rettighetsstatus, og denne forståelsen blir styrende for tolkningen av

både *pro rata temporis*-prinsippet og unntaksadgangen. Etter arbeidsgiversidens syn gir rettskildebildet grunnlag for en mer nyansert tilnærming, hvor deltidsdirektivet også må sees i lys av sitt formål om å legge til rette for fleksible former for arbeid og som et resultat av en avveining mellom flere legitime hensyn i arbeidslivet.

4.5.7 Muligheten for å ha en generelt begrunnet regel

Arbeidstakersiden har argumentert for at det ikke er adgang til å opprettholde eller rettferdiggjøre forskjellsbehandling gjennom generelle, abstrakte regler. Det er vist til at unntaket for «objektive grunner» må forstås kontekstuellet og snevert, og i hovedsak knyttet til konkrete forhold ved det enkelte arbeidsforhold, arbeidets art eller særtrekk ved oppgaveutførelsen.³⁵³

Denne forståelsen er arbeidsgiversiden uenig i. De uttalelsene det har vært vist til i EU-domstolens praksis retter seg mot begrunnelsesformen, at en forskjellsbehandling ikke kan legitimeres *bare* ved henvisning til at den følger av en generell regel, og kan ikke forstås som et forbud mot generelle regler som sådanne.³⁵⁴

Arbeidstakersidens forståelse tar ikke tilstrekkelig høyde for at deltidsdirektivet inngår i en bredere EU-rettslig kontekst hvor ulike diskrimineringsgrunnlag må forstås i lys av dets iboende særtrekk. Det følger av rettskildebildet at unntaksadgangen ikke er ensartet, men varierer med den materielle og rettslige sammenhengen. Dette tilsier at vurderingen av hvilke begrunnelser som kan aksepteres, ikke kan avgrenses til en rendyrket, individualorientert tilnærming.

³⁵⁰ Se blant annet Meld. St. 31 (2023–2024) *Perspektivmeldingen 2024* og Meld. St. 11 (2025–2026) *Helsepersonellplan 2040*. Se også Seip, Å. A. (2024), *Bemanningskrisen og velferdsstaten: Interesser og løsninger i helse- og omsorgssektoren* (Fafo-rapport 2024:45), s. 3–4.

³⁵¹ NOU 2004: 29 *Deltidsutvalget*, NOU 2016: 1 *Arbeidstidsutvalget* og NOU 2021: 1 *Syssesttingsutvalget*.

³⁵² Se kapittel 7.

³⁵³ Se også Tarjei Bekkedal, *Inngrep i deltidsansattes rett til likebehandling og reell likelønn* (working paper 2/2026), s. 9. Merk at artikkelen ikke er publisert eller fagfellevurdert.

³⁵⁴ Jf. *Lufthansa* avsnitt 57. Se også C-265/20 *Universiteit Antwerpen* avsnitt 53, hvor EU-domstolen skriver at «'objective grounds' must be understood as not permitting a difference in treatment between part-time workers and full-time workers to be justified on the basis that the difference is provided for by a general, abstract national norm, such as a law or collective agreement» (uthevet her).

Etter arbeidsgiversidens syn må det derfor være adgang til å operere med generelt begrunnede regler, forutsatt at disse bygger på et legitimt formål og er saklig og forholdsmessig utformet.³⁵⁵ Arbeidsmarkedet reguleres i stor grad gjennom generelle ordninger nettopp fordi individuelle vurderinger i hvert enkelt tilfelle vil være praktisk uforenlig med forsvarlig drift, forutsigbarhet og reell likebehandling. På arbeidsrettens område foreligger det gjennomgående kryssende hensyn, hvor likebehandling langs én dimensjon kan skape skjevheter langs en annen.

Det avgjørende kan dermed ikke være om en regel i enkelttilfeller kan gi uheldige utslag, men om den samlet sett forfølger et legitimt formål og er egnet og nødvendig for å oppnå dette. En ensidig vektlegging av individuelle utslag vil innebære at systemhensyn og helhetsvurderinger, som nettopp er kjernen i arbeidslivsreguleringen, ikke tillegges vekt.

En slik tilnærming finner også støtte i EU-retten. På områder hvor diskrimineringsvernet kommer i berøring med arbeidsmarkedets organisering, har EU-domstolen uttrykkelig anerkjent at medlemsstatene kan forfølge brede sosial- og sysselsettingspolitiske mål, og at det i denne forbindelse må foretas en avveining mellom ulike hensyn. Dette kommer særlig til uttrykk i rettspraksis om aldersdiskriminering, hvor generelle reguleringer begrunnet i arbeidsmarkedets funksjon og behovet for høy sysselsetting aksepteres, forutsatt at de er egnet og nødvendige.³⁵⁶

Overføringsverdien til deltidsområdet ligger i at deltid, på samme måte som alder, er nært knyttet til arbeidsmarkedets funksjon og til de overordnede målene om høy sysselsetting og inkludering.³⁵⁷ Deltidsdirektivet har uttrykkelig som formål ikke bare å forhindre diskriminering, men også å legge til rette for fleksible arbeidsformer og utvikling av deltidsarbeid som virkemiddel for økt deltakelse i

arbeidslivet. Dette er de samme hensynene som i alderssakene er anerkjent som legitime.

Denne systembetragtningen harmonerer også med deltidsarbeidets funksjon. Deltid er en sentral tilpasningsmekanisme for grupper som ellers har svakere tilknytning til arbeidsmarkedet, herunder unge arbeidstakere, personer med omsorgsforpliktelser, helseutfordringer eller redusert arbeidsevne. Når deltidsordninger nettopp begrunnes i slike arbeidsmarkedshensyn, kan det vanskelig utelukkes at de samme hensynene også må kunne inngå i vurderingen av hvordan regelverket utformes.

En tilnærming som generelt avskjærer bruk av generelle regler som rettferdiggjørelsesgrunnlag, vil etter dette bryte med EU-rettens anerkjennelse av medlemsstatenes handlingsrom og i praksis gjøre det vanskelig å opprettholde et sammenhengende og forutsigbart regelverk. Den vil også innebære at deltidsdirektivets formål om å legge til rette for fleksible arbeidsformer ikke gis reell betydning.

Det må i denne sammenheng også tillegges vekt at deltidsansatte som ikke kan eller ønsker å arbeide utover sin avtalte arbeidstid er vernet gjennom andre bestemmelser, herunder regler om fritak for arbeid utover avtalt arbeidstid. Regelverket tar dermed allerede høyde for individuelle forskjeller, samtidig som det opprettholder en generell og systembasert struktur.

³⁵⁵ Slik EU-domstolen også har lagt til grunn i flere saker, se for eksempel C-157/15 *Achbita*, avsnitt 30–38 og 40–43. Se også C-411/05 *Palacios de la Villa*, avsnitt 56–58, hvor EU-domstolen legger til grunn at nasjonale tiltak kan være berettiget selv om formålet ikke fremgår uttrykkelig av regelen, så lenge det kan identifiseres ut fra regelverkets kontekst og forfølger et legitimt sosial- og sysselsettingspolitisk mål.

³⁵⁶ Se blant annet C-157/15 *Achbita*, C-45/09 *Rosenblatt*, C-341/08 *Petersen*, C-388/07 *Age Concern*, C-169/07 *Hartlauer* og C-411/05 *Palacios de la Villa*.

³⁵⁷ Jf. deltidsdirektivets fortale og formålene i klausul 1.

5 Andre land

5.1 Innledning

Det følger av arbeidsgruppens mandat at arbeidsgruppen skal «se på hvordan dommene er blitt fulgt opp i ulike EØS-land». Arbeidsgruppen har ikke hatt tid og ressurser til å utarbeide en uttømmende oversikt over oppfølgingen av dommene i samtlige EØS-land. Nedenfor følger derfor en redegjørelse for reguleringen av avlønningen av deltidsansattes merarbeid i de nordiske landene, samt i Tyskland, da *Lufthansa* og *Dialyse* omhandlet tyske tariffavtaler.³⁵⁸ Arbeidsgruppen har i liten utstrekning oversikt over reguleringen av tilgrensende bestemmelser i andre EØS-land, og det er heller ikke innhentet informasjon om praktisering av bestemmelsene.

Gjennomgangen viser at reguleringen av deltidsansattes merarbeid varierer i de nordiske landene og Tyskland, både når det gjelder rettslig forankring og hvordan spørsmål om kompensasjon er løst. I flere land er sentrale spørsmål om avlønning av merarbeid i hovedsak tariffregulert, og løsningene utvikles gjennom forhandlinger mellom partene. Dette gjelder blant annet i Sverige, Danmark, Island og Tyskland, der tariffavtalene har vært det primære virkemiddelet for å håndtere spørsmålene.³⁵⁹

Oppfølgingen av EU-domstolens avgjørelser er ikke ensartet. I Sverige har partene endret reguleringen av avlønningen av deltidsansattes merarbeid som en del av tariffoppgjøret. I Danmark overlot partene saken til en faglig voldgift som fant at deltidsansatte i offentlig og privat sektor hadde krav på overtidsbetaling for merarbeid i de aktuelle tariffavtalene som var oppe til vurdering. I Finland og på Island er det

så langt ikke igangsatt lovendringer eller tilsvarende systematiske tilpasninger som følge av avgjørelsene. I Tyskland, hvor avgjørelsene stammer fra, har nasjonale domstoler gitt uttrykk for at betydningen av EU-domstolens praksis må vurderes konkret for hver tariffbestemmelse. I avgjørelsene som hittil er avsagt, har den tyske arbeidsretten kommet til at deltidsansatte har krav på overtidsbetaling for merarbeid.

Samlet sett kan det konstateres at det ikke foreligger en enhetlig tilnærming til reguleringen av deltidsansattes merarbeid i de landene arbeidsgruppen har undersøkt.

5.2 Sverige

5.2.1 Gjennomføring av deltidsdirektivet og likestillingsdirektivet

I Sverige er deltidsdirektivet gjennomført ved lov 2002:293 om *förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning*.³⁶⁰ Lovens § 3 og § 4 regulerer henholdsvis direkte og indirekte diskriminering.

Likestillingsdirektivet er gjennomført i *Jämställdhetslagen* og *Diskrimineringslagen*.³⁶¹ *Jämställdhetslagen* regulerer likestilling i arbeidslivet.³⁶² § 15 regulerer direkte diskriminering og § 16 regulerer indirekte diskriminering. *Diskrimineringslagen* omfatter en rekke diskrimineringsgrunnlag, slik som kjønn, kjønnsidentitet, religion, etnisitet mv.³⁶³ § 4 regulerer direkte og indirekte diskriminering.

³⁵⁸ Sak C-660/20 *MK v Lufthansa Cityline GmbH*, EU:C:2023:789 og forente saker C-184/22 og C-185/22 *IK and CM v KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.*, EU:C:2024:637. *Dialyse*, EU:C:2024:637.

³⁵⁹ Se punkt 5.2 om Sverige, punkt 5.3 om Danmark, punkt 5.5 om Island og punkt 5.6 om Tyskland.

³⁶⁰ Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

³⁶¹ *Jämställdhetslag (1991:433)* og *Diskrimineringslag (2008:567)*.

³⁶² Jf. § 1.

³⁶³ Jf. § 1.

5.2.2 Regulering av deltidsansattes arbeidstid og merarbeid

I *Arbeidstidslagen* reguleres de øvre rammene for arbeidstakeres arbeidstid. Her reguleres også deltidsansattes merarbeid «*mertid*» i § 10 som arbeidstid som overstiger arbeidstakerens ordinære arbeidstid. Bestemmelsens andre ledd regulerer at mertid høyst kan tas ut med 200 timer per arbeidstaker per kalenderår.³⁶⁴ Det kan også i særskilte situasjoner tas ut «*extra mertid*» med ytterligere 150 timer i året.³⁶⁵ Svensk lovgivning regulerer imidlertid ikke spørsmålet om avlønning av overtids- eller merarbeid, dette er tariffregulert.

De svenske tariffavtalene har tidligere i all hovedsak regulert overtid som arbeid en heltidsansatt utfører utover ordinær arbeidstid. Overtidsarbeid utover dette ble kompensert med overtidsbetaling eller «*kompensationsledighet*».^{366, 367} Deltidsansattes arbeid utover sin avtalte arbeidstid har også i Sverige blitt omtalt som mertid/merarbeid. Dette arbeidet, opp til ordinær arbeidstid, ble i all hovedsak ikke avlønt med overtidsbetaling eller «*kompensationsledighet*». I de tilfellene der det var noen merdidskompensasjon, var denne lavere enn overtidskompensasjonen.³⁶⁸ I all hovedsak regulerte svenske tariffavtaler altså avlønning av deltidsansattes merarbeid slik norsk lov og tariffavtaler regulerer dette.

Arbeidstidsreguleringen i Norge og Sverige bygger på ulike institusjonelle forutsetninger, særlig når det gjelder forholdet mellom lovgivning og tariffavtaler. Norsk rett er i større grad preget av detaljert lovregulering, mens reguleringen i Sverige i større utstrekning skjer gjennom tariffavtaler.³⁶⁹ Den svenske reguleringen av arbeidstid gir arbeidsgiver gjennomgående et større handlingsrom enn etter norsk

rett, men handlingsrommet er i praksis begrenset gjennom kollektive avtaler inngått på sentralt nivå.³⁷⁰

5.2.3 Vurderingen av behovet for regelendringer i Sverige

Industrien

Under tariffforhandlingene i 2025 stilte fagforeningene i industrien krav om at deltidsansatte skulle få høyere betalt for arbeid utover avtalt arbeidstid. Dette fikk fagforeningene gjennomslag for i industrien, og denne enigheten ble normerende for de etterfølgende forhandlingene i andre sektorer, selv om utformingen av avtalenes innhold varierte.³⁷¹ For industriens del ble det lagt til grunn at kostnadene ved endringene i deltidsansattes rett til overtidsbetaling ikke ville innebære en stor kostnadsøkning, da antallet deltidsansatte i sektoren er lavt.³⁷² Arbeidsgiverorganisasjonene understrekte at avtalen om overtid for deltidsansatte ikke kunne regnes som en del av «*märket*»,³⁷³ og at avtalen derfor ikke kunne være normerende for resten av arbeidsmarkedet på dette punktet, men i praksis ble avtalene inngått i industrien førende.³⁷⁴

Omfanget av endringene

Spørsmålet om kompensasjon for merarbeid i Sverige er blitt løst gjennom tariff-forhandlinger. Problemstillingene har vært en del av en rekke ulike forhandlingsprosesser, som har resultert i ulike løsninger. Siden temaet er håndtert som et interesse-spørsmål, har det inngått som ett av flere elementer i forhandlingene.

Selv om løsningene varierer, kan de grovt deles inn i tre hovedkategorier:

- Overtidsbetaling for merarbeid for deltidsansatte

³⁶⁴ *Arbeidstidslag (1982:673)*.

³⁶⁵ Jf. § 10 b.

³⁶⁶ Medlingsinstitutet, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2025* (Stockholm: Medlingsinstitutet, 2026) s. 27 følgende.

³⁶⁷ «*Kompensationsledighet*» er når arbeidstakere tar ut tid heller enn overtidsbetaling i penger. En time overtidsarbeid kan for eksempel omgjøres til halvannen time avspasering, eventuelt at man får en time avspasering samt utbetaling av ordinær timelønn.

³⁶⁸ Se note 366.

³⁶⁹ NOU 2016: 1 s. 61–62.

³⁷⁰ *Ibid.*, s. 61–62.

³⁷¹ Se note 366 s. 20.

³⁷² *Ibid.*, s. 26.

³⁷³ Den svenske versjonen av frontfagsmodellen, der industrien forhandler først og er normerende for etterfølgende tariffforhandlinger.

³⁷⁴ Se note 366 s. 26.

- Mellomløsninger, hvor ikke alle merarbeidstimer gir overtidsbetaling, eller hvor merarbeid honorerer med en annen sats enn ordinær overtid
- Ingen endring i eksisterende ordninger

Av de 549 tariffavtalene som ble reforhandlet i 2025, ble det innført nye regler om deltidsansattes avlønning for arbeid utover avtalt arbeidstid i 438 avtaler.³⁷⁵ Blant de 111 avtalene som *ikke* innførte nye regler, er det avtaler som allerede regulerte at deltidsansatte hadde krav på overtidsbetaling på samme nivå som heltidsansatte for arbeid utover avtalt arbeidstid, og det er tariffavtaler der det foreligger en mertidsbetaling, men hvor denne er lavere enn overtidsbetalingen.³⁷⁶ Det er også avtaler som ikke tillater deltidsansettelser, eller avtaler der spørsmålet av andre grunner ikke ble aktualisert.³⁷⁷

Endringene i svenske tariffavtaler innebærer at om lag 98 prosent av statsansatte er omfattet av endrede regler om avlønning av deltidsansattes merarbeid. Dette er regler som gir full overtidsbetaling for alt merarbeid, eller regler der merarbeid honorerer, men med en annen sats enn ordinær overtid, eller der det er noen begrensninger på hva slags merarbeid som lønnes som overtid. For arbeidstakere er tallet på om lag 71 prosent av arbeidsstokken. Til sammen anslår *Medlingsinstitutet* at 82,9 prosent av svenske arbeidstakere er omfattet av avtaler med endrede regler for avlønning av deltidsansattes merarbeid.

Hvordan avtalene er utformet

De endrede avtalene er ikke alle utformet likt. Mange avtaler har helt fjernet kategorien merarbeid, slik at alt arbeid utover avtalt arbeidstid gir rett til overtidsbetaling.³⁷⁸ Andre avtaler har beholdt mertidsreguleringen, men partene har blitt enige

om at avlønningen for «mertid», altså tiden arbeidet utover individuelt avtalt arbeidstid og til alminnelig arbeidstid, avlønnes med samme sats som overtidsbetaling. Denne formen for regulering finnes i *Detaljhandelsavtalet* mellom Svensk Handel og Handelsanställdas förbund.³⁷⁹ For deltidsansatte er mertidskompensasjonen på 35 prosent de første to timene per dag, sammenlignet med 50 prosent for heltidsansatte. Deretter er kompensasjonen på 70 prosent for begge grupper, jf. avtalens 9.2 og 9.3. Et annet eksempel er *Gröna riksavtalet* mellom Visita och Hotell- och restaurangfacket.³⁸⁰

Innenfor flere sektorer inneholder tariffavtalene imidlertid begrensninger for når arbeid utover avtalt arbeidstid kan kompenseres med overtidsbetaling/ mertidsbetaling på samme nivå som overtidsbetaling. Dette er for eksempel tilfellet i *Detaljhandelsavtalet* mellom Svensk Handel og Handelsanställdas förbund, der avtalen regulerer at arbeid utført i maksimalt to dager på grunn av en annen arbeidstakers fravær ikke gir rett til overtidsgodtgjørelse.³⁸¹ Det samme gjelder for arbeid utført på grunn av bytte av arbeidsskift.³⁸²

I henhold til *Gröna riksavtalet* mellom Visita og Hotell- og restaurangfacket skal arbeid på grunn av en annen arbeidstakers fravær eller arbeid begrunnet i økt personellbehov anses som vikararbeid eller særskilt deltidsansettelse heller enn som mertid, og vil da ikke gi rett til overtidsgodtgjørelse (med mindre dette er regulert i lokal overenskomst).³⁸³

Flere avtaler begrenser retten til overtidsbetaling for arbeidstakere som har varslet at de ønsker en høyere stillingsgrad. Dette gjelder for eksempel for avtalen *Äldreomsorg* mellom Vård-företagarna

³⁷⁵ *Ibid.*, s. 28.

³⁷⁶ *Ibid.*

³⁷⁷ *Ibid.*

³⁷⁸ *Ibid.*, s. 29.

³⁷⁹ Avtalen fastslår i punkt 9.5 at: « (...)För mertidsarbete betalas, utöver arbetstagarens personliga timlön, kontant mertidsersättning motsvarande övertidsersättningen som framgår av 9.2 [bestemmelsen regulerer overtidstatning for heltidsansatte]. För deltidsanställd med månadslön används formeln i 13.2 B för att beräkna timlönen. Arbete som en arbetstagare utför på grund av byte av arbetspass på arbetstagares initiativ medför ingen mertidsersättning. Detsamma gäller arbete som en arbetstagare utför på grund av annan arbetstagares frånvaro, under högst två sammanhängande kalenderdagar per frånvaroperiod.(...)».

³⁸⁰ Se note 366 s. 29.

³⁸¹ *Ibid.*

³⁸² *Ibid.*

³⁸³ *Ibid.*

og Kommunal. I henhold til denne avtalen har ikke ansatte som har varslet et ønske om en høyere stillingsgrad, men som deretter har avslått et tilbud om økt stillingsgrad innen en periode på seks måneder, rett til overtidskompensasjon.³⁸⁴

Retten til å beordre deltidsansatte til å utføre merarbeid

Hvorvidt arbeidsgiver kan beordre deltidsansatte til å utføre arbeid utover deres avtalte arbeidstid, varierer i ulike svenske tariffavtaler. I henhold til noen avtaler vil deltidsansatte bare ha rett på overtidsbetaling for merarbeid i situasjoner der arbeidsgiver beordrer eller pålegger dette, eller der arbeidsgiver eventuelt godkjenner dette i etterkant. Et eksempel på dette finnes i avtalen mellom SKR og Sobona på den ene siden og Kommunal på den andre siden.³⁸⁵ Etter andre tariffavtaler er arbeid utover avtalt arbeidstid frivillig for deltidsansatte, for eksempel i *Detaljhandelsavtalet* mellom Svensk Handel og Handelsanställdas förbund.³⁸⁶ Andre avtaler begrenser situasjonene der arbeidsgiver kan pålegge deltidsansatte å jobbe merarbeid, som Almega Tjänsteförbunden og Fastighetsanställdas Förbund som har blitt enige om at deltidsansatte som har bedt om utvidet stillingsbrøk ikke kan pålegges å jobbe utover sin avtalte arbeidstid.^{387, 388} Denne avtalen fastslår også at deltidsansatte som har takket nei til utvidet stilling ikke har krav på overtidskompensasjon.³⁸⁹

5.3 Danmark

5.3.1 Gjennomføring av deltidsdirektivet og likestillingsdirektivet

I Danmark forelå det ingen lovgivning spesifikt om deltidsansatte før deltidsdirektivets tid.³⁹⁰ I tråd med dansk lovgivningstradisjon var det overlatt til partene å regulere deltidsansattes rettigheter gjennom tariffavtaler. Dette gjaldt også spørsmål om avlønning.

For å gjennomføre deltidsdirektivet, ble det inngått såkalte implementeringsoverenskomster mellom partene. Dette er tariffavtaler som minimum sikrer rettighetene som svarer til bestemmelsene i deltidsdirektivet.³⁹¹ I tillegg ble deltidsloven av 2002 vedtatt.³⁹² Den sørger for at arbeidstakere som ikke gjennom tariffavtale er garantert minimum de rettighetene som følger av deltidsdirektivet, garanteres slike rettigheter ved allmenngjøring av tariffavtalen jf. «*aftale af 9. januar 2001 om implementering af direktivet om deltidsarbejde, der er indgået mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening [...]*».³⁹³ I Danmark er deltidsdirektivet med andre ord gjennomført på en annen måte enn i Norge.

Likestillingsdirektivet er i Danmark gjennomført i flere lover, blant annet *ligebehandlingsloven*³⁹⁴ og *ligelønsloven*.³⁹⁵ I denne sammenheng er det sistnevnte som er den mest relevante. Ifølge informasjon på *Beskæftigelsesministeriets* nettsider bygger loven på

³⁸⁴ *Ibid.*, s. 30.

³⁸⁵ *Ibid.*

³⁸⁶ *Ibid.*

³⁸⁷ *Ibid.*

³⁸⁸ «8.9 Deltidsanställd arbetstagare. Deltidsanställd arbetstagare som utför beordrat arbete utöver fastställda ordinarie arbetstiden erhåller utöver den ordinarie betalningen ett belopp i enlighet med 8.5. Om en deltidsanställd som tackat nej till högre sysselsättningsgrad erbjuds arbete utöver sitt ordinarie arbetstidsmått utges ingen övertidskompensation. Deltidsanställd arbetstagare som skriftligt begärt företräde till högre sysselsättningsgrad kan inte beordras att arbeta utöver sitt fastställda arbetstidsmått.».

³⁸⁹ Se note 366.

³⁹⁰ Forutsetningsvis, Carsten Jørgensen, «EU part-time work Directive implemented through new dual method», *Eurofound* 2001. *EU part-time work Directive implemented through new dual method*, article.

³⁹¹ I privat sektor: *Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde, inngått mellom Landsorganisationen i Danmark (LO) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) 9. januar 2001*. Det ble inngått noenlunde lignende avtaler på de andre tariffområdene: Finansministeriet, Cirkulære om Implementering af deltidsdirektivet 2 september 1999. Sirkulæret gjennomfører avtale av 2. september 1999 mellom Finansministeriet og centralorganisationerne om implementering av deltidsdirektivet. *Statlig*, Brev 25. mars 2026 fra Regionernes Lønnings- og takstnævn til «Regionerne». *Rammeaftale af 24. juni 1999 om deltidsarbejde», inngått mellom Amtsrådsforeningen, Kommunernes Landsforening, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)*.

³⁹² Lov nr. 815 av 26. september 2002.

³⁹³ Jørgensen, «EU part-time work Directive implemented through new dual method».

³⁹⁴ Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.

³⁹⁵ Lov nr. 32 af 4. februar 1976 om lige løn til mænd og kvinder.

EUs likelønnsdirektiv fra 1975 og det senere likebehandlingsdirektivet fra 2006.³⁹⁶

§ 1 i likelønnsloven slår fast at det ikke må forekomme lønsmessig forskjellsbehandling på grunn av kjønn i strid med loven, og at dette gjelder både direkte og indirekte forskjellsbehandling. Andre ledd fastsetter at arbeidsgiver skal yte kvinner og menn lik lønn, når det gjelder alle lønnselementer og lønnsvilkår, for samme arbeid eller for arbeid som tillegges samme verdi. Etter tredje ledd skal vurderingen av arbeidets verdi skje ut fra en helhetsvurdering av relevante kvalifikasjoner og andre relevante faktorer. Det følger av fjerde og femte ledd at henholdsvis loven og § 5 a ikke gjelder dersom tilsvarende plikter følger av en tariffavtale.

Etter § 2 har en arbeidstaker som i strid med § 1 har lavere lønn enn andre krav på å få differansen kompensert. I tillegg kan det tilkjennes oppreisning, jf. andre ledd.³⁹⁷

5.3.2 Regulering av deltidsansattes arbeidstid og merarbeid

Den danske lovgivningen om arbeidstid er mindre detaljert enn den norske og bærer preg av minimumslovgivning, hvor partene på sentralt nivå er ansvarlige for reguleringen av arbeidstid.³⁹⁸ *Arbejdstidsloven* setter rammer for arbeidstid, og gjennomfører deler av arbeidstidsdirektivet.^{399, 400} Loven legger til grunn de ytre rammene fra arbeidstidsdirektivet, og den nærmere reguleringen av arbeidstid gjøres som regel av partene i tariffavtaler. På lignende måte som arbeidstidsdirektivet, benytter ikke loven kategorier som alminnelig arbeidstid og overtid, men fastsetter totale grenser for arbeidstiden (inkludert overtid).⁴⁰¹ Loven skiller ikke mellom

heltids- og deltidsansatte, og gir dermed deltidsansatte lik beskyttelse med tanke på arbeidstid.

Som nevnt i punkt 5.3.1 foreligger det ikke lovgivning som regulerer avlønning av verken deltidsansatte eller heltidsansatte. Reguleringen av lønn er overlatt til partene å bestemme i tariffavtaler. Dette skiller seg fra norsk rett, hvor overtidsbetaling dels reguleres av lovgivning og dels av tariffavtaler.

Tariffavtalene i Danmark har i hovedsak vært regulert på samme måte når det gjelder mertid/overtid som i Norge, det vil si at deltidsansatte først fikk rett til overtidsbetaling når de overskred den samme terskelen som en heltidsansatt.⁴⁰²

5.3.3 Vurderingen av behovet for regelendringer i Danmark

Etter avsigelsen av *Lufthansa* og *Dialyse*-dommene ble spørsmålet om kompensasjon for mertid for deltidsansatte problematisert.⁴⁰³

I privat sektor forhandlet partene i 2025, men det ble ikke oppnådd enighet om dette spørsmålet. De inngikk et protokollat 9. februar 2025 om å la en såkalt «Faglig Voldgift» avgjøre spørsmålet. En faglig voldgift er et tvisteløsningsorgan. Faglige voldgifter behandler bindende og endelig i første instans særlig spørsmål om *tolkningen* av tariffavtaler, mens *Arbejdsretten* behandler blant annet spørsmål om *brudd* på tariffavtaler.⁴⁰⁴ Saken i privat sektor ble forhandlet ved Faglig Voldgift 6. oktober 2025.

Heller ikke i offentlig sektor ble man enige om implikasjonene av *Lufthansa* og *Dialyse*-dommene, og partene inngikk sommeren 2025 flere protokollater om å la spørsmålet bli avgjort ved faglig voldgift.⁴⁰⁵ Saken i offentlig sektor ble forhandlet 4. desember 2025.

³⁹⁶ Ligelønsloven.

³⁹⁷ Fritt oversatt her.

³⁹⁸ NOU 2016: 1 s. 61.

³⁹⁹ Bekendtgørelse af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, lovbekendtgørelse nr. 982 af 12. august 2024.

⁴⁰⁰ Direktiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden.

⁴⁰¹ Arbejdstidsloven § 1 andre ledd.

⁴⁰² Kjennelse avsagt 4. februar 2026 i Faglig Voldgift FV2025-795 s. 7 og s. 13 og Natalie Videbæk Munkholm, *EU & arbetsrätt Nr. 1 2026* «Danska kollektivavtal som genomför direktiv måste anpassas efter EU-domstolens praxis» s. 1.

⁴⁰³ Kjennelse avsagt 4. februar 2026 i Faglig Voldgift FV2025-795 s. 91.

⁴⁰⁴ Natalie Videbæk Munkholm, «Danska kollektivavtal som genomför direktiv måste anpassas efter EU-domstolens praxis» s. 1 og <https://bm.dk/arbejdsomraader/arbejdsvilkaar/arbejdsretslige-institutioner/>

⁴⁰⁵ Kjennelse avsagt 4. februar 2026 i Faglig Voldgift FV2025-795 s. 8.

Kjennelse i de to voldgiftssakene ble avsagt 4. februar 2026.⁴⁰⁶ Voldgiften var satt med tre høyesterettsdommere fra dansk høyesterett. Vurderingene av spørsmålet om forskjellsbehandling bygger i stor grad på EU-domstolens avgjørelser i *Lufthansa* og *Dialyse*. I det følgende trekkes noen av voldgiftsrettens sentrale uttalelser i avgjørelsen for offentlig sektor frem. Utfallet i de to sakene var i hovedtrekk sammenfallende, hvor arbeidstakerorganisasjonene vant frem med sine hovedkrav. Noen forskjeller var det imidlertid i påstandene fra partene i de ulike sakene, uten at det kommenteres videre. Det bemerkes at de danske voldgiftskjennelsene gir uttrykk for den danske voldgiftsrettens forståelse av dansk rett og Danmarks EU-rettslige forpliktelser knyttet til deltidsdirektivet.

Nasjonale domstoler i EU-landene har etter forholdene en plikt til å forelegge uavklarte EU-rettslige spørsmål for EU-domstolen.⁴⁰⁷ Voldgiftsretten vurderte å forelegge sakens spørsmål for EU-domstolen, men konkluderte med at tolkningen av deltidsdirektivet eller EU-retten som var av betydning for saken var avklart av EU-domstolen i tidligere avgjørelser eller ikke ga anledning til rimelig tvil. Der var derfor ikke grunnlag for å forelegge prejudisielle spørsmål for EU-domstolen, konkluderte voldgiftsretten.⁴⁰⁸

Når det gjelder spørsmålet om felles terskel for heltids- og deltidsansatte for utløsning av rett til «til-lægs-løn» er i strid med deltidsdirektivet klausul 4 nr. 1, viste voldgiftsretten til EU-domstolens konklusjon i *Lufthansa* premiss 50, og til vurderingene i avsnittene 48–49.⁴⁰⁹ Retten fortsatte med å vise til hva EU-domstolen uttalte i *Dialyse* avsnitt 53. Der konkluderte EU-domstolen med at deltidsdirektivet klausul 4 nr. 1 og 2 skal tolkes slik at nasjonale bestemmelser som fastsetter at deltidsansatte kun får utbetalt

overtidstillegg for arbeidstimer som utføres utover den ordinære arbeidstiden for heltidsansatte som befinner seg i en sammenlignbar situasjon, utgjør «mindre gunstig» behandling av deltidsansatte.

Voldgiftsretten hadde så en delkonklusjon der den fant at de deltidsansatte ble behandlet på en mindre gunstig måte enn heltidsansatte, når de deltidsansatte i spennet mellom deres avtalte arbeidstid og «heltidsnormen» ikke mottok overtidstillegg.⁴¹⁰ Retten gikk så over til å vurdere mulige objektive forhold som potensielt kunne rettferdiggjøre forskjellsbehandlingen, med henvisning til EU-domstolens vurderinger av dette i *Lufthansa* og *Dialyse*.⁴¹¹

Voldgiftsretten fastslo videre at det var saksøkte (arbeidsgiverorganisasjonene) som hadde bevisbyrden for at forskjellsbehandlingen var objektivt begrunnet, og gjennomgikk de påberopte grunnene.⁴¹² Formålet om å fremme heltidsansettelse («fuldtidsbeskæftigelse») ble behandlet først.⁴¹³ Voldgiftsretten fant at hensynet til å fremme heltidsansettelse var et legitimt og saklig formål innenfor rammene av deltidsdirektivet.⁴¹⁴

Retten viste videre til at EU-domstolen har gitt uttrykk for at medlemsstatene og partene på arbeidsmarkedet har et vidt skjønn ved valget av virkemidler som forfølger formålene for sosialpolitikken.⁴¹⁵ Voldgiftsretten viste på den andre siden til at EU-domstolen har uttalt at det skjønnnet som medlemsstatene råder over, ikke kan ha som virkning at prinsippet om likebehandling av mannlige og kvinnelige arbeidstakere gjøres illusorisk.⁴¹⁶ På denne bakgrunnen uttalte retten at dersom formålet om å fremme heltidsansettelse brukes til å rettferdiggjøre forskjellsbehandling av deltidsansatte i forhold til sammenlignbare heltidsansatte, når det

⁴⁰⁶ Kjennelse for offentlig sektor FV2025-795 og for privat sektor FV2025-528.

⁴⁰⁷ Traktaten om Den europeiske unions virkemåte (TEUV) artikkel 267.

⁴⁰⁸ Kjennelse avsagt 4. februar 2026 i Faglig Voldgift FV2025-795 s. 93.

⁴⁰⁹ *Ibid.*, s. 95.

⁴¹⁰ Kjennelse avsagt 4. februar 2026 i Faglig Voldgift FV2025-795 s. 102.

⁴¹¹ Vurderingen etter *Dialyse* s. 104–105.

⁴¹² Kjennelse avsagt 4. februar 2026 i Faglig Voldgift FV2025-795 s. 105.

⁴¹³ *Ibid.*, s. 105 flg.

⁴¹⁴ *Ibid.*, s. 105.

⁴¹⁵ *Ibid.*, s. 106.

⁴¹⁶ *Ibid.*

gjelder kompensasjon for mertid, vil det bety at den beskyttelsen mot forskjellsbehandling av deltidsansatte som er fastslått i *Lufthansa* og *Dialyse* reelt settes ut av kraft.⁴¹⁷

Retten pekte også på at forskjellsbehandlingen ga arbeidsgiverne et økonomisk incentiv til å pålegge deltidsansatte mertid ettersom det var billigere enn å la heltidsansatte arbeide overtid, noe som var direkte i motstrid med målsettingen om å fremme heltidsansettelse. Voldgiftsretten uttalte også at det var andre måter enn den aktuelle forskjellsbehandlingen som arbeidsgiverne kunne fremme heltidsansettelse på.⁴¹⁸ Retten viste til at det for eksempel kunne skje gjennom et «*godt arbeidsmiljø*», ved å øke stillingsstørrelser til heltidsstillinger der det er grunnlag for det, og at mangel på arbeidskraft i visse tilfeller kunne avhjelpes ved ansettelse av «*medarbejdere fra andre land*» i heltidsstillinger.⁴¹⁹ Voldgiftsretten vektla videre at arbeidsgiverne i kraft av styringsretten «*bestemmer, hvem af medarbejderne der skal udføre overarbejde*» og at de deltidsansatte «*ikke selv kunne planlægge at udføre overarbejde*».⁴²⁰

Voldgiftsretten oppsummerte drøftelsen av hensynet til å fremme heltidsansettelse som mulig objektiv begrunnelse med å uttale at arbeidsgiversiden «*ikke har godtgjort, at den nævnte forskelsbehandling må anses for egnet til og nødvendig for at realisere målsætningen om at fremme fuldtidsbeskæftigelse*».⁴²¹

Videre behandlet retten flere andre mulige objektive begrunnelser. Den avviste formålet om å unngå forskjellsbehandling av *heltidsansatte*, med henvisning til *Lufthansa* avsnitt 66.⁴²² Retten fant heller ikke at hensynet om å sikre kompensasjon for

overskridelse av den tariffavtalte heltidsnormen, og dermed ivareta arbeidsmiljømessige hensyn, jf. artikkel 6 i arbeidstidsdirektivet,⁴²³ kunne rettferdiggjøre forskjellsbehandlingen. Her viste voldgiftsretten blant annet til at den tariffavtalte heltidsnormen var på 37 timer per uke, mens arbeidstidsdirektivet artikkel 6 fastsetter at den gjennomsnittlige arbeidstiden i løpet av en sjudagersperiode ikke må overstige 48 timer, inkludert eventuell overtid. Voldgiftsretten viste også til at det ikke forelå objektive og transparente kriterier som gjorde det mulig å sikre at forskjellsbehandlingen oppfylte et reelt behov for å beskytte arbeidstakernes helse, med henvisning til *Lufthansa* avsnitt 61.

Deretter vurderte voldgiftsretten en påstand fra en av arbeidsgiverne⁴²⁴ om at det ikke er i strid med deltidsdirektivet at deltidsansatte ikke mottar overtidsbetalt for mertid så lenge det er snakk om frivillig mertid, det vil si arbeid som ikke er pålagt.⁴²⁵ Her fant retten at deltidsansatte som frivillig arbeider mertid må anses for å være i en sammenlignbar situasjon med heltidsansatte som frivillig arbeider utover «*fuldtidsnormen*». Videre vurderte retten om EU-domstolens dom i sak C-313/02 *Wippel* kunne føre til et annet resultat.⁴²⁶ Voldgiftsretten kom til at det ikke var tilfellet, ettersom arbeidstakeren i den saken ikke var sammenlignbar [med de deltidsansatte i saken for voldgiftsretten],⁴²⁷ med referanse til *Wippel*-dommen avsnitt 59-61.⁴²⁸

Avslutningsvis bestemte voldgiftsretten noe forenklet at arbeidsgiverorganisasjonene skulle anerkjenne at tariffavtalebestemmelsene som fastsetter en felles terskel for utløsning av overtidstillegg for heltids- og

⁴¹⁷ *Ibid.*, s. 107.

⁴¹⁸ *Ibid.*

⁴¹⁹ FV 2025.528 s. 90 og FV 2025.795 s. 107.

⁴²⁰ *Ibid.*

⁴²¹ FV 2025.795 s. 108.

⁴²² *Ibid.*, s. 108.

⁴²³ Direktiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden.

⁴²⁴ *Kommunernes Landsforening*. Denne påstanden ble kun behandlet i saken for offentlig sektor.

⁴²⁵ Kjennelse avsagt 4. februar 2026 i Faglig Voldgift FV2025-795 s. 109 flg.

⁴²⁶ C-313/02 *Wippel mot Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG*.

⁴²⁷ Vår tilføyning.

⁴²⁸ Faglig Voldgift FV2025-795 s.110. Arbeidstakeren i den saken hadde arbeidsvilkår som ligner på de en «tilkallingsvikar» ville hatt i norsk rett, uten arbeidsplikt- og rett.

deltidsansatte, der hvor det finnes sammenlignbare heltidsansatte, er i strid med deltidsdirektivet.⁴²⁹

Oppfølgingen av voldgiftskjennelsene

Det fremstår som at arbeidsgiverne har begynt å innrette seg etter kjennelsene i de aktuelle tariffområdene. På området for Danske Regioner, kan endringen synes å ha blitt gitt virkning fra 1. april 2026, men vil formelt bli tatt inn i tariffavtalene ved fornyelsen av avtalene.⁴³⁰

Dansk Industri har lagt ut informasjon på sine hjemmesider. Der uttales det blant annet:

To domme betyder, at deltidsansatte på en række områder skal have overtidbetaling, når de arbejder ud over deres aftalte arbejdstid, hvis sammenlignelige fuldtidsansatte i samme situation ville få overtidbetaling.

Og videre:

Det er DI's vurdering at de to afgørelser om overarbejdsbetaling for deltidsansattes har betydning på størstedelen af det danske arbejdsmarked og en lang række af DI's overenskomster.^{431, 432}

5.4 Finland

5.4.1 Gjennomføring av deltidsdirektivet og likestillingsdirektivet

I Finland er deltidsdirektivet gjennomført i *Arbetsavtalslag* av 26. januar 2001 nr. 55.⁴³³ Loven regulerer arbeidsavtaler. Det følger av lovens kapittel 2 § 2 at arbeidsgiver skal behandle alle arbeidstakere likt, med mindre forskjellsbehandlingen kan begrunnes ut fra arbeidstakernes arbeidsoppgaver og stilling.

Videre følger det av bestemmelsen at det ikke uten saklig og rimelig grunn kan fastsettes mindre gunstige arbeidsvilkår for midlertidige eller deltidsansatte, utelukkende på grunn av ansettelsesforholdets varighet eller arbeidstidens lengde.

Likestillingsdirektivet er gjennomført i *Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män* av 8. august 1986.⁴³⁴ Formålet med loven er å forebygge diskriminering på grunnlag av kjønn eller kjønnsidentitet, å fremme likestilling blant kvinner og menn og dermed styrke kvinners stilling, særlig i arbeidslivet. Lovens § 7 oppstiller et forbud mot direkte og indirekte diskriminering på grunnlag av kjønn. Lovens § 8 lister opp en rekke tilfeller som innebærer at arbeidsgiver diskriminerer ansatte. Det følger av § 8 nr. 3 at det er diskriminering dersom arbeidsgiver benytter lønn eller andre arbeidsvilkår på en måte som stiller én eller flere arbeidstakere i en mindre gunstig situasjon på grunn av deres kjønn, sammenlignet med andre arbeidstakere som utfører samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

Rammedirektivet er gjennomført i *Diskrimineringslag* av 30. desember 2014 nr. 1325.⁴³⁵ Formålet med loven er å fremme likebehandling og forebygge diskriminering, samt å styrke rettssikkerheten til de som blir utsatt for diskriminering. Det fremgår av § 7 at arbeidsgiver har en særskilt plikt til å fremme likebehandling på arbeidsplassen, herunder å iverksette tiltak dersom det er nødvendig. Loven inneholder et forbud mot diskriminering basert på alder, opprinnelse, nasjonalitet, språk, religion, livssyn, mening, politisk aktivitet, fagforeningsvirksomhet, familierelasjoner, helsetilstand, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering eller andre personlige egenskaper, jf. kapittel 2 § 8. I tillegg til et forbud mot direkte og indirekte diskriminering omfatter loven

⁴²⁹ Faglig Voldgift FV2025-795 s. 117.

⁴³⁰ Brev 25. mars 2026 fra Regionernes Lønnings- og takstnævn til «Regionerne». <https://www.medarbejder.rm.dk/siteassets/ansattelsesforhold/lon-lonforhandlinger-og-overenskomster/overenskomster/administrationsgrundlag-merarbejde-for-deltidsansatte-ok-26.pdf> (lest 8. september 2026).

⁴³¹ <https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig/personale/nyhedsarkiver---personaleforhold/nyheder-personalejura/2026/3/overarbejdsbetaling-til-deltidsansatte-andret-af-afgorende-domme/> (lest 8. september 2026).

⁴³² Det finnes mange flere eksempler på slik informasjon, bl.a.: *Ny afgørelse: Deltidsansatte skal have samme betaling for overarbejde som ansatte på fuld tid – HK*, (lest 8. september 2026), *Faglig voldgift fastslår: Deltidsansatte skal have samme betaling for overarbejde som kolleger på fuldtid | Uddannelsesforbundet* (lest 8. september 2026).

⁴³³ *Arbetsavtalslag* (55/2001).

⁴³⁴ *Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män* (609/1986).

⁴³⁵ *Diskrimineringslag* (1325/2014).

trakassering, manglende rimelig tilrettelegging samt instruks eller ordre om å diskriminere.

Det følger av § 6 i *Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män* at arbeidsgiver har et særskilt ansvar for å fremme likestilling mellom kjønn på arbeidsplassen. Videre plikter arbeidsgiver å gjennomføre en kartlegging av lønn, jf. § 6 b. Formålet med kartleggingen er å sikre at det ikke finnes ubegrunnede lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som arbeider for samme arbeidsgiver og utfører enten samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Dersom kartleggingen avdekker klare lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, og det ikke finnes saklig grunn for lønnsforskjellene, må arbeidsgiver iverksette egnede tiltak for å rette opp i dette.

5.4.2 Regulering av deltidsansattes arbeidstid og merarbeid

Arbeidstid reguleres i *Arbetstidslagen*, gjennom tariffavtaler og i den enkelte arbeidsavtale.⁴³⁶ *Arbetstidslagen* skiller mellom alminnelig arbeidstid, mertid og overtid.⁴³⁷ Den alminnelige arbeidstiden er maksimum åtte timer om dagen og 40 timer i uken, jf. § 5. Overtidsarbeid er arbeid som overstiger de daglige eller ukentlige grensene for alminnelig arbeidstid, jf. § 16. Merarbeid er arbeid som overstiger daglig eller ukentlig alminnelig arbeidstid, men som ikke overstiger overtidsgrensene. Loven åpner også for gjennomsnittsberegning, jf. § 5 andre ledd.

I likhet med Norge, vil deltidsansatte i Finland jobbe merarbeid når de jobber utover avtalt arbeidstid og frem til grensen for alminnelig arbeidstid. Overtidsbetaling vil bare utløses når grensene for alminnelig daglig eller ukentlig arbeidstid er overstegget. Merarbeid avlønnes med alminnelig timelønn. Overtid avlønnes som hovedregel med et tillegg på 50 prosent for de første to timene og deretter på 100 prosent, jf. § 20.

Arbeidsgiver må ta initiativ til mertids- og overtidarbeid i henhold til § 16.

5.4.3 Vurderingen av behovet for regelendringer i Finland

Finland har til nå opprettholdt et system hvor overtidsbetaling først utløses ved overskridelse av alminnelig arbeidstid.

I Finland har myndighetene ikke formelt satt i gang arbeid for å undersøke om, og eventuelt iverksatt tiltak for å sikre at, finsk rett samsvarer med avgjørelsene fra EU-domstolen. Det er uklart om noen, og i så fall hvilke, tiltak som vil iverksettes i Finland.

5.5 Island

5.5.1 Gjennomføring av deltidsdirektivet og likestillingsdirektivet

På Island er deltidsdirektivet gjennomført ved *Lög um starfsmenn í hlutastörfum* av 9. mars 2004 nr. 10.⁴³⁸ Loven har som formål å forhindre diskriminering av deltidsansatte, samt legge til rette for deltidsarbeid og fleksibel arbeidstid som tar hensyn til både arbeidsgivers og arbeidstakers behov. Loven gjelder for arbeidstakere som ikke allerede har tilsvarende rettigheter gjennom tariffavtale. § 4 regulerer rettigheter og plikter, herunder prinsippet om ikke-diskriminering.

Likestillingsdirektivet er gjennomført i *Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna* av 29. desember 2020 nr. 150.⁴³⁹ Formålet med loven er å forhindre diskriminering på grunnlag av kjønn og sikre likestilling og like muligheter mellom kjønn i alle deler av samfunnet. Lovens § 16 inneholder et generelt forbud mot direkte og indirekte diskriminering på grunnlag av kjønn.

Rammedirektivet er gjennomført i *Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði* av 25. juni 2018 nr. 86.⁴⁴⁰ Loven regulerer likestilling i arbeidslivet, uavhengig

⁴³⁶ Ministry of Economic Affairs and Employment, «Working time is regulated by the Working Time Act», (lest 4. september 2026), *Working time – Ministry of Economic Affairs and Employment*.

⁴³⁷ *Arbetstidslagen*, (872/2019).

⁴³⁸ *Lög um starfsmenn í hlutastörfum* (10/2004).

⁴³⁹ *Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna* (150/2020).

⁴⁴⁰ *Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði* (86/2018).

av rase, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, nedsatt arbeidsevne, seksuell orientering og kjønnsidentitet. § 7 angir et forbud mot direkte og indirekte diskriminering basert på diskrimineringsgrunnlagene nevnt ovenfor.

5.5.2 Regulering av deltidsansattes arbeidstid og merarbeid

I *Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum* (lov om arbeidsmiljø, helse og sikkerhet) av 28. mai 1980 nr. 46 reguleres de øvre rammene for arbeidstakeres arbeidstid.⁴⁴¹ Det følger av lovens § 53 at arbeidstaker skal ha minst elleve timer sammenhengende hvile hvert døgn. Maksimal ukentlig arbeidstid for ansatte, inkludert overtid, skal ikke overstige 48 timer i gjennomsnitt i løpet av en firemånedersperiode, jf. § 55. Referanseperioden kan forlenges til inntil seks eller tolv måneder etter avtale mellom partene i arbeidslivet.

Overtidsarbeid er ikke regulert i direkte form som i den norske arbeidsmiljøloven, men fremgår indirekte av reglene om maksimal arbeidstid i § 55. Den islandske arbeidsmiljøloven setter ikke en konkret daglig eller ukentlig overtidsgrense, men dette reguleres i stedet gjennom maksimal gjennomsnittlig arbeidstid og krav til minst én ukentlig fridag, jf. § 54. Den islandske arbeidsmiljøloven har heller ikke et tydelig skille mellom overtid og merarbeid, begge deler går under begrepet «samlet arbeidstid». Loven regulerer ikke avlønning for overtidarbeid, dette er tariffregulert.

I tillegg til arbeidsmiljøloven, har Island en egen lov om 40 timers arbeidsuke.⁴⁴² Det følger av § 2 at hovedregelen er åtte timers arbeidsdag på dagtid fra mandag til fredag. Loven kan fravikes ved tariffavtaler.

Island har en egen lov om lønns- og arbeidsvilkår for ansatte.⁴⁴³ Det fremgår av § 1 at lønns- og arbeidsvilkår som avtales i tariffavtaler skal være

minimumsvilkår for alle ansatte i bransjen som dekkes av avtalen. Dette gjelder uavhengig av kjønn, nasjonalitet og ansettelsesform. Individuelle avtaler som gir dårligere vilkår enn tariffavtale er ugyldige, jf. § 1.

Fordi overtidsbetaling er tariffregulert på Island, vil tariffavtalene kunne ha ulike tilnærminger hva gjelder deltidsansattes betaling for merarbeid. I tariffavtalen som gjelder for ansatte i privat sektor, med unntak av arbeid innen hotell- og restaurantvirksomhet, er det egne bestemmelser om overtid og om deltidsansettelse.⁴⁴⁴ Det følger av avtalens artikkel 2.2 at overtidarbeid starter etter at avtalt arbeidstid på dagtid er gjennomført (etter å ha jobbet i mer enn sju timer og 25 minutter mellom klokken 07 og 17 i ukedager). I henhold til artikkel 2.6 skal deltidsansatte ha samme rettigheter som heltidsansatte, slik at deltidsansatte kun har krav på overtid når de jobber utover alminnelig arbeidstid. Deltidsansatte som jobber overtid utenom ordinær dagtid, som jobber når det er kontraktsfestet ferie eller som jobber på helligdager har krav på overtidsbetaling. Overtidstillegget er på 80 prosent, jf. punkt 1.6.

Videre henviser avtalen til en egen avtale om deltidsarbeid, som slår fast at det er ulovlig å diskriminere deltidsansatte med mindre det foreligger saklige grunner.

5.5.3 Vurderingen av behovet for regelendringer på Island

Overtidsbetaling er tariffregulert på Island. Tariffpartene har ikke igangsatt drøftinger om å revidere reglene som regulerer avlønning av deltidsansattes merarbeid. Islandske myndigheter har heller ikke iverksatt noe arbeid for å følge opp dommene.

⁴⁴¹ *Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum* (46/1980).

⁴⁴² *Lög um 40 stunda vinnuviku* (88/1971).

⁴⁴³ *Lög um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda* (55/1980).

⁴⁴⁴ Agreement between The Federation of General and Special Workers in Iceland (SGS) and SA Confederation of Icelandic Enterprise, 1. februar 2024 til 1. februar 2028 *Collective agreement between SGS and SA*.

5.6 Tyskland

5.6.1 Gjennomføring av deltidsdirektivet og likestillingsdirektivet

I Tyskland er deltidsdirektivet gjennomført i *Teilzeit- und Befristungsgesetz* (lov om deltidsarbeid og midlertidige arbeidsavtaler).⁴⁴⁵ § 4 gjennomfører direktivets bestemmelse om ikke-diskriminering av deltidsansatte.

Likestillingsdirektivet er gjennomført i *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (Allmenn likestillings-/diskrimineringslov).⁴⁴⁶ Denne loven gjennomfører flere av EUs direktiver som oppstiller et diskrimineringsvern, som rammedirektivet om diskriminering i arbeidslivet, likestillingsdirektivet og direktivet om etnisk diskriminering. § 7 oppstiller et forbud mot diskriminering i arbeidslivet for dem som omfattes av lovens diskrimineringsgrunnlag. Diskrimineringsgrunnlagene er kjønn, rase eller etnisk opprinnelse, religion eller tro, funksjonsnedsettelse, alder eller seksuell identitet, jf. § 1.

5.6.2 Regulering av deltidsansattes arbeidstid og merarbeid

I Tyskland reguleres de ytre rammene for arbeidstid i *Arbeitszeitgesetz*.⁴⁴⁷ § 3 fastsetter at den daglige arbeidstid er åtte timer, men at denne kan utvides til ti timer dersom den ikke overstiger et gjennomsnitt på åtte timer i løpet av seks kalendermåneder. Arbeidstaker skal ha en daglig hviletid på minst elleve timer, jf. § 5. I tillegg åpner § 7 opp for en rekke tariffestede unntak fra lovens regler om arbeidstid.

Avlønning for mer- og overtidarbeid reguleres i tariffavtaler. Tariffavtalen som regulerte arbeidsforholdene i *Dialyse* er et eksempel på dette, der § 10 slår fast at normal ukentlig arbeidstid for en heltidsansatt er på 38,5 timer og daglig arbeidstid er på sju timer og 42 minutter. Videre skal overtid bare forekomme når det er pålagt, når det er et

akutt behov for det, og det skal fordeles så jevnt som mulig mellom arbeidstakerne. Overtid er definert som arbeid utover en fulltidsansatts arbeidstid i en kalendermåned.⁴⁴⁸ Overtidsarbeid kompenseres med et 30 prosent overtidstillegg.⁴⁴⁹ Deltidsansatte fikk, i henhold til denne tariffavtalen, i forkant av sakene for EU-domstolen, bare overtidbetaling når de jobbet utover en fulltidsansatts arbeidstid.

5.6.3 Vurderingen av behovet for regelendringer Tyskland

I etterkant av EU-domstolens dom i *Dialyse* avsa *Bundesarbeitsgericht* (BAG, den øverste instans av tyske arbeidsrettsdomstoler) den 5. desember 2024 sine dommer i sakene.⁴⁵⁰ Domstolen fant at tariffavtalen, som fastslår at den alminnelige arbeidstiden for en heltidsansatt må overstiges for at deltidsansatte skal få overtidbetalt, uavhengig av den deltidsansattes individuelt avtalte arbeidstid, innebar en forskjellsbehandling av deltidsansatte på grunn av deres status som deltidsansatt.⁴⁵¹ Dette var i strid med forbudet mot diskriminering av deltidsansatte i *Teilzeit- und Befristungsgesetz* med mindre det forelå objektive grunner til forskjellsbehandlingen. Videre førte denne tariffavtalebestemmelsen til en indirekte ulempe for kvinnelige ansatte på grunn av kjønn. Dersom en slik forskjellsbehandling ikke kan begrunnes, vil den være i strid med diskrimineringsforbudet i *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*.

Domstolen fant at § 10 sjuende ledd i tariffavtalen var ugyldig, da den ikke anga at terskelen for overtidbetaling skal nedjusteres *pro rata temporis* for deltidsansatte. Bestemmelsen stred mot diskrimineringsvernet til deltidsansatte, da det ikke forelå objektive grunner som kunne rettferdiggjøre forskjellsbehandlingen.⁴⁵²

De anførte begrunnelsene for ordningen var særlig hensynet til å begrense bruk av overtid og å unngå

⁴⁴⁵ Teilzeit- und Befristungsgesetz (21. desember 2000).

⁴⁴⁶ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (14. august 2006).

⁴⁴⁷ Arbeitszeitgesetz (6. juni 1994).

⁴⁴⁸ Manteltarifvertrag (Hovetariffavtale), som gjengitt i *Dialyse* avsnitt 16.

⁴⁴⁹ *Ibid.*, avsnitt 17.

⁴⁵⁰ Dom av 5. desember 2024, 8 AZR 370/20 og 372/20. Saksforholdene er mer eller mindre parallelle.

⁴⁵¹ Scheiwe, Kirsten, «Overtime Pay and Discrimination of Part-Time Workers: German Federal Labour Court Decides after Preliminary Ruling of the ECJ», *International Labor Rights Case Law* 11 (2025) s. 206–210.

⁴⁵² AZR 370/20, avsnitt 33–52.

at heltidsansatte stilles dårligere enn deltidsansatte. Disse begrunnelsene ble avvist av BAG som ikke egnede til å begrunne forskjellsbehandlingen. Domstolen fremhevet at ordningen tvert imot kunne skape incentiver til å pålegge merarbeid til deltidsansatte, og at hensynet til likebehandling av heltidsansatte ikke tilsa avvik fra *pro rata temporis*-prinsippet.

Tariffavtaler eller -bestemmelser som strider mot en lovbestemmelse vil i henhold til *Bürgerliches Gesetzbuch* (den tyske sivillovboken) § 134 være ugyldige.⁴⁵³ Dersom det foreligger andre tariffavtaler som ikke krever at deltidsansattes rett til overtidsbetaling skal beregnes *pro rata temporis*, vil også disse potensielt være i strid med tysk lov, med mindre det finnes objektive grunner som kan rettferdiggjøre forskjellsbehandlingen.

Dette er blitt fulgt opp på andre tariffområder, ved to rettsavgjørelser fra BAG avsagt 26. november 2025 som omhandlet deltidsansatte i detaljhandel og engros.⁴⁵⁴ I begge avgjørelsene fant domstolen at det forelå en forskjellsbehandling av deltidsansatte sammenlignet med heltidsansatte og at denne ikke var objektivt begrunnet.⁴⁵⁵

Tyske domstoler har fastholdt at spørsmålet om forskjellsbehandling må vurderes konkret for den enkelte tariffavtale. Det går flere saker i rettssystemet i Tyskland der hver tariffavtale vurderes konkret. Det bemerkes at det ikke er avsagt noen rettsavgjørelser i Tyskland knyttet til offentlig sektor.

5.7 NHO, KS, Virke og Spekter

Arbeidsgiversiden mener beskrivelsen av andre lands rett danner et nyttig bakteppe for diskusjonen, men at fremstillingen på flere punkter er ufullstendig og derfor kan gi et forenklet bilde av hvilken betydning erfaringene fra andre land har for vurderingen av norsk rett.

Reguleringen av arbeidstid, deltidsarbeid og overtid bygger på ulike institusjonelle, arbeidsrettslige og tariffrettslige forutsetninger i ulike land. Forskjellene er betydelige, også innad i Norden og mellom de landene som er trukket frem i rapporten. Spørsmålet om overtidsbetaling for deltidsansatte inngår i et bredere system av regler om arbeidstid, deltid, tariffregulering og styringsrett. Det er derfor vanskelig å isolere et spørsmål om overtidsbetaling for deltidsansatte, og sammenligne betydningen av enkeltstående avgjørelser med norsk rett.

Rapportens beskrivelser av andre lands rett gir i liten grad grunnlag for å vurdere betydningen av disse systemforskjellene, og rapporten inneholder heller ikke en bredere komparativ analyse av de respektive regelverkene. Etter arbeidsgiversidens syn burde dette vært tydeligere fremhevet i rapporten, og det bør generelt utvises varsomhet med å trekke slutninger fra enkeltland eller enkeltavgjørelser til norske forhold.

Dette illustreres blant annet av omtalen av Danmark og de danske voldgiftsavgjørelsene. I Danmark er det tariffavtalene som gjennomfører deltidsdirektivet. Voldgiftsretten vurderte derfor tariffavtalebestemmelser som allerede var en del av den nasjonale gjennomføringen av direktivets krav. Dette skiller seg fra norsk rett, hvor deltidsdirektivet er gjennomført gjennom lovgivning, mens tariffavtalene regulerer lønns- og arbeidsvilkår innenfor rammene av loven. Spørsmålet om likebehandlingsreglens betydning for tariffavtalene får derfor en annen karakter enn i norsk rett, hvor det blant annet følger av arbeidsmiljøloven § 13-9 at tariffavtalebestemmelser som er i strid med likebehandlingsreglene er ugyldig.

Fremstillingen av dansk rett bygger i hovedsak på resultatet av de danske voldgiftskjennelsene, men gjengir i mindre grad at voldgiftsretten selv understreket at spørsmålet om forskjellsbehandling og eventuelle objektive begrunnelser må vurderes konkret etter den enkelte tariffbestemmelse og den enkelte situasjon. Etter arbeidsgiversidens syn tilsier

⁴⁵³ Bürgerliches Gesetzbuch, (18. august 1896).

⁴⁵⁴ Ver.di, «Urteil: Zuschläge auf Überstunden stehen auch Teilzeitkräften zu, lest 4. September 2026, Urteil: Zuschläge auf Überstunden stehen auch Teilzeitkräften zu.

⁴⁵⁵ Dommer av 26. november 2025, 5 AZR 155/22, og 5 AZR 118/23.

også dette varsomhet med å trekke generelle slutninger fra de danske avgjørelsene.

Videre bygger de danske avgjørelsene på arbeidsrettslige forutsetninger som på flere punkter skiller seg fra norske forhold. Dansk lovgivning har ikke regler som begrenser alminnelig arbeidstid eller overtid. Både arbeidstidsreguleringen og reguleringen av deltidsarbeid er i større grad overlatt til tariffpartene, og voldgiftsretten la blant annet vekt på at arbeidsgiver gjennom styringsretten bestemmer hvem som skal utføre merarbeid og overtid. Etter arbeidsgiversidens syn burde disse forskjellene vært tydeligere fremhevet i rapporten.

Tilsvarende forskjeller gjør seg gjeldende også ved sammenligning med andre land som omtales i rapporten. Arbeidstid, deltidsarbeid og overtid er regulert ulikt, og samspillet mellom lovgivning, tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler varierer betydelig. Arbeidstidsreguleringen i blant annet Sverige og Danmark gir et større handlingsrom for fleksible arbeidstidsordninger enn det som følger av norsk rett.⁴⁵⁶ Reguleringen av arbeidstid i Danmark er mindre detaljert, og gir blant annet adgang til lengre beregningsperioder for gjennomsnittsberegning av arbeidstid enn i Norge. Dette kan gi større mulighet til å variere og konsentrere arbeidstiden over tid. En slik regulering gir større mulighet til å

tilpasse arbeidstiden til variasjoner i arbeidsmengde for eksempel i forbindelse med arbeidstopper, sesongvariasjoner, sykefravær eller liknende. Forskjellene mellom land når det gjelder reguleringen av arbeidstid kan derfor ha betydning både for hvordan merarbeid benyttes i praksis og for hvilke hensyn som begrunner reguleringen av deltidsansattes arbeidstid og kompensasjon.

Etter arbeidsgiversidens syn gir rapporten derfor et begrenset grunnlag for å vurdere hvilken betydning disse systemforskjellene har for rekkevidden av deltidsdirektivet og de aktuelle avgjørelsenes overføringsverdi. Gjennomgangen av andre lands rett bør etter arbeidsgiversidens syn først og fremst leses som en beskrivelse av hvordan ulike land har valgt å håndtere problemstillingen innenfor rammene av sine egne arbeidsrettslige systemer, og ikke som et grunnlag for generelle slutninger om hvilke løsninger som følger av direktivet eller er mest nærliggende i norsk rett.

Samtidig er det etter arbeidsgiversidens syn et fellestrekk som det er viktig å merke seg: Ingen av landene har behandlet EU-domstolens avgjørelser som en generell anvisning på én bestemt løsning. Tvert imot har spørsmålet blitt vurdert konkret innenfor de respektive nasjonale systemene.

⁴⁵⁶ Se tilsvarende i for eksempel NOU 2016: 1 s. 62.

6 Arbeidsgruppens vurderinger

6.1 Arbeidet etter det opprinnelige mandatet

Etter det opprinnelige mandatet skulle arbeidsgruppen blant annet vurdere *Lufthansa* og *Dialyse*-dommenes betydning for norsk rett.⁴⁵⁷ En betydelig del av arbeidsgruppens arbeid har derfor vært fokusert på denne problemstillingen, og det ble tidlig klart at partene sto langt fra hverandre i dette spørsmålet. I grove trekk har arbeidsgiversiden vært opptatt av at de konkrete avgjørelsene har begrenset overføringsverdi til forståelsen av norsk rett, og at de derfor ikke kan tas til inntekt for at norsk rett skal forstås slik at deltidsansatte har ubetinget krav på overtidbetaling for arbeid utover avtalt arbeidstid, eller krever endringer i gjeldende rett. Arbeidstakersiden har ment at dommene klargjør at deltidsdirektivet skal forstås slik at domskonklusjonene har vært gjeldende rett siden direktivet ble vedtatt med de konsekvenser det har for forståelsen av gjeldende norsk rett. Det har derfor heller ikke vært enighet blant annet om hvorvidt det norske systemet for avlønning av deltidsansattes merarbeid innebærer diskriminering av deltidsansatte.

Arbeidsgruppen har også sett på omfanget av deltidsarbeid og merarbeid i det norske arbeidsmarkedet. Fafo leverte sin rapport til Arbeids- og inkluderingsdepartementet, som har vært ett grunnlag for arbeidsgruppens diskusjoner.⁴⁵⁸ I tillegg har partene gitt muntlige og skriftlige innspill på mulige praktiske konsekvenser av ulike regelverksendringer, og arbeidsgruppen har sett hen til statistikk fra blant annet SSB og Eurostat. Tidligere utvalgsarbeid har også vært en del av kunnskapsgrunnlaget for vurderingene.

6.2 Justert mandat og utforsking av løsninger etter det endrede mandatet

Arbeidsgruppen fikk 24. mars 2026 et endret mandat.⁴⁵⁹ Gruppen skulle ikke lenger vurdere spørsmålet om dagens regler er forenlige med EØS-retten, men basere seg på at de norske reglene om kompensasjon for merarbeid skal endres. Arbeidsgruppen skulle foreslå regelverksendringer som

forhindrer forskjellsbehandling av deltids- og heltidsansatte hva gjelder betaling for merarbeid/overtid og som sikrer helhetlige løsninger ved å se på andre bestemmelser om deltid og andre relevante ordninger. Det gjelder for eksempel reglene om fortrinnsrett for deltidsansatte og rett til redusert arbeidstid.

Mandatet forutsetter også at regelverksendringene gruppen eventuelt foreslår skal samsvare med EØS-rettens krav. I henhold til mandatet skulle arbeidsgruppen også se på andre bestemmelser om deltid og andre relevante ordninger, som fortrinnsrett og rett til redusert arbeidstid. Et viktig premiss for mandatet var videre at: «Ulike løsninger må vurderes grundig. Økonomiske og samfunnsmessige konsekvenser, og effekten på arbeidsmarkedet og arbeidstilbudet skal undersøkes».

Som følge av det justerte mandatet, har gruppens arbeid hovedsakelig vært rettet mot å vurdere mulige regelverksendringer som forhindrer eventuell forskjellsbehandling.

⁴⁵⁷ Se kapittel 1.3.

⁴⁵⁸ Kristine Nergaard, Rolf K. Andersen og Ester Bøckmann, Merarbeid i norsk arbeidsliv, Fafo-rapport 2026:10.

⁴⁵⁹ Se kapittel 1.4.

I diskusjonen av mulige løsninger har arbeidsgruppen forholdt seg til mandatets avgrensning. Det er derfor særlig de omkringliggende bestemmelsene som mandatet viser til som har vært vurdert, herunder bestemmelser om deltid og andre relevante ordninger. Dette omfatter blant annet reglene om fortrinnsrett for deltidsansatte og retten til redusert arbeidstid.

Formålet med disse vurderingene har vært å se om endringer i reglene om merarbeid og overtid også nødvendiggjør justeringer i tilgrensende regelverk, slik at regelverket samlet sett blir sammenhengende og i samsvar med EØS-rettens krav. Arbeidsgruppen har samtidig ikke hatt som mandat å utarbeide en bred gjennomgang av alle regler om deltid, men å vurdere de bestemmelsene som har betydning for helhetlige løsninger på området.

Partene har hatt ulike syn på både behovet for endringer, hvilke bestemmelser som eventuelt bør endres, og hvordan slike endringer i tilfelle bør utformes og avgrenses. Arbeidsgruppen har derfor ikke klart å samle seg om felles løsninger eller omforente forslag til regelverksendringer. Dette gjelder både spørsmålet om kompensasjon for merarbeid og overtid, og vurderingen av de omkringliggende bestemmelsene som mandatet peker på.

Det har heller ikke vært enighet om hvilke løsninger som eventuelt er i samsvar med EØS-rettslige krav.

6.3 Arbeidsgruppens leders merknad

6.3.1 Innledning

Arbeidsgruppens arbeid har vist at spørsmålene mandatet reiser er både rettslig krevende og av stor praktisk og prinsipiell betydning. Det har gjennom arbeidet vært betydelig uenighet mellom partene, både om forståelsen og rekkevidden av EU-domstolens nyere praksis og om hvilke konsekvenser denne bør få for norsk rett. Det har ikke vært mulig å samle arbeidsgruppen om en felles vurdering eller løsning på de spørsmålene mandatet reiser.

Mandatet ble justert 24. mars 2026. Arbeidsgruppen skulle etter dette ikke vurdere om dagens regler er i samsvar med EØS-retten, men legge til grunn at reglene om kompensasjon for merarbeid skal endres. Det justerte mandatet forutsetter samtidig at det skal søkes helhetlige løsninger, blant annet ved å se kompensasjonsreglene i sammenheng med andre bestemmelser om deltid og andre relevante ordninger. Dette har dannet utgangspunktet for arbeidsgruppens videre arbeid.

Som leder av arbeidsgruppen finner jeg på denne bakgrunn grunn til å knytte noen egne merknader til de sentrale rettslige spørsmålene og spørsmålene om den videre innretningen av regelverket. Siktemålet er ikke å gjenta drøftelsene i rapporten eller å ta stilling til alle spørsmål hvor partene har ulike syn. Jeg vil først redegjøre for min forståelse av den rettslige utviklingen og av EU-domstolens avgjørelser i *Lufthansa* og *Dialyse*, herunder hvilken betydning avgjørelsene etter min vurdering har for norsk rett. På dette grunnlaget vil jeg deretter vurdere om og hvorfor regelverket bør endres, og hvilke hensyn som bør inngå i vurderingen av hvordan en ny regulering bør innrettes.

6.3.2 EU-rettens utvikling og betydning for spørsmålet om overtidsbetaling

EU-domstolen har i flere avgjørelser behandlet spørsmål om forskjellsbehandling av deltidsansatte knyttet til vilkår for betaling eller tilleggskompensasjon for arbeid utover fastsatte arbeidstidsgrenser. Rettspraksisen har utviklet seg over tid, samtidig som det rettslige grunnlaget for vernet av deltidsansatte har endret seg. For å vurdere rekkevidden av *Lufthansa* og *Dialyse* er det derfor nødvendig å se avgjørelsene i lys av både den tidligere rettspraksisen og utviklingen i det EU-rettslige diskrimineringsvernet for deltidsansatte.

I *Helmig* fra 1994 tok EU-domstolen stilling til tariffbestemmelser som ga rett til overtidstillegg først ved arbeid utover den normale arbeidstiden fastsatt i tariffavtalen, og ikke allerede når deltidsansatte arbeidet utover sin individuelt avtalte arbeidstid.⁴⁶⁰ Spørsmålet var om dette innebar indirekte

⁴⁶⁰ Forente saker C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 og C-78/93, *Stadt Lengerich mfl. mot Helmig mfl.*

forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Domstolen tok utgangspunkt i det daværende traktatbaserte likelønnsprinsippet og vurderte om ordningen innebar ulik behandling av heltids- og deltidsansatte med hensyn til lønn. Etter domstolens vurdering forelå det ikke slik ulik behandling, fordi deltids- og heltidsansatte mottok samme samlede lønn for samme antall arbeidede timer.⁴⁶¹ *Helmig* bygger dermed på en sammenligning av den samlede betalingen til heltids- og deltidsansatte for samme antall arbeidede timer. Det forhold at en deltidsansatt måtte arbeide flere timer utover sin individuelt avtalte arbeidstid enn en heltidsansatt før retten til overtidstillegg inntrådte, ble ikke ansett som en forskjell i behandling med hensyn til lønn. Domstolen kom derfor ikke til behandling av spørsmålet om en eventuell forskjellsbehandling kunne begrunnes i objektive forhold.⁴⁶²

Det rettslige grunnlaget for vernet av deltidsansatte ble senere endret ved gjennomføringen av rammeavtalen om deltidsarbeid ved direktiv 97/81/EF i 1997. *Helmig* var avgjort innenfor det EU-rettslige likelønnsvernet. Spørsmålet var dermed om forskjellen mellom heltids- og deltidsansatte innebar en indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn med hensyn til lønn. Deltid var ikke i seg selv det beskyttede kriteriet.⁴⁶³

Dette skillet er viktig. Allerede i *Defrenne III* hadde EU-domstolen trukket et skille mellom traktatens regel om lik lønn og den videre reguleringen av likebehandling når det gjelder andre arbeids- og ansettelsesvilkår.⁴⁶⁴ Med rammeavtalen om deltidsarbeid fikk deltidsansatte et vern som ikke var avhengig av at den mindre gunstige behandlingen samtidig kunne knyttes til kjønn. Klausul 4 nr. 1 oppstiller i stedet en direkte sammenligning mellom deltidsansatte og sammenlignbare heltidsansatte: Når det

gjelder ansettelsesvilkår, skal deltidsansatte ikke behandles mindre gunstig utelukkende fordi de arbeider deltid, med mindre forskjellsbehandlingen kan begrunnes i objektive forhold. Etter klausul 4 nr. 2 skal *pro rata temporis*-prinsippet anvendes der det er hensiktsmessig. Rammeavtalens klausul 3 definerer dessuten både den deltidsansatte og den sammenlignbare heltidsansatte med utgangspunkt i deres normale arbeidstid.⁴⁶⁵

Kravet om at sammenligningen må gjelde arbeidstakere i sammenlignbare situasjoner kom til uttrykk i *Wippel*. Saken gjaldt en deltidsansatt med en behovsbasert arbeidsavtale hvor lengden og organiseringen av arbeidstiden ikke var fastsatt, men ble bestemt fra gang til gang, og hvor arbeidstakeren kunne akseptere eller avslå tilbud om arbeid. De øvrige arbeidstakerne i virksomheten hadde derimot arbeidsavtaler hvor den ukentlige arbeidstiden og organiseringen av denne var fastsatt. EU-domstolen fant at arbeidsforholdene hadde forskjellig innhold og grunnlag, og at den deltidsansattes arbeidsforhold derfor ikke var sammenlignbart med heltidsansattes med hensyn til arbeidstidens lengde og organisering.⁴⁶⁶

I *Elsner-Lakeberg* gjaldt saken en ordning hvor både heltids- og deltidsansatte lærere måtte utføre tre ekstra undervisningstimer per måned før merarbeidet ga rett til betaling. EU-domstolen vurderte godtgjøringen for ordinær arbeidstid og godtgjøringen for merarbeid særskilt. Selv om den samme absolute terskelen gjaldt for heltids- og deltidsansatte, innebar den en forholdsmessig større belastning for deltidsansatte. Domstolen viste konkret til at tre ekstra timer utgjorde om lag tre prosent av arbeidstiden for en heltidsansatt, men fem prosent for den aktuelle deltidsansatte. Siden terskelen ikke var

⁴⁶¹ *Helmig*, særlig avsnitt 26–30. Det rettslige grunnlaget var daværende EØF-traktaten artikkel 119 og direktiv 75/117/EØF om likelønn for kvinner og menn. Se også Marianne Jenum Hotvedt, «Substantive equality in part-time work. The evolving protection of the Part-time Work Directive», *European Labour Law Journal* 2025, vol. 16(3), s. 343–359, s. 348–349.

⁴⁶² *Helmig*, avsnitt 32.

⁴⁶³ *Helmig*, særlig avsnitt 17–18 og 23–30.

⁴⁶⁴ Sak 149/77, *Defrenne mot Sabena (Defrenne III)*, særlig avsnitt 24, 27 og 31. Se også Tarjei Bekkedal, «Deltid som selvstendig diskrimineringsgrunnlag», Working Paper 1/2026, Faggruppen i EU-rett, Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo, s. 3–4.

⁴⁶⁵ Rådsdirektiv 97/81/EF av 15. desember 1997 om rammeavtalen om deltidsarbeid inngått av UNICE, CEEP og EFS, vedleggets klausul 3 og klausul 4 nr. 1 og 2; EØS-komiteens beslutning nr. 104/98 av 30. oktober 1998. Klausul 3 definerer deltidsansatte i relasjon til normal arbeidstid for en sammenlignbar heltidsansatt, mens klausul 4 nr. 1 fastsetter prinsippet om ikke-diskriminering og nr. 2 *pro rata temporis*-prinsippet.

⁴⁶⁶ Sak C-313/02, *Wippel mot Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG*, særlig avsnitt 61–62 og 66.

reduisert forholdsmessig i lys av arbeidstiden, forelå det ulik behandling med hensyn til lønn.⁴⁶⁷

Forholdet mellom *Helmig* og *Elsner-Lakeberg* ble uttrykkelig behandlet i *Voß*. EU-domstolen viste til at det i *Helmig* ikke forelå ulik behandling fordi deltids- og heltidsansatte mottok samme samlede betaling for samme antall arbeidede timer. Dette ble stilt opp mot *Elsner-Lakeberg*, hvor den felles terskelen innebar en forholdsmessig større belastning for deltidsansatte.⁴⁶⁸

Avgjørelsen i *Voß* gjaldt en annen godtgjøringsmodell. Arbeid utover den deltidsansattes individuelle arbeidstid ble godtgjort etter en lavere sats enn ordinære arbeidstimer frem til den samlede arbeidstiden nådde normal arbeidstid for heltidsansatte. Konsekvensen var at deltidsansatte kunne motta lavere samlet betaling enn heltidsansatte for samme samlede antall arbeidede timer. EU-domstolen fant at dette innebar forskjellsbehandling med hensyn til lønn.⁴⁶⁹

6.3.3 Lufthansa

I *Lufthansa* tok EU-domstolen stilling til om identiske terskler for tilleggsgodtgjøring til heltids- og deltidsansatte piloter var forenlige med rammeavtalens klausul 4. Saken gjaldt en pilot i 90 prosent stilling. Etter de aktuelle tariffavtalene oppsto rett til særskilt tilleggsgodtgjøring når bestemte terskler for flytjenestetid var overskredet. Tersklene var de samme for heltids- og deltidsansatte og ble ikke redusert i forhold til stillingsandelen.⁴⁷⁰

EU-domstolen tok utgangspunkt i at klausul 4 nr. 1 forbyr mindre gunstig behandling av deltidsansatte sammenlignet med heltidsansatte utelukkende fordi de arbeider deltid, med mindre

forskjellsbehandlingen kan begrunnes i objektive forhold. Domstolen viste samtidig til at lønnen til deltidsansatte skal være forholdsmessig tilsvarende lønnen til heltidsansatte, med forbehold om anvendelsen av *pro rata temporis*-prinsippet etter klausul 4 nr. 2.⁴⁷¹

Ved den konkrete sammenligningen la domstolen vekt på at den deltidsansatte måtte nå de samme absolutte tersklene som en heltidsansatt før retten til tilleggsgodtgjøring inntrådte. Ettersom den deltidsansattes normale arbeidstid var lavere, innebar dette at vedkommende måtte utføre forholdsmessig mer arbeid utover sin normale arbeidstid for å nå terskelen. Domstolen kom på denne bakgrunn til at ordningen innebar en forskjellsbehandling som omfattes av klausul 4 nr. 1 og 2, med mindre den kunne begrunnes i objektive forhold.⁴⁷²

Forholdet til den tidligere rettspraksisen var et sentralt spørsmål i *Lufthansa*. Generaladvokat Emiliou tok utgangspunkt i at *Helmig* og *Elsner-Lakeberg* representerte ulike tilnærminger til sammenligningen mellom heltids- og deltidsansatte. Etter hans vurdering hadde EU-domstolen i *Voß* valgt tilnærmingen i *Helmig*. Utgangspunktet var at samme antall arbeidede timer skulle godtgjøres likt.⁴⁷³ Denne forståelsen ble også gjort gjeldende av blant annet den norske regjeringen under den muntlige høringen. Norge og Danmark argumenterte særskilt for at *Voß* ikke kunne forstås som en tilslutning til tilnærmingen i *Elsner-Lakeberg*.⁴⁷⁴

Generaladvokaten kom på denne bakgrunn til at de identiske tersklene i *Lufthansa* ikke innebar forskjellsbehandling. Han la til grunn at heltids- og deltidspilotene mottok samme betaling for samme antall flytjenestetimer, og at klausul 4 ikke krevde at

⁴⁶⁷ Sak C-285/02, *Elsner-Lakeberg mot Land Nordrhein-Westfalen*, særlig avsnitt 15–18.

⁴⁶⁸ Sak C-300/06, *Voß mot Land Berlin*, EU:C:2007:757, særlig avsnitt 29–33.

⁴⁶⁹ *Voß*, særlig avsnitt 34–37 og 44.

⁴⁷⁰ Sak C-660/20 *MK v Lufthansa Cityline GmbH*, EU:C:2023:789, særlig avsnitt 14–17 og 24–25.

⁴⁷¹ *Lufthansa*, særlig avsnitt 35–39 og 52–53.

⁴⁷² *Lufthansa*, særlig avsnitt 47–49 og 53–54.

⁴⁷³ Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Emiliou i sak C-660/20, *MK mot Lufthansa CityLine GmbH*, særlig avsnitt 47–58 om forholdet mellom *Helmig*, *Elsner-Lakeberg* og *Voß*.

⁴⁷⁴ Generaladvokat Emiliou i *Lufthansa*, avsnitt 48–50, særlig avsnitt 49 om innleggene fra den danske og norske regjeringen under den muntlige høringen.

tersklene ble redusert forholdsmessig etter stillingsandelen. Danmark, Polen og Norge argumenterte i samme retning.⁴⁷⁵

EU-domstolen fulgte ikke denne tilnærmingen. Ved vurderingen av om det forelå mindre gunstig behandling tok domstolen i stedet utgangspunkt i hvilken belastning den samme absolutte terskelen innebar relativt til den enkeltes arbeidstid. Domstolen viste uttrykkelig til *Elsner-Lakeberg* og la vekt på at den identiske terskelen representerte en lengre flytjenestetid for deltidsansatte sett i forhold til deres samlede arbeidstid, og dermed en større belastning enn for heltidsansatte.⁴⁷⁶

Etter å ha konstatert forskjellsbehandling gikk EU-domstolen over til spørsmålet om denne kunne begrunnes i «objective grounds» etter klausul 4 nr. 1. Domstolen viste til sin faste praksis om at forskjellsbehandling ikke kan begrunnes alene med at den følger av en generell og abstrakt norm, som lov eller tariffavtale. Det kreves presise og konkrete forhold som kjennetegner det aktuelle arbeidsvilkåret i den konkrete sammenhengen, vurdert på grunnlag av objektive og transparente kriterier. Forskjellsbehandlingen må svare på et reelt behov, være egnet til å nå det formålet som forfølges, og være nødvendig for å oppnå dette formålet. Domstolen presiserte samtidig at slike objektive grunner blant annet kan følge av arbeidets særlige karakter eller av et legitimt sosialpolitisk formål i en medlemsstat.⁴⁷⁷

Som begrunnelse for forskjellsbehandlingen ble det vist til to nært sammenhengende formål: å kompensere for den særlige belastningen som følger av flytjeneste, og å avholde flyselskapene fra å benytte pilotene i for stort omfang. EU-domstolen avviste ikke at slike formål i seg selv kunne være relevante. Den stilte derimot spørsmål ved om den konkrete ordningen faktisk kunne begrunnes i disse formålene. Domstolen viste blant annet til at tersklene ikke bygget på objektivt fastsatte verdier, vitenskapelig

kunnskap eller generelle erfaringsdata om virkningen av akkumulert flytjenestetid. Det forelå derfor etter domstolens vurdering ikke objektive og transparente kriterier som viste at den ulike behandlingen og anvendelsen av identiske terskler svarte på et reelt behov.⁴⁷⁸

Domstolen vurderte også sammenhengen mellom de påberopte formålene og utformingen av ordningen. Dersom formålet var å beskytte pilotene mot for stor arbeidsbelastning, var det problematisk at identiske terskler nettopp så bort fra at belastningen kunne virke forskjellig avhengig av den enkeltes arbeidstid. Domstolen pekte dessuten på at andre virkemidler kunne være mer egnede, blant annet avspasering eller terskler fastsatt per uke fremfor per måned. Når det gjaldt formålet om å avholde arbeidsgiver fra å benytte pilotene for mye, trakk ordningen etter domstolens vurdering i motsatt retning for deltidsansatte: Arbeidsgiver måtte først betale tillegget når den deltidsansatte nådde terskelen som gjaldt for heltidsansatte.⁴⁷⁹

Domstolens vurdering viser dermed at adgangen til å begrunne forskjellsbehandling i objektive forhold består, men at prøvingen er konkret og relativt streng. Det er ikke tilstrekkelig å identifisere et legitimt formål. Det må også kunne påvises en konkret sammenheng mellom forskjellsbehandlingen og det behovet som påberopes, og ordningen må være egnet, nødvendig og utformet på en konsistent måte for å oppnå formålet.⁴⁸⁰

6.3.4 Dialyse

I *Dialyse*, avsagt ni måneder etter *Lufthansa*, tok EU-domstolen på nytt stilling til en ordning med et felles innslagspunkt for tilleggskompensasjon. Sakene gjaldt to deltidsansatte pleieassistenter som arbeidet henholdsvis 40 og 80 prosent av den normale ukentlige arbeidstiden på 38,5 timer. Etter den aktuelle tariffavtalen oppsto rett til overtidstillegg først for arbeid utover den normale månedlige

⁴⁷⁵ Generaladvokat Emiliou i *Lufthansa*, avsnitt 70–77, særlig avsnitt 71–76.

⁴⁷⁶ *Lufthansa*, avsnitt 47–49, særlig avsnitt 48, med henvisning til *Elsner-Lakeberg* avsnitt 17.

⁴⁷⁷ *Lufthansa*, avsnitt 54–58, særlig avsnitt 57–58 om innholdet i kravet til «objective grounds».

⁴⁷⁸ *Ibid.*, avsnitt 59–61.

⁴⁷⁹ *Ibid.*, avsnitt 62–65.

⁴⁸⁰ *Ibid.*, avsnitt 57–65.

arbeidstiden for en heltidsansatt. Deltidsansatte fikk dermed ikke overtidstillegg for arbeid mellom sin individuelt avtalte arbeidstid og denne terskelen.⁴⁸¹

EU-domstolen tok utgangspunkt i klausul 4 i rammeavtalen og viste uttrykkelig til *Lufthansa*. Domstolen la til grunn at de deltidsansatte og sammenlignbare heltidsansatte var underlagt den samme terskelen for rett til tillegg, uten at terskelen ble redusert i forhold til den deltidsansattes individuelt avtalte arbeidstid.⁴⁸²

Domstolen konstaterte at en slik ordning stilte deltidsansatte mindre gunstig. En deltidsansatt måtte arbeide flere timer utover sin individuelt avtalte arbeidstid enn en heltidsansatt før retten til tillegg oppsto. At den samme terskelen formelt gjaldt begge grupper, var dermed ikke avgjørende. I avsnitt 44 knyttet domstolen uttrykkelig den mindre gunstige behandlingen til at antallet arbeidstimer som måtte overskrides før tillegget ble utløst, ikke var redusert *pro rata temporis* i samsvar med den individuelt avtalte arbeidstiden.⁴⁸³

Etter å ha konstatert mindre gunstig behandling gikk EU-domstolen også i *Dialyse* over til spørsmålet om forskjellsbehandlingen kunne begrunnes i objektive forhold. Domstolen bygget på den samme testen som i *Lufthansa*: Forskjellsbehandlingen måtte svare på et reelt behov, være egnet til å nå det påberopte formålet og være nødvendig for dette.⁴⁸⁴

To formål ble påberopt. Det første var å avholde arbeidsgiver fra å pålegge arbeid utover den individuelt avtalte arbeidstiden. Det andre var å unngå at heltidsansatte ble behandlet mindre gunstig enn deltidsansatte dersom deltidsansatte fikk overtidstillegg allerede fra første time utover sin avtalte arbeidstid.⁴⁸⁵

Når det gjaldt det første formålet, fant EU-domstolen at ordningen ikke var egnet til å oppnå dette. For arbeid utført av deltidsansatte utover den individuelt avtalte arbeidstiden, men innenfor normalarbeidstiden for heltidsansatte, måtte arbeidsgiver ikke betale overtidstillegg. Ordningen kunne derfor snarere gi arbeidsgiver et økonomisk insentiv til å benytte deltidsansatte til slikt arbeid, enn å avholde arbeidsgiver fra å pålegge arbeid utover avtalt arbeidstid.⁴⁸⁶

Heller ikke det andre formålet førte frem. EU-domstolen avviste premisset om at heltidsansatte ville bli behandlet mindre gunstig dersom deltidsansatte fikk tillegg fra første time utover sin individuelt avtalte arbeidstid. I en slik situasjon ville heltids- og deltidsansatte, når det gjaldt arbeid utover den individuelt avtalte arbeidstiden, bli behandlet på samme måte, med forbehold om anvendelsen av *pro rata temporis*-prinsippet.⁴⁸⁷

Dialyse bekrefter dermed ikke bare at et felles absolutt innslagspunkt kan innebære mindre gunstig behandling av deltidsansatte. Dommen viser også at de formålene som påberopes som objektiv begrunnelse, må prøves mot hvordan ordningen faktisk virker. I den aktuelle saken kunne ingen av de to påberopte formålene begrunne forskjellsbehandlingen.⁴⁸⁸

Det er i denne sammenheng relevant at den norske regjeringen avga skriftlig innlegg i *Dialyse*. Norge argumenterte prinsipielt for at det felles innslagspunktet ikke innebar forskjellsbehandling av deltidsansatte. Med utgangspunkt i *Helmig* ble det anført at sammenligningen måtte ta utgangspunkt i den samlede betalingen for samme antall arbeidede timer. Norge mente at *Elsner-Lakeberg* og *Voß* kunne skilles fra *Helmig*, og avviste at *Voß* innebar at EU-domstolen hadde endret sin tidligere tilnærming. Etter Norges syn var den operative testen i *Helmig* og *Voß*

⁴⁸¹ Forente saker C-184/22 og C-185/22 *IK and CM v KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V Dialyse*, EU:C:2024:637, særlig avsnitt 14–18 og 21–22.

⁴⁸² *Ibid.*, særlig avsnitt 36–40.

⁴⁸³ *Ibid.*, særlig avsnitt 40–44, særlig avsnitt 44.

⁴⁸⁴ *Ibid.*, særlig avsnitt 45–47.

⁴⁸⁵ *Ibid.*, avsnitt 48.

⁴⁸⁶ *Ibid.*, avsnitt 49–50.

⁴⁸⁷ *Ibid.*, avsnitt 51–52.

⁴⁸⁸ *Ibid.*, avsnitt 49–53.

den samme, og resonnementet i *Helmig* var derfor fortsatt gyldig.⁴⁸⁹

Norge anførte videre at en forholdsmessig reduksjon av innslagspunktet kunne reise spørsmål om likebehandling også mellom deltidsansatte med ulike stillingsandeler. En arbeidstaker i 40 prosent stilling ville da få rett til tillegg etter 40 prosent av normal arbeidstid, mens en arbeidstaker i 80 prosent stilling først ville få tilsvarende rett etter 80 prosent. Etter Norges syn sikret et felles innslagspunkt derfor likebehandling både mellom deltids- og heltidsansatte og mellom deltidsansatte med ulike stillingsandeler.⁴⁹⁰

Ved vurderingen etter likestillingsdirektivet gjorde Norge subsidiært gjeldende at en eventuell indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn kunne begrunnes i objektive forhold. Norge viste til formålene om å avholde arbeidsgiver fra å pålegge overtidarbeid og å kompensere arbeidstaker for den særlige innsatsen overtidarbeid innebærer. Det overordnede formålet ble beskrevet som å begrense bruken av overtid for å beskytte arbeidstakernes helse og sikkerhet og sikre en god balanse mellom arbeid og fritid. Norge mente at et felles innslagspunkt var både egnet og nødvendig for å nå disse formålene, samtidig som den endelige vurderingen ble overlatt til den nasjonale domstolen.⁴⁹¹

Norge gjorde de samme hovedsynspunktene gjeldende ved vurderingen etter rammeavtalens klausul 4 nr. 1. Etter Norges syn burde reglene om kjønnsdiskriminering og diskriminering av deltidsansatte ikke tolkes forskjellig når de anvendes på den samme nasjonale ordningen. Norge fastholdt derfor prinsipielt at det ikke forelå forskjellsbehandling av deltidsansatte, og subsidiært at en eventuell forskjellsbehandling kunne begrunnes i formålene om å begrense bruken av overtid og kompensere for overtidarbeid.⁴⁹²

Det norske innlegget er interessant fordi flere av argumentene for å opprettholde et felles absolutt innslagspunkt dermed var uttrykkelig forelagt EU-domstolen. Det gjelder både forståelsen av *Helmig*, argumentet om likebehandling mellom deltidsansatte med ulike stillingsandeler og muligheten for objektiv begrunnelse. Dette innebærer ikke at domstolen kan anses å ha tatt uttrykkelig stilling til hvert av disse argumentene. Det viser imidlertid at argumentene inngikk i det rettslige materialet som var forelagt domstolen da *Dialyse* ble avgjort.

6.3.5 Samlet vurdering av rettsutviklingen

Etter min vurdering gir *Lufthansa* og *Dialyse* et vesentlig klarere rettslig utgangspunkt enn det som forelå tidligere. Det er samtidig viktig å skille mellom to spørsmål: hvordan utviklingen i EU-domstolens praksis best skal karakteriseres, og hva som etter de to avgjørelsene må anses å følge av rammeavtalens klausul 4.

Når det gjelder det første spørsmålet, mener jeg det blir for enkelt å beskrive *Lufthansa* og *Dialyse* som et rent brudd med *Helmig*. Det er utvilsomt en spenning mellom sammenligningsmåten i *Helmig* og den tilnærmingen EU-domstolen anvender i de nyere avgjørelsene. Denne spenningen var også reell før *Lufthansa*. Generaladvokat Emiliou identifiserte den uttrykkelige og argumenterte for at *Voß* måtte forstås slik at *Helmig*-tilnærmingen fortsatt var styrende. Den norske regjeringen argumenterte i samme retning. EU-domstolen valgte likevel i *Lufthansa* å vurdere den relative belastningen som fulgte av den identiske terskelen, med uttrykkelig henvisning til *Elsner-Lakeberg*.⁴⁹³

Samtidig kan utviklingen etter min vurdering ikke forstås uavhengig av at det rettslige rammeverket har endret seg siden *Helmig*. *Helmig* ble avgjort innenfor likelønnsvernet på grunn av kjønn. Rammeavtalen om deltidsarbeid etablerte senere et selvstendig vern mot mindre gunstig behandling på grunn av deltid og gjorde sammenligningen mellom

⁴⁸⁹ Den norske regjeringens skriftlige innlegg 30. juni 2022 i *Dialyse*, punkt 8–23, særlig punkt 12–23. Norge konkluderte i punkt 23 med at «the reasoning of the Court in *Helmig* is therefore still valid».

⁴⁹⁰ *Ibid.*, punkt 24–26.

⁴⁹¹ *Ibid.*, punkt 38–43, særlig punkt 39–42.

⁴⁹² *Ibid.*, punkt 44–49, særlig punkt 45–49.

⁴⁹³ Generaladvokat Emiliou i *Lufthansa*, særlig avsnitt 47–58; *Lufthansa*, avsnitt 47–49.

deltidsansatte og sammenlignbare heltidsansatte til en del av selve vurderingen etter klausul 4. *Lufthansa* og *Dialyse* er avgjort innenfor dette rettslige rammeverket. Dette taler etter min vurdering mot å forstå utviklingen utelukkende som et spørsmål om at EU-domstolen har forlatt tidligere praksis.⁴⁹⁴

Uavhengig av hvordan forholdet til *Helmig* karakteriseres, gir *Lufthansa* og *Dialyse* nå klare holdepunkter for hvordan klausul 4 skal anvendes på ordninger hvor samme terskel for tilleggskompensasjon gjelder for deltids- og heltidsansatte. For sammenlignbare deltids- og heltidsansatte er det ikke tilstrekkelig at terskelen formelt er den samme. Dersom terskelen innebærer at den deltidsansatte må arbeide forholdsmessig mer utover sin individuelt avtalte arbeidstid før retten til tillegg inntreffer, taler dette etter *Lufthansa* og *Dialyse* for at det foreligger mindre gunstig behandling. I *Dialyse* knytter EU-domstolen dette uttrykkelig til at terskelen ikke er redusert *pro rata temporis* i samsvar med den individuelt avtalte arbeidstiden.⁴⁹⁵

Jeg mener derfor at det etter *Lufthansa* og *Dialyse* ikke lenger er tilstrekkelig grunnlag for å bygge på *Helmigs* sammenligning av samlet betaling som begrunnelse for generelt å opprettholde et felles innslagspunkt for deltids- og heltidsansatte. Det er særlig betydningsfullt at *Dialyse* ble avsagt etter *Lufthansa* og gjelder en ordning som strukturelt ligger nær den problemstillingen arbeidsgruppen vurderer: Deltidsansatte arbeidet utover sin individuelt avtalte arbeidstid, men fikk først tillegg når arbeidstiden oversteg normalarbeidstiden for heltidsansatte. EU-domstolen fant at dette innebar mindre gunstig behandling etter klausul 4.⁴⁹⁶

Dette innebærer ikke at enhver forskjell i innslagspunkt under alle omstendigheter er forbudt. Klausul 4 nr. 1 åpner uttrykkelig for forskjellsbehandling som kan begrunnes i objektive forhold. Også *Lufthansa* bekrefter at blant annet legitime sosialpolitiske formål prinsipielt kan være relevante. Handlingsrommet er derfor ikke rettslig lukket. Dommene viser imidlertid at det stilles krav både til begrunnelsens karakter og til sammenhengen mellom det påberopte formålet og den konkrete forskjellsbehandlingen. En generell henvisning til at en ordning følger av lov eller tariffavtale er ikke tilstrekkelig. Det må foreligge et reelt behov, og forskjellsbehandlingen må være egnet og nødvendig for å ivareta dette behovet.⁴⁹⁷

Dette er vesentlig for spørsmålet om hvilket handlingsrom som gjenstår i norsk rett. Flere av hensynene som er fremhevet i arbeidsgruppens arbeid – blant annet målsettingen om at flere skal arbeide heltid, hensynet til frivillig deltid, arbeidskraftdeltakelse og virksomhetenes behov for fleksibilitet – er legitime og viktige hensyn ved utformingen av arbeidslivsreguleringen. Jeg mener imidlertid at det må skilles mellom at slike hensyn er relevante ved utformingen av den samlede reguleringen, og at de kan begrunne selve den mindre gunstige behandlingen som følger av et felles innslagspunkt.

På bakgrunn av *Lufthansa* og *Dialyse* mener jeg det er vanskelig å se at generelle arbeidsmarkeds- eller reguleringshensyn alene vil være tilstrekkelige til å begrunne samme innslagspunkt for deltids- og heltidsansatte.⁴⁹⁸ Dette gjelder særlig når *Dialyse* viser at også formål som ligger nært begrunnelsen for overtidsregulering – å begrense arbeid utover avtalt arbeidstid – må prøves mot hvordan ordningen faktisk virker, og ikke førte frem som objektiv

⁴⁹⁴ Se rammeavtalens klausul 3 og 4. Se også Marianne Jenum Hotvedt, «Substantive equality in part-time work», særlig s. 348–354; Tarjei Bekkedal, «Deltid som selvstendig diskrimineringsgrunnlag», s. 3–4.

⁴⁹⁵ *Lufthansa*, avsnitt 47–54, *Dialyse*, avsnitt 40–44. Se i samme retning Søndre Østfold tingretts dom 25. februar 2026, TSOS-2025-121698, og Hedmarken og Østerdal tingretts dom 19. mars 2026, THOO-2025-182601. I begge sakene kom tingrettens flertall til at ordninger med samme innslagspunkt for overtidsbetaling for deltids- og heltidsansatte innebar ulovlig forskjellsbehandling av deltidsansatte. Begge dommene er anket og er ikke rettskraftige.

⁴⁹⁶ *Dialyse*, særlig avsnitt 14–18 og 40–44.

⁴⁹⁷ *Lufthansa*, avsnitt 54–58.

⁴⁹⁸ Se tilsvarende de danske faglige voldgiftsavgjørelsene 4. februar 2026, FV2025-528 og FV2025-795. I begge avgjørelsene ble ordninger hvor deltidsansatte først fikk overtidstillegg ved arbeid utover heltidsnormen, ansett i strid med deltidsdirektivet. Voldgiftsrettene vurderte også om forskjellsbehandlingen kunne begrunnes i objektive forhold. Blant annet ble hensynet til å fremme heltidsarbeid anerkjent som et legitimt formål, uten at dette i de konkrete ordningene ble ansett tilstrekkelig til å begrunne forskjellsbehandlingen.

begrunnelse i den saken.⁴⁹⁹ Samtidig er vurderingen av objektive grunner konkret. Det kan derfor ikke utelukkes at særlige forhold ved bestemte ordninger eller arbeidssituasjoner kan begrunne et annet resultat. Men den gir heller ikke grunnlag for å behandle unntaket som et generelt handlingsrom til å opprettholde et felles innslagspunkt ut fra en samlet avveining av arbeidsmarkedspolitiske hensyn.

6.3.6 Betydningen for norsk rett

Utgangspunktet i norsk rett er at arbeid utover avtalt arbeidstid, men innenfor grensene for alminnelig arbeidstid, ikke er overtidarbeid etter arbeidsmiljøloven § 10-6 andre ledd. For deltidsansatte innebærer dette at arbeid utover den individuelt avtalte arbeidstiden som hovedregel er merarbeid frem til lovens grense for alminnelig arbeidstid nås. Først ved arbeid utover denne grensen utløses lovens krav på et tillegg på minst 40 prosent etter § 10-6 ellefte ledd.⁵⁰⁰

Strukturen innebærer dermed at lovens innslagspunkt for overtidbetaling i utgangspunktet er det samme uavhengig av den enkelte arbeidstakers avtalte stillingsandel. En deltidsansatt må derfor arbeide flere timer utover sin individuelt avtalte arbeidstid – og en større andel av denne arbeidstiden – før retten til lovbestemt overtidstillegg inntreffer enn en sammenlignbar heltidsansatt. Det er denne siden ved den norske reguleringen som må holdes opp mot avgjørelsene i *Lufthansa* og *Dialyse*.

Sammenligningen med *Dialyse* er særlig nærliggende. Også der var utgangspunktet at arbeid utover den deltidsansattes individuelt avtalte arbeidstid ikke utløste tillegg før en terskel knyttet til normalarbeidstiden for heltidsansatte var nådd. EU-domstolen fant at dette innebar mindre gunstig behandling fordi terskelen ikke var redusert *pro rata temporis* i samsvar med den individuelt avtalte arbeidstiden.⁵⁰¹ Etter min vurdering er likheten

mellom denne strukturen og den norske reguleringen så vidt klar at *Dialyse* ikke kan behandles som en avgjørelse begrenset til særlige trekk ved den tyske tariffavtalen.

Det norske diskrimineringsvernet må samtidig tas i betraktning. Deltidsdirektivet er gjennomført i norsk rett blant annet gjennom arbeidsmiljøloven § 13-1 tredje ledd, som forbyr diskriminering av arbeidstakere som arbeider deltid. Ved gjennomføringen av direktivet ble forholdet mellom diskrimineringsvernet og arbeidsmiljølovens regler om merarbeid og overtidbetaling ikke uttrykkelig vurdert. Som det fremgår av rapporten, ble det lagt til grunn at deltidsdirektivet allerede var gjennomført i norsk rett, uten at spørsmålet om avlønningen av deltidsansattes merarbeid ble særskilt problematisert.⁵⁰² Det kan på denne bakgrunn spørres om det er tilstrekkelig å la forholdet mellom reglene løses gjennom det generelle diskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven kapittel 13, eller om arbeidstidsreglene selv bør endres. Etter min vurdering bør lovgivningen endres.

For det første gir *Lufthansa* og *Dialyse* nå vesentlig klarere føringer for anvendelsen av likebehandlingsprinsippet på felles innslagspunkter enn det som forelå da deltidsdirektivet ble gjennomført i norsk rett. Når arbeidsmiljøloven samtidig bygger på en ordning hvor deltidsansattes arbeid utover avtalt arbeidstid som utgangspunkt ikke utløser lovens overtidstillegg før grensen for alminnelig arbeidstid er overskredet, oppstår det etter min vurdering en klar spenning mellom lovens regulering og den forståelsen av klausul 4 som kommer til uttrykk i de nyere avgjørelsene.

For det andre mener jeg at en løsning som i hovedsak overlater spørsmålet til anvendelsen av det generelle diskrimineringsforbudet, vil være lite tilfredsstillende. Reglene om arbeidstid og overtidbetaling skal kunne anvendes løpende av arbeidsgivere

⁴⁹⁹ *Dialyse*, avsnitt 45–53.

⁵⁰⁰ Arbeidsmiljøloven § 10-6 andre og ellefte ledd, jf. § 10-4. Se også Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 318–319 og rapporten punkt 3.3.2. I forarbeidene presiseres det at arbeid utover en avtalt arbeidstid som er lavere enn lovens alminnelige arbeidstid, ikke er overtidarbeid.

⁵⁰¹ *Dialyse*, særlig avsnitt 40–44.

⁵⁰² Se arbeidsmiljøloven § 13-1 tredje ledd og Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) punkt 15.3, særlig s. 189 og 198. Se også rapporten punkt 3.7.1.

og arbeidstakere i et stort antall arbeidsforhold. Dersom arbeidsmiljøloven § 10-6 lest isolert gir ett utgangspunkt, mens retten til tillegg for deltidsansatte må fastlegges gjennom anvendelsen av diskrimineringsreglene i lys av EØS-retten, blir regelverket vanskelig tilgjengelig og lite forutsigbart. Hensynet til klarhet og forutberegnelighet taler derfor for at den materielle reguleringen selv gir uttrykk for den rettsstilstanden lovgiver mener skal gjelde.

For det tredje gir en lovendring lovgiver anledning til å foreta de avveiningene som ikke kan løses gjennom diskrimineringsretten alene. *Lufthansa* og *Dialyse* gir klare føringer for vurderingen av et felles innslagspunkt, men avgjørelsene fastlegger ikke hvordan den norske reguleringen av deltid, merarbeid og overtid samlet skal innrettes. Det foreligger fortsatt et nasjonalt handlingsrom når det gjelder hvordan regelverket samlet innrettes innenfor de EØS-rettslige rammene. Dette handlingsrommet bør brukes til å finne en løsning som både ivaretar likebehandlingskravet og tar hensyn til sammenhengen mellom kompensasjonsreglene og den øvrige reguleringen av deltidsarbeid.

6.3.7 Den videre innretningen av regelverket

At kompensasjonsreglene bør endres, gir ikke i seg selv svar på hvordan den nye reguleringen bør utformes. Den norske reguleringen av deltidsarbeid består av flere virkemidler som er utviklet med ulike, men delvis sammenfallende formål. Ved siden av reglene om arbeidstid og overtidsbetaling er det over tid etablert særskilte rettigheter som skal styrke deltidsansattes mulighet til større og mer forutsigbare stillinger. Deltidsansatte har blant annet fortrinnsrett til utvidet stilling og til ekstravakter og lignende, og kan på nærmere vilkår ha rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Heltid er dessuten lovfestet som hovedregel, som en normgivende bestemmelse som skal motvirke unødvendig bruk av deltid.⁵⁰³

Disse reglene innebærer at deltidsansattes stilling i norsk rett ikke bare er regulert gjennom spørsmålet om betaling for arbeid utover avtalt arbeidstid. Lovgivningen søker også å styrke muligheten for større og mer stabile stillinger. Fortrinnsretten og retten til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid skal på ulike måter bidra til dette, mens heltidsnormen inngår i den bredere målsettingen om å styrke heltidskulturen.⁵⁰⁴

Samtidig bygger regelverket på at deltidsarbeid fortsatt skal være mulig. Deltid kan være ønsket eller nødvendig av ulike grunner, og lovfesting av heltidsnormen innebærer ikke i seg selv noen rettslig begrensning i adgangen til å ansette på deltid. Rammeavtalen om deltidsarbeid bygger også på et dobbelt formål: å motvirke forskjellsbehandling av deltidsansatte og å legge til rette for utviklingen av deltidsarbeid på frivillig basis og en fleksibel organisering av arbeidstiden som tar hensyn til både arbeidsgivernes og arbeidstakernes behov.⁵⁰⁵

Dersom innslagspunktet for tillegg flyttes slik at arbeid utover den individuelt avtalte arbeidstiden i større grad utløser tilleggskompensasjon, endres samtidig de økonomiske og rettslige forutsetningene for bruken av merarbeid. En slik endring kan få betydning for hvordan andre regler som bygger på eller forutsetter arbeid utover avtalt deltid, virker i praksis.

Det følger ikke av dette at et styrket vern mot forskjellsbehandling på ett område skal motsvares av et svakere vern på et annet. Men det følger heller ikke av likebehandlingskravet at de øvrige delene av den norske reguleringen må stå uendret. Etter min vurdering ligger det nettopp her et viktig nasjonalt handlingsrom. Når innslagspunktet for kompensasjon endres for å ivareta de EØS-rettslige kravene, bør lovgiver samtidig vurdere om de øvrige virkemidlene fortsatt er hensiktsmessig innrettet og virker sammen på en måte som ivaretar formålene bak reguleringen.⁵⁰⁶

⁵⁰³ Se arbeidsmiljøloven § 14-1 b første ledd, § 14-3 første og andre ledd og § 14-4 a. Om heltidsnormens normgivende karakter, se Prop. 133 L (2021–2022) punkt 6.3.1. Departementet understreker at bestemmelsen ikke i seg selv gir noe rettskrav til heltid eller innebærer rettslige begrensninger i adgangen til å ansette på deltid.

⁵⁰⁴ Se Prop. 133 L (2021–2022) punkt 6.3.1 og 7.2.3, samt rapporten punkt 3.1 og 3.3. Proposisjonen knytter heltidsnormen til målsettingen om å motvirke unødvendig bruk av deltid, mens fortrinnsretten til ekstravakter skal gi deltidsansatte grunnlag for økt arbeidsmengde og inntekt.

⁵⁰⁵ Rammeavtalen om deltidsarbeid, klausul 1 bokstav a og b.

⁵⁰⁶ Det justerte mandatet av 24. mars 2026, gjengitt i rapporten punkt 1.4.

6.3.8 Konsekvenser for den øvrige reguleringen

Et nærliggende spørsmål er forholdet til deltidsansattes fortrinnsrett til ekstravakter og lignende etter arbeidsmiljøloven § 14-3 andre ledd. Bestemmelsen gir deltidsansatte fortrinnsrett til slikt arbeid fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn andre arbeidstakere. Departementet begrunnet regelen blant annet med at den skulle gi deltidsansatte grunnlag for økt arbeidsmengde og inntekt, og viste samtidig til at ekstravakter etter omstendighetene kan gi grunnlag for utvidet stilling etter § 14-4 a.⁵⁰⁷

Forarbeidene trekker samtidig en uttrykkelig grense mot overtidsarbeid. Departementet uttalte at fortrinnsretten ikke er ment å gi deltidsansatte fortrinnsrett til overtidsarbeid, at overtidsarbeid i størst mulig grad bør begrenses, og at arbeidsgiver derfor ikke bør ha en rettslig plikt til å tilby vakter som utløser overtid etter lov eller tariffavtale.⁵⁰⁸ Denne avgrensningen er relevant dersom innslagspunktet for tilleggskompensasjon endres. Forarbeidene bygger på en reguleringsmodell hvor deltidsansatte kan ha fortrinnsrett til ekstravakter utover avtalt arbeidstid, samtidig som fortrinnsretten uttrykkelig avgrenses mot overtidsarbeid. Dersom arbeid utover avtalt deltid i større utstrekning skal gi rett til tillegg, oppstår det derfor spørsmål om hvordan fortrinnsretten skal avgrenses og fungere innenfor en endret kompensasjonsmodell. Forarbeidene bygger på en situasjon hvor overtidsarbeid og arbeid som utløser overtidsbetaling i hovedsak sammenfaller. Dersom merarbeid etter en ny regulering skal gi rett til overtidstillegg uten samtidig å være overtidsarbeid etter arbeidsmiljøloven § 10-6 andre ledd, oppstår det derfor et særskilt spørsmål om fortrinnsrettens avgrensning fortsatt skal knyttes til overtidsarbeid som sådan, eller til arbeid som utløser rett til overtidstillegg.

Jeg mener ikke at dette i seg selv tilsier at fortrinnsretten bør oppheves eller begrenses. Men forholdet bør etter min vurdering utredes som en del av lovendringen. Det bør blant annet vurderes om fortrinnsrettens virkeområde og vilkår fortsatt gir en hensiktsmessig sammenheng mellom deltidsansattes interesse i tilgang til mer arbeid, målsettingen om større og mer forutsigbare stillinger og hensynet til at overtidsarbeid skal begrenses.

Også retten til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a har en nær sammenheng med bruken av merarbeid. Bestemmelsen gir på nærmere vilkår deltidsansatte som de siste tolv månedene jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, rett til stilling tilsvarende den faktiske arbeidstiden i perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger. Det avgjørende er arbeid utover avtalt arbeidstid, og bestemmelsen omfatter blant annet ekstravakter, vikararbeid, merarbeid og overtid.⁵⁰⁹

En endring i kompensasjonen for arbeid utover avtalt deltid endrer ikke i seg selv vilkårene for retten etter § 14-4 a. Bestemmelsen knytter retten til omfanget av faktisk arbeid utover avtalt arbeidstid, ikke til hvordan dette arbeidet godtgjøres.⁵¹⁰ En endret kompensasjonsregel kan likevel få praktisk betydning for hvordan og i hvilket omfang slikt arbeid benyttes, og dermed også for det faktiske grunnlaget for krav om større stilling etter § 14-4 a. Denne sammenhengen bør inngå i vurderingen av den samlede reguleringen.

Mandatet peker også uttrykkelig på retten til redusert arbeidstid som en bestemmelse som kan være relevant ved utformingen av en helhetlig løsning. Etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd kan arbeidstaker på nærmere vilkår ha rett til redusert arbeidstid av helsemessige, sosiale eller andre

⁵⁰⁷ Arbeidsmiljøloven § 14-3 andre ledd. Se også Prop. 133 L (2021–2022) punkt 7.2.3. Departementet legger til grunn at fortrinnsrett til ekstravakter skal gi deltidsansatte grunnlag for økt arbeidsmengde og inntekt, og at ekstravakter etter omstendighetene kan gi grunnlag for utvidet stilling etter § 14-4 a.

⁵⁰⁸ Prop. 133 L (2021–2022) punkt 7.2.3. Departementet presiserer at fortrinnsretten ikke er ment å omfatte overtidsarbeid, at overtidsarbeid i størst mulig grad bør begrenses, og at arbeidsgiver ikke bør ha plikt til å tilby vakter som utløser overtid etter lov eller tariffavtale.

⁵⁰⁹ Arbeidsmiljøloven § 14-4 a første ledd. Se Prop. 83 L (2012–2013) s. 65 og 75–76 og rapporten punkt 3.4.3. Rapporten legger til grunn at «arbeid utover avtalt arbeidstid» i bestemmelsen omfatter blant annet ekstravakter, vikararbeid, merarbeid og overtid.

⁵¹⁰ Arbeidsmiljøloven § 14-4 a første ledd. Se også rapporten punkt 3.4.3.

vektige velferdsgrunner dersom reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Når den avtalte perioden er over, har arbeidstakeren som utgangspunkt rett og plikt til å gå tilbake til sin tidligere arbeidstid.⁵¹¹

Sammenhengen med kompensasjonsreglene er her mindre direkte enn for fortrinnsretten til ekstravakter og retten etter § 14-4 a. Retten til redusert arbeidstid regulerer i utgangspunktet størrelsen på arbeidstakerens avtalte arbeidstid, ikke betalingen for arbeid utover denne. Samtidig vil den reduserte arbeidstiden være utgangspunktet for hva som er arbeid utover avtalt arbeidstid. Forarbeidene til § 10-6 presiserer også at «avtalt arbeidstid» omfatter arbeidstakere som har redusert arbeidstid og arbeidstakere som arbeider deltid.⁵¹² Det er derfor naturlig at også denne bestemmelsen inngår i vurderingen av hvordan en ny kompensasjonsregel virker sammen med den øvrige reguleringen.

En endring av kompensasjonsreglene vil dermed kunne få ulik betydning for de tilgrensende bestemmelsene. Sammenhengen er mest direkte for fortrinnsretten til ekstravakter, fordi lovgiver uttrykkelig har avgrenset denne mot overtidarbeid. For § 14-4 a og retten til redusert arbeidstid er sammenhengen mer indirekte, men likevel relevant ved vurderingen av hvordan regelverket samlet bør innrettes.

6.3.9 Samlet vurdering

Etter min vurdering gir *Lufthansa* og *Dialyse* nå klare føringer for vurderingen av ordninger hvor deltids- og heltidsansatte er underlagt samme innslagspunkt for tilleggskompensasjon. Selv om forholdet mellom de nyere avgjørelsene og den tidligere rettspraksisen ikke er uten nyanser, mener jeg at det etter disse avgjørelsene ikke lenger er tilstrekkelig grunnlag for generelt å bygge på *Helmigs* sammenligning av samlet betaling som begrunnelse for et felles innslagspunkt. Samtidig består adgangen etter klausul 4 nr. 1 til å begrunne forskjellsbehandling i objektive forhold. *Lufthansa* og *Dialyse* viser imidlertid at denne vurderingen må være konkret, og at

det må være en reell og konsistent sammenheng mellom den mindre gunstige behandlingen og det formålet som påberopes.

Den norske reguleringen bygger på et innslagspunkt for lovbestemt overtidstillegg som i utgangspunktet er uavhengig av den enkelte arbeidstakers avtalte stillingsandel. Etter min vurdering er likheten med den ordningen EU-domstolen vurderte i *Dialyse* så klar at de nyere avgjørelsene må få konsekvenser for utformingen av norsk rett. Jeg mener derfor at arbeidsmiljølovens regulering bør endres, og at det ikke vil være en tilfredsstillende løsning å overlate spørsmålet om deltidsansattes rett til overtidstillegg til anvendelsen av det generelle diskrimineringsforbudet alene.

Hvordan lovgivningen bør endres, er et annet spørsmål. EU-retten setter rammer for den nasjonale reguleringen, men avgjør ikke hvordan det norske systemet for deltid, merarbeid og overtid samlet skal utformes. Her må det være rom for nasjonale avveininger. Hensyn som målsettingen om heltid, muligheten for frivillig deltid, arbeidskraftdeltakelse, virksomhetenes behov for fleksibilitet og deltidsansattes interesse i større og mer forutsigbare stillinger er etter mitt syn sentrale ved utformingen av en ny regulering, selv om slike generelle hensyn ikke uten videre kan begrunne mindre gunstig behandling etter klausul 4.

Endringen av kompensasjonsreglene bør derfor inngå i en bredere vurdering av de reglene som har en nær sammenheng med bruken av arbeid utover avtalt deltid. Særlig bør forholdet til fortrinnsretten til ekstravakter vurderes nærmere, men også virkningene for retten til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid og retten til redusert arbeidstid bør inngå i vurderingen. Formålet bør være å finne en regulering som oppfyller Norges EØS-rettslige forpliktelser, samtidig som det tas hensyn til sammenhengen i det norske regelverket og de hensynene de ulike bestemmelsene skal ivareta.

⁵¹¹ Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Se nærmere rapporten punkt 3.3.3 om retten til redusert arbeidstid og tilbakegang til tidligere arbeidstid.

⁵¹² Se Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 318 og rapporten punkt 3.3.2. Forarbeidene presiserer at «avtalt arbeidstid» i § 10-6 omfatter blant annet arbeidstakere som har redusert arbeidstid og arbeidstakere som arbeider deltid.

Dette er også den tilnærmingen som best svarer på det justerte mandatets forutsetning om at kompensasjonsreglene skal endres, samtidig som arbeidsgruppen skal søke helhetlige løsninger ved å se hen til andre bestemmelser om deltid og andre relevante ordninger.

6.4 LO, Unio, Akademikerne og YS

LO, Unio, Akademikerne og YS viser til at arbeidstakersiden gjennom hele arbeidsgruppens arbeid har lagt til grunn at rettstilstanden er avklart. EU-domstolens avgjørelser i Lufthansa og Dialyse, som bygger på deltidsdirektivet, innebærer etter arbeidstakersidens syn at deltidsansatte ikke kan ha en høyere relativ terskel enn heltidsansatte for å få kompensasjon for arbeid utover avtalt arbeidstid. Norsk praksis må derfor innrettes i samsvar med EØS-retten. Norge kan ikke opprettholde en praksis som i realiteten fraviker den rettstilstanden EU-domstolen har slått fast. Utviklingen i Danmark og Sverige understøtter dette. Partene i arbeidslivet i begge land har innrettet seg etter EU-domstolens avgjørelser og lagt til grunn at deltidsansatte må sikres forholdsmessig behandling ved arbeid utover avtalt arbeidstid. Det viser at rettsutviklingen lar seg gjennomføre innenfor nordiske arbeidslivsmodeller, og at Norge ikke står overfor et særnorsk problem som tilsier en annen EØS-rettslig løsning.

Det opprinnelige mandatet ba arbeidsgruppen vurdere betydningen av EU-domstolens avgjørelser for norsk rett. Det var derfor naturlig at det første arbeidet i gruppen i stor grad handlet om de EØS-rettslige rammene og om gjeldende norsk praksis kunne videreføres. Etter arbeidstakersidens syn viste denne gjennomgangen at deltidsdirektivet, slik det er forstått av EU-domstolen, krever reell og forholdsmessig likebehandling av deltidsansatte når det gjelder kompensasjon for merarbeid. Dette gjelder uavhengig av om mertiden er pålagt eller frivillig, så lenge arbeidet utføres utover den individuelt avtalte arbeidstiden.

Regjeringens endrede mandat bekrefter etter arbeidstakersidens syn denne rettslige situasjonen. I det endrede mandatet skulle arbeidsgruppen ikke

lenger vurdere om dagens regler er forenlige med EØS-retten, men basere arbeidet på at de norske reglene om kompensasjon for merarbeid skal endres. Arbeidsgruppen skulle foreslå regelverksendringer som forhindrer forskjellsbehandling av deltids- og heltidsansatte, og samtidig se dette i sammenheng med andre bestemmelser om deltid og relevante ordninger. Mandatet innebærer dermed en klar dreining fra rettslig avklaring til regelverksoppfølging.

Arbeidstakersiden har forholdt seg konstruktivt til dette mandatet. LO, Unio, Akademikerne og YS har lagt til grunn at en løsning må være rettslig holdbar, praktisk gjennomførbar og tilpasset den norske arbeidslivsmodellen. Det innebærer at endringer i praksis om kompensasjon for merarbeid og overtid kan ses i sammenheng med det handlingsrommet partene er gitt etter deltidsdirektivet til å finne nasjonale tilpasninger. Dette handlingsrommet kan bidra til å finne helhetlige og praktisk gjennomførbare løsninger, men kan ikke brukes til å svekke den grunnleggende retten til forholdsmessig likebehandling av deltidsansatte.

Arbeidsgiversidens fremstilling av EØS-retten bygger etter arbeidstakersidens syn på et for vidt handlingsrom. Det er riktig at EØS-retten i enkelte tilfeller åpner for at forskjellsbehandling kan rettferdiggjøres med objektive grunner. Men unntaket er snevert. Det er ikke tilstrekkelig å vise til generelle hensyn som heltidspolitik, fleksibilitet, inkludering, bemanningsbehov eller brede arbeidsmarkedsmessige konsekvenser. Slike hensyn kan være legitime arbeidslivspolitiske mål, men de kan ikke i seg selv begrunne en generell regel som gjør deltidsansattes merarbeid billigere enn heltidsansattes arbeid utover avtalt arbeidstid.

EU-domstolen har presisert at objektive grunner må knytte seg til presise og konkrete forhold ved det aktuelle arbeidsvilkåret og den særlige sammenhengen det inngår i. En generell og abstrakt nasjonal regel, enten den følger av lov, tariffavtale eller langvarig praksis, kan ikke i seg selv rettferdiggjøre forskjellsbehandling. Det avgjørende er om deltidsansatte stilles mindre gunstig enn sammenlignbare heltidsansatte. Når heltidsansatte får tillegg for

arbeid utover avtalt arbeidstid, mens deltidsansatte først får tilsvarende tillegg etter å ha arbeidet opp til full stilling eller alminnelig arbeidstid, er den deltidsansatte pålagt en høyere relativ terskel. Det er nettopp denne forskjellen EU-domstolen har underkjent.

Arbeidsgiversidens vektlegging av direktivets formål om å legge til rette for frivillig deltid endrer ikke dette. Deltidsdirektivet har to formål: å fjerne forskjellsbehandling av deltidsansatte og å legge til rette for deltidarbeid på frivillig grunnlag. Disse formålene står ikke i motsetning til hverandre. Frivillig deltid forutsetter ikke at arbeid utover avtalt stillingsandel skal kompenseres dårligere. Tvert imot er et reelt diskrimineringsvern en forutsetning for at deltid skal være en trygg og likeverdig arbeidsform.

Arbeidstakersiden vil påpeke at betaling for merarbeid som overtidarbeid ikke innebærer at arbeidstakere som ønsker det eller trenger å jobbe deltid grunnet helsemessige- eller sosiale årsaker ikke kan fortsette å gjøre det. Arbeidstakersiden mener videre at det ikke er relevant å skille mellom frivillig og ufrivillig deltid og merarbeid. Dette er fordi årsakene til deltidarbeid og merarbeid er komplekse og strukturelle. Det å skille mellom når merarbeid og overtidarbeid er frivillig eller ikke vil være så godt som umulig å administrere og praktisere og har heller ikke betydning for å sikre likebehandling mellom heltids- og deltidsansatte i godtgjøring for å selge fritiden sin til arbeidsgiver.

Målet om heltidskultur taler også for endring, ikke for videreføring av dagens praksis. Dersom merarbeid for deltidsansatte kan brukes uten samme økonomiske konsekvens som arbeid utover avtalt arbeidstid for heltidsansatte, kan det svekke arbeidsgivers insentiv til å tilby større stillinger og planlegge bemanningen mer langsiktig. I sektorer med mye deltid kan en slik ordning bidra til at varige arbeidskraftbehov dekkes gjennom lave stillingsbrøker og løpende merarbeid. En regel som gir deltidsansatte forholdsmessig kompensasjon, vil derimot støtte målet om større stillinger og mer forutsigbar bemanning.

Det er heller ikke tilstrekkelig å vise til at norsk arbeidsliv har særtrekk, eller at arbeidstid,

merarbeid og overtid inngår i et samlet nasjonalt system. EØS-retten åpner ikke for at Norge kan velge en avvikende beskyttelsesregel dersom deltidsdirektivet og EU-domstolens praksis krever forholdsmessig likebehandling. Den norske arbeidslivsmodellen må brukes til å finne gode gjennomføringsløsninger, ikke til å videreføre en rettstilstand som innebærer mindre gunstig behandling av deltidsansatte.

6.5 NHO, Virke, KS og Spekter

I denne særmerknaden kommenterer NHO, Virke, KS og Spekter (heretter «arbeidsgiversiden») arbeidet i arbeidsgruppen, og utdyper sitt syn på hvorfor det har vært utfordrende å enes om en løsning på spørsmålet om overtidsbetaling for merarbeid til deltidsansatte fremover.

Det vises til kapittel 3, hvor de rettslige utgangspunktene er behandlet. Fremstillingen viser at arbeidstid, merarbeid og overtidarbeid allerede er detaljert og systematisk regulert i lov og tariffavtaler. Regelverket bygger på et etablert og avveid skille mellom merarbeid og overtidarbeid. Arbeidsgruppen ble gitt to mandater. Et fellestrekk var at eventuelle regelendringer måtte bygge på grundige vurderinger av samfunnsmessige og arbeidsmarkedsmessige konsekvenser. Det første mandatet henviste arbeidsgruppen til å gjennomføre grundige analyser av rettstilstanden og handlingsrommet. Det andre mandatet fokuserte i større grad på at arbeidsgruppen skulle vurdere helhetlige løsninger basert på et tilstrekkelig kunnskapsgrunnlag. Arbeidsgiversiden er ikke enig i at det andre mandatet kan forstås som en bekreftelse på arbeidstakersidens syn. Endringen av mandatet ble gjort for å flytte diskusjonen bort fra en historisk vurdering av tidligere rettstilstand, til en vurdering av hvordan myndighetene skal møte et eventuelt behov for endring.

Det er i denne sammenhengen viktig å skille mellom spørsmålet om gjeldende regulering er forenlig med EØS-retten, og spørsmålet om hvordan norsk rett eventuelt bør innrettes dersom det skulle være behov for endringer. Etter arbeidsgiversidens syn blandes disse spørsmålene sammen når det argumenteres for at EU-domstolen har stilt krav om at

deltidsansatte skal ha krav på full overtidsbetaling utover avtalt arbeidstid. Det er klart at verken EU- eller EØS-retten oppstiller et slikt generelt krav til nasjonal regulering.

EU-domstolens avgjørelser tar kun stilling til rekkevidden av likebehandlingsprinsippet, men gir ikke anvisning på hvordan nasjonale regler om arbeidstid, fortrinnsrett, merarbeid og overtid mv. skal eller bør utformes for å fungere best mulig i det norske arbeidsmarkedet. Utformingen av et eventuelt nytt regelverk vil måtte bero på nasjonale vurderinger av hvordan hensynet til likebehandling skal ivaretas innenfor rammen av et helhetlig regelverk som fremmer sysselsetting gjennom å insentivere heltid, inkludering og fleksibilitet.

Arbeidsgiversiden har brukt omfattende ressurser på arbeidet i arbeidsgruppen. På bakgrunn av det endrede mandatet, har vi arbeidet med å forsøke å identifisere mulige løsninger gjennom interne faglige vurderinger og brede diskusjoner, herunder analyser av rettstilstanden, gjennomgang av alternative reguleringsmodeller og vurderinger av økonomiske og arbeidsmarkedsmessige konsekvenser. Vi har innhentet eksterne analyser på de rettslige spørsmålene. Det har også vært gjort vurderinger av hvordan ulike løsninger vil slå ut for virksomhetenes behov for fleksibilitet, samt for deltakelse og inkludering i arbeidslivet. Også på dette punktet har arbeidsgiversiden innhentet eksterne utredninger og innspill fra våre medlemmer.

Disse vurderingene har synliggjort at spørsmålet om regulering av overtidsbetaling for merarbeid ikke lar seg løse isolert, og at alternative løsninger reiser komplekse avveininger mellom ulike hensyn og kan ha betydelige konsekvenser for helheten i regelverket.

For det første mener arbeidsgiversiden at det foreløpig ikke foreligger et tilstrekkelig rettslig grunnlag for å foreslå omfattende endringer i dagens regulering. Manglende utredning av de samlede

arbeidsmarkedsmessige konsekvensene, sett i lys av et begrenset og ikke entydig rettslig grunnlag for endring, gjør at arbeidsgiversiden ikke kan støtte en endring. To avgjørelser fra EU-domstolen kan ikke alene danne grunnlag for større inngrep i et regelverk som må sees i sammenheng, og i lys av de samlede konsekvensene for arbeidsmarkedet nasjonalt.⁵¹³

Dette er bakgrunnen for at det ikke fremmes konkrete forslag til løsning fra arbeidsgiversiden i denne rapporten.

Arbeidsgiversiden legger til grunn at vurderinger av eventuelle endringer må forankres i noen grunnleggende hensyn, basert på fakta om det norske arbeidsmarkedet.⁵¹⁴ Arbeidsgiversiden mener at det er sentralt at reglene skaper insentiver til heltidsarbeid, samtidig som de åpner for deltakelse i arbeidslivet for personer i livs- eller helsesituasjoner som gjør det vanskelig å arbeide heltid. Regelverket må også understøtte inkludering av personer med redusert arbeidsevne, unge arbeidstakere som skal få innpass i arbeidsmarkedet, og eldre som ønsker å kombinere arbeid med uttak av pensjon. Samtidig må reguleringen ivareta virksomhetenes behov for hensiktsmessig bemanning.

Arbeidsgiversiden mener at dagens samlede regulering av arbeidstid bygger på avveininger mellom disse hensynene. Regelverket er utviklet kunnskapsbasert over tid gjennom et samspill mellom lovgivning, tariffavtaler og praksis, og balanserer vern og fleksibilitet på en måte som har bidratt til høy sysselsetting og bred deltakelse i arbeidslivet. Endringer på enkeltområder kan derfor få betydelige konsekvenser for helheten.

En konkret endring som har vært diskutert i arbeidsgruppen, er om deltidsansatte skal gis rett til overtidsbetaling for arbeid utover fast avtalt arbeidstid. Arbeidsgiversiden kan ikke støtte en slik endring.

⁵¹³ Se nærmere i kapittel 4 om EU-domstolens praksis, og kapittel 7 om forventede konsekvenser av eventuelle endringer.

⁵¹⁴ Dette utledes også av mandatet til arbeidsgruppen. Betydningen av fakta-basert regulering har også vært trukket frem av OECD, som fremhever at «[r]egulations are more likely to be effective if they are based on sound evidence», se OECD Regulatory Policy Outlook 2025 s. 17.

Argumentasjonen for endring har i stor grad vært knyttet til enkeltavgjørelser fra EU-domstolen om konkrete spørsmål i en annen rettslig og faktisk kontekst. Uenigheten i arbeidsgruppen gjelder ikke bare hvilken konklusjon som skal trekkes av avgjørelsene, men også hvilken betydning de skal tillegges ved vurderingen av et nasjonalt regelverk som inngår i en bredere arbeidsmarkeds- og sysselsettingspolitisk sammenheng. Etter arbeidsgiversidens syn skiller hensynene i *Lufthansa* og *Dialyse* seg fra hensynene bak den norske reguleringen.

Deltidsdirektivet bygger på et todelt formål.⁵¹⁵ I tillegg til å sikre likebehandling av deltidsansatte, skal direktivet også bidra til å legge til rette for utvikling av deltidsarbeid på frivillig grunnlag.⁵¹⁶ Dette innebærer at regelverket må understøtte fleksible ordninger som gjør det mulig å kombinere arbeid med ulike livssituasjoner og arbeidsevne, og samtidig bidra til effektiv utnyttelse av arbeidskraften. Rammeavtalen som ligger til grunn for direktivet viser i denne sammenheng at reguleringen av deltidsarbeid inngår i en bredere europeisk sysselsettingsstrategi, hvor deltidsarbeid anses som et viktig virkemiddel.⁵¹⁷ Samtidig understrekes det at avtalen etablerer et rammeverk som både skal motvirke diskriminering av deltidsansatte og bidra til utvikling av deltidsarbeid som arbeidsform, herunder på en måte som er akseptabel for både arbeidsgivere og arbeidstakere. Fortalen fremhever videre at det foreligger betydelig variasjon mellom medlemsstatene, og at deltidsarbeid har ulik funksjon på tvers av sektorer og aktiviteter.⁵¹⁸ Dette tilsier at realiseringen av de to målene, om likebehandling og tilrettelegging for deltidsarbeid, forutsetter avveininger som tar hensyn til ulike behov og nasjonale arbeidsmarkedsforhold, og ikke kan baseres på en ensidig eller mekanisk anvendelse av likebehandlingsprinsippet. Etter arbeidsgiversidens syn innebærer dette at direktivet gir et nasjonalt handlingsrom, nettopp fordi det

forutsetter avveininger mellom likebehandling og hensynet til et velfungerende arbeidsmarked.

Dette er særlig viktig i Norge, hvor en stor andel deltidsansatte jobber deltid av eget ønske og behov. Etter arbeidsgiversidens syn er dette formålet sentralt for forståelsen av handlingsrommet etter direktivet. Deltidsansatte utgjør en sammensatt gruppe med ulike behov, noe som understreker betydningen av direktivets formål om å fremme deltidsarbeid på frivillig grunnlag og tilsier at en ensidig likebehandlingsanalyse blir for snever. EU-domstolen har i avgjørelsene *Lufthansa* og *Dialyse*⁵¹⁹ ikke tatt stilling til, eller hatt foranledning til å ta stilling til, hvordan dette formålet skal avveies i en bredere systemisk sammenheng. Dette tilsier at rekkevidden av avgjørelsene må vurderes med varsomhet. Selv om likebehandlingsprinsippet har et rettighetsaspekt, viser direktivets ordlyd og fortale, at vurderingene av medlemsstatenes handlingsrom må ta hensyn til arbeidsmarkedets funksjon og organisering.

Arbeidsgiversiden legger til grunn at vurderingen ikke kan begrenses til en isolert analyse av det enkelte arbeidsforhold, men må omfatte virkningene for arbeidsmarkedet som helhet. Arbeidsmarkedet er preget av tett samspill, hvor regulering av ett forhold påvirker andre hensyn og grupper. Reguleringen må dermed forstås som et sammenhengende system av gjensidige avveininger, hvor endringer i enkeltbestemmelser kan få virkning utover det konkrete reguleringsspørsmålet. Arbeidsgiversiden er opptatt av et regelverk som fremmer likebehandling, men legger til grunn at dette må vurderes i en bredere sammenheng. Spørsmålet er derfor ikke bare hvordan *deltidsansatte* skal kompenseres for merarbeid, men hvordan regelverket samlet påvirker sysselsetting, likebehandling og inkludering i arbeidslivet. Likebehandling av én gruppe bør ikke skje på en måte som samtidig skaper risiko for å forringe likebehandlingen av andre grupper.

⁵¹⁵ Deltidsdirektivet 97/81/EF klausul 1 bokstav b. Se også direktivets fortale.

⁵¹⁶ Deltidsdirektivet 97/81/EF klausul 1 bokstav b.

⁵¹⁷ Se fortalen til Rammeavtalen, hvor det står «This Framework Agreement is a contribution to the overall European strategy on employment».

⁵¹⁸ Se fortalen til Rammeavtalen, hvor det står «Recognizing the diversity of situations in Member States and acknowledging that part-time work is a feature of employment in certain sectors and activities».

⁵¹⁹ *Lufthansa* og *Dialyse*.

Etter arbeidsgiversidens vurdering har deltidsarbeid kombinert med tilgang til merarbeid en viktig funksjon. Slike ordninger gir fleksibilitet til å tilpasse arbeid til ulike livssituasjoner og arbeidsevne, samtidig som virksomhetene får dekket sine bemanningsbehov. En regulering som vesentlig øker kostnadene ved merarbeid, kan redusere bruken av slike løsninger. Dette kan påvirke hvem som får tilgang til arbeidsmarkedet og heve terskelen inn i arbeidslivet for grupper med svakere tilknytning.

Arbeidsgiversiden fremhever i denne sammenheng at ordninger med frivillig deltid og frivillig merarbeid ikke bare er et spørsmål om fleksibilitet, men også et sentralt virkemiddel for å redusere barrierer for deltakelse i arbeidslivet. Slike ordninger gjør det mulig å tilpasse arbeid til personer med redusert eller varierende arbeidsevne, og bidrar dermed til å motvirke strukturelle hindringer for deltakelse. Etter arbeidsgiversidens syn er dette et kjerneelement i den norske reguleringen, og et hensyn som også ligger innenfor deltidsdirektivets formål om å legge til rette for deltidsarbeid på frivillig grunnlag.

Arbeidsgiversiden fremhever at reguleringen av arbeidsmarkedet alltid innebærer avveininger mellom ulike hensyn. Kunnskapsgrunnlaget viser imidlertid at ensidig styrking av ett hensyn, samtidig kan ha negative virkninger for andre mål, som høy sysselsetting, effektiv utnyttelse av arbeidskraften og inkludering.⁵²⁰ Etter arbeidsgiversidens syn er det en grunnleggende forutsetning at slike hensyn vurderes samlet.

Arbeidsgiversiden legger til grunn at dagens regulering kan opprettholdes innenfor rammene av EU-/EØS-retten. Medlemsstatene har en vid skjønnsmargin innenfor sosial- og sysselsettingspolitikken til å velge tiltak som anses egnet for å oppnå legitime formål, herunder å opprettholde høy sysselsetting. Gjeldende regulering av overtidsbetaling må ses som et slikt tiltak, og arbeidsgiversiden kan ikke se at EØS-retten krever endringer.

Arbeidsgruppens arbeid viser at det er krevende å identifisere alternative løsninger som både oppfyller de rettslige rammene og ivaretar de praktiske behovene i arbeidsmarkedet. De forslagene som har vært diskutert, har i stor grad hatt et snevert perspektiv på reguleringen av overtidsbetaling og kan få store utilsiktede virkninger for arbeidsmarkedet. En regulering som definerer arbeid utover avtalt arbeidstid som overtidsarbeid, kan etter arbeidsgiversidens vurdering redusere sysselsettingen, begrense tilgangen til frivillig merarbeid og gjøre det vanskeligere for virksomhetene å ivareta sine bemanningsbehov.

Arbeidsgiversiden understreker også at reguleringen av overtid må ses i sammenheng med øvrige arbeidstidsregler, herunder reglene om gjennomsnittsberegning og organiseringen av turnusarbeid. Disse reglene utgjør en integrert del av det samlede regelverket og er sentrale for å sikre stabil bemanning og arbeidstakervern. Isolerte endringer i overtidsreglene kan dermed rokke ved etablerte balanser i dette systemet.

Videre må eventuelle endringer vurderes i sammenheng med innstramminger i andre deler av regelverket som legger rammene for hvordan bemanningsbehov kan løses, særlig innleiereglene. De samlede reguleringene påvirker virksomhetenes drift, og må også vurderes i et konkurranseperspektiv. Sammenlignet med nærliggende land som Sverige og Danmark opererer norske virksomheter på flere områder med mindre styringsmulighet, både i arbeidstidsregelverket og ved betydelig strengere regulering av innleie.⁵²¹ Det er derfor nødvendig at myndighetene, i samspill med partene, sikrer rammevilkår som gjør det mulig å drive virksomhet på konkurransedyktige vilkår.

På denne bakgrunn mener arbeidsgiversiden at det er grunnlag for å videreføre dagens regulering. Regelverket er etter vår vurdering solid forankret i sosialpolitiske hensyn, og reglene om overtidsbetaling er egnet og nødvendig for å ivareta disse sosialpolitiske målsettingene. Reglene bidrar til en

⁵²⁰ Se kapittel 2, kapittel 7 og Fafo-rapport 2026:10.

⁵²¹ Se NOU 2016: 1 s. 61–67. Se nærmere om innleie i Prop. 131 L (2021–2022), som viser at reguleringen av innleie varierer mellom de nordiske landene.

hensiktsmessig balanse som fremmer likebehandling, sysselsetting, inkludering og et velfungerende arbeidsmarked.

Dersom det likevel vurderes endringer, forutsetter arbeidsgiversiden en bred og helhetlig gjennomgang av den samlede reguleringen av arbeidstid. Et slikt arbeid bør skje i et eget utvalg, med mandat til å vurdere hvordan ulike hensyn kan ivaretas samlet, og med særlig vekt på de faktiske og samfunnsmessige konsekvensene for arbeidsmarkedet og sysselsettingen.

6.6 Digitaliserings- og forvaltningsdepartementets merknad

Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet har kommet til at vi ikke inngir en egen merknad, og viser til at partene ikke har kunnet komme frem til noen felles forståelse eller felles vurdering av noen av problemstillingene som kompensasjon for merarbeid reiser.

7 Økonomiske og samfunnsmessige konsekvenser

7.1 Innledning

I arbeidsgruppens mandat heter det blant annet at:

Arbeidsgruppen skal [...] foreslå regelverksendringer som forhindrer forskjellsbehandling av deltids- og heltidsansatte hva gjelder betaling for merarbeid/overtid og som sikrer helhetlige løsninger ved å se på andre bestemmelser om deltid og andre relevante ordninger. Det gjelder for eksempel reglene om fortrinnsrett for deltidsansatte og rett til redusert arbeidstid. Ulike løsninger må vurderes grundig. Økonomiske og samfunnsmessige konsekvenser, og effekten på arbeidsmarkedet og arbeidstilbudet skal undersøkes. Dette gjelder særlig for deler av offentlig sektor, som helse- og omsorgssektoren, som vil kunne rammes av ev. endringer. Konsekvensene for kommunesektoren skal særlig vurderes.

Det heter også senere i mandatet at:

arbeidsgruppen skal vurdere de økonomiske og andre samfunnsmessige konsekvensene eventuelle endringer kan ha for arbeidsmarkedet, arbeidsgivere og arbeidstakere, likestilling og deltidsarbeid.⁵²²

Dette kapitlet var tenkt å skulle redegjøre for økonomiske og samfunnsmessige konsekvenser også av ulike forslag arbeidsgruppen kom med, og betydningen de eventuelt kunne fått for omfang av deltid

og merarbeid, samt arbeidstilbudet og kostnader. Ettersom det ikke ble enighet om noe forslag, tar fellesdelen av dette kapitlet kun for seg noen overordnede økonomiske, samfunnsmessige og likestillings-konsekvenser av eventuelle endringer i de norske reglene for kompensasjon for merarbeid. Konsekvensene som beskrives i dette kapitlet bygger hovedsakelig på kapittel 2 og den vedlagte rapporten fra Fafo.

7.2 Direkte økonomiske kostnader

Det er betydelig usikkerhet knyttet til beregningene av kostnader ved overtidsbetaling for merarbeid. Gitt dagens tilpasning av merarbeid er kostnadsøkningen ifølge Fafo størst i turnus- og nattarbeid, der både lønnsnivå og overtidssatser er høyere og i offentlig sektor foregår også mye av merarbeidet i turnus og nattarbeid. Samlet anslår Fafo en kostnadsøkning på mellom 10 og 11 milliarder kroner. Av dette er 60 prosent i offentlig sektor. Beregningene fra Fafo bygger på forutsetninger om at omfanget av merarbeid i hovedsak videreføres som i dag, og at dagens bruk av merarbeid i stor grad betales som overtid. I praksis vil imidlertid både virksomheter og arbeidstakere tilpasse seg en eventuell regelendring, jf. drøfting i kapittel 2.5.1.

Nedenfor gjengis en forenklet tabell som oppsummerer Fafos beregninger av kostnader forutsatt at omfanget av merarbeid videreføres som i dag.

⁵²² Mandatet gjengis i sin helhet i punkt 1.3 og punkt 1.4.

Tabell 7.1 Kostnader ved merarbeid utbetalt som overtid

	Påslag ved overtidsbetaling av merarbeid 1 000 kroner	Påslag ved overtidsbetaling av merarbeid nedjustert til 90 % årsverk 1 000 kroner
Sum privat	4 691 200	4 221 200
Sum kommunal	5 592 420	5 002 800
Sum stat	101 320	101 320
Sum helseforetak	965 040	864 240
I alt	11 350 000	10 190 000

Kilde: Fafo-rapport 2026:10

7.3 Virkninger for arbeidsmarkedet

Nesten hver fjerde arbeidstaker jobber deltid. Det kan ikke utelukkes at økte kostnader for merarbeid kan få virkninger for omfanget og sammensetningen av deltidsjobber.

En regelendring som gir økte lønnskostnader for merarbeid, kan isolert sett redusere etterspørselen etter merarbeid og føre til økt bruk av andre tilknytningsformer, som for eksempel innleie eller tilkallingsvikarer. Alternativt kan arbeidsgivere øke stillingsprosentene eller lyse ut flere mindre stillingsbrøker. Trolig vil tilpasningene variere, avhengig blant annet av situasjonen i virksomhetene og tilgang på kvalifisert arbeidskraft. I sektorer der aktiviteten i liten grad kan tilpasses, eller der det er knapphet på arbeidskraft (særlig innen helse- og omsorgstjenesten), kan bemanningsbehovet øke. Arbeidsgiver kan da ønske å tilby mer heltid eller høyere stillingsstørrelser, samtidig som arbeidstakere kan ønske å øke sin andel av merarbeid. I markedsutsatte virksomheter kan høyere kostnader ved arbeidstopper redusere den samlede etterspørselen av arbeidskraft.

For arbeidstakere vil deltidsansattes tilpasninger avhenge av forholdet mellom høyere betaling for merarbeid og mulig redusert tilgang på slike timer. Effektene er usikre. Både hel- og deltidsansatte kan ønske å redusere stillingsprosenten sin, ettersom deltidsansatte som jobber merarbeid kan få

mulighet til å tjene samme lønn, men med mindre arbeidsinnsats. Det forutsetter at arbeidsgiver tilbyr merarbeid eller at arbeidstaker har krav på redusert arbeidstid. Det kan også innebære at flere søker deltidsstillinger, eller at arbeidssøkere kun ønsker å jobbe deltid, noe arbeidsgiver må akseptere hvis behovet for arbeidskraft er stort. På den annen side kan det føre til at flere får økt sin stillingsprosent eller tilbys heltidsstilling.

Effektene for samlet tilgang på arbeidskraft ved at en arbeidsform blir dyrere, er derfor usikre og vil trolig variere mellom bransjer, produksjonsformer og tilgang til alternative bemanningsløsninger.

Merarbeid utføres i dag i stor grad av ansatte i små stillinger og i turnusbaserte tjenester. Generelt er sykefravær en viktig årsak til merarbeid, og studenter er den største gruppen deltidsansatte. Innen helse- og omsorgstjenestene er både handlingsrommet for å redusere produksjonen og tilgangen på kvalifisert arbeidskraft begrenset. I privat tjenesteyting finnes flere tilpasningsmuligheter, men også et betydelig behov for fleksibel arbeidskraft i perioder med høy aktivitet og ved uforutsette behov, som for eksempel ved sykefravær.

Tilpasningene i arbeidsmarkedet som følge av eventuell overtidsbetaling for merarbeid, kan også få konsekvenser for personer med sykefravær eller nedsatt arbeids- og/eller funksjonsevne. Dette kommer av at denne gruppen kan ha behov for redusert

og fleksibel arbeidstid. For flere grupper vil dessuten en deltidsstilling være en inngang for å komme i arbeid, eventuelt i kombinasjon med fleksibilitet, jf. punkt 2.5.1.

7.4 Virkninger for kommunesektoren

Det utføres i dag mellom 11 000 og 14 000 årsverk som merarbeid i kommunal sektor.⁵²³ Målt som andel av deltidsårsverk utgjør dette om lag 9–10 prosent, med en særlig høy andel blant ansatte som arbeider i turnus.

Forutsatt at merarbeidet godtgjøres som overtid, innebærer dagens praksis at om lag halvparten av den anslåtte kostnadsøkningen tilfaller kommunal sektor, jf. tabell 7.1.

Ansatte innenfor omsorgsykker, inkludert barne- og ungdomsarbeidere, står for den største delen av merarbeidet, og mange av disse arbeider i turnusstillinger. Fordelt etter næring er omfanget størst innen pleie- og omsorgstjenester i institusjon.⁵²⁴

Andelen deltidsansatte som arbeider mer enn avtalt stillingsbrøk, er høyest blant unge under 30 år. Det gjelder både generelt og i kommunal sektor. I antall er likevel det totale omfanget av merarbeid i kommunal sektor størst i aldersgruppen 30–59 år.

Ettersom en stor del av merarbeidet finner sted innen helse- og omsorgstjenester, og særlig i sykehjem, der tjenestene i stor grad er lovpålagte, er det særlig krevende å redusere aktiviteten.

7.5 Virkninger for likestilling

Ifølge rapporten fra Fafo er merarbeidet (basert på registertall fra SSB) samlet oppgitt til 38 500 årsverk i 2024. Av disse utføres rundt $\frac{2}{3}$ av kvinner og $\frac{1}{3}$ av menn.⁵²⁵

Det er flere årsaker til at andelen kvinner som jobber deltid er høyere. Dels henger dette sammen med at kvinner i gjennomsnitt har et lengre utdanningsløp, og om lag 40 prosent av de deltidsansatte oppgir utdanning som hovedårsak.⁵²⁶ Dels har kvinner historisk vært overrepresentert i næringer og yrker der deltid er mer utbredt, særlig innen helse- og sosialtjenester, undervisning og personlig tjenesteyting.⁵²⁷ I tillegg kan omsorgsansvar, helseutfordringer og behov for redusert arbeidstid bidra til at flere kvinner enn menn arbeider deltid.⁵²⁸ Noe av forskjellen kan også skyldes en generasjonseffekt, ved at kvinner som gikk inn i arbeidslivet i en periode med høy deltidsbruk, i større grad har beholdt denne tilpasningen gjennom yrkeslivet.⁵²⁹ Forskjellen mellom kvinner og menn har imidlertid gått ned de senere år.⁵³⁰

Sortert etter næring, er det ifølge Fafo flest årsverk med merarbeid innenfor sosiale tjenester, deretter kommer detaljhandel, helsetjenester og overnatting eller servering. I alle disse næringene er det overvekt av kvinner, og spesielt blant de deltidsansatte.

Overtidsbetaling for merarbeid vil sannsynligvis få større konsekvenser for kvinner enn for menn, ettersom det er flere kvinner enn menn som jobber deltid. Det er likevel vanskelig å forutsi konsekvensene da det er usikkert hva slags tilpasninger som vil komme i arbeidslivet. På den ene siden kan flere deltidsansatte få bedre betalt ved merarbeid, og flere kan få mulighet til høyere stillingsprosent eller heltidsstilling. På den andre siden kan det være at det blir opprettet flere små deltidsstillinger som i

⁵²³ Jf. tabell 3.11 i Kristine Nergaard, Rolf K. Andersen og Ester Bøckmann, *Merarbeid i norsk arbeidsliv*, Fafo-rapport 2026:10.

⁵²⁴ Jf. Tabell 3.2 i Fafo-rapport 2026:10.

⁵²⁵ Jf. tabell 3.12 og tabell 5.1 i Fafo rapport 2026:10.

⁵²⁶ Se punkt 2.3.5.

⁵²⁷ Se punkt 2.3.1.

⁵²⁸ Se punkt 2.3.5.

⁵²⁹ Se punkt 2.3.2.

⁵³⁰ Se punkt 2.2 og 2.3.2.

dag utføres som merarbeid. Alternativt kan det bli mer bruk av andre tilknytningsformer, som kan gi økt usikkerhet om inntekt for den enkelte. Kvinner er dessuten overrepresentert blant personer med sykefravær.⁵³¹ Dersom adgangen til fleksibelt deltidsarbeid reduseres, kan dette svekke arbeidsmulighetene for personer med helseutfordringer generelt.

7.6 LO, Unio, Akademikerne og YS

Arbeidstakersiden legger til grunn at de aktuelle EU-dommene krever at norsk rett bringes i samsvar med EØS-rettslige krav til likebehandling av deltids- og heltidsansatte. Vi viser i den sammenheng til våre naboland Danmark og Sverige, hvor partene i arbeidslivet har tilpasset seg kravene til likebehandling. Arbeidstakersiden mener det vil være svært uheldig dersom Norge legger seg på en annen praksis enn våre nærmeste nordiske naboland i et spørsmål som gjelder grunnleggende likebehandling av deltidsansatte. En slik forskjell vil kunne svekke rettsenheten i Norden, skape unødvendig usikkerhet om norske arbeidstakers vern og gi inntrykk av at deltidsansatte i Norge har et svakere vern enn deltidsansatte i sammenlignbare arbeidslivsmodeller.

Arbeidstakersiden mener at overtidsbetaling for merarbeid er et nødvendig og riktig grep for å sikre likebehandling av deltidsansatte. Endringen vil kunne bidra til å flytte arbeidslivet fra en modell der virksomhetenes fleksibilitet i for stor grad bæres av deltidsansatte, til en modell der bemanningsbehov i større grad møtes gjennom større stillinger, bedre planlegging og mer rettferdig kompensasjon.

De økonomiske konsekvensene må ikke vurderes isolert som en merkostnad, men som en omfordeling fra billig fleksibilitet til mer bærekraftige arbeidsvilkår. På kort sikt kan endringen kreve omstilling i bemanningsplanleggingen. På lengre sikt kan den bidra til større stillingsbrøker, bedre kontinuitet, høyere inntekts- og pensjonsgrunnlag, fremme likestilling og bedre samsvar mellom

virksomhetenes faktiske arbeidskraftbehov og de stillingene som tilbys.

Arbeidstakersidens konklusjon er derfor at gjennomføring av likeverdig kompensasjon for merarbeid bør kombineres med et målrettet partsarbeid for større stillinger, bedre grunnbemanning og bransjetilpassede løsninger. Slik kan regelendringen både ivareta deltidsansattes rettigheter og bidra til et mer rettferdig, robust og produktivt arbeidsliv.

1. Likebehandling må være styrende for vurderingen. Kostnader kan ikke i seg selv begrunne at deltidsansatte behandles dårligere enn heltidsansatte i sammenlignbare situasjoner. Dersom arbeid utover avtalt stillingsbrøk dekker et reelt arbeidskraftbehov, bør arbeidet verdsettes på samme måte som når heltidsansatte arbeider utover sin avtalte arbeidstid. Et slikt utgangspunkt er nødvendig for å hindre at deltidsarbeid blir en lavere verdsatt og mer fleksibel utnyttbar arbeidsform.

2. Regelendringen kan styrke heltidskulturen. Overtidsbetaling for merarbeid gjør det mindre lønnsomt å basere ordinære og forutsigbare bemanningsbehov på små deltidsstillinger. Arbeidsgivere får sterkere grunn til å planlegge med større faste stillinger, høyere grunnbemanning og bedre turnusløsninger. Dette støtter målet om flere hele og større stillinger, særlig i sektorer der deltid over tid har vært et strukturelt problem.

3. Økonomiske konsekvenser må vurderes dynamisk. Beregninger som legger til grunn at dagens bruk av merarbeid videreføres uendret, gir et for statisk bilde. En regelendring vil påvirke arbeidsgivers organisering av arbeidstid, stillingsbrøker og grunnbemanning. Kostnadsvirkningene må derfor ses i sammenheng med mulige gevinster ved mindre fragmentert bemanning, lavere turnover, bedre kontinuitet og mer effektiv bruk av den arbeidskraften virksomhetene allerede har tilgang til.

4. Samfunnsøkonomisk er trygge og større stillinger mer bærekraftig. Forutsigbare inntekter, sterkere

⁵³¹ SSB, Statistikk om Sykefravær (per 14 sept 2026), <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/statistikk/sykefravaer>

tilknytning til arbeidslivet og bedre pensjonsopptjening gir gevinster både for den enkelte og for samfunnet. Når deltidsansatte får betalt for merarbeid på en måte som reflekterer belastningen ved å stille opp utover avtalen, styrkes arbeidslinjen, selvfor sørgelsen og tilliten til at arbeidslivet gir rettferdig uttelling for faktisk arbeid.

5. Endringen har en tydelig likestillingsdimensjon. Deltid og merarbeid er særlig utbredt i kvinnesdominerte yrker og sektorer. Når merarbeid kompenseres svakere enn arbeid utover full stilling, rammer det derfor i praksis mange kvinner. Likeverdig kompensasjon er et konkret virkemiddel for å verdsette arbeid i kvinnesdominerte yrker høyere, redusere deltidsfellen og styrke kvinners inntekt, økonomiske selvstendighet og pensjonsopptjening.

6. Inkludering må bygge på rettferdige vilkår. Arbeidstakersiden anerkjenner at deltid kan være viktig for studenter, unge arbeidstakere, personer med helseutfordringer og arbeidstakere i ulike livsfaser. Derfor må utviklingen vedrørende dette følges nøye og håndteres gjennom partssamarbeidet.

7. Praktiske utfordringer må løses gjennom partssamarbeid. Arbeidstakersiden legger til grunn at overgangen til likeverdig kompensasjon kan reise spørsmål om turnus, grunnbemanning, fortrinnsrett, vikarbruk og kostnadsstyring. Dette er likevel ikke argumenter mot likebehandling. Det er nettopp slike spørsmål den norske modellen er egnet til å håndtere, gjennom tariffavtaler, lokale prosesser og forpliktende samarbeid mellom partene.

8. Arbeidsgiversidens kostnads- og fleksibilitetsargumenter må balanseres mot arbeidstakernes rettigheter. Virksomhetenes behov for fleksibilitet er reelt, men kan ikke alene begrunne en ordning der deltidsansatte får lavere kompensasjon for arbeid utover avtalt stilling. Fleksibilitet må organiseres på en måte som er forenlig med likebehandling, forutsigbarhet og anstendige arbeidsvilkår.

7.6.1 Økonomiske konsekvenser

Det er forsøkt beregnet hva kostnadene knyttet til betaling av overtid for merarbeid vil bli. Som det følger av Fafo-rapporten, og foran i dette kapitlet, er

det knyttet betydelig usikkerhet til beregningene. Beregningene bygger på en forutsetning om at dagens omfang og organisering av merarbeid videreføres uendret, men med overtidsbetaling. Dette er, etter arbeidstakersidens syn, ikke et realistisk bilde av hvordan arbeidslivet vil tilpasse seg.

Når merarbeid overtidskompenseres, vil arbeidsgivere få sterkere insentiver til å redusere bruken av små deltidsstillinger. Dette kan og bør møtes gjennom større faste stillinger, høyere grunnbemanning, bedre turnusplanlegging og mer systematisk bruk av fortrinnsrett. Slike tilpasninger vil kunne dempe kostnadsvirkningene og samtidig gi mer stabile og forutsigbare arbeidsforhold.

Arbeidstakersiden vil samtidig understreke at kostnadsargumentet ikke kan tillegges avgjørende vekt der dagens ordning innebærer forskjellsbehandling av deltidsansatte. Det at likebehandling kan ha en kostnad, er ikke i seg selv et saklig argument mot å gjennomføre rettigheter som følger av EØS-retten. Kostnader må i stedet håndteres gjennom bemanningsplanlegging, organisering og partssamarbeid.

Det er også vist til at overtidsbetaling for merarbeid kan føre til at arbeidstakere vil redusere stillingsprosenten for å oppnå høyere betaling gjennom merarbeid. Arbeidstakersiden mener denne innvendingen ikke bør overdrives. Arbeidstakere kan ikke fritt bestemme egen stillingsbrøk. Arbeidsmiljøloven gir rett til redusert arbeidstid når bestemte vilkår er oppfylt, men gir ikke en generell rett til å velge verken deltidsstilling eller stillingsbrøk. Det er arbeidsgiver som i utgangspunktet fastsetter bemanningsplaner, turnusordninger og hvilke stillingsbrøker virksomheten skal tilby, innenfor rammene av lov, tariffavtale og fortrinnsrettsreglene.

Fafo-rapporten viser dessuten at mye av merarbeidet utføres av arbeidstakere i små stillinger og i yrker der arbeidstakerne ikke uten videre kan legge til grunn at de vil få tilbud om ønsket mengde merarbeid dersom de reduserer stillingsbrøken. Dette taler mot at strategisk reduksjon av stillingsprosent vil bli en generell eller dominerende tilpasning fra arbeidstakere.

7.6.2 Samfunnsmessige konsekvenser

Overtidsbetaling for merarbeid kan gi flere viktige samfunnsmessige gevinster. Det vil kunne bidra til høyere inntekt og større forutsigbarhet for deltidsansatte. Dagens ordning gjør det billigere for arbeidsgiver å dekke reelle bemanningsbehov gjennom deltidsansatte som arbeider utover avtalt stillingsbrøk, enn gjennom overtidsarbeid fra heltidsansatte. Dette gir et uheldig økonomisk insentiv til å opprettholde små stillinger og bruke merarbeid for å dekke opp behovet for fleksibilitet.

Arbeidstakersiden ser at endringene kan føre til utfordringer med at tilgangen på deltidsstillinger for skoleelever og studenter reduseres dersom partene ikke er bevisst på dette. Derfor må utviklingen vedrørende dette følges nøye og håndteres gjennom parts- og trepartssamarbeidet.

Etter arbeidstakersidens syn vil overtidsbetaling for merarbeid kunne styrke heltidskulturen, redusere omfanget av ufrivillig deltid, gi mer forutsigbare inntekter, bidra til likestilling og skape bedre samsvar mellom virksomhetenes faktiske arbeidskraftbehov og de stillingene som tilbys. Når merarbeid ikke lenger er billigere enn overtid, blir det mindre attraktivt å basere ordinære eller forutsigbare bemanningsbehov på deltidsstillinger. Dette kan bidra til større stillingsbrøker, flere hele stillinger og bedre planlegging av bemanningen, særlig i turnusbaserte tjenester. Arbeidstakersiden mener heltidskultur ikke skapes ved at deltidsansatte får lavere betaling for ekstra arbeid, men ved at arbeidsgivere dimensjonerer stillinger og grunnbemanning i tråd med reelle behov. Dette kan derfor bli et praktisk virkemiddel for å flytte arbeidslivet i retning av flere hele og større stillinger.

Overtidsbetaling for merarbeid kan dermed ha betydning for den enkeltes økonomiske trygghet, mulighet til å forsørge seg selv og sin familie, og for framtidig pensjonsopptjening. Mange deltidsansatte tar merarbeid fordi virksomheten har behov for arbeidskraft, og fordi de selv ønsker større inntekt eller større stilling. Da bør merarbeidet verdsettes på en måte som reflekterer den reelle belastningen ved å stille opp utover avtalen.

Dette er også et viktig fordelingspolitisk spørsmål. Deltid er utbredt i yrker og sektorer der lønnsnivået ofte er moderat, og der mange arbeidstakere allerede har begrenset økonomisk handlingsrom. Overtidsbetaling for merarbeid kan bidra til å redusere økonomisk sårbarhet og styrke arbeidslinjen ved at arbeid faktisk lønner seg, også for dem som arbeider deltid.

For samfunnet vil mer stabile stillinger og bedre bemanningsplanlegging kunne gi gevinster utover den enkelte arbeidsplass. I velferdstjenestene kan større stillinger bidra til mer kontinuitet for brukere, pasienter og elever, bedre fagmiljøer og mindre behov for kortsiktige bemanningsløsninger. I private virksomheter kan det gi mer forutsigbar drift, bedre kompetanseutnyttelse og sterkere tilknytning mellom arbeidstaker og arbeidsplass.

Slike virkninger er særlig viktige i en tid der mange sektorer har behov for å mobilisere mer arbeidskraft. Arbeidstakersiden mener at svaret på arbeidskraftbehovet bør være å gjøre det mer attraktivt og mulig å arbeide i større og tryggere stillinger. Det er god samfunnsøkonomi å bruke den arbeidskraften som allerede finnes i virksomhetene på en mer forutsigbar og rettferdig måte.

Arbeidstakersiden mener videre at likestillingsdimensjonen må vektlegges tydelig. Merarbeid er særlig utbredt i bransjer og yrker med høy deltidsandel, som helse- og omsorgstjenester, omsorgsykker, detaljhandel og overnatting og servering. Kvinner utfører en stor del av merarbeidet fordi kvinner oftere arbeider deltid. Likeverdig kompensasjon vil være et konkret bidrag til å verdsette arbeid i kvinne-dominerte yrker høyere. Det vil også kunne bidra til å redusere deltidsfellen, styrke pensjonsopptjeningen og gjøre det mer attraktivt å stå i arbeid over tid. Etter arbeidstakersidens syn er dette et sentralt samfunnsmessig hensyn, ikke en sidevirkning.

Arbeidstakersiden mener det også kan forenes med målet om et inkluderende arbeidsliv. Deltidsstillinger kan for noen være en viktig inngang til arbeidslivet, og redusert arbeidstid kan være nødvendig av helse-, omsorgs- eller livsfasehensyn. Inkludering må likevel bygge på trygge, forutsigbare og rettferdige

vilkår, ikke på at arbeidstakere med deltidsstilling skal være billigere å bruke når virksomheten har behov for ekstra arbeidskraft.

Et arbeidsliv som verdsetter deltidsansattes arbeid likt, kan styrke tilknytningen til arbeidslivet for personer som i perioder ikke kan eller bør arbeide heltid. For mange kan en deltidsstilling være første steg mot større stilling, varig arbeid og økt selvforsørgelse.

7.6.3 Partssamarbeid – bransjetilpassede og sektorvise løsninger

Arbeidstakersiden erkjenner at overtidsbetaling for merarbeid kan reise praktiske spørsmål for virksomhetene. Det gjelder blant annet turnusplanlegging, vikarbruk, forholdet til fortrinnsrett, registrering av arbeidstid og overgang fra dagens praksis. Slike spørsmål bør ikke brukes som argument mot likebehandling. De bør løses gjennom det partssamarbeidet som allerede er etablert i norsk arbeidsliv.

Arbeidstakersiden legger til grunn at mange praktiske og organisatoriske konsekvenser av en endring kan håndteres gjennom den norske modellen. Arbeidstidsordningene er i stor grad regulert gjennom tariffavtaler på ulike nivåer, og arbeidstakerorganisasjonene inngår hvert år et stort antall avtaler om alternative arbeidstidsordninger etter arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd. Dette gir partene et etablert rammeverk for å finne løsninger som er tilpasset den enkelte sektor og virksomhet.

Partssamarbeidet vil være særlig viktig for å håndtere spørsmål om turnus, helgebemannning, bruk av fortrinnsrett, økt stillingsprosent, grunnbemannning og eventuelle overgangsordninger. Arbeidstakersiden mener at slike spørsmål løses gjennom forpliktende samarbeid mellom partene, ikke gjennom å videreføre en ordning som forskjellsbehandler deltidsansatte.

Arbeidsgivernes bekymringer for kostnader og praktiske utfordringer må tas på alvor, men de bør møtes gjennom samarbeid og planlegging. Partssamarbeidet er nettopp utviklet for å håndtere slike omstillinger. Arbeidstakersiden mener derfor at den riktige veien videre er å bruke den norske modellen

aktivt for å finne praktiske, bærekraftige og bransjetilpassede løsninger.

Etter arbeidstakersidens syn bør gjennomføringen av likebehandling derfor kombineres med målrettet arbeid for økt stillingsstørrelse til alle som ønsker og bedre bemanningsplanlegging. Dette vil både ivareta arbeidstakernes rettigheter og bidra til mer bærekraftige bemanningsløsninger i virksomhetene.

7.7 NHO, KS, Virke og Spekter

7.7.1 Oppsummering

Arbeidsgruppens medlemmer fra NHO, KS, Virke og Spekter mener at en generell regel om overtidsbetaling for merarbeid vil ha negative konsekvenser for arbeidstilbud, inkludering, sysselsetting og kostnadsnivå, uten å adressere de underliggende driverne for deltidsarbeid og merarbeid. Arbeidsgiversiden fremhever følgende forventede konsekvenser dersom merarbeid kompenseres som overtid:

Redusert arbeidstilbud og svakere insentiver til heltid: Med høyere kompensasjon for arbeid utover avtalt stilling kan arbeidstakere arbeide mindre, og opprettholde samme inntekt. Dette kan svekke insentivene til å arbeide i større fast stilling. For enkelte arbeidstakere kan det bli mer attraktivt å redusere avtalt stillingsprosent og dekke inntektsbehovet gjennom merarbeid. Dette kan føre til redusert tilgang på arbeidskraft i sektorer og områder i landet der det i dag er knapphet på arbeidskraft og arbeidstaker selv kan bestemme stillingsstørrelse.

Høyere terskel for inngang til arbeidslivet og svekket inkludering og likestilling: Deltidsarbeid kombinert med mulighet for merarbeid gir en fleksibel inngang til arbeidslivet for studenter, unge arbeidstakere og personer med redusert arbeidsevne eller sammensatte livssituasjoner. Når kostnaden ved merarbeid øker, kan virksomhetene i større grad begrense slike løsninger. Det kan gi færre muligheter til gradvis opptrapping, tilrettelegging og relevant arbeids erfaring, og dermed høyere terskel inn i arbeidslivet. En regelendring som skaper økt insentiv til deltidsarbeid, vil særlig treffe kvinner som fremdeles har

høyere deltidsandel enn menn, og som ønsker deltid i større grad.

Svakere bemanningsrobusthet og vanskeligere drift: Merarbeid brukes for å håndtere midlertidig arbeidskraftsbehov i forbindelse med blant annet sykefravær, og kortvarige arbeidstopper. Når kostnaden ved slikt arbeid øker, svekkes virksomhetenes handlingsrom til å dekke behovet gjennom egne ansatte. Resultatet kan bli økt bruk av løsere tilknytningsformer, mindre kontinuitet, dårligere tjenester og lavere produktivitet.

Økte kostnader og lavere verdiskaping og tjenestekvalitet: Overtidsbetaling for merarbeid vil gi betydelige merkostnader i både offentlig og privat sektor. I konkurranseutsatte næringer og i tjenester med faste budsjetttrammer kan kostnadsøkningen føre til redusert aktivitet, lavere produktivitet og svakere ressursutnyttelse. Over tid kan dette svekke verdiskaping. I offentlig sektor kan det bli lavere tjenestekvalitet.

Effekten på bruken av merarbeid: Avhengig av sektor kan bruken av merarbeid både reduseres og økes. I noen sektorer er det mulig for virksomhetene å begrense bruken av merarbeid og i større grad søke alternative løsninger. I andre sektorer, for eksempel helsesektoren, er det ikke mulig å redusere bruken av merarbeid på grunn av krav til kompetanse og kontinuitet. I disse sektorene kan bruken av merarbeid øke når det blir et sterkere intensiv til å arbeide deltid.

Dårligere effekt av eksisterende rettigheter: Dagens regelverk bygger på at deltidsansatte har rett til å arbeide merarbeid, og at dette over tid kan gi grunnlag for utvidet stilling. Når merarbeid blir dyrere og i noen tilfeller mindre tilgjengelig, kan disse ordningene få svakere praktisk betydning. En regelendring kan dermed svekke effekten av eksisterende virkemidler som skal bidra til større og mer stabile stillinger.

Konsekvenser for den etablerte balansen i arbeidstidsregelverket: En innføring av overtidsbetaling for merarbeid vil innebære et markant brudd med den etablerte balansen i den norske modellen, hvor reguleringen av arbeidsvilkår og kompensasjonsordninger i stor grad er utviklet gjennom forhandlinger mellom partene i arbeidslivet. Gjeldende overtidsregler, i lov og tariffavtaler, er resultat av helhetlige avveininger mellom økonomiske, praktiske og arbeidsmiljømessige hensyn.

7.7.2 Innledning

Dagens regelverk inngår i en helhetlig arbeidslivsmodell som over tid har bidratt til høy sysselsetting og bred deltakelse i arbeidslivet, samtidig som det gir nødvendig vern, forutsigbarhet og livsfasetilpasninger for arbeidstakere. En generell regel om overtidskompensasjon for merarbeid vil etter arbeidsgiversidens vurdering innebære et betydelig systemskifte som kan gi omfattende og utilsiktede konsekvenser for virksomheter, arbeidstakere og samfunnet. Når arbeid utover avtalt stillingsprosent blir vesentlig dyrere, vil det påvirke både arbeidstakernes arbeidstilbud, virksomhetenes bemanningsatferd og i verste fall tjenestetilbudet. Endringen vil samlet sett føre til redusert tilgang på arbeidskraft, redusert tilgang til merarbeid for faste deltidsansatte som ønsker dette, og økte kostnader.

Mulige konsekvenser må også vurderes i lys av Perspektivmeldingen og øvrige utredninger som peker på en økende knapphet på arbeidskraft som følge av demografiske endringer og en aldrende befolkning.⁵³² Dette vil skjerpe konkurransen om arbeidskraft på tvers av sektorer og gjøre det mer krevende å opprettholde både tjenestetilbud og verdiskaping. I en slik situasjon er det avgjørende både å styrke arbeidstilbudet, blant annet gjennom flere heltidsstillinger, og å sikre at arbeidskraften kan brukes effektivt og tilpasses virksomhetenes behov.⁵³³

⁵³² Se blant annet Meld. St. 31 (2023–2024) Perspektivmeldingen 2024 og Meld. St. 11 (2025–2026). Helsepersonellplan 2040. Se også Seip, Å. (2024), Bemanningskrisen og velferdsstaten: Interesser og løsninger i helse- og omsorgssektoren (Fafo-rapport 2024:45), s. 3–4.

⁵³³ I forbindelse med innføringen av ny arbeidsmiljølov i 2005 ble det i forarbeidene til loven uttalt at «[s]amfunnets viktigste behov er å sikre en høy arbeidsdeltagelse», se Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 13. Se også NOU 2016: 1 *Arbeidstidsutvalget* og NOU 2021: 2 *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring* (Sysselsettingsutvalget), begge oppnevnt blant annet med sikte på å vurdere tiltak for økt arbeidsdeltakelse.

Deltidsarbeid og merarbeid er i hovedsak et resultat av strukturelle forhold og legitime tilpasninger på både virksomhets- og arbeidstakersiden. Et tiltak som bare endrer avlønningen av merarbeid, vil derfor i begrenset grad påvirke årsakene til deltid, men kan i stedet gi insentiver til å redusere avtalt arbeidstid og arbeide merarbeid, noe som kan svekke utviklingen mot heltidsstillinger.

Videre er det en risiko for at en overtidsregel for merarbeid i noen sektorer vil redusere faktisk tilgang til merarbeid for faste deltidsansatte som kan og vil jobbe utover sine faste vakter i perioder. Når kostnadene øker, må arbeidsgivere i større grad begrense bruken av merarbeid eller dekke behovet gjennom løsere tilknytningsformer. Et tiltak som isolert sett øker betalingen til arbeidstaker per time, kan dermed gi økt belastning på de øvrige ansatte, redusere omfanget av tilgjengelige timer og svekke deltidsansattes mulighet for økt arbeidstid og inntekt.

De økonomiske konsekvensene av forslaget vil også være betydelige. Tilgjengelige analyser peker på store direkte merkostnader i både offentlig og privat sektor.

Arbeidsgiversiden vil samtidig understreke at vi deler målet om å redusere ufrivillig deltid og styrke arbeidstakernes tilknytning til arbeidslivet. Det finnes imidlertid mer treffsikre virkemidler for å nå disse målene.⁵³⁴

Arbeidstakersiden legger gjennomgående til grunn at økte kostnader ved merarbeid vil bli møtt med større stillinger og høyere grunnbemanning. Det finnes imidlertid ikke et tilstrekkelig empirisk grunnlag for at høyere grunnbemanning vil bli den dominerende tilpasningen. Fafo-rapporten viser tvert imot at virksomhetene peker på flere alternative tilpasninger, herunder bruk av tilkallingsvikarer, flere deltidsstillinger, innleie, reduksjon i produksjon/tjenestetilbud og endret organisering av arbeidet.

Dette støttes også av NHOs medlemsundersøkelse fra august 2026. Få virksomheter oppgir økt grunnbemanning eller høyere stillingsprosent som en sannsynlig tilpasning dersom deltidsansatte får overtidbetaling for arbeid utover avtalt stillingsprosent. Om lag åtte prosent av virksomhetene oppgir dette som aktuell tilpasning. Virksomhetene peker i større grad på andre tiltak, herunder reduksjon av merarbeid (35 prosent), økt bruk av tilkallingsvikarer eller midlertidige ansettelser (20 prosent), innleie eller outsourcing (14 prosent) og redusert aktivitet (15 prosent).⁵³⁵

En befolkningsundersøkelse fra Opinion viser også at 26 prosent av heltidsansatte vil vurdere å redusere sin stillingsprosent dersom merarbeid kompenseres som overtid.⁵³⁶ Både deltidsansatte og heltidsansatte vil få økt økonomisk insentiv til å gå ned i stilling eller ikke øke sin stilling, når man kan arbeide mindre og tjene det samme eller arbeide det samme og tjene mer. Særlig i sektorer med mangel på arbeidskraft er det svært utfordrende dersom det samlede arbeidstilbudet reduseres eller blir mindre forutsigbart.

Konsekvensene av en regelendring må derfor vurderes ut fra et bredt spekter av mulige tilpasninger, og ikke bare ut fra en antakelse om at den vil føre til flere heltidsstillinger.

En regelendring kan også få betydning for den etablerte balansen i den norske modellen, hvor arbeidsvilkår og kompensasjonsordninger i stor grad er utviklet gjennom forhandlinger mellom partene i arbeidslivet. Overtidsbetaling for merarbeid kan innebære et brudd med gjeldende tariffmessige avveininger mellom økonomiske og praktiske hensyn. Dette kan påvirke både innretningen av eksisterende avtaler og forutsetningene for fremtidige forhandlinger.

⁵³⁴ Se også *Helsepersonellplan 2040*, hvor det fremgår at utfordringene i sektoren ikke kan løses gjennom økt bemanning alene, og at tiltak må rettes både mot tilbuds- og etterspørselssiden.

⁵³⁵ Tallene er hentet fra en undersøkelse blant NHOs medlemmer, gjennomført fra 28. juli – 5. august 2026. Totalt 1 481 bedrifter deltok i undersøkelsen. Utvalget representerer NHOs medlemsbedrifter.

⁵³⁶ «*Hel- og deltidsansatte*», Befolkningsundersøkelse gjennomført av Opinion for Arbeidsgiverforeningen Spekter 2025.

7.7.3 Diskusjonen av regelendringer må ta utgangspunkt i arbeidsmarkedet og årsakene til deltid og merarbeid

Deltidsarbeid utgjør en betydelig del av arbeidsmarkedet, men dagens regelverk har bidratt til at heltidsandelen og større deltidsstillinger har økt over tid.⁵³⁷ I sykehusene har for eksempel andelen i hele stillinger blant fast ansatte kvinner økt fra 57 prosent til 69,9 prosent i perioden 2014 til i dag, og den gjennomsnittlige stillingsprosenten i sykehusene er over 90 prosent.⁵³⁸ Tilsvarende utvikling ser vi i kommunene der heltidsandelen har økt fra 50 til over 60 prosent de siste ti årene.⁵³⁹ Hoveddelen av deltidarbeidet er ønsket av arbeidstakerne selv.

Arbeidstakersiden ser ut til å mene at dagens regler om overtidskompensasjon, hvor deltidsansatte får ordinær timelønn for merarbeid, bidrar til mer deltidarbeid. En slik argumentasjon er imidlertid vanskelig å forene med den dokumenterte økningen i heltidsandelen og gjennomsnittlig stillingsstørrelse de senere årene.⁵⁴⁰

Det er heller ikke slik at eventuell overtidsbetaling for merarbeid bare får konsekvenser for virksomheter med høy deltidsandel. En eventuell regelendring vil også ramme virksomheter som over tid har arbeidet systematisk med heltidskultur, men som fortsatt har behov for å dekke sykefravær, ferieavvikling og andre midlertidige bemanningsutfordringer.

Forskning viser at deltidarbeid i hovedsak er et resultat av strukturelle forhold og legitime tilpasninger på både arbeidstaker- og virksomhetssiden.⁵⁴¹ På arbeidstakersiden er deltid ofte knyttet til helse, livsfase, omsorgsansvar, utdanning eller overgang

til pensjon. På virksomhetssiden reflekterer deltid bemanningsbehovet i virksomheten.

I turnusbaserte tjenester er en av hovedårsakene til deltid arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.⁵⁴² Arbeidsmiljøloven har ikke arbeidstidsbestemmelser tilpasset turnusarbeid, og etablering av hensiktsmessige arbeidsplaner forutsetter derfor avtaler med tillitsvalgte. Det er godt dokumentert i flere offentlige utvalg at utfordringer med å dekke helgene, som følge av kravet fra tillitsvalgte om å jobbe kun hver tredje helg, er en av hovedårsakene til at det er behov for deltidsstillinger, særlig i helse- og omsorgssektoren.⁵⁴³ Dette til tross for at arbeidsmiljøloven verken er til hinder for eller forutsetter avtale med tillitsvalgte eller ansatte om arbeid annenhver helg. I praksis er imidlertid de fleste turnusordninger i helse- og omsorgssektoren basert på avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Tillitsvalgte stiller vilkår om blant annet omfang av helgearbeid, selv om dette ikke er et forhandlingstema etter arbeidsmiljøloven. Selv om det er godt dokumentert at utfordringene med å dekke helg innenfor helse- og omsorgssektoren er en av hovedårsakene bak deltidsstillinger, har det ikke lyktes arbeidsgiversiden, verken gjennom lovendringer eller partssamarbeid, å få til reelle forhandlinger som innebærer den nødvendige økningen av arbeid på helg.

Lignende effekter finner en også innenfor overnattings- og serveringsbransjen.

I andre deler av arbeidsmarkedet er deltidarbeid i større grad knyttet til åpningstider, kundestrøm og sesongvariasjoner. I varehandel, reiseliv og

⁵³⁷ Se nærmere i kapittel 2, som viser at deltidarbeid utgjør en betydelig del av arbeidsmarkedet, og at utviklingen de senere årene har gått i retning av større stillinger og høyere heltidsandel. Fafo-rapport 2026:28 «Deltidsansettelser og bærekraftig bemanning» viser også at heltidsandelen i kommunesektoren har økt betydelig over tid, og at kommunene har arbeidet systematisk for å redusere ufrivillig deltid og øke stillingsstørrelsene.

⁵³⁸ Spekters lønnsstatistikk for lønnsoppgjørene fra 2014 til 2026.

⁵³⁹ Se blant annet KS' PAI-register og Nergaard, K. mfl. (2026), *Merarbeid i norsk arbeidsliv* (Fafo-rapport 2026:10) og SSBs arbeidskraftundersøkelse (AKU).

⁵⁴⁰ Se nærmere i kapittel 2.

⁵⁴¹ Se også Seip (2024), *Bemanningskrisen og velferdsstaten* (Fafo-rapport 2024:45), s. 3–4.

⁵⁴² For mer konkrete vurderinger av turnus, helgebelastning og deltidsproblematikk, se også NOU 2016: 1 *Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet* og NOU 2023: 4 *Tid for handling* (Helsepersonellkommissjonen). Seip (2024), *Bemanningskrisen og velferdsstaten* (Fafo-rapport 2024:45) støtter at arbeidstidsreguleringen er en av faktorene som påvirker tilgangen til kompetent arbeidskraft.

⁵⁴³ NOU 2004: 29 *Kan flere jobbe mer?* (Deltidsutvalget), NOU 2008: 17 *Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid*, NOU 2016: 1 *Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet*, NOU 2023: 4 *Tid for handling* (Helsepersonellkommissjonen).

servering er bemanningsbehovet ofte ujevnt fordelt gjennom døgnet, uken og året, og deltidsstillinger er et nødvendig virkemiddel for å tilpasse bemanningen til etterspørsel.

Merarbeid brukes i hovedsak for å dekke kortvarige og uforutsigbare behov for arbeidskraft, særlig ved sykefravær, ferieavvikling og midlertidige arbeidstopper.⁵⁴⁴ I turnusbaserte tjenester fremstår sykefravær som en sentral driver.⁵⁴⁵

Også regelverksutvikling påvirker etterspørselen etter merarbeid. Evalueringer av endringene i innleiereglene fra 2023 viser at redusert adgang til innleie i stor grad er blitt erstattet av økt bruk av merarbeid og midlertidige ansettelser, uten at dette har ført til flere faste stillinger.⁵⁴⁶ Dette indikerer at virksomhetenes underliggende behov for å løse midlertidige bemanningsbehov i hovedsak består, selv når alternativene for å løse bemanningsbehovet begrenses.⁵⁴⁷

I kommunal sektor viser tilgjengelige beregninger at det i 2025 ble utført mer enn 20 millioner merarbeidstimer, tilsvarende om lag 10 800 årsverk. Hoveddelen av dette merarbeidet utføres i turnusbaserte tjenester, og 74 prosent av merarbeidet utføres av turnusansatte. Videre viser tallene at merarbeidet i kommunal sektor i stor grad utføres av yngre arbeidstakere; 34 prosent av merarbeidet utføres av arbeidstakere under 30 år.⁵⁴⁸ En

forskningsrapport fra Fafo viser at 21 prosent av deltidsansatte i kommunal sektor kombinerer jobb med utdanning. Vi kan derfor anta at mye av merarbeidet i kommunal sektor utføres av studenter.⁵⁴⁹

Kunnskapsgrunnlaget viser at deltid og merarbeid i stor grad er et resultat av hvordan arbeidsmarkedet fungerer, herunder arbeidstakernes preferanser, rettigheter og livssituasjon, og virksomhetenes behov for fleksibel og tilpasset bemanning.⁵⁵⁰ Lovens reguleringer av arbeidstid utgjør en vesentlig rammebetingelse for virksomhetenes lønnsomhet og konkurranseevne.⁵⁵¹ I en situasjon med økende knapphet på arbeidskraft er det et overordnet mål å styrke konkurransekraft, verdiskaping og sysselsetting, blant annet ved å legge til rette for høy utnyttelse av tilgjengelig arbeidskraft.

Når merarbeid i hovedsak er knyttet til midlertidige og uforutsigbare behov, tilsier dette at arbeidskraftsbehovet ikke kan dekkes gjennom grunnbemanningen, uavhengig av kompensasjonsnivået på merarbeid. Tiltak som kun retter seg mot avlønningen av merarbeid, vil derfor i begrenset grad påvirke de underliggende årsakene til deltid og merarbeid. Overtidsbetaling for merarbeid er ikke et treffsikkert virkemiddel for å få andelen ufrivillig deltidsansatte ned. Snarere er det en risiko for at slike tiltak bidrar til lavere sysselsetting og verdiskaping.⁵⁵²

⁵⁴⁴ Fafo-rapport 2026:10, Torstein Nesheim, *Tilknytningsformer for arbeid: Virksomhetsstudien* (SNF arbeidsnotat 07/17).

⁵⁴⁵ Se kapittel 2, Fafo-rapport 2026:10 og Oslo Economics, *Overtidsbetaling for mertid? Kartlegging av konsekvenser for virksomhetene*, Spekter, november 2025.

⁵⁴⁶ Institutt for samfunnsforskning (ISF) har evaluert konsekvensene av endringene i innleiereglene fra 1. april 2023 i *Regelendring for innleie fra bemanningsforetak 2023: konsekvenser for ansatte og innleieforetak. Sluttrapport* (2026) <https://nva.sikt.no/registrasjon/019d3e0c3dc6-43bf94a2-6c56-43d7-9204-128005d34c15>.

⁵⁴⁷ I denne retning, se også Nergaard mfl. (2026), *Merarbeid i norsk arbeidsliv*, s. 67. Se også Meld. St. 11 (2025–2026) *Helsepersonellplan 2040*, hvor det fremgår at helse- og omsorgstjenestene står overfor en økende mangel på arbeidskraft frem mot 2040.

⁵⁴⁸ KS (2025), beregninger basert på PAI-data for kommunal sektor.

⁵⁴⁹ Roy A. Nielsen, Ketil Bråthen og Leif E. Moland, *Deltidsansettelser og bærekraftig bemanning: Ufrivillig, frivillig og betinget deltid i kommunesektoren*, Fafo-rapport 2026:28.

⁵⁵⁰ Se nærmere i Fafo-rapport 2026:10 og kapittel 2. Dette er også i tråd med tidligere analyser, hvor det er lagt til grunn at årsakene til deltid er sammensatte og påvirkes av både virksomhetenes behov og arbeidstakernes individuelle valg (NOU 2021: 2).

⁵⁵¹ Se også NOU 2016: 1, s. 160, hvor det står at «[l]oven er en vesentlig rammebetingelse for virksomhetenes lønnsomhet og konkurranseevne.»

⁵⁵² Dette er i strid med det uttalte formålet i forarbeidene til arbeidsmiljøloven om at loven «må bidra til målet om høy sysselsetting. Høy sysselsetting avhenger både av at arbeidstakerne kan og vil stå i arbeid inntil ordinær pensjonsalder, og av at arbeidsgiverne ønsker å benytte denne arbeidskraften», jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 13. Se også *Arbeidstidsutvalget* (NOU 2016: 1), som ble oppnevnt for å vurdere de samlede arbeidstidsreguleringene i lys av behovet for å mobilisere mer arbeidskraft, herunder å legge til rette for heltid. I utvalgets mandat ble det presisert at «[f]or samfunnet er det av stor betydning hvordan den samlede arbeidskraften utnyttes. Høy sysselsettingsgrad er et prioritert politisk mål og helt nødvendig for å opprettholde velferdssamfunnet og sikre bærekraft på lang sikt».

7.7.4 Nærmere om forventede konsekvenser av overtidsbetaling for merarbeid

Innledning

Avsnittene nedenfor redegjør for sentrale konsekvenser av å innføre overtidsbetaling for merarbeid, som oppsummert innledningsvis.

Fremstillingen er ikke uttømmende, men søker å vise at en slik regelendring kan påvirke arbeidstilbudet, bruken av merarbeid og virksomhetenes bemannings- og driftsmønstre.

Redusert arbeidstilbud og svakere insentiver til heltid

Når arbeid utover avtalt stilling godtgjøres høyere enn ordinært arbeid, oppstår det økonomiske insentiver for arbeidstakere til å redusere avtalt stillingsprosent og dekke inntektsbehovet gjennom merarbeid.⁵⁵³ For enkelte arbeidstakere kan samlet inntekt opprettholdes eller økes, samtidig som arbeidstilbudet reduseres. Bekymringen for at arbeidstilbudet svekkes er størst i sektorer hvor arbeidskraft allerede er en knapphet i dag, for eksempel i helse- og omsorgssektoren.⁵⁵⁴ Arbeidsgiver kan i slike situasjoner bli presset til å akseptere lavere stillingsstørrelse, for å ikke miste arbeidstaker.

Når arbeidstaker reduserer sin stilling, innebærer dette i realiteten at vedkommende legger om fra fast forpliktende arbeidstid til en mer fleksibel og variabel arbeidsinnsats.⁵⁵⁵ Over tid kan dette føre til at det totalt tilbys færre avtalte arbeidstimer i norsk økonomi.

Risikoen for slike tilpasninger må ses i lys av et arbeidsmarked der tilgangen på arbeidskraft er lav, og tilgangen til *merarbeid* i mange sektorer er god. I

sektorer hvor deltidsansatte har reell tilgang til merarbeid, vil økt kompensasjon kunne forsterke insentivene til å velge lavere avtalt stilling fremfor å øke den. Dette kan motvirke utviklingen mot større stillinger.

Effekten forsterkes av at overtidsbetaling som tiltak ikke retter seg mot de underliggende driverne for deltid og merarbeid.⁵⁵⁶ Når de underliggende årsakene til deltid består, påvirker en endring i kompensasjonsnivået først og fremst hvordan arbeidstilbudet organiseres. Resultatet kan bli en vridning mot lavere arbeidstid for den enkelte og større bruk av merarbeid, snarere enn flere heltidsstillinger.

Med en ytterligere begrenset tilgang på arbeidskraft vil det i tillegg bli flere ubesatte vakter i turnus, og dermed ytterligere behov for merarbeid.⁵⁵⁷

Etter arbeidsgiversidens syn er det derfor en risiko for at en generell regel om overtidsbetaling for merarbeid i praksis vil gi svakere insentiver til heltidsarbeid, i strid med formålet om å styrke arbeidstakernes tilknytning til arbeidslivet.

Eksempel fra helsesektoren

Et lokalsykehus eller et sykehjem har utfordringer med å dekke vakter, særlig i helger og ferier. Hvis merarbeid godtgjøres med overtidssatser fra første time, velger flere erfarne sykepleiere å redusere sin faste stilling til 80 prosent og dekke inntektsbehovet gjennom ekstravakter.

Andre deltidsansatte ønsker ikke å gå opp i stilling fordi det er mer økonomisk gunstig å beholde deltidsstillingen og samtidig plukke ekstravakter når det passer. Arbeidsgiver må i stor grad akseptere og tilpasse seg slike preferanser, blant annet som følge av et stramt

⁵⁵³ Se også Oslo Economics, *Overtidsbetaling for mertid?* punkt 4.2, der en befolkningsundersøkelse viser at 26 prosent av heltidsansatte vil vurdere å redusere sin stillingsprosent dersom merarbeid utløser overtidsbetaling fra første time.

⁵⁵⁴ Meld. St. 11 (2025–2026) *Helsepersonellplan 2040*, Seip (2024), *Bemanningskrisen og velferdsstaten* (Fafo-rapport 2024:45) s. 3, som viser til at «Helse- og omsorgstjenester er generelt svært arbeidsintensive, og de krever derfor mye arbeidskraft. Det store spørsmålet er derfor hvordan vi skal sikre nok arbeidskraft til å opprettholde og videreutvikle nivået av dagens helse- og omsorgstjenester i årene som kommer».

⁵⁵⁵ Se også Nergaard, Fafo-rapport 2026:10 s. 74, hvor det blant annet står at «Det gir arbeidstakeren mer handlingsrom – hen kan jobbe det samme og øke konsum, eller jobbe mindre og ha samme konsum, men mer fritid. I tillegg vil deltidsarbeid med merarbeid gi større fleksibilitet til å justere arbeidstiden. Dette trekker i retning av lavere tilbud av avtalt arbeidstid og høyere tilbud av merarbeid.»

⁵⁵⁶ Se nærmere i kapittel 2 og Nergaard, K. mfl. (2026), *Merarbeid i norsk arbeidsliv* (Fafo-rapport 2026:10), s. 65–67.

⁵⁵⁷ NOU 2023: 4 *Tid for handling*, kapittel 8.

arbeidsmarked og behovet for å sikre tilstrekkelig og kompetent bemanning.

Dette svekker arbeidet med heltidskultur, fører til lavere fast bemanning, flere ubesatte vakter i turnus og økt behov for ekstravakter. Samtidig blir det dyrere å dekke vaktene, og det blir vanskeligere å sikre stabil bemanning. Resultatet er et lavere tilbud av avtalt fast arbeidstid og mer uforutsigbar drift, noe som forsterker sykehusets eller sykehjemmets bemanningsutfordringer.

Høyere terskel for inngang til arbeidslivet og svekket inkludering og likestilling

En generell regel om overtidsbetaling for merarbeid kan videre få konsekvenser for hvem som får tilgang til arbeidsmarkedet, og dermed svekke sentrale mål om inkludering og likestilling. Deltidsarbeid kombinert med mulighet for merarbeid fungerer i dag som et fleksibelt virkemiddel som gjør det mulig å tilpasse arbeid til ulike livssituasjoner, helseutfordringer og varierende arbeidsevne.⁵⁵⁸ Deltidsstillinger med tilgang til merarbeid fungerer i mange tilfeller som en praktisk vei inn i arbeid eller som en mekanisme for gradvis opptapping etter sykdom og utprøving av arbeidsevne.⁵⁵⁹ I kommunal sektor er det 33 prosent som kombinerer deltid med trygdeytelser.⁵⁶⁰ Når kostnaden ved merarbeid øker vesentlig, vil virksomheter i større grad måtte begrense slike løsninger, noe som kan redusere muligheten for å tilrettelegge arbeid for grupper med mer sammensatte behov.

Deltidsarbeid og merarbeid er en viktig inngang til arbeidslivet for unge og studenter, og statistikken viser at en høy andel av de deltidsansatte oppgir utdanning som hovedårsak til at de jobber deltid.⁵⁶¹ Studenter er en viktig arbeidskraftressurs, spesielt innenfor helse- og omsorgsektoren. Muligheten til å arbeide mer i perioder med kapasitet, og mindre i

perioder med andre forpliktelser, er ofte avgjørende for å kombinere arbeid med utdanning. Dersom merarbeid blir vesentlig dyrere, vil virksomheter i større grad måtte begrense slike fleksible løsninger og i stedet benytte mer fragmenterte eller kortsiktige bemanningsformer. Dette kan gi færre muligheter til å få relevant arbeidserfaring, svakere tilknytning til arbeidsplassen og mindre kontinuitet for både arbeidstaker og arbeidsgiver.

En regelendring som reduserer muligheter for arbeid hos personer med redusert funksjonsevne kan føre til at staten bryter andre internasjonale forpliktelser som er inkorporert i norsk rett.⁵⁶² Staten skal ikke bare motvirke diskriminering, men også aktivt redusere strukturelle barrierer som hindrer deltakelse. En regel som gjør fleksible og tilpassede arbeidsordninger mer kostbare, kan bidra til å forsterke slike barrierer, og dermed trekke i motsatt retning av disse forpliktelsene.

Likestillingsvirkningene er sammensatte. Kvinner er overrepresentert blant deltidsansatte, men også blant personer som benytter deltidsarbeid av hensyn til helse, omsorgsansvar eller behov for fleksibilitet.⁵⁶³ Det kan derfor ikke legges til grunn at en regelendring utelukkende vil ha positive likestillingsvirkninger, slik arbeidstakersiden ser ut til å mene.

Plikten til å fremme likebehandling mellom kvinner og menn tilsier derfor en samlet vurdering av insentiver og tilpasninger. Det har over tid vært et uttalt mål fra både myndighetene og partene i arbeidslivet å øke andelen heltidsansatte, særlig blant kvinner, blant annet for å styrke økonomisk selvstendighet og redusere forskjeller i inntekt og pensjonsopptjening. Dersom overtidsbetaling for merarbeid bidrar til at deltid fremstår som mer attraktivt enn heltid, kan dette

⁵⁵⁸ At deltidsarbeid i mange tilfeller bidrar til å opprettholde tilknytningen til arbeidslivet for grupper som ellers ville hatt vanskeligere for å delta, er tidligere lagt til grunn av *Syssestetingsutvalget* NOU 2021: 2. Se også NOU 2016: 1 s. 184, hvor utvalget viste til at «Større mulighet til å jobbe deltid kan øke yrkesdeltakelsen i disse gruppene, mens en innstramning i mulighetene til å jobbe deltid vil kunne støte noen ut av arbeidslivet.»

⁵⁵⁹ NOU 2021: 2 s. 79, hvor det står at «For enkelte kan også deltid være en lettere inngang til å komme i jobb og dermed gi bedre muligheter til å delta i arbeidslivet.»

⁵⁶⁰ Fafo-rapport 2026:28.

⁵⁶¹ Se nærmere i kapittel 2, som bygger på Eurostats tall basert på AKU. Her oppgis det at om lag 40 prosent av deltidsansatte oppgir utdanning som hovedårsak til at de jobber deltid.

⁵⁶² Se nærmere punkt 3.9 om vern for personer med funksjonsnedsettelse.

⁵⁶³ Se nærmere i kapittel 2.

svekke insentivene til å arbeide i større stillingsprosent og dermed motvirke dette arbeidet.⁵⁶⁴ Overtids-tillegg for alt merarbeid kan dermed bidra til lavere inntektsmuligheter og svakere tilknytning til arbeidslivet for grupper som allerede er i etableringsfasen.

Eksempel:

Arbeidstaker har redusert arbeidsevne som følge av psykiske helseutfordringer. Han har en deltidstilling på 30 prosent, men har perioder hvor han kan jobbe vesentlig mer. Arbeidsgiver prioriterer å gi vedkommende merarbeid i perioder hvor han har anledning til å jobbe. På den måten kan han oppnå høyere inntekt og sterkere tilknytning til arbeidsplassen, uten å måtte forplikte seg til en fast høy stillingsprosent. Dersom merarbeid utløser overtidsbetaling, må arbeidsgiver enten si at arbeidstaker må forplikte seg til en høyere stillingsprosent eller begrense tilbudet om merarbeid. Resultatet kan bli at arbeidstakeren får redusert deltakelse i arbeidslivet.

Svakere bemanningsrobusthet og vanskeligere drift

En generell regel om overtidsbetaling for merarbeid vil kunne svekke virksomhetenes evne til å håndtere løpende variasjoner i bemanningsbehovet. Når kostnaden ved å benytte merarbeid øker vesentlig, vil handlingsrommet for å dekke slike behov gjennom egne ansatte bli tilsvarende redusert.

En slik utvikling innebærer økt risiko for underbemanning, og i perioder med økt behov kan det bli vanskeligere å sikre tilstrekkelig kompetent arbeidskraft på kort varsel. Dette kan gå ut over drift, kvalitet og kontinuitet. Det kan også føre til en større belastning for de ansatte og ledere, som i større grad må håndtere bemanningsutfordringer gjennom omdisponering av arbeidsoppgaver og endring av drift. Dette kan ha uheldige HMS-virkninger, blant annet i form av økt arbeidspress, mindre forutsigbarhet og risiko for slitasje og sykefravær hos nøkkelpersonell.

For arbeidstaker kan behovet for å redusere bruk av kostnadskrevende merarbeid føre til mer restriktive løsninger, som færre vaktskifter, mindre fleksibilitet i arbeidstidsplanlegging og lavere toleranse for avvik fra fastsatt arbeidsplan.

Samlet innebærer dette at en regelendring kan bidra til en mer rigid drift, hvor evnen til løpende tilpasning svekkes. Dette er særlig uheldig i virksomheter med kontinuerlig drift eller uforutsigbar etterspørsel, hvor fleksibel bruk av arbeidskraft er en forutsetning for både effektiv ressursutnyttelse og stabil tjenesteleveranse.

Økte kostnader og lavere verdiskaping og tjenestekvalitet

Fafos analyser indikerer at en endring av overtidskompensasjonen for deltidsansatte kan føre til store merkostnader i både offentlig og privat sektor, med særlig utslag i virksomheter som i dag har et omfattende og nødvendig bruk av merarbeid.

Det er imidlertid grunn til å forvente at atferds-tilpasninger kan forsterke denne kostnadsøkningen ytterligere, blant annet gjennom endringer i arbeidstilbud og bemanningsmønstre.

I et arbeidsmarked med knapphet på arbeidskraft vil slike kostnadsøkninger ha direkte konsekvenser for drift og verdiskaping. I konkurranseutsatte næringer med lave marginer og begrensede muligheter til å velte økte kostnader over i prisene, kan dyrere bruk av merarbeid føre til redusert kapasitet i perioder med høy etterspørsel, lavere produktivitet og bortfall av aktivitet som ellers ville vært lønnsom.

For virksomheter med faste inntektsrammer eller kontraktsfestede priser, særlig innenfor velferdstjenester, kan økte kostnader i liten grad kompenseres gjennom høyere inntekter. Kostnadsøkningen må da håndteres gjennom interne tilpasninger, som redusert bruk av merarbeid, strammere bemanning eller omprioritering av ressurser. Over tid kan dette redusere kvaliteten på tjenestene eller svekke virksomhetenes bærekraft.

Det er også grunn til å fremheve at de økonomiske konsekvensene ikke bare er knyttet til direkte lønnskostnader, men til hvordan økte kostnader påvirker ressursutnyttelsen. Når fleksible bemanningsformer blir dyrere, kan det bli vanskeligere å tilpasse arbeidskraften til faktisk etterspørsel. Dette kan gi

⁵⁶⁴ SSBs arbeidskraftundersøkelse (AKU) 2025.

mindre effektiv bruk av arbeidskraften, økt risiko for overkapasitet eller underbemanning, og dermed lavere samlet produktivitet.

Dette må også ses i lys av bredere analyser av norsk økonomi, hvor det gjennomgående pekes på at produktivitetsveksten har vært avtakende de siste årene, samtidig som kostnadsnivået er høyt og vekstevnen svakere enn tidligere. Flere utredninger fremhever at fremtidig verdiskaping i økende grad vil avhenge av mer effektiv ressursbruk, høyere produktivitet og bedre utnyttelse av arbeidskraften.⁵⁶⁵

En regelendring som øker kostnadene ved merarbeid påvirker med andre ord ikke bare virksomhetenes lønnsutgifter, men også deres evne til å skape verdier og nyttiggjøre arbeidskraftressursene effektivt. I en situasjon hvor økonomien er avhengig av høy produktivitet og effektiv ressursutnyttelse, vil slike virkninger kunne få bredere samfunnsøkonomiske konsekvenser.

Arbeidsgiversiden kan ikke se at det er dokumentert at virksomhetenes primære respons på økte kostnader vil være å opprette flere heltidsstillinger eller øke grunnbemanningen. Kunnskapsgrunnlaget peker tvert imot på at virksomhetene vil kunne velge mellom flere alternative tilpasninger, med ulike konsekvenser for sysselsetting, arbeidstilbud og tjenesteproduksjon.

Eksempel:

En reiselivsbedrift, som et distriktshotell, en opplevelsespark eller er et skianlegg, har høysesong i deler av året og redusert drift, eller er kanskje stengt i lavsesong. Bedriften har ikke mulighet til å tilby heltidsstillinger gjennom hele året. Merarbeid oppstår typisk ved sykefravær, og i perioder med høy etterspørsel, som ved arbeidstopper i høysesong. Arbeidstoppene er vanskelige å planlegge for, ettersom de er tett knyttet til været. Dersom merarbeid utløser overtidsbetaling fra første time, øker kostnaden ved å dekke slike behov. For en virksomhet med lave marginer og begrenset mulighet til

å øke prisene, gir dette raskt økte lønnskostnader uten tilsvarende økning i inntektene.

For å håndtere kostnadsøkningen må virksomheten derfor tilpasse driften. Dette kan innebære at bedriften ikke kan øke bemanningen i perioder med høy etterspørsel tilsvarende det som er behovet, noe som kan gi større belastning for dem som er på jobb. Videre kan bedriften måtte begrense åpningstider, eller nedskalere enkelte aktiviteter fordi de ikke lenger er lønnsomme. Konsekvensen er at virksomheten i mindre grad får utnyttet etterspørselen i markedet, at produktiviteten svekkes fordi bemanningen ikke kan tilpasses kostnadseffektivt, og at potensielt lønnsom verdiskaping bortfaller. Samtidig får deltidsansatte færre vakter og svakere tilknytning til arbeidsplassen, uten at det kan etableres flere heltidsstillinger.

Effekten på bruken av merarbeid

Når arbeid utover avtalt stillingsprosent blir mer kostbart, får virksomheter insentiver til å begrense bruken av merarbeid fra faste deltidsansatte og i større grad søke alternative løsninger for å dekke kortvarige og uforutsigbare bemanningsbehov. Disse tilpasningene vil trolig gjøre seg gjeldende i sektorer med god tilgang på alternativ arbeidskraft med riktig kompetanse.⁵⁶⁶

For faste deltidsansatte innebærer dette at et tiltak som isolert sett øker kompensasjonen per time, kan redusere tilbudet om merarbeid. Dermed kan mulighetene til å øke samlet arbeidsinntekt gjennom merarbeid bli svekket, og for noen også muligheten til gradvis å øke sin tilknytning til arbeidsplassen.

Redusert bruk av merarbeid vil også ha konsekvenser for virksomhetenes evne til å håndtere variasjoner i bemanningsbehov. Når fleksibiliteten svekkes, øker risikoen for underbemanning i perioder med økt behov eller mer ressurskrevende og mindre effektive tilpasninger, som økt bruk av tilkallingsvikarer, strengere styring av arbeidstid eller redusert aktivitet.

⁵⁶⁵ Meld. St. 11 (2025–2026) *Helsepersonellplan 2040*, kap. 3, Meld. St. 1 (2024–2025) *Perspektivmeldingen*, NHO (2024) *Veien til vekst – Hva nå, Norge?* og OECD Economic Surveys: Norway 2026.

⁵⁶⁶ I andre sektorer der det er begrenset tilgang på arbeidskraft med riktig kompetanse, for eksempel i helsesektoren er det sannsynlig at mengden merarbeid vil øke. Ettersom det blir sterkere insentiv til deltidsarbeid vil det være behov for ytterligere merarbeid for å dekke arbeidskraftsbehovet. I sektorer med strenge krav til kompetanse og kontinuitet er det begrenset mulighet til å benytte løsere tilknytningsformer.

Videre kan høyere kostnader og risiko for økte kostnader til merarbeid føre til mindre fleksibilitet i den løpende tilpasningen av arbeidstid, herunder mer restriktiv praksis for vaktbytter, ferieønsker og justeringer i arbeidsplaner. Dette kan svekke både virksomhetenes driftsevne og arbeidstakernes mulighet til å tilpasse arbeidstiden til egen livssituasjon.

Mange små deltidsstillinger fylles av studenter. Muligheten til å arbeide mer i enkelte perioder er verdifull både for arbeidsgiver og arbeidstaker. En slik ordning fremmer sysselsettingen ved at personer som ikke kan jobbe fullt, fleksibelt kan utnytte sin arbeidsevne. Dersom merarbeid blir dyrere fra første time, kan disse arbeidstakerne få reduserte muligheter til å arbeide mer når de har kapasitet, ved at virksomheten heller velger å løse bemanningsbehovet gjennom løsere tilknytningsformer som innleie og rene tilkallingsvikarer.

Samlet innebærer dette at en regelendring som øker kompensasjonen for merarbeid, kan føre til et mer rigid arbeidsmarked, med lavere faktisk bruk av tilgjengelig arbeidskraft og svakere samsvar mellom virksomhetenes behov og arbeidstakernes arbeidstilbud.

Eksempel:

En internasjonal virksomhet med sesong- og aktivitetsvariasjoner er avhengig av å kunne øke arbeidsinnsatsen raskt i perioder med mye arbeid. Dersom merarbeid for deltidsansatte blir vesentlig dyrere, kan virksomheten i stedet redusere aktivitet i Norge eller legge deler av driften til land med mer fleksibel arbeidstidsregulering med lavere kostnader for merarbeid, som Danmark eller Sverige. Resultatet kan bli lavere produksjon og verdiskaping i Norge, samtidig som faste deltidsansatte får færre muligheter til merarbeid og kompetansebygging.

Dårligere effekt av eksisterende rettigheter

Regelverket bygger i dag på at deltidsansatte får tilgang til merarbeid når behov oppstår, og at dette over tid kan danne grunnlag for utvidelse av stilling, enten gjennom fortrinnsrett eller retten til stilling

tilsvarende faktisk arbeidstid. Når kostnadene ved merarbeid øker, vil det imidlertid være mindre rom for å benytte disse ordningene i praksis.⁵⁶⁷ Arbeidsgiversiden tror derfor en generell regel om overtidsbetaling for merarbeid kan svekke effekten av virkemidler som de siste årene har bidratt til større stillinger for deltidsansatte.

Som nevnt over vil deltidsansatte i noen sektorer i mindre grad få tilbud om merarbeid. En ordning som formelt sett styrker kompensasjonen for merarbeid, kan dermed i praksis svekke tilgangen til merarbeid og redusere muligheten til å øke stillingsprosenten gjennom eksisterende rettighetsbestemmelser.⁵⁶⁸

Dersom deltidsansatte får færre muligheter til å arbeide utover avtalt stilling, vil det også i mindre grad oppstå grunnlag for krav om stillingsutvidelse basert på faktisk arbeid over tid.⁵⁶⁹ Dette kan redusere den dynamikken i regelverket som er ment å bidra til at deltidsansatte gradvis beveger seg mot større stillinger.

Samlet innebærer dette at en regelendring kan undergrave virkemidler som allerede er etablert nettopp for å fremme økt stillingsandel. I stedet for å styrke deltidsansattes tilknytning til arbeidslivet, kan tiltaket bidra til at veien til større stilling blir lengre i praksis, fordi mekanismene som skal gi grunnlag for utvidelse av stilling svekkes.

Konsekvenser for den etablerte balansen i arbeidstidsregelverket

Arbeidsgiversiden fremhever at en regelendring kan få betydelige konsekvenser for den etablerte balansen i den norske modellen, hvor reguleringen av arbeidsvilkår og kompensasjonsordninger i stor grad er utviklet gjennom forhandlinger mellom partene i arbeidslivet. Gjeldende overtidsregler, i lov og tariffavtaler, er resultat av helhetlige avveininger mellom økonomiske, praktiske og arbeidsmiljømessige hensyn. De fleste av dagens tariffavtaler bygger på et felles innslagspunkt for overtidsbetaling, hvor kun arbeid utover alminnelig arbeidstid utløser rett til overtidskompensasjon.

⁵⁶⁷ Arbeidsgiversiden mener også at fortrinnsretten bortfaller ved overtidsbetaling, se nærmere i punkt 3.4.2 om fortrinnsrett.

⁵⁶⁸ Jf. arbeidsmiljøloven § 14-3 og § 14-4 a.

⁵⁶⁹ Jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

En eventuell innføring av overtidsbetaling for merarbeid i loven vil bryte med disse etablerte avveiningene. Dersom dagens ordning innebærer forskjellsbehandling, og slik forskjellsbehandling ikke kan rettferdiggjøres, følger det av arbeidsmiljøloven § 13-9 at «[b]estemmelser i tariffavtaler, arbeidsavtaler, reglementer, vedtekter mv. som er i strid med dette kapittel, er ugyldige.»

Slik denne side forstår arbeidstakersidens synspunkt, kan ikke tariffavtalenes regler om overtid anvendes etter sitt innhold uten å få diskriminerende virkning. Det gjelder i så fall også overfor heltidsansatte. Bestemmelser i tariffavtaler kan ikke gis et utvidet anvendelsesområde gjennom rettsanvendelse eller domstolspraksis. En eventuell utvidelse av overtidsreglenes virkeområde forutsetter derfor en tariffrevisjon og en ny samlet avveining av de økonomiske og strukturelle forutsetningene for overtidskompensasjon.

Etter arbeidsgiversidens syn vil en regelendring kunne få konsekvenser langt utover reguleringen av merarbeid og overtid. Tariffavtalene bygger på sammensatte kompromisser, og lovendringer som overstyrer fremforhandlede løsninger kan svekke tariffsystemet og redusere partenes handlingsrom til å finne balanserte løsninger gjennom kollektive forhandlinger. Det reiser derfor spørsmål ikke bare om kompensasjon, men også om de grunnleggende strukturene i den kollektive reguleringen av arbeidslivet.

Partssamarbeid og arbeidstidsordninger

Partsamarbeidet er grunnstenen i den norske modellen, og skal bidra til å finne gode og bærekraftige løsninger i virksomhetene. Samtidig viser erfaringene fra flere sektorer at man gjennom partssamarbeidet ikke alltid får til å løse spørsmål der hensynet til virksomhetenes bemanningsbehov, organisering av arbeidstid og arbeidstakernes interesser trekker i ulike retninger.

Arbeidstakersiden fremhever at eventuelle utfordringer knyttet til overtidsbetaling for merarbeid bør håndteres gjennom partssamarbeidet og utvikling av bransje- og virksomhetstilpassede løsninger. Arbeidsgiversiden er enig i betydningen av partssamarbeid, men mener at erfaringene fra arbeidslivet viser at slike prosesser ikke nødvendigvis fører

frem til løsninger som ivaretar virksomhetenes behov for hensiktsmessig bemanning og organisering.

Et eksempel er diskusjonene om arbeidstidsordninger i Helsepersonellkommisjonen (NOU 2023: 4). Kommisjonen fremholdt også betydningen av godt partssamarbeid for god kvalitet på helsetjenestene og trivsel på arbeidsplassen. Kommisjonen pekte samtidig på at begrensninger i arbeidsgivers styringsrett kommer i konflikt med virksomhetens ansvar for å gi forsvarlige helse- og omsorgstjenester. Disse begrensningene kommer som følge av at arbeidsmiljøloven krever avtaler med tillitsvalgte for helt ordinære turnuser/arbeidsplaner i virksomheter med drift på ulike tider av døgnet og uka, og at det stilles krav i forbindelse med disse avtalene, se omtale i punkt 2.3.6. Kravene har særlig vært knyttet til begrensninger i helgearbeidet, som igjen har ført til behov for deltidsstillinger.

Flertallet i kommisjonen anså at en nærliggende løsning vil være å fastsette bestemmelser om gjennomsnittsberegning av arbeidstid i de sentrale tariffavtalene, slik det er gjort i andre sektorer. Utfordringen med å ha nok personell i helgene var en sentral del av kommisjonens drøftinger.

Flertallet i kommisjonen erkjente dermed at partene ikke har funnet gode nok løsninger til nå. Flertallet sa videre at dersom partene ikke kommer frem til enighet, bør myndighetene gå gjennom dagens lovbestemmelser om skift/turnusarbeid, med sikte på å gjøre justeringer for å sikre at arbeidsgiver har myndighet til å ivareta ansvaret for å bemanne tjenestene, for eksempel i helgene, og til å ivareta arbeidsmiljølovens krav om at arbeidstakerne skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Et mindretall i kommisjonen, bestående av fagforeningenes representanter, var uenig i dette og ønsket verken en inngåelse av sentrale avtaler om gjennomsnittsberegning eller en gjennomgang av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Partsamarbeid har dermed så langt ikke bidratt til løsning for å sikre hensiktsmessige og bærekraftige arbeidstidsordninger i helsesektoren. Myndighetene må derfor bidra til en gjennomgang av arbeidsmiljøloven, slik flertallet i Helsepersonellkommisjonen foreslo.

8 Vedlegg

FAFO-rapport 2026:10 *Merarbeid i norsk arbeidsliv*, Nergaard Kristine, Andersen Rolf og Bøckmann
Ester: 20961_1.pdf

Utgitt av: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Bestilling av publikasjoner:
Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon
publikasjoner.dep.no
Telefon: 22 24 00 00
Publikasjoner er også tilgjengelige på:
www.regjeringen.no
Publikasjonskode: A-0074B

Trykk: Departementenes sikkerhets- og
serviceorganisasjon 09/2026 – opplag 60

