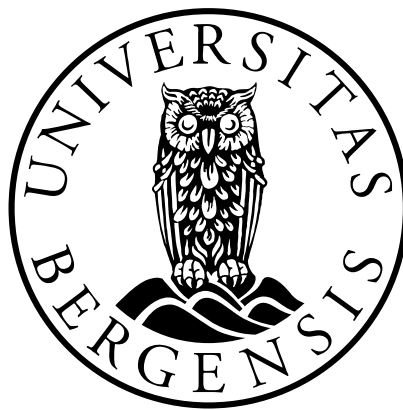


Er den norske overtidsmodellen forenlig med deltidsdirektivet (97/81/EF)?

Kandidatnummer: 240

Antall ord: 14 978



JUS390 Masteroppgave

Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

11. mai. 2026

Innholdsfortegnelse

1 Innledning.....	3
1.1 Tema og aktualitet.....	3
1.2 Problemstilling og avgrensninger.....	4
2 Metode.....	5
2.1 Metodisk tilnærming	5
2.1.2 EØS-rettslig metode	5
2.2 Metodiske betraktninger og rettskildebildet.....	7
3 Den norske overtidsmodellen.....	8
3.1 Arbeidstid, overtid og vernehensyn	8
3.2 Skillet mellom merarbeid og overtidarbeid	9
3.2.1 Videreføringen av felles utløsningsterskel i arbeidsmiljøloven 2005	10
4 Deltidsdirektivet	13
4.1 Direktivets bakgrunn og tilblivelse	13
4.2 Direktivets formål og virkeområde	14
4.3 Direktivets likebehandlingskrav.....	15
4.4 Begrunnelsesunntaket «objektive grunner»	17
4.5 Pro rata temporis-prinsippet.....	17
5 Deltidsdirektivets gjennomslag i norsk rett.....	20
5.1 Nasjonalt handlingsrom etter EØS-avtalen	20
5.2 Arbeidsmiljøloven.....	21
5.3 Likestillings- og diskrimineringsloven.....	22
6 Vurderingstemaet for forskjellsbehandling etter deltidsdirektivet.....	24
6.1 To ulike tilnærminger	24

6.1.1 C-660/20 (Lufthansa)	25
6.1.2 C-184/22 og C-185/22 (Dialyse).....	27
6.2 Forholdet mellom likelønnsprinsippet og deltidsdirektivet	28
7 Den nordiske konteksten	31
7.1 Den norske overtidsdebatten	31
7.2 Faglig voldgift i Danmark	32
7.3 Den svenske overtidsmodellen.....	33
7.3.1 Tariffbasert rett til «mertidserstättning» for deltidsansatte	34
8 Innebærer den norske overtidsmodellen forskjellsbehandling etter deltidsdirektivet?	36
8.1 Innledning.....	36
8.2 Er deltidsansatte «tilsvarende heltidsansatte»?	36
8.3 Foreligger en «mindre gunstig» behandling?	37
9 Nærmere om begrunnelsesunntaket «objektive grunner»	40
9.1 Terskelen for rettferdiggjøring	40
9.1.1 Krav om saklig formål.....	41
9.1.2 Krav om egnethet	43
9.1.3 Krav om nødvendighet	44
10 Kan den norske overtidsmodellen forsvares av «objektive grunner»?	46
10.1 Heltidskultur som saklig formål	46
10.2 Egnetheten av en felles utløsningsterskel.....	47
10.3 Nødvendigheten av en felles utløsningsterskel	50
11 Avsluttende refleksjoner og veien videre	53
12 Referanseliste	56

1 Innledning

1.1 Tema og aktualitet

Den norske reguleringen av overtidsbetaling har lenge vært ansett som et stabilt og etablert element i arbeidstidsregimet. Helt sentralt i denne reguleringen står skillet mellom merarbeid og overtidsarbeid, hvor retten til overtidsbetaling knytter seg til arbeidsmiljølovens grenser for alminnelig arbeidstid. Dette gjelder uavhengig av stillingsprosent, noe som innebærer at utløsningsterskelen for overtidsbetaling er den samme for både deltids- og heltidsansatte. Ordningen har stått uendret siden arbeidsmiljøloven av 1977 og er gjennomgående videreført gjennom tariffavtaler på tvers av privat og offentlig sektor.

Denne etablerte forståelsen utfordres imidlertid av nyere praksis fra EU-domstolen. I C-660/20 (Lufthansa) og C-184/22 og C-185/22 (Dialyse) legger EU-domstolen til grunn at en lik utløsningsterskel for overtidsbetaling for både heltids- og deltidsansatte, kan utgjøre forskjellsbehandling etter deltidsdirektivet (97/81/EF).¹ Begrunnelsen er at en lik utløsningsterskel innebærer at deltidsansatte må arbeide vesentlig mer utover egen avtalt arbeidstid før retten til overtidskompensasjon utløses enn heltidsansatte.

Avgjørelsene utfordrer ikke bare en konkret norsk reguleringsmodell, men reiser også et mer grunnleggende spørsmål om hvorvidt formelt like regler faktisk sikrer reell likebehandling. Når deltidsarbeid utføres i en overveiende grad av kvinner, berører spørsmålet også likestillingsretten og vernet mot indirekte kjønnsdiskriminering.

Problemstillingen har allerede fått konkrete utslag i Norge. Flere tingrettsavgjørelser har slått fast at en felles utløsningsterskel innebærer ulovlig forskjellsbehandling.² Samtidig har problemstillingen avdekket en tydelig uenighet mellom arbeidslivets parter, og departementet har oppnevnt en partssammensatt arbeidsgruppe med mandat til å utrede mulige regelverksendringer. Parallelt har det skjedd en rettsutvikling i Danmark og Sverige, hvor nasjonal praksis i større grad er blitt justert i lys av direktivets likebehandlingskrav. Norsk rett

¹ EU-domstolens dom av 19. oktober 2023 i sak C-660/20, MK mot Lufthansa CityLine GmbH, EU:C:2023:789 og dom av 29. juli 2024 i forente saker C-184/22 og C-185/22, IK og CM mot KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V., EU:C:2024:637.

² Søndre Østfold tingrett, dom 25. februar 2026, sak nr. 25-121698TVI-TSOS/TSAR og Hedmarken og Østerdal tingrett, dom 19. mars 2026, sak nr. 25-182601TVI-THOO/THAM

står dermed i en uavklart situasjon, hvor en ordning som har vært ansett som uproblematisk og nøytral i nesten 50 år, prøves mot en EØS-rettslig standard som fortsatt er under utvikling.

1.2 Problemstilling og avgrensninger

Masteroppgaven undersøker om den norske overtidsmodellen med en felles utløsningsterskel for overtidsbetaling for deltids- og heltidsansatte innebærer ulovlig forskjellsbehandling etter deltidsdirektivet. Det avgrenses mot andre problemstillinger som oppstår i forlengelsen av dette, som rekkevidden av vurderingen for atypiske ansettelsesformer som tilkallingsvikariater, og om arbeidsmiljøloven kan tolkes EØS-konformt i tråd med deltidsdirektivet. Det tas heller ikke hensyn til rettskilder publisert etter 27. mars 2026.

2 Metode

2.1 Metodisk tilnærming

Oppgaven er rettsdogmatisk og ligger i skjæringspunktet mellom norsk arbeidsrett og EØS-rett. Den følger ordinær norsk rettskildelære, supplert av EU- og EØS-rettslig metode der deltidsdirektivet og EU-domstolens praksis er styrende. For å sette den norske overtidsreguleringen i perspektiv sammenlignes den med annen nordisk overtidsregulering. De nordiske landene deler en felles arbeidsrettslig tradisjon omtalt som «den nordiske modellen».³ Modellen kjennetegnes ved et tett samspill mellom lov og tariffavtaler, sterk innflytelse fra arbeidslivets parter og en lovgivningstradisjon hvor forarbeider og offentlige utredninger har stor betydning.⁴ Formålet er å belyse alternative reguleringsmodeller, og Sverige er særlig interessant fordi partene har respondert på EU-domstolens nyere praksis gjennom tilpasninger i tariffavtaleverket. Danmark trekkes inn kortfattet, primært for å illustrere at tilsvarende problemstilling er prøvd i faglig voldgift. Dette behandles nærmere i kapittel 7 og 11.

2.1.2 EØS-rettslig metode

Norge er gjennom EØS-avtalen integrert i EU sitt indre marked og underlagt dets regelverk, uten å være en del av unionens beslutningsstruktur.⁵ Denne særegne konstruksjonen forutsetter at nasjonal rett tilpasses EØS-rettens krav på løpende bånd, samtidig som den åpner for et visst nasjonalt tolkningsrom. Innenfor dette rammeverket skjer tolkning i tråd med EØS-rettslig metode gjennom en totrinnstilnærming, hvor den EU-rettslige forståelsen fastlegges først, før det vurderes hvordan denne kan anvendes innenfor EØS-retten.⁶

EU-rettslig metode er en autonom, overnasjonal tolkningsmetode som i liten grad bygger på nasjonale rettstradisjoner. Fordi regelverket foreligger i flere språkversjoner og ofte er resultat av politiske kompromisser, tillegges formål og kontekst større vekt enn en isolert ordlydstolkning.⁷ Utgangspunktet er at hovedregler tolkes vidt, mens unntak tolkes restriktivt

³ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv, (arbeidsmiljøloven) s. 40-41

⁴ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 50-51

⁵ Avtale 2. mai 1992 om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde

⁶ Halvard Haukeland, Fredriksen og Gjermund Mathisen, EØS-rett, 4. utg., Fagbokforlaget, 2012 s.294.

⁷ Fredriksen/Mathisen (2012) s.294.

slik at de ikke gis et videre anvendelsesområde enn nødvendig. Videre har alminnelige EU-rettslige prinsipper stor betydning for utviklingen av EU-retten som en autonom og sammenhengende rettsorden, både som tolkningsmomenter og som selvstendige rettskilder. Særlig relevante prinsipper er likebehandlingsprinsippet og effektivitetsprinsippet.⁸

EU-domstolens praksis har sentral betydning ved tolkningen av EU-retten. Domstolen er gitt myndighet til å tolke traktatene og sekundærretten, blant annet gjennom prejudisielle avgjørelser etter TEUV artikkel 267.⁹ Gjennom disse avgjørelsene fastsetter EU-domstolen autoritative tolkninger av EU-retten som medlemsstatene er forpliktet til å følge. Den rettskildemessige vekten må vurderes konkret, ettersom avgjørelsene ofte springer ut av nasjonale faktiske og rettslige sammenhenger. Avgjørelsene bygger som hovedregel på et begrunnet forslag fra en generaladvokat, jf. TEUV artikkel 252. Forslaget er ikke bindende, men har rettskildemessig vekt avhengig av i hvilken grad domstolen slutter seg til argumentasjonen.¹⁰

Når man har identifisert den relevante EU-rettslige forståelsen av regelen, vil det videre være aktuelt å se om dette har overføringsverdi til EØS-retten. Bindeleddet mellom EU- og EØS-retten er homogenitetsprinsippet, som innebærer at EØS-retten så langt som mulig skal tolkes i samsvar med tilsvarende EU-rett.¹¹ Prinsippet kommer blant annet til uttrykk gjennom plikten til direktivkonform tolkning, jf. C-334/92 (Wagner Miret) avsnitt 20-21.¹² Tilsvarende skal norsk rett etter presumsjonsprinsippet så langt som mulig tolkes i samsvar med folkerettslige forpliktelser.¹³ Det er først der lovgiver klart har forutsatt en løsning i strid med folkeretten, at nasjonal rett må gis forrang, jf. Rt. 2000 s. 1811 (Finanger I) s. 1829.¹⁴

Det er i den forbindelse etablert mekanismer som skal bidra til å sikre en ensartet forståelse av EØS-retten. Nasjonale domstoler kan anmode EFTA-domstolen om en rådgivende uttalelse om forståelsen av EØS-retten etter artikkel 34 i ODA-avtalen.¹⁵ Selv om slike uttalelser

⁸ Likebehandlingsprinsippet er blant annet forankret som EU-rettens grunnleggende verdier, jf. TEU artikkel 2

⁹ Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union, OJ C 202, 7 June 2016 og Fredriksen/Mathisen (2012) s. 367

¹⁰ Fredriksen/Mathisen (2012) s. 322

¹¹ Fredriksen/Mathisen (2012) s. 49 og Se NOU 2012:2 Utenfor og innenfor Norges avtaler med EU s. 91

¹² C-334/92, *Teodoro Wagner Miret mot Fondo de Garantía Salarial*, 16. desember 1993, EU:C:1993:945

¹³ Fredriksen/Mathisen (2012) s. 51. Se også Franklin, C. (2012). *Om innholdet i og rekkevidden av det EØS-rettslige prinsippet om direktivkonform fortolkning*. Jussens Venner, side 305-306. Se også Ot.prp.nr. 79 (1991-1992) Om lov om endring i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v, s. 4.

¹⁴ Franklin (2012) s. 306-307. Se NOU 2012:2 s. 132

¹⁵ Avtale 2. mai 1992 mellom EFTA-statene om opprettelse av et Overvåkningsorgan og en Domstol. NOU 2012:2 s. 205-206

formelt sett ikke er bindende, skal de likevel tillegges «vesentlig vekt» jf. blant annet Rt. 2000 s. 1811 (Finanger I) og Rt. 2005 s. 1365 (Finanger II). ESA fører kontroll med at EØS-statene oppfyller sine forpliktelser, og kan innlede traktatbruddssaker ved manglende samsvar.¹⁶

2.2 Metodiske betraktninger og rettskildebildet

En metodisk utfordring er at rettstilstanden er uavklart og under pågående utvikling. Det foreligger verken praksis fra EU-domstolen, EFTA-domstolen eller Høyesterett om en ordning som er fullt ut sammenlignbar med den norske. Tingrettsavgjørelsene har derfor fått en mer sentral plass i oppgaven enn hva deres rettskildemessige vekt isolert sett skulle tilsi. Avgjørelsene er ikke autoritative, men illustrerer hvordan sentrale tolkningsspørsmål reises og vurderes for norske domstoler.

I tillegg er rettsfeltet politisk omstridt, med motstridende posisjoner mellom arbeidslivets parter. Dette gjenspeiles i kildebildet, hvor en oppdragsutredning bestilt av arbeidsgiverorganisasjoner og et statlig innlegg for EU-domstolen utgjør en betydelig del av materialet. Slike kilder behandles ikke som autoritative, men som uttrykk for rettslige posisjoner i debatten. De gis likevel betydelig plass i drøftelsen fordi de tydelig viser de ulike synene i debatten. Mindretallets votum i tingrettsdommene behandles dessuten på selvstendig grunnlag og gis tilsvarende plass som flertallets, ettersom det representerer en sentral alternativ tolkning i den norske debatten. Nærmere om dette i kapittel 7.

¹⁶ The EFTA Surveillance Authority. Se NOU 2012:2 s.138

3 Den norske overtidsmodellen

3.1 Arbeidstid, overtid og vernehensyn

Arbeidsmiljøloven (heretter aml.) er en sentral vernelov i norsk arbeidsrett.¹⁷ Lovens formål er å sikre arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd, jf. aml. § 1-1. For å verne arbeidstakeren mot avtaler som svekker dette, fastsetter aml. § 1-9 at loven ikke kan fravikes til ugunst for arbeidstaker, med mindre dette uttrykkelig følger av loven selv. Vernehensynene står dermed sentralt ved tolkningen av lovens bestemmelser, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 68.

Arbeidstidens lengde og organisering reguleres i aml. kapittel 10, og bygger på de samme vernehensynene. Reguleringen skal motvirke uheldige helseeffekter av lange arbeidsdager og høy arbeidsintensitet, og sikre arbeidstakerne tilstrekkelig hvile og fritid. Dette reflekteres i de lovfestede rammene for arbeidstidens lengde etter arbeidsmiljøloven § 10-4 (1) som fastslår at:

«Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager».

Rammene som aml. § 10-4 oppstiller, gjelder uavhengig av hva som er avtalt som ordinær arbeidstid, og må tolkes i lys av arbeidstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EF), som fastsetter minstekrav til «tryggleik og helse i samband med organisering av arbeidstida» i artikkel 1 nr. 1.¹⁸

Loven åpner likevel for at det i visse tilfeller kan arbeides utover denne rammen.

Arbeidsmiljøloven § 10-6 annet ledd fastslår at det foreligger overtid når arbeidet overskrider lovens grense for alminnelig arbeidstid jf. aml. § 10-4. Arbeid utover individuelt avtalt arbeidstid vil derfor ikke utgjøre overtid så lenge det holder seg innenfor lovens rammer, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 318. I forlengelsen av dette må det ses hen til Rt. 1998 s. 1357 (Furuseth) hvor Høyesterett legger til grunn at arbeidsgivers samtykke er det avgjørende kriteriet for at arbeid utover avtalt arbeidstid skal anses som overtidsarbeid. Initiativet kan komme fra arbeidstakeren uten at dette fratar arbeidet karakter av overtidsarbeid, og dersom

¹⁷ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

¹⁸ Europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekt ved organisering av arbeidstida. (Arbeidstidsdirektivet).

arbeidsgiver er kjent med arbeidet og lar det skje uten å gripe inn, kan dette anses som et stilltiende samtykke.¹⁹

Arbeidsmiljøloven § 10-6 første ledd fastslår imidlertid at overtid bare kan pålegges dersom det foreligger «et særlig og tidsavgrenset behov for det». Ordlyden taler for at overtid kun skal benyttes i ekstraordinære og midlertidige situasjoner. At bestemmelsen er ment som en snever unntaksregel understøttes av Ot.pr. nr. 49 (2004–2005) hvor det understrekes på side 163-164 at overtidsreglene skal *«virke begrensende på bruken av overtid der dette ikke er nødvendig»* slik at *«arbeidsgiver som oftest ikke vil ønske å betale arbeidstaker for ekstra arbeidsinnsats dersom det ikke er et reelt behov for det»*.

Den begrensende funksjonen forsterkes videre av kompensasjonsreglene. Etter aml. § 10-6 annet og ellefte ledd skal overtidsarbeid godtgjøres med et tillegg på minst 40 % når den samlede arbeidstiden overskrider grensen for alminnelig arbeidstid. Overtidsgodtgjørelsen skal kompensere for den økte belastningen overtidsarbeidet innebærer, og for tapet av råderett over egen fritid som følger av at arbeid pålegges utover avtalt arbeidstid.²⁰

Arbeidsmiljølovens overtidsregler har dermed en klar styrings- og disiplinerende funksjon overfor arbeidsgiver. Når overtid både er underlagt snevre vilkår og særskilt betaling, reduseres risikoen for at arbeidsgivers styringsrett brukes på en måte som uthuler den avtalte arbeidstiden. Dette viser at arbeidstidsreguleringen ikke utelukkende handler om lønn, men også om arbeidsmiljø og helse.

3.2 Skillet mellom merarbeid og overtidsarbeid

Skillet mellom merarbeid og overtidsarbeid kom særlig klart til uttrykk i Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (arbeidsmiljøloven 1977) § 49 første og annet ledd:

«Varer arbeidet for noen arbeidstaker ut over den alminnelige arbeidstid etter § 46, jfr. § 47, regnes det overskytende for overtidsarbeid.

¹⁹ LB-2011-82239

²⁰ Hotvedt (2025A) s.225

For arbeidstaker som har redusert arbeidstid (jfr. § 46 A) eller som er deltidsansatt, regnes den arbeidstid som går utover den avtalte, men innenfor den alminnelige arbeidstid, som merarbeid»

Bestemmelsen viser at skillet er rent tidsbasert, hvor det avgjørende er om arbeidstiden overstiger lovens ramme for alminnelig arbeidstid, og ikke om den overstiger arbeidstakerens individuelt avtalte arbeidstid. Selv om begrepet «merarbeid» ikke er videreført i arbeidsmiljøloven 2005, brukes det fortsatt i juridisk teori, tariffpraksis og forarbeider som betegnelse på arbeid som utføres i dette intervallet.

Konsekvensen av den tidsbaserte avgrensningen er at deltids- og heltidsansatte underlegges samme utløsningsterskel for overtidsbetaling. Siden heltidsansattes avtalte arbeidstid normalt ligger nær lovens grense, vil de som regel ha krav på overtidsbetaling straks de arbeider utover avtalt tid. For deltidsansatte kan avstanden mellom avtalt arbeidstid og lovens grense derimot være betydelig. De kan derfor arbeide langt utover sin avtalte stillingsandel uten særskilt kompensasjon. Rommet for ubetalt merarbeid er dermed strukturelt større for deltidsansatte enn for heltidsansatte.

Reguleringen av arbeidstid suppleres og modifiseres i stor grad gjennom tariffavtaler.²¹ Selv om partene kan avtale andre løsninger, for eksempel å knytte retten til overtidsbetaling til den individuelle arbeidstiden, bygger norsk tariffpraksis gjennomgående på samme struktur som arbeidsmiljøloven.²² Dette illustrerer at en felles utløsningsterskel ikke bare er en lovteknisk løsning, men også en grunnstruktur som har bred forankring i norsk arbeidsliv.²³

3.2.1 Videreføringen av felles utløsningsterskel i arbeidsmiljøloven 2005

En felles utløsningsterskel ble videreført uten realitetsendringer da arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 2005. Lovgiver måtte i denne forbindelse ta stilling til om deltidsdirektivet og

²¹ Hotvedt (2025A) s.221

²² Eksempel Hovedtariffavtalen i staten (2024–2025) § 13 nr. 5

²³ Arbeidstilsynet, «Overtid», punktet «Tariffavtaler kan gi bedre rettigheter» og Thorkildsen/Edwardsen (2026) s. 2.

direktivet om midlertidig ansettelse var tilstrekkelig gjennomført i norsk rett, med særlig fokus på diskrimineringsvernet.²⁴ Det kommer av Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 199 at:

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

Forarbeidene gir en generell fremstilling av deltidsdirektivet og deltidsansattes diskrimineringsvern, og legger til grunn at diskrimineringsforbudet skal gjelde alle arbeidsvilkår, herunder lønn. Det synes imidlertid ikke å ha vært gjenstand for nærmere vurdering om en felles utløsningsterskel kan være problematisk sett opp mot diskrimineringsforbudet.²⁵ Verken videreføringen av ordningen eller dens potensielle konsekvenser for deltidsansatte er drøftet, herunder om merarbeid uten særskilt kompensasjon innebærer en økt belastning.²⁶ Det legges tvert imot til grunn at deltidsansatte «ikke [har] rett til overtidsgodtgjørelse før arbeidsinnsatsen overstiger alminnelig arbeidstid» jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 319.

Den manglende drøftelsen er særlig påfallende sett i lys av at lovgiver allerede i forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 la til grunn at vilkårene for å pålegge merarbeid og overtid skulle være de samme, jf. Ot.prp. nr. 41 (1975-76) s. 65-66. Når adgangen til å pålegge slikt arbeid i begge tilfeller forutsetter et «særlig og tidsavgrenset behov», kunne man forvente en nærmere begrunnelse for hvorfor den særskilte kompensasjonsplikten likevel kun knyttes til overtidarbeid.²⁷

Dette kan forklares på flere måter. På vedtakstidspunktet forelå det praksis fra EU-domstolen om overtidstillegg og deltidsansatte som ga grunnlag for å reise tvil om den norske modellen, og rettstilstanden kan dermed ha fremstått som tilstrekkelig avklart. Det kan også tenkes at lovgivers fokus var rettet mot å innpasse direktivet i det eksisterende regelverket, snarere enn å foreta en materiell gjennomgang av enkeltbestemmelser. Uavhengig av hva som forklarer

²⁴ Rådsdirektiv 1999/70/EF av 28. juni 1999 om rammeavtalen om midlertidig ansettelse inngått mellom EFF, UNICE og CEEP (Rammeavtale om midlertidig ansettelse)

²⁵ Hotvedt (2025A) s.210

²⁶ Ibid s.215

²⁷ Dette trekkes også frem i Ot.prp.nr.3 (1982–1983) Om lov om endring i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v s. 39 og 42, uten at de kommer med en nærmere begrunnelse.

fraværet av drøftelse, etterlater forarbeidene et sentralt spørsmål uavklart som først nå utfordres gjennom EU-domstolens nyere praksis.²⁸

²⁸ Dette behandles nærmere i kapittel 8

4 Deltidsdirektivet

4.1 Direktivets bakgrunn og tilblivelse

Arbeidsretten i EU utvikles gjennom et samspill mellom traktatbestemmelser, lovgivning, rettspraksis fra EU-domstolen og avtaler mellom arbeidslivets parter.²⁹ Reguleringen av deltidsarbeid illustrerer dette ved at den ble til gjennom en partsavtale, og ikke gjennom en ordinær lovgivningsprosess.³⁰

Denne avtalemekanismen hadde sitt utspring i avtalen om sosialpolitikk vedlagt Maastricht-traktaten, som ga partene mulighet til å forhandle frem avtaler som senere kunne gis rettslig virkning ved rådsbeslutning jf. avtalen artikkel 3 og 4.³¹ Mekanismen ble politisk forankret i en resolusjon den 6. desember 1994 fra Rådet for Den europeiske unions (heretter «Rådet») som oppfordret partene til å bruke den fordi de «befinner seg nærmere virkeligheten på sosial- og arbeidslivsområdet og problemene her».³²

Etter to konsultasjonsrunder i regi av Europakommisjonen, inngikk de europeiske partene 6. juni 1997 en rammeavtale om deltidsarbeid. Avtalen fastsetter et prinsipp om likebehandling mellom deltids- og heltidsansatte, og skal samtidig legge til rette for økt sysselsetting gjennom deltidsarbeid. jf. rammeavtalen klausul 1.³³ Den ble gjort bindende gjennom deltidsdirektivet, med gjennomføringsfrist 20. januar 2000.

Vernet av deltidsansatte oppstod imidlertid ikke i et rettslig tomrom. Da rammeavtalen ble inngått, ble forskjellsbehandling av deltidsansatte i stor grad vurdert på grunnlag av forbudet mot indirekte kjønnsdiskriminering og likelønnsprinsippet i artikkel 157 TEUV (tidligere artikkel 119 EØF). Prinsippet krever lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi, men har også betydning for deltidsansatte fordi deltidsarbeid i hovedsak utføres av kvinner. Koblingen kommer også til uttrykk i bakgrunnen for deltidsdirektivet, hvor deltidsarbeid ble

²⁹ Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE), Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (CEEP) og European Trade Union Confederation (ETUC).

³⁰ Carlsen, Tom-Espen og Vemundvik, Sissel (2001) Den sosiale dialog i EU – utfordringer for staten som arbeidsgiver og for norsk arbeidslivspolitik. Statskonsult rapport 2001:26, Oslo s.4-6

³¹ Traktaten om Den europeiske union, undertegnet i Maastricht 7. februar 1992, protokoll om sosialpolitikk, EFT C 191, 29. juli 1992

³² Rammeavtalen om deltidsarbeid, fortalen punkt 10, jf. Rådets resolusjon 6. desember 1994 om visse perspektiver for Den europeiske unions sosialpolitikk.

³³ Carlsen/Vemundvik (2001) s.24-25 og Europakommisjonen (1997) avsnitt 8

fremhevet som et virkemiddel for å fremme både sysselsetting og like muligheter for kvinner og menn.³⁴ Da deltidsdirektivet ble vedtatt, ble deltidsarbeid etablert som et selvstendig diskrimineringsgrunnlag, og pro rata temporis-prinsippet ble eksplisitt forankret i klausul 4 (2). Dette markerte et rettslig skifte fra et indirekte vern til et direkte og autonomt vern knyttet til arbeidstidens omfang.

4.2 Direktivets formål og virkeområde

Direktivets formål kommer av klausul 1 bokstav a og b som fastslår at:

«Formålet med denne avtalen er å

a. avskaffe forskjellsbehandling av deltidsansatte og å bedre kvaliteten på deltidsarbeid,

b. 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»

Formålet er todelt, i den forstand det skal både verne deltidsansatte mot usaklig forskjellsbehandling, samtidig som det også skal legge til rette for deltidsarbeid som en frivillig og fleksibel arbeidsform. Den andre dimensjonen forankrer direktivet i EUs sysselsettingspolitikk, slik fortalen presiserer ved å omtale rammeavtalen som et bidrag til den europeiske sysselsettingsstrategien.³⁵

Vernet mot forskjellsbehandling er dermed ikke bare et diskrimineringsrettslig tiltak, men også en forutsetning for at deltidsarbeid skal fungere som et reelt alternativ for arbeidstakere som ønsker å kombinere arbeid med familie, utdanning eller gradvis pensjonsovergang. Stilles deltidsansatte systematisk dårligere enn heltidsansatte, undergraves også direktivets sysselsettingspolitiske ambisjon.

Direktivets virkeområde er vidt og omfatter alle «deltidsansatte som har en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold som er definert ved lov, tariffavtale eller gjeldende praksis i den enkelte medlemsstat» jf. klausul 2 (1). En deltidsansatt er definert som «en lønnstaker med en normal

³⁴ Europakommisjonen (1997) avsnitt 31-33

³⁵ Rammeavtalen om deltidsarbeid, generelle betraktninger punkt 5 og deltidsdirektivets fortale, første betraktning

arbeidstid som beregnet på ukentlig basis eller som et gjennomsnitt over en ansettelsesperiode på inntil ett år er kortere enn arbeidstiden til en tilsvarende heltidsansatt» jf. klausul 3 (1).

4.3 Direktivets likebehandlingskrav

Kjernen i deltidsdirektivets diskrimineringsvern er nedfelt i klausul 4 (1), som gir uttrykk for det alminnelige likhetsprinsippet i EU- og EØS-retten.³⁶ Bestemmelsen lyder som følger:

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

Forbudet gjelder deltidsansattes «ansettelsesvilkår». Sett i lys av direktivets formål om å sikre reell likebehandling, og i tråd med EU-domstolens praksis på diskrimineringsområdet, må begrepet forstås vidt. Det omfatter også lønnsvilkår, herunder overtidsgodtgjørelse, jf. TEUV artikkel 157 nr. 2 og C-236/20 (Ministero della Giustizia) avsnitt 36.³⁷

Når overtidsgodtgjørelse omfattes av direktivet, blir det neste spørsmålet om reguleringen innebærer at deltidsansatte behandles «mindre gunstig» enn tilsvarende heltidsansatte. Ordlyden er vid og favner enhver ulempe i ansettelsesvilkår, herunder lønn og ytelser. Selv om begrepet i seg selv er bredt, gir ordlyden ingen anvisning på hvordan den konkrete sammenligningen mellom deltids- og heltidsansatte skal foretas.

En formålsorientert tolkning tilsier likevel at vilkåret ikke skal forstås snevert. Dette støttes av rammeavtalens fortale punkt 11, der formålet er å «hindre forskjellsbehandling av deltidsansatte», og av klausul 1 bokstav b, som signaliserer at direktivet skal ivareta de individuelle behovene som motiverer arbeidstakere til å velge deltid.

Samtidig er deltidsdirektivet mindre eksplisitt enn flere andre diskrimineringsdirektiver når det gjelder hvilke former for forskjellsbehandling som omfattes.³⁸ Som eksempel kan det ses hen til direktiv 2000/78/EF (rammedirektivet om likebehandling i arbeidslivet) som

³⁶ Se blant annet sak C-265/20, FN mot Universiteit Antwerpen m.fl., dom avsagt av EU-domstolen 13. januar 2022, EU:C:2022:7. avsnitt 42. Se også Lund & Co, «Felles innslagspunkt for overtidbetaling for deltidsansatte og heltidsansatte – EØS-rettens betydning», 2025, s. 7.

³⁷ Hotvedt (2025A) s.206

³⁸ Marianne, Jenum Hotvedt (2025B). *Substantive equality in part-time work: The evolving protection of the Part-time Work Directive. European Labour Law Journal* s.346

uttrykkelig angir at vernet omfatter både direkte og indirekte forskjellsbehandling, og at indirekte forskjellsbehandling kan aksepteres dersom tiltaket er «objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige», jf. artikkel 2 nr. 1 og nr. 2 bokstav a og b.³⁹ En tilsvarende regulering finnes ikke i deltidsdirektivet.

Fraværet av en uttrykkelig sonndring tilsier likevel ikke at vernet er begrenset til tilsiktet eller åpenbart skjev behandling. Sett i lys av direktivets ordlyd og formål må klausul 4 også forstås slik at den rammer arbeidsvilkår som etter sin virkning stiller deltidsansatte dårligere. Den formålsoverorienterte tilnærmingen informerer dermed ikke bare rekkevidden av vernet, men også hvordan sammenligningen skal foretas. Dette behandles nærmere i kapittel 6.

Sammenligningsgrunnlaget følger av klausul 3 (2) som definerer «tilsvarende heltidsansatte» som «en lønnstaker som arbeider heltid i samme virksomhet og som har samme type arbeidsavtale eller arbeidsforhold og samme eller lignende arbeid/oppgaver, når man tar hensyn til andre forhold som f.eks. ansiennitet og kvalifikasjoner/ferdigheter». Formålet er å sikre at vurderingen skjer mellom arbeidstakere som befinner seg i tilstrekkelig like situasjoner. I C-660/20 (Lufthansa) presiserer domstolen på avsnitt 45 at dersom «deltidsansatte arbeidstakere utfører de samme oppgaver for den samme arbeidsgiver som fulltidsansatte arbeidstakere under deres ansættelse eller bestrider den samme stilling som disse, skal disse to kategorier af arbeidstakere principielt anses for at være sammenlignelige».⁴⁰ Dette tilsier at sammenligningen må bygge på en reell og materiell vurdering av arbeidssituasjonen.⁴¹

Formuleringen «utelukkende» avgrenser klausul 4 til tilfeller hvor den mindre gunstige behandlingen skyldes arbeidstakerens deltidsstatus, og ikke andre relevante forhold. Bestemmelsen forutsetter dermed en årsaksmessig sammenheng mellom deltidsarbeidet og den ugunstige behandlingen, uten at det kreves diskriminerende hensikt. En isolert ordlydsfortolkning peker dessuten på et strengt kausalitetskrav.⁴² Andre diskrimineringsdirektiver bruker formuleringen «på grunn av» uten tilsvarende eksklusivitetsforbehold. Illustrerende for dette er likestillingsdirektivet (2006/54/EF) artikkel 2 nr. 1 bokstav a og rammedirektivet (2000/78/EF) artikkel 2 nr. 2 bokstav a, hvor ordlyden

³⁹ Ibid s.346

⁴⁰ Se også Dialyse avsnitt 35

⁴¹ C-313/02 (Nicole Wippel v Peek & Cloppenburg GmbH) avsnitt 56-61

⁴² Hotvedt (2025A) s.210

gir uttrykk for at det er tilstrekkelig at det beskyttede grunnlaget har vært en medvirkende faktor.⁴³ Dersom en ulempe kan forklares med andre forhold, som ansiennitet eller arbeidsorganisering, svekkes grunnlaget for å anse den som diskriminering allerede på vurderingens første trinn.

4.4 Begrunnelsesunntaket «objektive grunner»

Forskjellsbehandling av deltidsansatte kan imidlertid aksepteres dersom den kan forsvares av «objektive grunner» jf. klausul 4 (1). Ordlyden gir en henvisning til at fokuset ikke er en absolutt identisk behandling, men en rettferdig og forholdsmessig behandling av heltids- og deltidsansatte. Ettersom vilkåret er åpent formulert, gir det i seg selv liten veiledning for hvordan begrunnelsesunntaket skal forstås. Dette innebærer at vilkårets nærmere innhold er etterlatt til utvikling gjennom EU-domstolens praksis, noe som er nærmere behandlet i kapittel 9.

I Dialyse fastslår domstolen at forskjellsbehandling av deltidsansatte kan aksepteres dersom den kan begrunnes med et saklig formål, er egnet til å oppnå formålet og ikke går lenger enn nødvendig jf. Avsnitt 47. Vurderingen samsvarer dermed med den alminnelige proporsjonalitetstesten i EU-retten, jf. blant annet rammedirektivet artikkel 2 nr. 2 bokstav b (i). Begrunnelsesunntaket må tolkes i lys av direktivets formål om å fremme likebehandling. Som et unntak fra hovedregelen er vilkåret om «objektive grunner» underlagt en restriktiv fortolkning jf. C-377/21 (Zone de secours Hainaut-Centre) avsnitt 43.⁴⁴

4.5 Pro rata temporis-prinsippet

Klausul 4 (2) fastslår at:

«Der det er hensiktsmessig, gjelder pro rata temporis-prinsippet».

Pro rata temporis-prinsippet innebærer at rettigheter og ytelser som er knyttet til arbeidsomfang, kan fastsettes i samsvar med arbeidstakerens stillingsandel eller faktiske

⁴³ Hotvedt, (2025A) s. 211.

⁴⁴ Sak C-377/21, *Zone de secours Hainaut-Centre*, dom av 3. mars 2022, EU:C:2022:152.

arbeidsinnsats. Kjernen er at deltidsansatte kan motta en forholdsmessig andel av ytelser som heltidsansatte har krav på fullt ut jf. C-395/08 (Bruno) avsnitt 65.⁴⁵

Prinsippet er godt etablert i norsk rett. Det mest grunnleggende uttrykket finnes i selve lønnsutmålingen, der vederlaget normalt fastsettes forholdsmessig etter stillingsandel eller arbeidet tid. Prinsippet kommer også til uttrykk i en rekke spesialregler, blant annet ferieloven § 10, som beregner feriepenger som en prosentandel av arbeidsvederlaget i opptjeningsåret.⁴⁶ Forarbeidene presiserer i den sammenheng at «prinsippet innebærer at rettigheter kan utmåles forholdsmessig i forhold til arbeidstakerens stillingsandel eller ansettelsestid uten at dette rammes av forbudet mot diskriminering» jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 197.

Direktivet fastslår at prinsippet skal anvendes «der det er hensiktsmessig». Hvordan «hensiktsmessig» skal forstås, er imidlertid ikke helt opplagt. Etter en snever tolkning får 4 (2) anvendelse bare i tilfeller der ytelsen egner seg for forholdsmessig tilpasning, og hvor en slik tilpasning gir et rimelig og formålstjenlig resultat. Prinsippet fungerer i den forstand som et tolkningsmoment som nyanserer likebehandlingsprinsippet etter at en rettighet allerede er konstatert. I denne sammenhengen får bestemmelsen først og fremst betydning som en utmålingsregel.

Etter en bred tolkning får prinsippet en mer styrende funksjon, ved at forholdsmessig tilpasning i visse tilfeller kan være nødvendig for å unngå brudd på diskrimineringsforbudet. Med denne forståelsen vil ikke prinsippet bare regulere utmålingen av en allerede konstatert rettighet, men også belyse hva som utgjør forskjellsbehandling etter klausul 4 (1) ved å fastslå at formelt like vilkår kan innebære forskjellsbehandling fordi de ikke er tilpasset arbeidstidens omfang.⁴⁷ Dette tolkningen kan videre ses i lys av EU-rettens effektivitetsprinsipp. EU-domstolen har slått fast at lønnsvilkår ikke kan holdes utenfor klausul 4, fordi det ville frata bestemmelsen dens nyttevirkning. Dersom prinsippet reduseres til et teknisk verktøy som først aktiveres etter at forskjellsbehandling er konstatert, mister det mye av sin praktiske betydning. Dette gjelder særlig for delelige ytelser som lønn og pensjon, hvor proporsjonal tilpasning utgjør selve kjernen i likebehandlingen jf. C-395/08 (Bruno) avsnitt 32 og 34.⁴⁸

⁴⁵ Sak C-395/08 og C-396/08, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) mot Tiziana Bruno, Massimo Pettini, Daniela Lotti og Clara Matteucci, dom av 10. juni 2010, EU:C:2010:329.

⁴⁶ Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie

⁴⁷ Hotvedt (2025B) s.347-348

⁴⁸ Ibid

For å hindre at direktivets virkning undergraves, bør denne tolkningen legges til grunn. Det betyr at pro rata temporis derfor skal forstås både som utmålingsregel og som tolkningsmoment ved selve identifiseringen av forskjellsbehandling. Klausul 4 (2) er dermed ikke bare en konsekvens av konstatert forskjellsbehandling, men også et redskap for å avdekke den.⁴⁹

⁴⁹ Hotvedt (2025B) 347-348

5 Deltidsdirektivets gjennomslag i norsk rett

5.1 Nasjonalt handlingsrom etter EØS-avtalen

Et grunnleggende trekk ved EØS-retten er at reguleringen av arbeidsmarkedet er et nasjonalt anliggende. Etter EØS-avtalen artikkel 7 bokstav b og TEUV artikkel 288 tredje ledd, bestemmer den enkelte stat form og midler for gjennomføringen av direktiver.⁵⁰ Handlingsrommet begrenses likevel av Norges EØS-rettslige forpliktelser, som har betydelig innflytelse på norsk arbeidsrett, særlig innenfor likebehandlings- og diskriminering, arbeidstid, og arbeidsmiljø.⁵¹

Som følge av det dualistiske systemet får EØS-retten imidlertid ikke direkte intern virkning, og direktiver må derfor gjennomføres i norsk rett for å kunne påberopes, enten ved transformasjon eller inkorporasjon.⁵² Norsk arbeidsrett må uansett tolkes og praktiseres i samsvar med EU-rettslige prinsipper og EU-domstolens praksis.⁵³

Hvor langt statene kan fravike eller supplere EU-rettslige regler, beror på harmoniseringsgraden.⁵⁴ Ved totalharmonisering tar EU-regelverket sikte på en fullstendig ensartet regulering, og det vil være lite rom for nasjonale avvik.⁵⁵ Ved minimumsharmonisering vil EU-regelverket kun fastsette minimumsstandarder som medlemsstatene må oppfylle, statene vil dermed stå friere og ha adgang til å vedta strengere regler enn det som følger av EU-retten.⁵⁶

Selv ved minimumsharmonisering er den nasjonale reguleringsfriheten ikke helt ubegrenset, ettersom nasjonale regler og praksis likevel må sikre at direktivets formål får reell

⁵⁰ NOU 2012:2 s.120

⁵¹ Prop. 74 L (2011–2012) punkt 1.1

⁵² Rt. 2000 s. 1811 (Finanger I) side 1826 og 1837

⁵³ Se delkapittel 2.1.3 og NOU 2012:2 s.92-93

⁵⁴ Halvard, Haukeland Fredriksen og Gjermund, Mathisen, «Politisk handlingsrom i EØS», Landsorganisasjonen i Norge (LO), 8. februar 2022. Se NOU 2012:2 s.584-585

⁵⁵ Fredriksen/Mathisen (2022)

⁵⁶ Fredriksen/Mathisen (2022) og NOU 2012:2 s.585

gjennomslagskraft, og ikke i realiteten undergrave EØS-rettens grunnleggende prinsipper.⁵⁷ Det norske handlingsrommet ved gjennomføringen og anvendelsen av deltidsdirektivet er derfor reelt, men særlig avgrenset av likebehandlings- og effektivitetsprinsippet.⁵⁸

5.2 Arbeidsmiljøloven

Deltidsdirektivet er gjort til en del av EØS-retten gjennom innlemmelse i EØS-avtalen gjennom EØS-komiteens beslutning nr. 104/98 jf. EØS-avtalen artikkel 102.⁵⁹ Direktivet er tatt inn i vedlegg XVIII til EØS-avtalen, som gjelder «helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av menn og kvinner». Som minimumsdirektiv åpner deltidsdirektivet for nasjonal tilpasning, herunder gjennomføring ved lovgivning eller tariffavtale, jf. rammeavtalens fortale, klausul 4 nr. 3 og klausul 6.

Direktivet ble gjennomført i norsk rett ved transformasjon i forbindelse med vedtakelsen av arbeidsmiljøloven i 2005 og kan ikke påberopes som selvstendig rettsgrunnlag for norske domstoler.⁶⁰ Det er derfor arbeidsmiljølovens bestemmelser som utgjør rettsgrunnlaget, men direktivets formål og EU-domstolens praksis er styrende ved tolkningen, jf. plikten til EØS-konform tolkning og presumsjonsprinsippet.⁶¹

Det sentrale rettsgrunnlaget er arbeidsmiljøloven kapittel 13, som oppstiller et generelt vern mot diskriminering i arbeidslivet. Vernet kommer særlig til uttrykk i aml. § 13-1, hvor første ledd oppstiller et forbud mot direkte og indirekte forskjellsbehandling.⁶² Arbeidsmiljøloven § 13-2 (1) bokstav c presiserer at diskrimineringsvernet omfatter «alle sider ved arbeidsforholdet», herunder «lønns- og arbeidsvilkår».

Arbeidsmiljøloven § 13-1 tredje ledd fastslår at diskrimineringsvernet også omfatter deltidsansatte. Bestemmelsen er tatt inn for å oppfylle Norges forpliktelser i tråd med

⁵⁷ NOU 2012:2 s.585

⁵⁸ Se Bruno, hvor EU-domstolen la til grunn at nasjonale regler ikke må anvendes slik at deltidsdirektivets formål om å fremme deltidsarbeid og sikre likebehandling svekkes.

⁵⁹ Lov 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. Se NOU 2012:2 s.92-93

⁶⁰ Fredriksen/Mathisen (2012) s.367 og Rt. 2000 s. 1811 (Finanger I). Se også NOU 2012:2 s.132

⁶¹ Se delkapittel 2.1.2

⁶² Hva som ligger i direkte- og indirekte forskjellsbehandling presiseres i Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 325

gjennomføringen av deltidsdirektivet og direktivet om midlertidig ansettelse jf. Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.325.⁶³

Ettersom deltidsdirektivets ikke-diskrimineringsklausul har en kort og enkel ordlyd, skapte gjennomføringen usikkerhet om rekkevidden av forbudet og om begrunnelseskravene skulle forstås parallelt med øvrige diskrimineringsdirektiver.⁶⁴ Lovgiver valgte likevel å bruke et tilsvarende diskrimineringsbegrep som på øvrige diskrimineringsrettslige områder, slik at både direkte og indirekte forskjellsbehandling rammes av vernet, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 199.⁶⁵ Forarbeidene presiserer videre på side 325 at det avgjørende er om deltidsansatte behandles dårligere enn heltidsansatte «alene på bakgrunn» av deltidsstatusen. Formuleringen svarer til deltidsdirektivets vilkår om «utelukkende» i klausul 4 (1) og tilsier at det strenge kausalitetskravet også skal gjelde for det norske diskrimineringsvernet.⁶⁶

Som forarbeidene påpeker, vil ikke alle former for forskjellsbehandling av deltidsansatte være ulovlig. Det følger av aml. § 13-3 (2) at forskjellsbehandling av deltidsansatte er tillatt dersom den er «nødvendig for å oppnå et saklig formål» og «ikke er uforholdsmessig inngripende». Vilkårene samsvarer med de kriteriene EU-domstolen oppstiller for at forskjellsbehandling skal kunne forsvares av «objektive grunner» etter deltidsdirektivets klausul 4 (1), men den norske ordlyden er noe mer utdypende ved at forholdsmessighetsvurderingen er skilt ut som et eksplisitt vilkår. Vurderingen er i realiteten likevel den samme, og rekkevidden av unntaket «beror på en konkret, skjønnsmessig vurdering i det enkelte tilfellet» jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005), s. 362.

For å tydeliggjøre at kjønnsdiskriminering skal behandles under likestillings- og diskrimineringsloven, holdes kjønn som diskrimineringsgrunnlag utenfor kapittel 13 jf. Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 362.⁶⁷ Betydningen dette har for deltidsansatte, drøftes i det følgende.

5.3 Likestillings- og diskrimineringsloven

⁶³ Thorkildsen/Edvardsen (2026) s.5

⁶⁴ Som redegjort for i delkapittel 3.1.2 og 5.3

⁶⁵ Se delkapittel 3.1.2

⁶⁶ Se delkapittel 5.3

⁶⁷ Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

Likestillings- og diskrimineringsloven (heretter «ldl.») er en generell og sektorovergripende lov som gir et bredt vern mot diskriminering på flere grunnlag, også utenfor arbeidslivet. Loven oppstiller et generelt forbud mot usaklig forskjellsbehandling på flere bestemte diskrimineringsgrunnlag i § 6 (1) som omfatter både direkte og indirekte diskriminering jf. ldl. § 7 og § 8. Vilåårene for lovlig forskjellsbehandling etter ldl. § 9 sammenfaller i stor grad med aml. § 13-3.

Selv om loven ikke gir noen direkte regulering av deltidsansattes rett til overtidsbetaling, etablerer den likevel et indirekte vern gjennom forbudet mot kjønnsdiskriminering. Det fremgår av Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 198 at «diskrimineringsforbudet i likestillingsloven gir i praksis vern for deltidsansatte fordi det rent faktisk er langt flere kvinner enn menn som arbeider deltid» og at dette også gjelder «lønn og andre arbeidsvilkår». Loven vil dermed være et relevant rettsgrunnlag i saker om forskjellsbehandling på grunn av deltid der en tilsynelatende nøytral ordning i praksis stiller deltidsansatte dårligere, og samtidig rammer en bestemt gruppe særlig hardt. Dersom deltidsarbeid er skjevt fordelt i en slik gruppe, kan forskjellsbehandlingen gi opphav til indirekte diskriminering, for eksempel på grunnlag av kjønn, alder eller etnisitet jf. ldl. § 6 (1).

Deltidsansatte er dermed beskyttet av to forskjellige regelsett. Dette parallelle vernet bekreftes også av deltidsdirektivets klausul 6 (4), som fastslår at direktivet ikke skal berøre fellesskapsbestemmelsene om lik behandling av menn og kvinner. Den norske overtidsmodellen må derfor ikke bare vurderes opp mot deltidsdirektivet isolert, men også opp mot kjønnsdiskrimineringsvernet. Hensynet til sammenheng i diskrimineringsregelverket tilsier at vilåårene for lovlig forskjellsbehandling tolkes ensartet, slik at praksis fra EU-domstolen om indirekte kjønnsdiskriminering får relevans også ved deltidsdirektivets unntaksvurdering, selv om vurderingen av om forskjellsbehandling foreligger må forstås selvstendig under hvert regelsett. Forholdet mellom regelsettene behandles nærmere i kapittel 6.2.

6 Vurderingstemaet for forskjellsbehandling etter deltidsdirektivet

6.1 To ulike tilnærminger

Et sentralt spørsmål ved vurderingen av om det foreligger forskjellsbehandling etter deltidsdirektivet klausul 4 (1), er hvilket sammenligningsgrunnlag som skal legges til grunn.⁶⁸ Lønnssystemer består ofte av flere elementer, og direktivets ordlyd avklarer ikke om sammenligningen skal bygge på samlet lønn eller hvert lønnselement. Den gir heller ikke et klart svar på om vernet bare rammer ulikheter i lønnsnivå eller også andre negative ulemper som følger av lønnssystemets utforming.⁶⁹ Uklarheten har gitt opphav til to tilnærminger i EU-domstolens praksis.⁷⁰

Den første tilnærmingen tar utgangspunkt i samlet lønn for samme antall arbeidede timer, og fanger først og fremst opp åpenbare lønnsforskjeller. Tilnærmingen kommer tydelig til uttrykk i de forente sakene C-399/92 (Helmig) fra 1994.⁷¹ Saken ble avgjort under likelønnsprinsippet, og domstolen la til grunn at en felles utløsningsterskel ikke innebar forskjellsbehandling av deltidsansatte, ettersom deltids- og heltidsansatte uansett mottok lik samlet lønn for samme antall arbeidede timer.⁷²

Den andre tilnærmingen tar utgangspunkt i hver lønnskomponent for seg og fanger opp den relative ulempen som oppstår når deltidsansatte må arbeide forholdsmessig flere timer enn heltidsansatte før retten til tillegg utløses. Tilnærmingen er virkningsorientert og kommer klart til uttrykk i C-285/02 (Elsner-Lakeberg). Her vurderte domstolen de faktiske konsekvensene ordningen hadde for deltidsansatte og illustrerer at noe som fremstår som likt, likevel kan utgjøre forskjellsbehandling på grunnlag av deltidsarbeid.⁷³ Selv om pro rata

⁶⁸ Hotvedt (2025A) s.213-214

⁶⁹ Hotvedt (2025B) s.344

⁷⁰ Lund & Co s.5 og Thorkildsen/Edvardsen (2026) s.7

⁷¹ Forente saker C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-50/93 og C-78/93, *Stadt Lengerich mot Angelika Helmig m.fl.*, 15. desember 1994, EU:C:1994:415.

⁷² Helmig avsnitt 34

⁷³ Sak C-285/02, *Edeltraud Elsner-Lakeberg mot Land Nordrhein-Westfalen*, 27. mai 2004, EU:C:2004:320 avsnitt 17 og Hotvedt (2025B) s.349

temporis-prinsippet ikke nevnes eksplisitt, viser dommen at lønnsvilkår kan måtte tilpasses forholdsmessig for å unngå forskjellsbehandling av deltidsansatte.⁷⁴

I C-300/06 (Voß) ble begge tilnærmingene aktualisert.⁷⁵ Saken gjaldt en deltidsansatt lærer som for arbeid utover avtalt arbeidstid ble godtgjort med en lavere timesats enn ordinær lønn, slik at den lavere satsen slo inn tidligere for deltidsansatte enn for heltidsansatte. På avsnitt 31 viste domstolen først til Helmig, og deretter til Elsner-Lakeberg som kontrast, uten å forklare forholdet mellom dem.⁷⁶ Domstolen konstaterte videre forskjellsbehandling med utgangspunkt i tilnærmingen fra Helmig, ettersom den deltidsansatte faktisk mottok lavere samlet lønn enn en heltidsansatt for samme antall arbeidede timer.⁷⁷ Det ble dermed ikke nødvendig å vurdere om ordningen i tillegg påførte deltidsansatte en uforholdsmessig belastning.⁷⁸

Voß avklarte dermed ikke forholdet mellom tilnærmingene, og EU-domstolen har i senere praksis anvendt begge tilnærmingene uten å forklare hvordan de forholder seg til hverandre.⁷⁹ Spørsmålet er om Helmig-tilnærmingen fortsatt kan opprettholdes etter at deltidsdirektivet etablerte deltidsarbeid som selvstendig diskrimineringsgrunnlag, eller om vurderingen etter direktivet må forstås annerledes enn vurderingen etter likelønnsprinsippet.⁸⁰ Forholdet mellom tilnærmingene belyses nærmere i Lufthansa- og Dialyse-saken.

6.1.1 C-660/20 (Lufthansa)

I denne saken tok domstolen stilling til en sektorspesifikk og tariffregulert godtgjørelsesordning for tjeneste i luftfart. Saken omhandlet en pilot ansatt i 90 % stilling, hvor grunnlønnen var redusert tilsvarende, men antall flyvetimer per arbeidsdag var det samme som for heltidsansatte piloter.⁸¹ Overtidsordningen bygde på utløsningsterskler knyttet seg til antall flyvetimer per måned, og disse tersklene var de samme for heltids- og deltidsansatte.⁸²

⁷⁴ Elsner-Lakeberg avsnitt 17 og Hotvedt (2025B) avsnitt 349

⁷⁵ Sak C-300/06, *Ursula Voß mot Land Berlin*, dom av 6. desember 2007, EU:C:2007:757

⁷⁶ Voß, avsnitt 32-33

⁷⁷ Voß, avsnitt 35-37

⁷⁸ Hotvedt (2025A) s.217

⁷⁹ Hotvedt (2025B) side 348-349

⁸⁰ Hotvedt (2025A) s.213

⁸¹ Lufthansa avsnitt 14

⁸² Lufthansa avsnitt 16-17

På avsnitt 23 viser domstolen til tilnærmingene som er etablert gjennom Helmig-saken og Elsner-Lakeberg-saken, og presiserer i avsnitt 25 at tilnærmingene vil gi motsatt resultat i den foreliggende saken. Domstolen slutter seg deretter til tilnærmingen fra Elsner-Lakeberg. Begrunnelsen er at en deltidsansatt pilot ikke mottar overtidsgodtgjørelse fra den første timen vedkommendes individuelle utløsningsterskel overskrides, men først når terskelen for heltidsansatte er nådd, noe som medfører «ugunstige konsekvenser [...] for så vidt angår forholdet mellom den leverede ydelse og modydelsen herfor» jf. avsnitt 26.

Domstolen fremholder videre på avsnitt 47 at dersom den deltidsansatte piloten må utføre det samme antall flyvetjenestetimer som en heltidsansatt for å kunne utløse retten til overtidsbetaling, er det ikke sikkert at den deltidsansatte vil motta overtidsbetaling i det hele tatt, eller at terskelen blir nådd «med en meget lavere grad af sandsynlighed». Dersom terskelen ikke tilpasses i samsvar med pro rata temporis-prinsippet, vil dette innebære at deltidsansatte piloter får “en lengere flyvetjenestetid end for de fastansatte piloter i forhold til deres sammenlagte arbeidstid og dermed en større byrde end for de fastansatte piloter”.⁸³ Domstolens begrunnelse er virkningsorientert, fordi den undersøker om tilsynelatende nøytrale vilkår stiller deltidsansatte særlig ugunstig, og forutsetter implisitt at lønnsvilkår kan tilpasses pro rata temporis for å unngå forskjellsbehandling etter klausul 4.⁸⁴ Tilnærmingen minner metodisk om vurderingen av indirekte diskriminering, uten at domstolen tar uttrykkelig stilling til om forskjellsbehandlingen under deltidsdirektivet skal klassifiseres som direkte eller indirekte.

Generaladvokatens uttalelse trekker imidlertid i motsatt retning. Generaladvokat Emilou legger seg på linje med Helmig-saken og konkluderer med at en lik utløsningsterskel ikke utgjør forskjellsbehandling så lenge piloten mottar samme lønn for samme antall arbeidstimer.⁸⁵ Emilou bygger på et premiss om at tilnærmingen fra Elsner-Lakeberg er «uforeneligt» med tilnærmingen fra Helmig, og at EU-domstolen i Voß valgte den siste tilnærmingen.⁸⁶ Dessuten vil en anvendelse av pro rata temporis-prinsippet i realiteten gi deltidsansatte en bedre stilling enn heltidsansatte, og dette vil undergrave likebehandlingsprinsippet som deltidsdirektivet bygger på.⁸⁷ Uttalelsen samsvarer med statens innlegg av 30. juni 2022 og

⁸³ Lufthansa avsnitt 48

⁸⁴ Hotvedt (2025A) s.218-219

⁸⁵ Generaladvokat Emiliou, forslag til avgjørelse i sak C-660/20, MK mot Lufthansa CityLine GmbH, fremsatt 1. desember 2022, EU:C:2022:953, avsnitt 46-61 og 85-86

⁸⁶ Generaladvokat E. (2022), avsnitt 58

⁸⁷ Ibid

mindretallets votum i de norske tingrettsavgjørelsene, og synliggjør den rettslige uenigheten om hvordan felles utløsningsterskler skal vurderes etter deltidsdirektivets likebehandlingskrav.

6.1.2 C-184/22 og C-185/22 (Dialyse)

Denne saken omhandler to kvinnelige pleieassistenter ansatt i henholdsvis 40 % og 80 % stilling som hadde utført arbeid utover avtalt arbeidstid, men innenfor heltidsnormen på 38,5 timer. Etter tariffavtalen utløses et overtidstillegg på 30 % først ved arbeid utover heltidsnormen, enten i form av kontant betaling eller ved registrering med mulighet for avspasering senere.

Selv om overtidsmodellen har klare likhetstrekk med modellen i Helmig, kommer domstolen til motsatt resultat. På avsnitt 40 legger domstolen avgjørende vekt på at en felles utløsningsterskel innebærer at deltidsansatte må jobbe like mange timer som heltidsansatte før overtidsbetaling utløses, uten hensyn til deres individuelt avtalte arbeidstid. Som følge av dette får vedkommende enten ingen overtidsbetaling i det hele tatt, eller overtidsbetaling, men med «en meget lavere grad af sandsynlighed» enn en person i heltidsstilling. Selv om overtidsbetalingen formelt er lik ved at tillegg først utløses etter 38,5 timer per uke for alle, innebærer den felles terskelen en «større byrde» for deltidsansatte.⁸⁸

Domstolen legger dermed, i likhet med EU-domstolen i Lufthansa, vekt på at formelt like regler kan virke ulikt for deltidsansatte. Dette skyldes at deltidsarbeid nettopp kjennetegnes av lavere avtalt arbeidstid, slik at reell likebehandling kan kreve forholdsmessige tilpasninger. Dialyse-dommen bekrefter dermed tilnærmingen fra Elsner-Lakeberg i en faktisk sammenheng som ligger nært opp til den norske overtidsmodellen. Avgjørelsen har derfor særlig overføringsverdi ved vurderingen av om en felles utløsningsterskel påfører deltidsansatte en større forholdsmessig belastning og utgjør forskjellsbehandling i deltidsdirektivets forstand.

⁸⁸ Dialyse avsnitt 41

Etter at domstolen har konstatert at en felles utløsningsterskel innebærer forskjellsbehandling etter deltidsdirektivet, foretar den en separat vurdering av om ordningen utgjør indirekte kjønnsdiskriminering etter likestillingsdirektivet.⁸⁹ Domstolen presiserer at ordningen ikke innebærer direkte kjønnsdiskriminering, men kan være indirekte diskriminerende dersom den stiller ett kjønn særlig ugunstig uten tilstrekkelig objektiv begrunnelse.

6.2 Forholdet mellom likelønnsprinsippet og deltidsdirektivet

Som redegjort for i delkapittel 4.1, ble forskjellsbehandling av deltidsansatte opprinnelig prøvd mot likelønnsprinsippet og forbudet mot indirekte kjønnsdiskriminering. Helmig, Elsner-Lakeberg og Voß ble alle avgjort innenfor denne rammen, men anvender to ulike metodiske tilnærminger til sammenligningsspørsmålet. Spenningen oppstod dermed allerede innenfor rettspraksisen om likelønn. Etter at deltidsdirektivet etablerte deltidsarbeid som et selvstendig diskrimineringsgrunnlag og forankret pro rata temporis-prinsippet i klausul 4 (2), oppstår spørsmålet om hvilken av tilnærmingene som best lar seg forene med direktivets eget vurderingstema.

Spenningen reflekteres i argumentasjonen i den pågående norske debatten. I Norges skriftlige innlegg til EU-domstolen i Dialyse-saken, bygger staten videre på tilnærmingen til EU-domstolen i Helmig-saken. Her argumenterer staten for at reglene om forskjellsbehandling på grunn av kjønn og deltid skal tolkes og anvendes på samme måte.⁹⁰ Begrunnelsen er at det ville være lite logisk dersom regelsettene ble forstått ulikt i vurderingen av nasjonale bestemmelser som berører de samme deltidsansatte.⁹¹ Staten konkluderer på dette grunnlaget med at den norske ordningen ikke innebærer forskjellsbehandling. Tilsvarende synspunkt gjør seg gjeldende hos mindretallet i både Søndre Østfold tingrett og Hedmarken og Østerdal tingrett.⁹² I førstnevnte avgjørelse fremholder mindretallet dessuten at «selv om Helmig gjelder kjønnsdiskriminering, må det legges til grunn en ensartet tolkning under

⁸⁹ Dialyse avsnitt 54-65

⁹⁰ Kongeriket Norge (2022), avsnitt 44-45, og Thorkildsen/Edwardsen (2025) s. 26.

⁹¹ Kongeriket Norge (2022), avsnitt 44-45

⁹² THOO-2026-182601, s.20 og TSOS-2026-121698, s.28.

deltidsdirektivet da overtidsgodtgjørelsesordningen er utarbeidet etter tilnærmet samme system.».⁹³

Premisset om at forbudet mot kjønnsdiskriminering og deltidsdiskriminering skal tolkes likt er ikke i seg selv urimelig. Innsigelsen ligger snarere i hvilken vei tolkningssammenhengen går. Mindretallet bruker sammenhengen mellom regelsettene som et argument for kontinuitet, og for at Helmig fortsatt definerer rettstilstanden også under deltidsdirektivet. Den nyere utviklingen i EU-domstolens praksis tilsier imidlertid at sammenhengen må forstås motsatt, slik at dommene om deltidsansattes overtidsvern under deltidsdirektivet også bør informere vurderingen av tilsvarende ordninger etter likelønnsprinsippet. Dette underbygges av *Dialyse*, hvor EU-domstolen foretok en selvstendig vurdering etter likestillingsdirektivet til tross for at forskjellsbehandlingen allerede var konstatert etter deltidsdirektivet. På denne bakgrunn er det vanskelig å se at en ordning tilsvarende den i Helmig-saken ville blitt ansett som forenlig med deltidsdirektivet i dag.

Det prinsipielle skillet er at likelønnsprinsippet forutsetter en kjønnskjev virkning, mens deltidsdirektivet etablerer et selvstendig vern uavhengig av kjønn. Skillet får også betydning for klassifiseringen. Under likestillingsdirektivet er kjønn det vernede grunnlaget, og deltidsstatusen er den tilsynelatende nøytrale faktoren som gir kjønnskjev virkning. En overtidsterskel som rammer kvinner uforholdsmessig hardt, utgjør dermed indirekte kjønnsdiskriminering. Under deltidsdirektivet er deltidsstatusen selve grunnlaget, slik at en regel som påfører deltidsansatte en ulempe fordi de er deltidsansatte, rammer grunnlaget direkte. Samme ordning kan derfor klassifiseres som direkte forskjellsbehandling under deltidsdirektivet og indirekte kjønnsdiskriminering under likestillingsdirektivet, slik *Dialyse* illustrerer. At begge tilnærmingene fra likelønnsrettspraksisen fortsatt brukes, synes å henge sammen med at domstolen aldri har tatt et tydelig oppgjør med Helmig etter at deltidsdirektivet etablerte deltidsarbeid som et selvstendig diskrimineringsgrunnlag.

Den fortsatte bruken av begge tilnærminger reflekterer også en materiell sammenheng mellom regelsettene. *Elsner-Lakeberg* ble forelagt for EU-domstolen som et spørsmål om indirekte kjønnsdiskriminering etter likelønnsprinsippet, og ikke som en sak etter deltidsdirektivet. Dommen viser likevel at en virkningsbasert tilnærming til pro rata-betraktninger allerede var etablert i likebehandlingsretten før deltidsdirektivet ga grunnlag for

⁹³ TSOS-2026-121698, s.28. Dette kommer også frem i *Thorkildsen/Edvardsen* s.10-13

selvstendige saker.⁹⁴ Dette tilsier at pro rata temporis ikke bare er et særskilt utslag av deltidsdirektivet, men at prinsippet også reflekterer mer grunnleggende likhets- og forholdsmessighetshensyn. På denne bakgrunn kan Elsner-Lakeberg ses på som den prinsipielle forløperen til Lufthansa og Dialyse, som viderefører samme metodikk i nye saksforhold under deltidsdirektivet.⁹⁵ Dialyse bør derfor ikke forstås som et brudd med tidligere praksis, men som en videreutvikling av et virkningsperspektiv som allerede var synlig i rettspraksis om likelønn.

Det videre utgangspunktet er derfor den virkningsorienterte tilnærmingen fra Elsner-Lakeberg, Lufthansa og Dialyse. Spørsmålet er om manglende anvendelse av pro rata temporis medfører en relativ ulempe, slik at deltidsansatte stilles «mindre gunstig», jf. klausul 4 (1). Vilåret omfatter ikke bare lavere betaling for samme arbeid, men også tilfeller der deltidsansatte må yte en forholdsmessig større arbeidsinnsats for å oppnå samme rettighet som heltidsansatte.

⁹⁴ Hotvedt (2025B) s. 354

⁹⁵ Hotvedt (2025A) side 219-221

7 Den nordiske konteksten

7.1 Den norske overtidsdebatten

De nyere avgjørelsene fra EU-domstolen har satt spørsmålet om deltidsansattes rett til overtidsbetaling på dagsordenen i Norge. Problemstillingen ble først behandlet i Norges skriftlige innlegg til EU-domstolen i C-184/22 og C-185/22 (Dialyse) den 30. juni 2022. Her tok staten stilling til om den tyske tariffbaserte overtidsordningen i Dialyse-saken innebar forskjellsbehandling av deltidsansatte, og argumenterte for at slik forskjellsbehandling ikke foreligger så lenge deltids- og heltidsansatte mottar samme samlede lønn for samme antall arbeidete timer. Staten anførte subsidiært at en eventuell forskjellsbehandling uansett ville være objektivt begrunnet.⁹⁶

I den etterfølgende norske debatten har imidlertid statens posisjon blitt utfordret fra flere hold. Arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er dypt uenige om hvorvidt en felles utløsningsterskel innebærer forskjellsbehandling i deltidsskiftets forstand, og om en slik forskjellsbehandling i så fall kan begrunnes i objektive forhold. Arbeidsgiverorganisasjonene KS, NHO, Spekter og Virke har i denne forbindelse innhentet en utredning fra Advokatfirmaet Lund & Co som vurderer dagens ordning opp mot EØS-rettens krav.⁹⁷

Problemstillingen har også materialisert seg i konkrete tvister for norske domstoler. Den 25. februar 2026 kom Søndre Østfold tingrett til at en deltidsansatt var utsatt for forskjellsbehandling. Den 19. mars 2026 kom også Hedmarken og Østerdal tingrett til samme resultat.⁹⁸ Flertallet i begge avgjørelsene la til grunn at en felles innslagsterskel påfører den deltidsansatte en større forholdsmessig byrde fordi vedkommende må yte flere timer relativt til avtalt arbeidstid før overtids tillegg utløses. På rettferdiggjøringsspørsmålet aksepterte begge flertall at heltidskultur i prinsippet er et legitimt sosialpolitisk formål, men fant at en felles innslagsterskel verken var egnet eller nødvendig. Mindretallet la derimot vekt på at sammenligningen må bygge på samlet lønn for samme antall arbeidete timer, slik at en felles

⁹⁶ Kongeriket Norge. Written Observations submitted to the Court of Justice of the European Union, 30 June 2022, Joined Cases C-184/22 and C-185/22 (Dialyse)

⁹⁷ Lund & Co, «Felles innslagspunkt for overtidsbetaling for deltidsansatte og heltidsansatte – EØS-rettens betydning», 2025

⁹⁸ FriFagbevegelse. (2026, februar 5). *Ble deltidsansatte «andre» ulovlig diskriminert?*

utløsningsterskel ikke i seg selv innebærer forskjellsbehandling. Subsidiært fant mindretallet at ordningen uansett er rettferdiggjort, fordi den norske modellen sett under ett ivaretar deltidsansattes interesser gjennom fortrinnsrett, retten til utvidet stilling og andre virkemidler. Begge avgjørelsene er avsagt under dissens og er anket til lagmannsretten. De gir derfor ikke uttrykk for en endelig avklaring av rettstilstanden i norsk rett, men illustrerer at spørsmålet er rettslig omstridt.

Den uavklarte rettstilstanden har også fått politisk konsekvens. Regjeringen har oppnevnt en partssammensatt arbeidsgruppe bestående av representanter fra arbeidslivets parter, herunder LO, Unio, YS, NHO, KS, Virke og Spekter, samt en ekstern leder.⁹⁹ Mandatet, opprinnelig formulert som en bred analyse av rettstilstanden, EØS-rettslig handlingsrom, nordiske løsninger og behovet for regelendringer, er senere justert slik at gruppen nå særlig skal utrede løsninger som kan sikre likebehandling av deltids- og heltidsansatte etter deltidsdirektivet.¹⁰⁰ Justeringen er i seg selv illustrerende, og signaliserer at også statens posisjon er i bevegelse etter EU-domstolens nyere praksis.

7.2 Faglig voldgift i Danmark

Problemstillingen har også fått betydning utenfor Norge. I Danmark ble tilsvarende konklusjon trukket av faglig voldgift den 4. februar 2026, hvor det ble lagt til grunn at en felles utløsningsterskel strider mot deltidsdirektivets likebehandlingskrav. Kjennelsene peker dermed i samme retning som de norske tingrettsavgjørelsene, og har overføringsverdi fordi den danske overtidsmodellen også skiller mellom mertid og overtid, hvor overtidsbetaling først utløses ved arbeid utover fulltidsnormen.¹⁰¹

Reguleringsteknikken skiller seg likevel fra den norske ved at spørsmål om arbeidsvilkår og lønn er fullt ut tariffregulert gjennom kollektivavtaler.¹⁰² Sverige bygger også på en sterk tarifftradisjon, men skiller seg fra Danmark ved at lovgivningen siden 1970-tallet har hatt en

⁹⁹ Arbeids- og inkluderingsdepartementet, «Mandat for arbeid med partene om kompensasjon for merarbeid», 2024A

¹⁰⁰ Arbeids- og inkluderingsdepartementet, «Regjeringen endrer mandatet for gruppa som skal se på overtid for deltidsarbeid», 2026B

¹⁰¹ Eksempelvis Industriens Funktionæroverenskomst (2025-2028)

¹⁰² Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s.41 og Beskæftigelsesministeriet, «The labour market in Denmark», 2020 s.4 og 7

mer sentral rolle i arbeidsretten. Det samme presset fra EU-retten er her møtt med avtalemessige tilpasninger fra partene selv, og ikke med rettslige avgjørelser.

7.3 Den svenske overtidsmodellen

Svensk arbeidstidsregulering har en todelt struktur. Den offentligrettslige rammen er nedfelt i arbeidstidslagen (atl.), som etter § 5 setter ordinær arbeidstid til 40 timer per uke og etter § 8 begrenser pålegg om overtid til tilfeller med «särskilt behov av ökad arbetstid». ¹⁰³ Loven gjennomfører arbeidstidsdirektivet og utgjør et minimumsvern som ikke kan fravikes til ulempe for arbeidstaker, jf. § 1.

I svensk rett er det også tydelig et skille mellom mertid og overtid. For deltidsansatte oppstår mertid når arbeidstiden overstiger arbeidstakerens ordinære arbeidstid og jourtid etter ansettelsesavtalen, jf. § 10 første ledd, mens overtid først oppstår når arbeidstiden overstiger den ordinære arbeidstiden for heltidsansatte etter § 7, det vil si 40 timer per uke, jf. § 5.

Spørsmål om økonomisk kompensasjon for overtid i Sverige er, i likhet med Danmark, overlatt til kollektivavtalene. ¹⁰⁴ Det foreligger ingen lovfestet plikt til å gi særskilt overtidsgodtgjørelse, og arbeidstidslagen er i stor grad fravikelig gjennom kollektivavtaler, jf. § 3. Avtalt lønn anses normalt å dekke arbeidsytelsen, med mindre annet følger av kollektiv eller individuell avtale. På dette punktet skiller svensk rett seg prinsipielt fra norsk rett, hvor minstetillegget på 40 % er lovfestet i aml. § 10-6 ellefte ledd.

Som et resultat av den svenske arbeidsrettsmodellen, der lønns- og arbeidsvilkår i stor grad reguleres gjennom kollektivavtaler med høy dekningsgrad, har EU-domstolens nyere praksis foreløpig skapt et reformtrykk på avtalepartene snarere enn på lovgiver. ¹⁰⁵ I svensk faglitteratur har det vært hevdet at gjeldende svenske kollektivavtaler er i strid med deltidsdirektivet, og enkelte parter har gått inn i tilpasninger av avtaleverket. ¹⁰⁶ Detaljhandelsavtalet er et eksempel på det. ¹⁰⁷

¹⁰³ Arbeidstidslagen (1982:673)

¹⁰⁴ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 42

¹⁰⁵ Tariffdekningen i Sverige er ca. 88–90 % jf. Thomas Ljunglöf og Anna Fransson, Medlingsinstitutet, og Anders Kjellberg, Lunds universitet, «Kollektivavtalstäckning och arbetsmarknadens organisationer 2024», 2025 s.6

¹⁰⁶ Selberg, Niklas og Sjödin Erik. «Avtal om övertid strider mot EU-rätten». Svenska Dagbladet Debatt, 2024

¹⁰⁷ Detaljhandelsavtalet 2025–2027, «Avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund avseende butiks- och kontorspersonal samt lagerpersonal och chaufförer inom detaljhandeln», Stockholm, 2025.

7.3.1 Tariffbasert rett til «mertidserstättning» for deltidsansatte

Under tarifforhandlingene våren 2025 fremforhandlet Handelsanställdas förbund og arbeidsgiverorganisasjonen Svensk Handel en tariffbasert ordning som gir deltidsansatte «mertidserstättning» for arbeid utover avtalt arbeidstid, selv om arbeidet skjer innenfor heltidsnormen.¹⁰⁸ Kollektivavtalen ble undertegnet den 3. april 2025, og ordningen fikk virkning fra og med 1. april 2026, jf. avtalens punkt 9.5 første setning. Formålet med ordningen er blant annet å styrke deltidsansattes økonomiske vern og motvirke ufrivillig deltid, uten å endre overtidsbegrepets grunnleggende struktur.¹⁰⁹

Etter avtalens punkt 6.1 A er den ordinære arbeidstiden for heltidsansatte 38 timer og 15 minutter per uke, og overtidsbetaling utløses først når arbeidstiden overstiger denne heltidsnormen, jf. punkt 9.3 A. Deltidsansattes rett til mertidserstatning er videre regulert i punkt 9.5, hvor det slås fast at de vil motta personlig timelønn med tillegg tilsvarende overtidsattsene i punkt 9.2. For månedslønnede beregnes timelønnen etter punkt 13.2 B, hvor lønnen fordeles forholdsmessig etter avtalt arbeidstid. Formelen gir dermed uttrykk for et pro rata-prinsipp, ved at deltids- og heltidsansatte i utgangspunktet får samme timelønn for utført arbeid.

Tillegget utgjør 35 % for de to første timene før eller etter ordinær arbeidstid, 70 % for øvrig overtid på hverdager samt arbeid etter kl. 20.00, og 100 % på lørdager etter kl. 12.00, søndager og helgedager.¹¹⁰ Mertidserstatning etter punkt 9.5 viser eksplisitt til overtidsattsene i punkt 9.2, og tilsvarende satser gjelder for overtidsbetaling til deltidsansatte etter punkt 9.3. Forskjellen ligger imidlertid ikke i tilleggets størrelse, men i innslagspunktet. Mertidserstatning utløses fra første time utover avtalt deltid, forutsatt at vilkårene i punkt 9.5 er oppfylt, mens overtidsbetalingen først utløses når arbeidstiden overstiger 38 timer og 15 minutter per uke, jf. heltidsterskelen i punkt 6.1 A. Innføringen av mertidserstatning er samtidig balansert mot en reduksjon i overtidsatsen for heltidsansatte, hvor satsen for de to første hverdagstimene er senket fra 50 % til 35 %, jf. punkt 9.2.

Avtalen oppstiller videre tre selvstendige avgrensninger av retten til mertidserstatning. Den første og mest grunnleggende avgrensningen er at arbeidsgiver ikke ensidig kan pålegge

¹⁰⁸ Arbetet, «Så funkar nya ersättningen för mertid i handeln», 17. mars 2026.

¹⁰⁹ Handelsanställdas förbund, «Deltidsanställda får rätt till mertidsersättning 2026», 27. mai 2025

¹¹⁰ Avtalens punkt 9.2

mertidsarbeid, slik at mertidsarbeidet dermed forutsetter samtykke fra arbeidstakeren, jf. merknad 1 («anmärkning») til avtalens punkt 9.5. Den neste avgrensningen går ut på at retten til mertidserstatning forutsetter at arbeidet enten er pålagt av arbeidsgiver på forhånd eller godkjent i ettertid, jf. avtalens punkt 9.5 femte ledd. Arbeid som utføres på eget initiativ uten slik godkjenning, gir som utgangspunkt ikke rett til godtgjørelse. Ordningen bygger således på en gjensidig forutsetning, hvor arbeidsgiver ikke kan kreve mertid uten arbeidstakers samtykke, og arbeidstaker kan ikke kreve godtgjørelse uten arbeidsgivers godkjenning.

Den siste avgrensningen følger av avtalens punkt 9.5 tredje ledd, som fastslår at vaktbytter på arbeidstakers initiativ, ikke gir rett til mertidsgodtgjørelse. Det samme gjelder arbeid som utføres for å dekke en annen arbeidstakers fravær, men bare i inntil to sammenhengende kalenderdager per fraværperiode. Først når fraværdekningen varer utover to sammenhengende kalenderdager, anses arbeidet å dekke et reelt arbeidskraftbehov hos arbeidsgiver, og utløser kompensasjon.

Samlet synes disse avgrensningene å etablere en differensiert ordning der retten til mertidskompensasjon særlig knyttes til arbeid som er forankret i arbeidsgiverens behov og godkjenning, snarere enn til arbeid som skyldes arbeidstakerens egen disponering av arbeidstiden. Hvilke rettslige utfordringer dette reiser, og hvilken overføringsverdi den svenske løsningen har til norsk rett, behandles avslutningsvis.

8 Innebærer den norske overtidsmodellen forskjellsbehandling etter deltidsdirektivet?

8.1 Innledning

I det følgende vil det tas stilling til om deltidsansatte «behandles på mindre gunstig måte enn tilsvarende heltidsansatte utelukkende fordi de arbeider deltid» jf. klausul 4 (1). Dersom forskjellsbehandling konstateres, må ordningen videre vurderes opp mot direktivets begrunnelsesunntak.

8.2 Er deltidsansatte «tilsvarende heltidsansatte»?

Deltidsansatte vil som utgangspunkt være «tilsvarende heltidsansatte» dersom de utfører de samme arbeidsoppgaver for den samme arbeidsgiveren, jf. Lufthansa avsnitt 45 og Dialyse avsnitt 36. Sammenlignbarhetsvurderingen forutsetter videre at den deltidsansatte har en avtalt arbeidstid som det er meningsfullt å sammenligne med heltidsansattes arbeidstid. Som eksempel kan det ses hen til saken i Søndre Østfold tingrett hvor retten enstemmig kom til at en tilkallingsvikar uten løpende arbeidsplikt ikke befant seg i en sammenlignbar situasjon, ettersom arbeidsforholdet først ble etablert ved aksept av hver enkelt vakt.¹¹¹

Det kan reises spørsmål om graden av frivillighet har betydning for sammenlignbarhetsvurderingen. Mindretallet har i begge tingrettsavgjørelsene vekt på at deltidsansatte i større grad står fritt til å avslå arbeid utover avtalt arbeidstid, og at situasjonen dermed ikke er sammenlignbar med en heltidsansatt som pålegges overtid.¹¹² Synspunktet bygger på at overtidsreglene primært skal kompensere for belastningen ved pålagt arbeid. En heltidsansatt som pålegges overtid, har i utgangspunktet mindre adgang til å motsette seg arbeidet enn en deltidsansatt som blir tilbudt merarbeid utover avtalt arbeidstid. Belastningen kan derfor hevdes å være mindre for deltidsansatte. Tilsvarende argument er også fremmet av Advokatfirmaet Lund & Co, med støtte i Generaladvokatens forslag til avgjørelse i Helmig

¹¹¹ TSOS-2026-121698, s.17-18

¹¹² TSOS-2026-121698, s.28-29 og THOO-2026-182601, s. 21-22

avsnitt 39, hvor det legges til grunn at belastningen ved overtidarbeid først oppstår når grensene for normalarbeidstid overskrides.¹¹³

Dette argumentet kan imidlertid utfordres. Selv om en deltidsansatt formelt står fritt til å avslå merarbeid, vil situasjonen i praksis ofte være preget av ujevne styrkeforhold. En deltidsansatt som ønsker økt stillingsprosent, vil ha sterke insentiver til å påta seg merarbeid, ettersom dette i mange tilfeller er en forutsetning for fortrinnsrett etter aml. § 14-3 og § 14-4 a. I slike tilfeller er det vanskelig å karakterisere arbeidet som genuint frivillig.

Videre vil arbeidsmiljølovens overtidsregler i all hovedsak knytte seg til arbeid som skjer etter arbeidsgivers initiativ eller samtykke jf. Rt. 1998 s. 1357 (Furuset). Det taler for at spørsmålet om overtid er pålagt eller frivillig vil være uten betydning for lønsspørsmålet når overtidarbeidet først er utført med samtykke. Dette harmonerer også med EU-domstolen sin tilnærming, hvor domstolen i verken Lufthansa- eller Dialyse-dommen gjør frivillighet til et selvstendig moment.

Et frivillighetsmoment ville dessuten åpne for omgåelse ved at arbeidsgiver formulerer forespørsler som tilbud snarere enn pålegg, noe som er vanskelig å forene med direktivets effektivitetsorienterte karakter. Frivillighetsmomentet kan derfor ikke tillegges avgjørende vekt dersom det i realiteten fører til at deltidsansatte mottar lavere kompensasjon for arbeid av tilsvarende karakter.

En fast deltidsansatt som utfører samme arbeid som heltidsansatte, er dermed «tilsvarende heltidsansatt» i direktivets forstand, jf. klausul 4 (1).

8.3 Foreligger en «mindre gunstig» behandling?

Den norske overtidsmodellen innebærer formelt sett at timelønnen er den samme for arbeid innenfor lovens grense for alminnelig arbeidstid, slik at en deltidsansatt og en heltidsansatt mottar samme samlede betaling for samme antall arbeidstimer. Som drøftet i kapittel 6 vil det avgjørende imidlertid være om ordningen påfører deltidsansatte en «større byrde» målt mot egen avtalt arbeidstid jf. Dialyse-dommen avsnitt 40. Dette illustrerer at pro rata temporis-

¹¹³ Generaladvokat Darmon, forslag til avgjørelse i de forente saker C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 og C-78/93, *Stadt Lengerich m.fl. mod Helmig m.fl.*, 19. april 1994, EU:C:1994:156. Se Lund&Co (2025) s. 16-17

prinsippet ikke bare har betydning som utmålingsregel, men også som tolkningsmoment ved identifisering av forskjellsbehandling.¹¹⁴ En formelt nøytral utløsningsterskel utgjør forskjellsbehandling etter klausul 4 (1) nettopp fordi den ikke er tilpasset arbeidstidens omfang, jf. C-395/08 (Bruno) avsnitt 32 og 34.

Dette blir særlig tydelig for deltidsansatte i lave stillingsbrøker. En heltidsansatt med avtalt arbeidstid på 37,5 timer må arbeide 2,5 timer utover avtalt tid før det lovbestemte overtidstillegget etter aml. § 10-6 ellefte ledd utløses, jf. grensen for alminnelig arbeidstid på 40 timer i § 10-4 første ledd. En deltidsansatt i 50 % stilling, med avtalt arbeidstid på 18,75 timer, må derimot arbeide ytterligere 21,25 timer, altså mer enn én gang sin avtalte arbeidstid, før samme rett inntreffer. Deltidsansatte må dermed yte en forholdsmessig større arbeidsinnsats for å oppnå samme rettighet, og oppnår overtidskompensasjon «med en meget lavere grad af sandsynlighed», jf. Dialyse-dommen avsnitt 40.

Mindretallet i Søndre Østfold tingrett og Hedmarken og Østerdal tingrett anfører imidlertid at en forholdsmessig terskel kan medføre at deltidsansatte i enkelte tilfeller oppnår høyere samlet kompensasjon enn heltidsansatte, og at en felles terskel av denne grunn ikke kan anses diskriminerende.¹¹⁵

Argumentet kan imidlertid ikke tillegges avgjørende vekt, ettersom vurderingen etter klausul 4 (1) retter seg mot spørsmålet om deltidsansatte som gruppe stilles mindre gunstig som følge av ordningens utforming. At enkelte deltidsansatte i konkrete tilfeller kan oppnå en høyere samlet kompensasjon enn heltidsansatte, endrer ikke at den felles terskelen strukturelt påfører deltidsansatte en større forholdsmessig byrde.¹¹⁶ Den påståtte fordel er altså situasjonsbetinget, hvor den relative ulempen er innebygget i ordningen.

Synspunktet underbygges av at direktivets vern ikke tar sikte på å sikre identiske utfall mellom heltids- og deltidsansatte. Når rammeavtalen samtidig forutsetter at deltidsarbeid skal kunne være en legitim arbeidsform, for å kunne kombinere arbeid med familie, utdanning eller gradvis pensjonering, fremstår det vanskelig å forsvare en ordning der deltidsansatte må

¹¹⁴ Se delkapittel 4.5

¹¹⁵ THOO-2026-182601 s. 22 og TSOS-2026-121698 s.29

¹¹⁶ Se kapittel 6

arbeide en større andel utover avtalt arbeidstid for å oppnå samme rettighet som heltidsansatte.¹¹⁷

Deltidsansatte behandles dermed på en «mindre gunstig måte» enn tilsvarende heltidsansatte utelukkende fordi de arbeider deltid. I det følgende må det tas stilling til om forskjellsbehandlingen kan forsvares av «objektive grunner» jf. klausul 4 (1).

¹¹⁷ Se kapittel 6

9 Nærmere om begrunnelsesunntaket

«objektive grunner»

9.1 Terskelen for rettferdiggjøring

Unntaksvilkåret «objektive grunner» innebærer en treleddet proporsjonalitetsvurdering, hvor det må tas stilling til om forskjellsbehandlingen er begrunnet i et saklig formål, er egnet til å oppnå dette, og ikke går lenger enn nødvendig, jf. Dialyse-dommen avsnitt 47.

Selv om proporsjonalitetsvurderingen er felles for vurderingen etter indirekte forskjellsbehandling på tvers av diskrimineringsgrunnlag, varierer terskelen for hva som kan rettferdiggjøre forskjellsbehandlingen. Hvor streng terskelen er etter deltidsdirektivet, kan belyses ved å se hen til den øvre og nedre yttergrensen som er trukket opp i rettspraksis ved henholdsvis alders- og kjønnsdiskriminering.

Ved aldersdiskriminering har medlemsstatene en vid skjønnsmargin, jf. C-411/05 (Palacios de la Villa) avsnitt 68 og C-45/09 (Rosenbladt) avsnitt 41.¹¹⁸ Den vide skjønnsmarginen har en uttrykkelig forankring i rammedirektiv 2000/78/EF artikkel 6, som åpner for at aldersrelatert forskjellsbehandling kan begrunnes i «legitime beskæftigelses-, arbeidsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål». Begrunnelsen er at aldersregulering ofte knytter seg til overordnede arbeidsmarkeds- og pensjonspolitiske spørsmål, hvor vurderingene bærer preg av politiske avveininger som den nasjonale lovgiver er nærmest til å foreta.

Ved kjønnsdiskriminering er terskelen vesentlig strengere. Som eksempel kan det ses hen til C-170/84 (Bilka-Kaufhaus) hvor domstolen ikke nøyer seg med å etterprøve om formålet er legitimt, men foretar en reell og inngående kontroll av kravene til saklig formål, egnethet og nødvendighet.¹¹⁹ Den strenge terskelen er forankret i at kjønnsdiskriminering knytter seg til strukturelle og vedvarende ulikheter, og at en mer lempelig prøving ville åpne for omgåelse av likestillingsvernet gjennom tilsynelatende nøytrale ordninger.

¹¹⁸ Sak C-411/05, Félix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA, 16. oktober 2007, EU:C:2007:604 og Sak C-45/09 Gisela Rosenbladt mot Oellerking Gebäudereinigungsgesellschaft mbH, dom av 18. desember 2010, EU:C:2010:601

¹¹⁹ Sak C-170/84, Bilka-Kaufhaus GmbH mot Karin Weber von Hartz, 13. mai 1986, EU:C:1986:204, avsnitt 30

Det er flere forhold som tilsier at terskelen ved deltidsdiskriminering bør ligge nærmere kjønn enn alder. Deltidsdirektivets vern har først og fremst en direkte historisk forankring i forbudet mot indirekte kjønnsdiskriminering, og forskjellsbehandling av deltidsansatte ble i lang tid vurdert innenfor rammen av artikkel 157 TEUV. Den strukturelle koblingen kommer også til uttrykk i deltidsdirektivets klausul 6 (4), som uttrykkelig forutsetter at direktivet ikke berører «mer spesifikke fellesskapsbestemmelser, særlig fellesskapsbestemmelser om lik behandling av og like muligheter for menn og kvinner». En lempelig prøving etter deltidsdirektivet ville derfor i praksis kunne uthule det likestillingsvernet kjønnsdiskrimineringsforbudet skal sikre, ettersom deltidsarbeid fortsatt i overveiende grad utføres av kvinner.

Sammenhengen mellom deltidsvern og likestillingsvern gjør seg også gjeldende i norsk rett. Som vist i kapittel 5 er deltidsansatte etter norsk rett vernet gjennom både arbeidsmiljøloven kapittel 13 og likestillings- og diskrimineringsloven. Hensynet til sammenheng i regelverket tilsier dermed at terskelen for å rettferdiggjøre forskjellsbehandling ikke bør være lavere ved deltid enn ved kjønn. Noe annet kunne potensielt gitt arbeidsgivere insentiv til å forsvare ordninger under det «milde» regelsettet.

Deltidsdirektivet skiller seg dessuten fra rammedirektivet mot diskriminering i arbeidslivet ved at det ikke har noen tilsvarende uttrykkelig adgang til å begrunne forskjellsbehandling i generelle sosial- og arbeidsmarkedspolitiske formål. Dette taler mot å overføre den vide skjønnsmarginen som er etablert ved aldersdiskriminering. En slik forståelse underbygges videre av at unntaksbestemmelser i EU-retten gjennomgående tolkes restriktivt, jf. C-447/09 (Prigge) avsnitt 72.¹²⁰

Samlet sett tilsier dette at deltidsdiskriminering må vurderes etter en streng terskel, hvor domstolen foretar en reell kontroll av om forskjellsbehandlingen er saklig begrunnet, egnet og nødvendig.

9.1.1 Krav om saklig formål

¹²⁰ Sak C-447/09, Reinhard Prigge m.fl. mot Deutsche Lufthansa AG, dom av 13. september 2011, EU:C:2011:573

Det første steget i den treleddete proporsjonalitetstesten går ut på at den aktuelle ordningen må kunne begrunnes med et saklig formål.

Begrunnelsen må være konkret, samtidig som den bygger på reelle og etterprøvbare hensyn. I Lufthansa-saken fremholder domstolen på avsnitt 58 at forskjellsbehandlingen må være begrunnet i «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». Det er ikke tilstrekkelig at ordningen begrunnes med «en generell og abstrakt national retsforordning, såsom en lov eller en kollektiv overenskomst» jf. avsnitt 57.

Begrunnelsen for at en tariffavtale i seg selv ikke kan utgjøre et saklig formål, ligger i tariffavtalens karakter. Tariffavtaler er et resultat av forhandlinger og bygger ofte på kompromisser mellom ulike interesser.¹²¹ En enkelt bestemmelse trenger ikke nødvendigvis å ha et klart og felles formulert formål, noe som tilsier at det kan være svært krevende å fastslå hva formålet. Dette forklarer hvorfor domstolen krever at begrunnelsen er forankret i reelle behov, enten knyttet til det konkrete arbeidsforholdet eller til bredere sosial- og arbeidsmarkedspolitiske mål. Rent teoretiske hensyn er ikke tilstrekkelige dersom ordningen i praksis fører til systematiske skjevheter. Standarden er strengere enn ved aldersdiskriminering, hvor generelle samfunns- og markedshensyn i utgangspunktet aksepteres som legitime formål, jf. Palacios de la Villa avsnitt 68. Domstolen bygger videre på denne standarden i Dialyse-saken på avsnitt 47.

Det er videre klart at rene budsjettensyn ikke kan være tilstrekkelig. Det følger av C-393/10 (O'Brien) på avsnitt 66 at «budgetmæssige betragtninger» ikke i seg selv kan begrunne forskjellsbehandling.¹²² Tilsvarende slår C-4/02 og C-5/02 (Schönheit og Becker) fast at medlemsstatene er berettiget til å redusere sine sosiale ytelser av budsjettmessige hensyn, men aldri på en måte som strider mot fellesskapsretten.¹²³ I forlengelsen av dette understreker domstolen i Lufthansa-dommen at økonomisk begrunnet personaladministrasjon ikke i seg selv utgjør et saklig formål.

Dette betyr likevel ikke at økonomiske hensyn er helt uten betydning. I Bilka-Kaufhaus åpner domstolen for at arbeidsgiver kan vise til «objektive økonomiske grunde, der står i forbindelse

¹²¹ Hotvedt (2025B) s.356

¹²² Sak C-393/10, Dermot Patrick O'Brien mot Ministry of Justice, dom av 1. mars 2012, EU:C:2012:110

¹²³ Forente saker C-4/02 og C-5/02, *Hilde Schönheit mot Stadt Frankfurt am Main og Silvia Becker mot Land Hessen*, 23. oktober 2003, EU:C:2003:583, avsnitt 85

med virksomhedens drift», som behov for arbeidskraft på bestemte tidspunkter, ønske om å gjøre heltidsarbeid mer attraktivt og ønske om å redusere deltid.¹²⁴ Skillet går altså mellom legitime driftshensyn og rene kostnadsreduksjonshensyn, hvor bare førstnevnte kan utgjøre et saklig formål.

Hva som er et saklig formål i den konkrete saken, beror på oppbygningen av den aktuelle ordningen. I Lufthansa-saken aksepterte domstolen helse- og belastningshensyn som saklige, jf. avsnitt 59. I Dialyse-saken ble det anført to formål, nemlig å hindre at arbeidsgiver pålegger arbeid utover avtalt arbeidstid, og å unngå at heltidsansatte behandles mindre gunstig enn deltidsansatte jf. avsnitt 48. Domstolen utelukker ikke at slike hensyn i prinsippet kan utgjøre saklige formål, men gjør egnethets- og nødvendighetsvurderingen til avgjørelsens tyngdepunkt.

9.1.2 Krav om egnethet

Det andre steget i proporsjonalitetstesten krever at ordningen er egnet til å fremme det påberopte formålet.¹²⁵

Sak C-385/11 (Elbal Moreno) viser at egnethetskravet stiller krav om en reell og dokumenterbar sammenheng mellom ordningen og formålet den skal fremme jf. avsnitt 35.¹²⁶ En ordning som ikke forbedrer situasjonen for den aktuelle gruppen, eller som ikke har faktisk betydning for måloppnåelsen, oppfyller ikke egnethetskravet. Det er ordningens virkning, ikke dens intensjon, som er rettslig avgjørende jf. avsnitt 36.

Standarden er videreutviklet i Lufthansa-saken, hvor domstolen i avsnitt 61 stiller krav om at utløsningstersklene må baseres på «objektivt fastsatte verdier, vitenskapelig viden eller generelle forsøgsdata». Domstolen presiserer videre i avsnitt 62 at det påberopte formålet må forfølges på en «sammenhengende og systematisk måte». Dette innebærer at det må være en reell og konsistent sammenheng mellom begrunnelsen for forskjellsbehandlingen og den konkrete utformingen av overtidsordningen, og at egnetheten ikke kan vurderes løsrevet fra de strukturelle kjennetegnene ved deltidsarbeid. I den sammenheng fremhevet domstolen at ensartede terskler kunne være problematiske fordi de ikke tok hensyn til de individuelle

¹²⁴ Bilka-Kaufhaus avsnitt 35-36

¹²⁵ Lund & Co (2025) s. 15

¹²⁶ EU-domstolens dom av 22. november 2012 i sak C-385/11, Isabel Elbal Moreno mot Instituto Nacional de la Seguridad Social, EU:C:2012:746.

virkningene av arbeidsbelastningen og de særlige begrensningene ved flyvningen, eller til de forholdene som lå bak innføringen av deltidsarbeidet.¹²⁷ En terskel som ikke tar høyde for slike forhold, undergraver det påberopte formålet om å beskytte mot uforholdsmessig arbeidsbelastning og kan vanskelig anses egnet, jf. avsnitt 63.

I Dialyse-saken tydeliggjøres det at egnethetsvurderingen må ta utgangspunkt i terskelordningens faktiske insentivvirkninger. Domstolen avviste at en felles utløsningsterskel var egnet til å avskrekke arbeidsgiver fra å pålegge arbeid utover avtalt arbeidstid. Begrunnelsen var at ordningen gjorde det billigere å pålegge deltidsansatte mertid enn heltidsansatte overtid, og dermed i realiteten oppmuntret arbeidsgiver til å bruke deltidsansatte til ekstraarbeid. Ordningen hadde dermed «den modsatte virkning af den tilsigtede», jf. avsnitt 49-50. Videre kunne ordningen ikke begrunnes i hensynet til å unngå at heltidsansatte ble stilt dårligere enn deltidsansatte, ettersom en forholdsmessig anvendelse av overtidsterskelen ville innebære lik behandling av gruppene uansett, jf. avsnitt 51. Dommen viser dermed at et tiltak ikke er egnet dersom dets faktiske virkninger trekker i motsatt retning av, eller ikke understøtter, det påberopte formålet.

9.1.3 Krav om nødvendighet

Nødvendighetskravet stiller krav om at ordningen ikke går lenger enn nødvendig, og at det ikke finnes mindre inngripende alternativer som i tilsvarende grad ivaretar formålet.¹²⁸ Bevisbyrden påhviler arbeidsgiver, som ikke bare må vise at ordningen bidrar til formålet, men også at mindre inngripende tiltak ikke ville oppnådd det samme, jf. Bilka-Kaufhaus avsnitt 36.

Dette illustreres i Lufthansa-dommen, hvor domstolen viste til at helse- og belastningshensyn kunne vært ivaretatt gjennom andre ordninger, som avspasering, hviledager eller ved at terskelen ble fastsatt per uke fremfor per måned, jf. avsnitt 64. At mindre inngripende og mer treffsikre alternativer fremstår tilgjengelige, taler mot at nødvendighetskravet er oppfylt jf. avsnitt 64

Det er også verdt å merke seg at nødvendighetsvurderingen er nært beslektet med egnethetsvurderingen. Dialyse-dommen er illustrerende for at en ordning som allerede har

¹²⁷ Hotvedt (2025B) s.357 og Lund & Co (2025) s.17

¹²⁸ Thorkildsen/Edvardsen s.30 og Lund & Co (2026) s.16

slått feil på egnethet ved å skape kontraproduktive insentiver, vanskelig kan forsvares som nødvendig for å oppnå formålet.¹²⁹ Vurderingene henger på denne måten innholdsmessig sammen, selv om de formelt utgjør to separate ledd i proporsjonalitetstesten.

¹²⁹ Dialyse avsnitt 49 og 51

10 Kan den norske overtidsmodellen forsvares av «objektive grunner»?

10.1 Heltidskultur som saklig formål

Som vist i delkapittel 3.2.1 fremkommer det ingen begrunnelse i forarbeidene for hvorfor heltids- og deltidsansatte skal være underlagt en felles utløsningsterskel. Hensynet til heltidskultur er heller ikke omtalt som et bærende hensyn bak overtidsmodellen, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 163-164. Selv om et slikt hensyn ikke eksplisitt fremgår av lov eller forarbeider, kan formålet etter EU-domstolens praksis utledes av regelverkets oppbygning og systematiske sammenheng.¹³⁰ Dette forutsetter imidlertid at formålet kan underbygges og etterprøves gjennom objektive og gjennomsiktede kriterier.¹³¹

Norge har i sitt skriftlige innlegg for EU-domstolen i Dialyse-saken påberopt formålet med å fremme heltidskultur, nærmere bestemt formålet med å avskrekke arbeidsgivere fra å pålegge overtidsarbeid og å kompensere arbeidstakere for overtidsarbeid.¹³² Det fremgår av innlegget at «the common threshold for overtime is set at the level which the parties to the collective agreement (the FCA) considered necessary in order to reach these objectives».¹³³

En slik begrunnelse vil imidlertid ikke være tilstrekkelig, ettersom en forskjellsbehandling ikke kan rettferdiggjøres ved å vise til at den følger av en generell og abstrakt norm, som en tariffavtale jf. Lufthansa avsnitt 57. Det kreves derimot at begrunnelsen knytter seg til presise og konkrete omstendigheter ved det aktuelle ansettelsesvilkåret. En ren henvisning til hva tariffpartene har vurdert som nødvendig, uten nærmere dokumentasjon av det reelle behovet, oppfyller ikke dette kravet.

Dette betyr ikke at formålet om heltidskultur i seg selv ikke er saklig. Heltidskultur er et godt etablert arbeidsmarkedspolitisk mål i Norge.¹³⁴ Dette kommer blant annet til uttrykk i arbeidsmiljøloven § 14-1 bokstav b, hvor det fastsettes at arbeidstaker som hovedregel skal

¹³⁰ Lufthansa avsnitt 60

¹³¹ Lufthansa avsnitt 58

¹³² Kongeriket Norge (2022), avsnitt 38

¹³³ Kongeriket Norge (2022), avsnitt 41

¹³⁴ Thorkildsen/Edvardsen (2026) s.22

ansettes på heltid, med formål å styrke heltidskulturen og redusere uønsket deltid. Begrunnelsen har en side til samfunnsøkonomi og likestilling, ved at økt heltidsandel bidrar til bedre ressursutnyttelse, økonomisk selvstendighet, samtidig som det motvirker kjønnsbaserte forskjeller i arbeidslivet jf. henholdsvis Prop. 133 L (2021-2022) side 6 og NOU 2021:9 s. 188-189.¹³⁵

Et slikt formål har også støtte i EU-domstolens praksis. I Bilka-Kaufhaus la domstolen til grunn at hensynet til å organisere arbeidskraften slik at heltidsarbeid blir mer attraktivt, og dermed begrense bruken av deltidarbeid, kan utgjøre et saklig formål jf. avsnitt 36. Selv om begrepet «heltidskultur» ikke brukes eksplisitt, dekker det i realiteten de samme underliggende hensynene, nemlig arbeidsgivers organisering av arbeidskraft og ønsket om å påvirke omfanget av deltidarbeid. Heltidskultur kan på dette grunnlaget anses som et saklig formål i deltidsdirektivets forstand.

10.2 Egnetheten av en felles utløsningsterskel

Selv om formålet med heltidskultur kan anses for å være legitimt i sin alminnelighet, fritar dette ikke fra plikten til å underbygge at den spesifikke ordningen faktisk svarer til et reelt behov jf. Dialyse avsnitt 47 og Lufthansa avsnitt 58.

Som nevnt i delkapittel 10.1 og 3.2.1 inneholder ikke forarbeidene noen begrunnelse for hvorfor innslagspunktet for overtidstillegg ble fastsatt likt for heltids- og deltidsansatte. Selv om dette ikke utelukker at heltidskultur kan anses som et saklig formål, får det betydning for egnethetsvurderingen. Spørsmålet er da om det, uavhengig av forarbeidenes taushet, kan påvises en tilstrekkelig sammenheng mellom en felles utløsningsterskel og formålet om å fremme heltidsarbeid.

I sitt skriftlige innlegg for EU-domstolen i Dialyse-saken la Norge til grunn at en felles utløsningsterskel er egnet til å fremme heltidskultur, uten at dette ble nærmere begrunnet.¹³⁶ Argumentet er likevel utviklet i juridisk teori. I utredningen fra Advokatfirmaet Lund & Co fremholdes det at ordningen er egnet til å insentivere heltidsarbeid fordi arbeidsgiver kan tilby deltidsansatte merarbeid opp til grensen for alminnelig arbeidstid uten ekstra kostnader,

¹³⁵ Prop.133 L (2021-2022) Endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid) og NOU 2021: 9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv, Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering

¹³⁶ Kongeriket Norge (2022) avsnitt 40

samtidig som ordningen gir deltidsansatte som ønsker det adgang til ekstra arbeid innenfor ordinær timelønn.¹³⁷ En differensiert terskel ville etter dette gjøre deltid relativt sett mer lønnsomt for arbeidstaker, og dermed motvirke målet om heltidskultur.¹³⁸

Argumentet bygger på at vi allerede har godt etablerte mekanismer som spesifikt tar sikte på å få deltidsansatte over i heltidsstillinger, for eksempel fortrinnsretten etter aml. § 14-3 annet ledd.¹³⁹ Bestemmelsen pålegger arbeidsgiver å tilby utvidet stilling som svarer til arbeidstakerens faktiske arbeidstid, og kan dermed fungere som et strukturelt virkemiddel for å dekke arbeidskraftbehov gjennom faste stillinger fremfor løpende deltidsbruk.¹⁴⁰ Mindretallet i Søndre Østfold tingrett og Hedmarken og Østerdal tingrett fremholdt tilsvarende at en felles terskel gir arbeidsgiver handlingsrom til å dekke kortsiktige bemanningsbehov uten umiddelbare overtidskostnader, og at slikt merarbeid over tid kan synliggjøre et varig arbeidskraftbehov og danne grunnlag for stillingsutvidelse.¹⁴¹

Det avgjørende er imidlertid ikke hva man ønsker at overtidsordningen skal oppnå, men hvordan ordningen fungerer i praksis. Når merarbeid utløser ordinær timelønn, imens overtid utløser et tillegg på minst 40%, vil det alltid være billigere for arbeidsgiver å fordele arbeidskraftbehovet på deltidsansatte enn å pålegge heltidsansatte tilsvarende overtid, eller å øke stillingsprosenten i tråd med fortrinnsretten etter aml. § 14-3 annet ledd. Et slikt system kan bidra til å opprettholde deltidsstrukturer, ved at deltidsansatte i praksis fungerer som en fleksibel og rimelig, men «skjult» arbeidskraftreserve. Dette taler for at en felles terskel i realiteten undergraver hensynet til heltidskultur, slik at ordningen vil få «den modsatte virkning af den tilsigtede» jf. Dialyse avsnitt 49.

Ordningens faktiske virkninger kan understøttes av statistikk. En Fafo-rapport fra 2026 viser at den samlede deltidsandelen i 2024 var 17,1 % i EU, mens den i Norge var på 23,6 %.¹⁴² Tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) viser videre at om lag 106 000 av dem som har deltidsstilling, ønsker høyere stillingsprosent.¹⁴³ Statistikken tilsier dermed at deltidsarbeid

¹³⁷ Lund & Co (2025) s. 17

¹³⁸ Ibid s.14 og 15

¹³⁹ Ibid s.7 og 15

¹⁴⁰ Tarjei Thorkildsen og Marthe Edvardsen «Deltid og mertid: er eu/eøs-retten til hinder for at den norske løsningen opprettholdes?», 2026, s.23-24 og 26

¹⁴¹ TSOS-2026-121698, s.33 og THOO-2026-182601 s. 22 jf s. 3-8. Lund & Co (2025) s.19

¹⁴² Nergaard/Andersen/Böckmann (2026) s. 9

¹⁴³ Lillo-Stenberg, H., & Bjerke, M. «Nye SSB-tall: 106.000 jobber ufrivillig deltid» 2026

har en særlig sterk posisjon i norsk arbeidsliv, og at problemet i stor grad knytter seg til hvordan arbeidet organiseres, og ikke til manglende vilje hos deltidsansatte til å arbeide mer.

I forlengelsen av dette peker Fafo-rapporten videre på at 86 % av virksomhetene i helse- og omsorgstjenester har etablerte systemer for å fordele merarbeid blant deltidsansatte.¹⁴⁴ Dette står i et visst spenningsforhold til mindretallets premiss om at merarbeid over tid kan synliggjøre et varig arbeidskraftbehov og danne grunnlag for stillingsutvidelse. Når slike fordelingssystemer er institusjonalisert i en så stor andel av virksomhetene, fremstår merarbeid snarere som en permanent bemanningsmodell enn som et midlertidig unntak som leder til faste stillinger. Dette forsterker argumentet om at deltidsbruken i Norge ikke primært drives av arbeidstakernes ønsker, men av hvordan arbeid faktisk organiseres. Samtidig svekker det egnetheten fordi det viser at merarbeid ikke bare fungerer som et midlertidig unntak, men som en fast del av bemanningen. Når en felles terskel gjør det økonomisk gunstig å dekke arbeidskraftbehov gjennom deltidsansattes merarbeid, kan ordningen bidra til å opprettholde deltidsstrukturer. Det taler mot at den er egnet til å fremme heltidskultur.

Selv om statistikken ikke alene kan godtgjøre at en felles utløsningsterskel er den eneste årsaken til denne bemanningspraksisen, er det likevel vanskelig å forene det fremlagte bildet med påstanden om at ordningen reelt sett fremmer heltidskultur. Egnethetskravet kan på denne bakgrunn ikke anses oppfylt.

¹⁴⁴ Nergaard/Andersen/Böckmann (2026) s. 9

10.3 Nødvendigheten av en felles utløsningsterskel

Videre må det tas stilling til om det foreligger mindre inngripende alternativer som kan fremme formålet med heltidskultur i tilsvarende eller bedre grad enn den norske overtidsmodellen.

I denne vurderingen er det staten som må dokumentere at en forskjellsbehandlende ordning er nødvendig for å oppnå formålet jf. Lufthansa avsnitt 60 til 61. Norge har i sitt skriftlige innlegg for EU-domstolen i Dialyse-saken lagt til grunn at en felles utløsningsterskel bygger på tariffpartenes vurdering av hvilket nivå som var nødvendig for å oppnå de påberopte formålene.¹⁴⁵ En henvisning til tariffpartenes vurdering oppfyller imidlertid ikke dokumentasjonskravet, ettersom det ikke dokumenterer at formålet faktisk krever akkurat denne ordningen fremfor mindre inngripende alternativer.

Heller ikke mindretallene i Hedmarken og Østerdal tingrett og Søndre Østfold tingrett angir hvilke konkrete mekanismer som gjør den felles terskelen nødvendig. Hedmarken og Østerdal henviser til "den helhetlige arbeidslivsmodellen", herunder hensynet til driftssikkerhet, mens Søndre Østfold viser til norsk arbeidsmarkedspolitikk og til at ordningen inngår i en bredere avveining av arbeidstakers vern, fleksibilitet og arbeidsgivers organisasjonsfrihet.¹⁴⁶ Slike generelle henvisninger oppfyller ikke kravet om konkret begrunnelse, jf. Lufthansa avsnitt 60.

Selv om de anførte begrunnelsene ikke oppfyller dokumentasjonskravet, må det vurderes konkret om mindre inngripende virkemidler kan ivareta formålet. Norge har allerede et omfattende rammeverk for å fremme heltidskultur, blant annet heltid som hovedregel etter aml. § 14-1 b, fortrinnsretten i § 14-3 og retten til utvidet stilling etter § 14-4 a.¹⁴⁷

Fortrinnsretten og retten til utvidet stilling suppleres videre prosessuelt av tvisteløsningsnemnda etter aml. § 17-2, som gir arbeidstaker en retts teknisk enkel adgang til å fremme krav om stillingsutvidelse uten kostnader eller prosessrisiko. Dette er virkemidler som er utformet for å påvirke hvilke ansettelses tilbyr når et varig arbeidskraftbehov foreligger, og retter seg i den forstand mot årsakene til at deltid videreføres, og ikke mot konsekvensene. I tillegg gir arbeidsmiljøloven kapittel 10 hjemmel for organisatoriske tiltak, herunder arbeidstidsplanlegging etter § 10-3 og § 10-5, som kan redusere det underliggende

¹⁴⁵ Se delkapittel 10.1 jf. Kongeriket Norge (2022) avsnitt 41

¹⁴⁶ THOO-2026-182601 s. 7 og TSOS-2026-121698 s. 7

¹⁴⁷ Lund & Co (2025) s.14-15

behovet for merarbeid. En utløsningsterskel regulerer derimot kompensasjonen for merarbeid som utføres, og virker dermed på et annet stadium enn de øvrige tiltakene. Når Norge allerede har flere virkemidler som er mer direkte rettet mot årsakene til deltidbruken, tilsier det at en felles utløsningsterskel ikke er nødvendig for å fremme heltidskultur.

Dette underbygges også av hvordan merarbeid organiseres i praksis. Deltidsbruken i Norge har riktignok flere årsaker, men Fafo-rapporten viser i denne sammenheng at 58 prosent av arbeidsgiverne allerede i stor grad prioriterer deltidansatte som ønsker større stilling når merarbeid tilbys.¹⁴⁸ Tallene illustrerer at arbeidsgivers organisering av merarbeid har betydning for hvordan deltidstillinger videreføres og eventuelt omdannes til større stillinger. Dette tilsier videre at fortrinnsretten i aml. § 14-3 og retten til utvidet stilling i § 14-4 allerede fungerer som virkemidler, men at effekten avhenger av hvordan arbeidsgiver organiserer fordelingen av merarbeid. Tiltak som retter seg mot organiseringen av arbeid, fremstår derfor mer treffsikre enn en ordning som bare regulerer kompensasjonen for merarbeid.

Et mulig motargument er likevel at en forholdsmessig justering av utløsningterskelen kan svekke samspillet mellom merarbeid og stillingsutvidelse. Mindretallet i Hedmarken og Østerdal tingrett anfører at en slik justering kan svekke incentivet til å bruke fortrinnsretten over tid. De viser imidlertid ikke til noen kilder som underbygger at en slik svekkelse faktisk vil inntre. Fortrinnsretten er dessuten lovfestet og kan bare fravikes dersom det foreligger «vesentlige ulemper» etter aml. § 14-3 tredje ledd. En forholdsmessig justering vil dermed ikke undergrave fortrinnsretten. Tvert imot kan en forholdsmessig justering styrke incentivet til å tilby utvidet stilling, ettersom merarbeid da blir relativt sett dyrere for arbeidsgiver. Dette gjør det mer økonomisk rasjonelt å dekke et varig arbeidskraftbehov gjennom stillingsutvidelser fremfor merarbeid, slik EU-domstolen også fremhever i Dialyse-saken på avsnitt 49.

En tilsvarende innvending fremmes i juridisk litteratur. Advokatfirmaet Lund & Co anføres at fortrinnsretten etter aml. § 14-3 vil bli «langt på vei innholdsløs» dersom alt merarbeid skal anses som overtid, ettersom fortrinnsretten ikke omfatter overtidsarbeid.¹⁴⁹ Innvendingen forutsetter at alternativet til en felles terskel er å klassifisere alt merarbeid som overtid. Et

¹⁴⁸ Nergaard/Andersen/Böckmann (2026) s.53

¹⁴⁹ Lund & Co (2025) s. 15-16

reelt alternativ trenger imidlertid ikke å innebære en omklassifisering, men heller en overtidsmodell hvor overtidsbegrepet opprettholdes, men merarbeid gir rett til et forholdsmessig tillegg.

Detaljhandelsavtalet viser at det er mulig med en slik overtidsmodell. Som drøftet i delkapittel 4.2 gir kollektivavtalen deltidsansatte rett til mertidserstatning fra første time utover avtalt deltid, med et tillegg som tilsvarer overtidssatsene. Innslagspunktet for tilleggskompensasjon fastsettes dermed forholdsmessig etter den enkeltes avtalte arbeidstid, mens overtidsbegrepet fortsatt beholdes arbeid utover heltidsnormen. Skillet mellom mertid og overtid består, samtidig som deltidsansatte sikres et tillegg som svarer til den belastningen ekstraarbeidet utgjør i forhold til avtalt stillingsprosent. Advokatfirmaet Lund & Co kan dermed ikke høres med at fortrinnsretten uthules.

I forlengelsen av dette, anfører mindretallet videre at en lavere terskel kan gjøre bemanningen mindre fleksibel og driften mindre forutsigbar.¹⁵⁰ Heller ikke dette synes å være avgjørende for domstolen i Dialyse-saken. Ved å knytte tillegg til arbeid utover den individuelt avtalte arbeidstiden i tråd med pro rata temporis-prinsippet, vil arbeidsgiver beholde den nødvendige fleksibiliteten, samtidig som den reduserer risikoen for at deltidsansatte systematisk pålegges merarbeid uten kompensasjon jf. avsnitt 44. Argumentet om at en justering vil destabilisere arbeidslivsmodellen, fremstår dermed som lite forankret.

Det avgjørende er at staten verken har dokumentert at en felles terskel er nødvendig, eller at mindre inngripende virkemidler kan ivareta formålet på en mer treffsikker måte. En ordning som etter egnethetsvurderingen får «den modsatte virkning af den tilsigtede», jf. Dialyse avsnitt 49, kan dessuten vanskelig anses nødvendig for å oppnå det samme formålet. Den norske overtidsmodellen kan etter dette ikke anses nødvendig i deltidsdirektivets forstand.

¹⁵⁰ THOO-2026-182601 s. 28-29 og TSOS-2026-121698 s. 7.

11 Avsluttende refleksjoner og veien videre

Målet med denne oppgaven har vært å undersøke hvorvidt den norske overtidsmodellen, med en felles utløsningsterskel for overtidsbetaling for heltids- og deltidsansatte, innebærer forskjellsbehandling i strid med deltidsdirektivet. Analysen viser at den norske overtidsmodellen vanskelig lar seg forene med direktivets krav til likebehandling, og at forskjellsbehandlingen heller ikke kan rettferdiggjøres. Konklusjonen står i kontrast til en lenge etablert forståelse i norsk arbeidsliv, hvor en felles utløsningsterskel har vært ansett som nøytral og uproblematisk, både etter loven og i tariffpraksis. Dette tilsier at overtidsmodellen må justeres på begge nivåer.

En del av debatten i Norge har imidlertid tatt til orde for at spørsmålet primært bør løses gjennom forhandlinger mellom arbeidslivets parter.¹⁵¹ Et tariffspor har en åpenbar legitimitet i den norske arbeidslivsmodellen, hvor partene tradisjonelt står nærmest til å avveie konkurrerende interesser.¹⁵² Arbeidsmiljøloven er heller ikke til hinder for at partene tariffester en mertidserstatningsordning til fordel for deltidsansatte, ettersom loven bare er ufravikelig til ugunst for arbeidstaker, jf. § 1-9. Spørsmålet er derimot om en slik løsning er forenlig med deltidsdirektivet slik det er tolket i nyere rettspraksis.

En ordning bygget utelukkende på tariffavtaler kan imidlertid være vanskelig å forene med kravet om at formålet må forfølges på en «sammenhengende og systematisk måte» jf. Lufthansa avsnitt 62.¹⁵³ Tariffavtaler er forhandlingsprodukter som reflekterer partenes prioriteringer og styrkeforhold, og bærer ofte preg av kompromiss mellom konkurrerende hensyn fremfor konsekvent forfølgelse av ett bestemt formål.¹⁵⁴ Detaljhandelsavtalet illustrerer denne dynamikken, hvor retten til mertidserstatning for deltidsansatte er innført, samtidig som heltidsansattes overtidssats er redusert fra 50 % til 35 % for de første to timene. Dermed er vern for én arbeidstakergruppe oppnådd gjennom svekkede vilkår for en annen, samtidig som arbeidsgiver oppnår lavere overtidskostnader. Avtalen illustrerer hvordan tariffsporet kan ende i kompromiss mellom arbeidsgivers fleksibilitet og arbeidstakers vern, fremfor konsekvent forfølgelse av direktivets likebehandlingsformål.

¹⁵¹ Kjetil, Kolsrud «Overtidsdebatten: – Høyesterett bør ikke få det siste ordet». 2026

¹⁵² NOU 2024: 7 s.22

¹⁵³ Hotvedt (2025B) s. 357

¹⁵⁴ Ibid s. 357

Avtalen illustrerer også hvordan tariffsporet kan videreføre skjevhetene det skal motvirke. Ordningen forutsetter at mertidsarbeidet er pålagt eller godkjent av arbeidsgiver, og avgrenser mot vaktbytter og kortvarig dekning av kollegafravær. Slikt ekstraarbeid kan dermed falle utenfor ordningen, selv om den deltidsansatte i praksis utfører arbeidet regelmessig. Når tilsvarende begrensning ikke synes å gjelde for heltidsansatte etter avtalen, innebærer det at deltidsansatte må oppfylle strengere vilkår for å utløse overtidskompensasjon enn heltidsansatte. Dette kan i seg selv innebære forskjellsbehandling etter deltidsdirektivet. Avgrensningen gir samtidig arbeidsgiver insentiv til å organisere ekstraarbeid som faller utenfor regelen slik at deltidsansatte fortsatt kan risikere å bli brukt som arbeidskraftreserve for kortvarige bemanningsbehov, uten at kompensasjonsregelen får den avskrekkende effekten den er ment å ha.¹⁵⁵

Den svenske tariffbaserte tilnærmingen hviler dessuten på forutsetninger som ikke fullt ut gjelder i Norge, ved at overtidstillegget i Norge er lovfestet og tariffavtaler har langt mindre gjennomslagskraft.¹⁵⁶ Selv om EØS-avtalen artikkel 7 og deltidsdirektivet klausul 4 nr. 3 åpner for gjennomføring enten ved lov eller kollektivavtale, må løsningen likevel sikre et generelt og effektivt vern.¹⁵⁷ En ren tariffbasert løsning etterlater uorganiserte og ansatte i virksomheter uten tariffavtale uten tilsvarende vern jf. Kommisjonen mot Danmark avsnitt 8-10.¹⁵⁸ Kravet til klar og presis gjennomføring vil heller ikke uten videre være oppfylt. Når rettigheten beror på tariffdekning, avtaleområde og tariffavtalens utforming, kan det bli uklart hvem som er vernet og hva vernet innebærer. Det kan gjøre det vanskelig for arbeidstakere å kjenne omfanget av sine rettigheter og for domstolene å håndheve dem.¹⁵⁹ Ansvar for korrekt gjennomføring ligger dessuten hos staten, og kan ikke fullt ut overlates til arbeidslivets parter.¹⁶⁰

Den mest nærliggende løsningen er dermed en justering av arbeidsmiljøloven, eventuelt supplert av tariffavtaler om satser og nærmere vilkår. En lovendring kan tenkes langs to

¹⁵⁵ Som domstolen pekte på i Dialyse avsnitt 49

¹⁵⁶ Se delkapittel 7.3. Tariffdekningen i Norge er om lag 65-72% jf. Kristine Nergaard, «Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2023 og 2024», Fafo-notat 2025:15, s. 29–30 og i Sverige ca. 88–90 % jf. Ljunglöf/Fransson (2025) s.6

¹⁵⁷ Erika Fjordbo, «Det EØS-rettslige rettssikkerhetsprinsippet», *Lov og Rett* 65 (2), 2026, s. 105

¹⁵⁸ EU-domstolens dom av 30. januar 1985 i sak 143/83, Kommisjonen for De europeiske fellesskap mot Kongeriket Danmark, EU:C:1985:34.

¹⁵⁹ Kommisjonen mot Danmark avsnitt 10 og EU-domstolens dom av 11. januar 2024 i sak C-537/22, Global Ink Trade Kft. mot Nemzeti Adó- és Vámhivatal Fellebbviteli Igazgatósága, EU:C:2024:6. avsnitt 45-46.

¹⁶⁰ EFTA-domstolens dom av 22. juli 2013 i sak E-15/12, *Jan Anfinn Wahl mot den islandske stat*, avsnitt 51

hovedspor. Det ene er å knytte utløsningsterskelen i § 10-6 andre ledd til avtalt arbeidstid, slik at merarbeid utløser tillegg fra første time utover den deltidsansattes stillingsandel. Det andre er å justere terskelen forholdsmessig etter stillingsprosent. En slik opprydding vil samtidig ha betydning for tariffpraksis, ettersom mange norske tariffavtaler bygger på det samme skillet mellom overtid og mertid som arbeidsmiljøloven.

Det avgjørende poenget er likevel at vernet etter deltidsdirektivet ikke er en ny rettighet som må etableres, men en eksisterende EØS-rettslig forpliktelse som har vært bindende for Norge i over tjue år. Uavhengig av om tilpasningen skjer gjennom lovendring eller en kombinasjon av lovendring og tariffregulering, vil den rettslige avklaringen i mellomtiden falle på domstolsapparatet. En avklaring kan også skje innenfor EØS-systemet, enten gjennom en rådgivende uttalelse fra EFTA-domstolen eller ved at ESA innleder traktatbruddssak mot Norge. Hovedansvaret bør likevel ligge hos lovgiver, slik at den enkelte deltidsansatte ikke må bære prosessrisikoen for å få anerkjent en rettighet vedkommende allerede har.

12 Referanseliste

Norske rettskilder

Lover

Arbeidsmiljøloven 1977 (aml.)	Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (arbeidsmiljøloven)
Ferieloven (feriel.)	Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven)
Arbeidsmiljøloven 2005 (aml.)	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
Likestillings- og diskrimineringsloven (ldl.)	Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

Forarbeider

Ot.prp. nr.41 (1975-1976)	Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven)
Ot.prp. nr.3 (1982-1983)	Om lov om endring i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v
Ot.prp. nr.79 (1991-1992)	Om lov om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i Avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS), mv
Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv, (arbeidsmiljøloven)

NOU 2012: 2	NOU 2012:2 Utenfor og innenfor Norges avtaler med EU
Prop. 74 L (2011-2012)	Prop.74 L (2011–2012) Endringer i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven mv. (likebehandling ved utleie av arbeidstakere og tiltak i den forbindelse mv)
NOU 2021: 9	Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv, Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering
Prop. 133 L (2021-2022)	Endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid)
NOU 2024: 7	Norge og EØS: Utvikling og erfaringer

Rettspraksis

Furuseth	Rt. 1998 s.1357 (Furuseth)
Finanger I	Rt. 2000 s.1811 (Finanger I)
Finanger II	Rt. 2005 s.1365 (Finanger II)
Kiwi-dommen	LB-2011-82239
TSOS-2026-121698	Søndre Østfold tingrett, dom 25. februar 2026, sak nr. 25-121698TVI-TSOS/TSAR (Kaldal mot Coop Øst SA).
THOO-2026-182601	Hedmarken og Østerdal tingrett, dom 19. mars 2026, sak nr. 25-182601TVI-THOO/THAM (mot Sykehuset Innlandet HF).

Tariffavtaler

Hovedtariffavtalene i staten (2024-2026) for LO Stat og YS stat, 2. avtaleår, tilgjengelig hos:
https://www.regjeringen.no/contentassets/8667c63b078f4830a6839fda326ebde2/no/pdfs/hovedtariffavtale_2024-2026_lostat_ysstat.pdf

Rettskilder fra EU- og EØS

Traktater, avtaler og direktiver

Traktaten om Den europeiske union (TEU)	Konsolidert versjon av traktaten om Den europeiske union, EUT C 202, 7. juni 2016
Traktaten om Den europeiske unions virkemåte (TEUV)	Konsolidert versjon av traktaten om Den europeiske unions virkemåte, EUT C 202, 7. juni 2016
Maastricht-traktaten / protokoll om sosialpolitikk	Traktaten om Den europeiske union, undertegnet i Maastricht 7. februar 1992, protokoll om sosialpolitikk, EFT C 191, 29. juli 1992
EØS-avtalen	Avtale 2. mai 1992 om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde, EFT L 1, 3. januar 1994
ODA-avtalen	Avtale 2. mai 1992 mellom EFTA-statene om opprettelse av et Overvåkningsorgan og en Domstol
Deltidsdirektivet	Rådet, rådsdirektiv 97/81/EF av 15. desember 1997 om rammeavtalen om deltidsarbeid inngått mellom UNICE, CEEP og EFS, EFT L 14, 20. januar 1998.

Rammeavtale om midlertidig ansettelse	Rådet, rådsdirektiv 1999/70/EF av 28. juni 1999 om rammeavtalen om midlertidig ansettelse inngått mellom EFS, UNICE og CEEP, EFT L 175, 10. juli 1999
Rammedirektivet mot diskriminering i arbeidslivet	Rådet, rådsdirektiv 2000/78/EF av 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om likebehandling med hensyn til sysselsetting og erverv, EFT L 303, 2. desember 2000.
Arbeidstidsdirektivet	Europaparlamentet og Rådet, direktiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden, EUT L 299, 18. november 2003.
Likestillingsdirektivet	Europaparlamentet og Rådet, direktiv 2006/54/EF av 5. juli 2006 om gjennomføring av prinsippet om like muligheter for og likebehandling av menn og kvinner ved tilsetting og i arbeidsforhold, EUT L 204, 26. juli 2006.

Rettspraksis fra EU-domstolen og EFTA-domstolen

Kommisjonen mot Danmark	EU-domstolens dom av 30. januar 1985 i sak 143/83, <i>Kommisjonen for De europeiske fellesskap mot Kongeriket Danmark</i> , EU:C:1985:34.
Bilka-Kaufhaus	EU-domstolens dom av 13. mai 1986 i sak C-170/84, <i>Bilka-Kaufhaus GmbH mot Karin Weber von Hartz</i> , EU:C:1986:204.
Miret	EU-domstolens dom av 16. desember 1993 i sak C-334/92, <i>Teodoro Wagner Miret mot Fondo de Garantía Salarial</i> , EU:C:1993:945.
Helmig	EU-domstolens dom av 15. desember 1994 i forente saker C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-50/93 og C-78/93, <i>Stadt Lengerich mot Angelika Helmig m.fl.</i> , EU:C:1994:415.
Schönheit	EU-domstolens dom av 23. oktober 2003 i forente saker C-4/02 og C-5/02, <i>Hilde Schönheit mot Stadt Frankfurt am Main og Silvia Becker mot Land Hessen</i> , EU:C:2003:583.
Elsner-Lakeberg	EU-domstolens dom av 27. mai 2004 i sak C-285/02, <i>Edeltraud Elsner-Lakeberg mot Land Nordrhein-Westfalen</i> , EU:C:2004:320.

Wippel	EU-domstolens dom av 12. oktober 2004 i sak C-313/02, <i>Nicole Wippel mot Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG</i> , EU:C:2004:607.
Palacios de la Villa	EU-domstolens dom av 16. oktober 2007 i sak C-411/05, <i>Félix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA</i> , EU:C:2007:604.
Voß	EU-domstolens dom av 6. desember 2007 i sak C-300/06, <i>Ursula Voß mot Land Berlin</i> , EU:C:2007:757.
Bruno	EU-domstolens dom av 10. juni 2010 i forente saker C-395/08 og C-396/08, <i>Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) mot Tiziana Bruno m.fl.</i> , EU:C:2010:329.
Rosenblatt	EU-domstolens dom av 12. oktober 2010 i sak C-45/09, <i>Gisela Rosenblatt mot Oellerking Gebäudereinigungsgesellschaft mbH</i> , EU:C:2010:601.
Prigge	EU-domstolens dom av 13. september 2011 i sak C-447/09, <i>Reinhard Prigge m.fl. mot Deutsche Lufthansa AG</i> , EU:C:2011:573.
O'Brien	EU-domstolens dom av 1. mars 2012 i sak C-393/10, <i>Dermot Patrick O'Brien mot Ministry of Justice</i> , EU:C:2012:110.
Elbal Moreno	EU-domstolens dom av 22. november 2012 i sak C-385/11, <i>Isabel Elbal Moreno mot Instituto Nacional de la Seguridad Social</i> , EU:C:2012:746.
Wahl	EFTA-domstolens dom av 22. juli 2013 i sak E-15/12, <i>Jan Anfinn Wahl mot den islandske stat</i> , EFTA Ct. Rep. 2013 s. 534
Universiteit Antwerpen	EU-domstolens dom av 13. januar 2022 i sak C-265/20, <i>FN mot Universiteit Antwerpen m.fl.</i> , EU:C:2022:7.
Ministero della Giustizia	EU-domstolens dom av 7. april 2022 i sak C-236/20, <i>PG mot Ministero della Giustizia, CSM - Consiglio Superiore della Magistratura og Presidenza del Consiglio dei Ministri</i> , EU:C:2022:263.
Zone de secours Hainaut-Centre	EU-domstolens dom av 3. mars 2022 i sak C-377/21, <i>RM mot Zone de secours Hainaut-Centre</i> , EU:C:2022:152.
Lufthansa	EU-domstolens dom av 19. oktober 2023 i sak C-660/20, <i>MK mot Lufthansa CityLine GmbH</i> , EU:C:2023:789.

Global Ink Trade	EU-domstolens dom av 11. januar 2024 i sak C-537/22, Global Ink Trade Kft. mot Nemzeti Adó- és Vámhivatal Fellebbviteli Igazgatósága, EU:C:2024:6.
Dialyse	EU-domstolens dom av 29. juli 2024 i forente saker C-184/22 og C-185/22, <i>IK og CM mot KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.</i> , EU:C:2024:637.

Generaladvokatens uttalelser

Sak C-399/92 (Helmig)	Generaladvokat Darmon, forslag til avgjørelse i de forente saker C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 og C-78/93, <i>Stadt Lengerich m.fl. mod Helmig m.fl.</i> , fremsatt 19. april 1994, EU:C:1994:156
Sak C-660/20 (Lufthansa)	Generaladvokat Emiliou, forslag til avgjørelse i sak C-660/20, <i>MK mot Lufthansa CityLine GmbH</i> , fremsatt 1. desember 2022, EU:C:2022:953.

Øvrige EU/EØS-rettslige kilder

Kommisjonen for De europeiske fellesskap (Europakommisjonen). *Proposal for a council directive concerning the framework agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. (COM(97) 392 final)* 1997, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51997PC0392>

Kongeriket Norge. *Written Observations submitted to the Court of Justice of the European Union*, 30 June 2022, Joined Cases C-184/22 and C-185/22 (KfH Kuratorium für Dialyse)

Rådets resolusjon av 6. desember 1994 om visse perspektiver for Den europeiske unions sosialpolitikk, EFT C 368, 23. desember 1994, s. 6–8.

EØS-komiteens beslutning nr. 104/98 av 30. oktober 1998 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII, EFT L 312, 19. november 1998, s. 37, og EØS-tillegget til EFT nr. 50, 19. november 1998, s. 10.

Danske og svenske rettskilder

Lover

Arbetstidslagen (atl.) Arbetstidslagen (1982:673) fra 24.juni 1982, tilgjengelig på:
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetstidslag-1982673_sfs-1982-673/

Voldgiftsavgjørelser

FV 2025.528 Faglig Voldgift, kendelse av 4. februar 2026 i sak FV 2025.528, *Forhandlingsfællesskabet m.fl. mot Kommunernes Landsforening, Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen*, avsagt av Oliver Talevski, Hanne Schmidt og Kristian Korfits Nielsen. Saken ble forhandlet i Arbejdsrettens lokaler, København

FV 2025.795 Faglig Voldgift, kendelse av 4. februar 2026 i sak FV 2025.795, *Forhandlingsfællesskabet m.fl. mot Kommunernes Landsforening m.fl.*, avsagt av Oliver Talevski, Hanne Schmidt og Kristian Korfits Nielsen. Saken ble forhandlet i Arbejdsrettens lokaler, København.

Tariffavtaler

Industriens Funktionæroverenskomst (2025-2028) Industriens Funktionæroverenskomst (2025–2028). Tilgjengelig på:
<https://www.danskindustri.dk/DownloadDocument?id=577430&docid=87284>

Detaljhandelsavtalet (2025-2027) Avtal mellan Installatörsföretagen och Handelsanställdas förbund om att följa («Häng på») Detaljhandelsavtalet 2025–2027. Kollektivavtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund avseende butiks- och kontorspersonal samt lagerpersonal och chaufförer inom detaljhandeln, 1. april 2025–31. mars 2027.

Litteratur

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2026A) Arbeids- og inkluderingsdepartementet, «Mandat for arbeid med partene om kompensasjon for merarbeid», 2024, <https://www.regjeringen.no/contentassets/e12f4c7d472c47afa087f199f38e5ab7/revidert-mandat-arbeidsgruppe-2.pdf>
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2026B) Arbeids- og inkluderingsdepartementet, «Regjeringen endrer mandatet for gruppa som skal se på overtid for deltidsarbeid», 24.mars 2026, <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringen-endrer-mandatet-for-gruppa-som-skal-se-pa-overtid-for-deltidsarbeid/id3153947/>
- Arbeidstilsynet Arbeidstilsynet, «Overtid», Arbeidstilsynet.no, punktet «Tariffavtaler kan gi bedre rettigheter», <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidstid-og-organisering/arbeidstid/overtid/>
- Bergvall (2024) Olle Bergvall, «Expert: “LO hade inte behövt förhandla om övertidsersättning”», *Dagens Arena*, 25. oktober 2024, <https://www.dagensarena.se/innehall/expert-overtidsersattning-for-deltidsanstallda-ingen-forhandlingsfraga/> [nyhetsartikkel]
- Beskæftigelsesministeriet (2020) Beskæftigelsesministeriet, «The labour market in Denmark», 2020: <https://bm.dk/media/19251/the-labour-market-in-denmark.pdf>
- Carlsen/Vedmundvik (2001) Tom-Espen, Carlsen og Sissel, Vemundvik, «Den sosiale dialog i EU – Udfordringer for staten som arbeidsgiver og for norsk arbeidslivspolitik». Statskonsult rapport 2001:26, 2001, Oslo, <https://www.nb.no/items/88466015020913365369b0113e745f2f?page=7>
- Lund & Co (2025) *Lund & Co*, «Felles innslagspunkt for overtidbetaling for deltidsansatte og heltidsansatte – EØS-rettens betydning», 2025, <https://www.dagensperspektiv.no/files/2025/10/17/Utreddningen.pdf>
- European Commission, *Social Dialogue* European Commission. *Social dialogue*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/social-dialogue_en
- Fjordbo (2026) Erika Fjordbo, «Det EØS-rettslige rettssikkerhetsprinsippet», *Lov og Rett* 65 (2), 2026, s. 103–128, <https://doi.org/10.18261/lor.65.2.4>

- Franklin (2012) Franklin, Christian «Om innholdet i og rekkevidden av det eøs-rettslige prinsippet om direktivkonform fortolkning». Jussens Venner 47 (5): 269–317, 2012, <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3126-2012-05-01>
- Fredriksen/Mathisen (2012) Halvard Haukeland, Fredriksen og Gjermund Mathisen, *EØS-rett*, 4. utg., Fagbokforlaget, 2012
- Fredriksen/Mathisen (2022) Halvard, Haukeland Fredriksen og Gjermund, Mathisen, «Politisk handlingsrom i EØS», Landsorganisasjonen i Norge (LO), 8. februar 2022, <https://www.lo.no/hva-vi-mener/lo-advokatene/nyheter-fra-lo-advokatene/politisk-handlingsrom-i-eos/>
- Hagen (2026) Herman, Bjørnson Hagen, «Ble deltidsansatte «andre» ulovlig diskriminert? Svaret kan endre arbeidslivet», FriFagbevegelse, 5. februar 2026, <https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/ble-deltidsansatte-andre-ulovlig-diskriminert-svaret-kan-endre-arbeidslivet-6.158.1190180.fe22af4368> [nyhetsartikkel]
- Handelsanställdas förbund (2025) Handelsanställdas förbund, «Deltidsanställda får rätt till mertidsersättning 2026», 27. mai 2025, <https://www.handels.se/aktuellt/2025/mertidsersattning/> [nyhetsartikkel]
- Hotvedt (2025A) Marianne Jenum, Hotvedt, «Same same, but different? Deltidsansattes vern mot forskjellsbehandling i lønnsvilkår», i *Festskrift for Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)*, s. 205–229, 2025, <https://www.dagensperspektiv.no/files/2025/10/21/Festskrift-til-JURK-Kap11.pdf>
- Hotvedt (2025B) Marianne Jenum, Hotvedt «Substantive equality in part-time work: The evolving protection of the Part-time Work Directive. European Labour Law Journal», 2025, <https://doi.org/10.1177/20319525251359165>
- Ingeniørforeningerne i Danmark (IDA) Ingeniørforeningen Danmark (IDA) «Arbejdstid, overarbejde og jobløn – her er de vigtigste regler», <https://ida.dk/raad-og-karriere/ansattelsesvilkkaar-og-kontrakter/arbejdstid-overarbejde-og-jobloen-her-er-de-vigtigste-regler>
- ht/ Sjödin (2024) Niklas Selberg og Erik Sjödin, «Avtal om övertid strider mot EU-rätten», *Svenska Dagbladet Debatt*, 2024. Tilgjengelig via Lund University Research Portal:

https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/198226253/Selberg_Sj_din_Avtal_om_vertid_strider_mot_EU-r_tten_SvD_okt24.pdf

- Wreder (2026) Johanna, Wreder. «Så funkar nya ersättningen för mertid i handeln» Arbetet, 17. mars 2026, <https://arbetet.se/2026/03/17/sa-funkar-nya-ersattningen-for-mertid-i-handeln/> [nyhetsartikkel]
- Kolsrud (2026) Kjetil, Kolsrud, «Overtidsdebatten: – Høyesterett bør ikke få det siste ordet», Rett24, 6. mars 2026, <https://rett24.no/articles/overtidsdebatten--hoyesterett-bor-ikke-fa-det-siste-ordet> [nyhetsartikkel]
- Lillo-Stenberg/Bjerke (2026) Hennika, Lillo-Stenberg og Marte, Bjerke, «Nye SSB-tall: 106 000 jobber ufrivillig deltid», Fagbladet, 11. februar 2026, <https://www.fagbladet.no/nyheter/nye-ssb-tall-106000-jobber-ufrivillig-deltid/736965> [nyhetsartikkel]
- Ljunglöf /Fransson/Kjellberg (2025) Thomas Ljunglöf og Anna Fransson, Medlingsinstitutet, og Anders Kjellberg, Lunds universitet, «Kollektivavtalstäckning och arbetsmarknadens organisationer 2024», Medlingsinstitutet, 2025, tilgjengelig på: <https://www.mi.se/publikationer/kollektivavtalstackning-och-arbetsmarknadens-organisationer/>
- Nergaard (2025) Kristine Nergaard, «Organisasjonsgrader, tariffavtaledeking og arbeidskonflikter 2023 og 2024», Fafo-notat 2025:15, <https://www.fafo.no/images/pub/2025/10432.pdf>
- Nergaard/Andersen/Bøckmann (2026) Kristine, Nergaard og Rolf, Andersen og Ester, Bøckmann, «Merarbeid i norsk arbeidsliv», Fafo-rapport, 2026, https://www.fafo.no/images/pub/2026/20961_1.pdf
- Thorkildsen/Edvardsen (2026) Tarjei, Thorkildsen og Marthe, Edvardsen «Deltid og mertid: er eu/eøs-retten til hinder for at den norske løsningen opprettholdes?». Arbeidsrett 22 (1): 1–35, 2026, <https://doi.org/10.18261/arbeidsrett.22.1.6>

Bruk av kunstig intelligens

Under mitt arbeid med masteroppgaven har jeg benyttet meg av KI-verktøyet ChatGPT (GPT-5.3) i perioden 3. mai til 10. mai 2026. Kunstig intelligens har utelukkende blitt brukt som et verktøy for å diskutere språklig presisjon i teksten. Jeg har ikke brukt kunstig intelligens til å generere tekst. Oppgaven er et resultat av mitt eget, selvstendige arbeid. Alle rettslige analyser, vurderinger og konklusjoner er mine egne. Bruken er i samsvar med fakultetets retningslinjer og veiledning om anbefalt bruk av kunstig intelligens.