

Mandat for arbeid med partene om kompensasjon for merarbeid

Den 29. juli 2024 avsa EU-domstolen en dom¹ hvor domstolen fastslår at det å operere med samme grense for overtidsbetaling for deltids- og heltidsansatte i den konkrete saken utgjorde ulovlig forskjellsbehandling av deltidsansatte som ikke kunne forsvares av objektive grunner. I tillegg var denne forskjellsbehandlingen potensielt indirekte diskriminering.

Avgjørelsen er basert på tolkningen av deltidsdirektivet og likestillingsdirektivet.² Disse direktivene er tatt inn i EØS-avtalen og krever at deltidsansatte ikke behandles mindre gunstig enn sammenlignbare heltidsansatte, med mindre forskjellsbehandlingen kan forsvares av objektive grunner, og forbyr indirekte diskriminering på grunnlag av kjønn.

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

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

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

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

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

Ulike løsninger må vurderes grundig. Økonomiske og samfunnsmessige konsekvenser, og effekten på arbeidsmarkedet og arbeidstilbudet skal undersøkes. Dette gjelder særlig for deler

¹ C-184/22 (forente saker C-184/22 og C-185/22).

² Europaparlaments- og rådsdirektiv 2006/54/EF og rådsdirektiv 97/81/EF.

av offentlig sektor, som helse- og omsorgsektoren, som vil kunne rammes av ev. endringer. Konsekvensene for kommunesektoren skal særlig vurderes.

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

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

Arbeidsgruppen skal

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

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