Bakgrunn for EU-dommene

EU-domstolen har i flere avgjørelser (bl.a. Lufthansa-dommen og Dialyse-dommen) slått fast at det er **ulovlig forskjellsbehandling** når deltidsansatte må jobbe like mye som heltidsansatte før de får rett til overtidsbetaling. Dette strider mot **EU-direktivet om deltidsarbeid**, som også gjelder i Norge via EØS-avtalen. [deloitte.com], [fagforbundet.no], [simployer.com]

Kjernen i dommene

- **Deltidsansatte** skal ha rett til overtidsbetaling **når de jobber utover sin avtalte stillingsprosent**, ikke først når de passerer grensene for heltidsansatte.
- Å bruke samme terskel for overtid (f.eks. 38,5 eller 40 timer per uke) for både heltids- og deltidsansatte er **diskriminerende**, fordi deltidsansatte må jobbe mer relativt sett for å få samme tillegg. [danskerhverv.dk], [bechbruun.com]
- Dommene peker også på **indirekte kjønnsdiskriminering**, siden deltidsstillinger i stor grad besettes av kvinner. [deloitte.com]

Konsekvenser for Norge

- **Norsk arbeidsmiljølov** gir i dag rett til overtidsbetaling først når arbeidstiden overstiger 9 timer per dag eller 40 timer per uke – uavhengig av om man jobber deltid eller heltid.
- Dette betyr at en deltidsansatt som jobber utover sin stillingsprosent, men under 40 timer, **ikke har krav på overtidstillegg** – kun ordinær lønn. [simployer.com]
- EU-dommene har skapt **usikkerhet** om hvorvidt denne praksisen er i tråd med EØS-retten.

Det er nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe i kjølvannet av endringene. Mandat for arbeidsgruppe om kompensasjon for merarbeid:

Mandat for arbeidsgruppe om kompensasjon for merarbeid Den 29. juli 2024 avsa EU [1] 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 alminnelig arbeidstid. For arbeidstaker som har redusert arbeidstid eller som er

deltidsansatt, regnes den arbeidstiden som går utover den avtalte, men innenfor den alminnelige arbeidstiden, som merarbeid. For overtidsarbeid skal det betales et tillegg på minst 40 prosent til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. For merarbeid gjelder det ikke et tilsvarende krav. Andelen sysselsatte som jobber deltid er høyere i Norge enn snittet i EU. I 2023 jobbet 21 prosent av alle sysselsatte i alderen 20 til 64 år i Norge deltid. 30 prosent av sysselsatte kvinner jobbet deltid, mens 12,8 prosent av sysselsatte menn jobbet deltid.