

Mandat for arbeidsgruppe om kompensasjon for merarbeid

Den 29. juli 2024 avsa EU-domstolen en dom¹ hvor domstolen fastslår at det å operere med samme grense for overtidbetaling 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 overtidbetaling 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 overtidarbeid skal det betales et tillegg på minst 40 prosent til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. For merarbeid gjelder det ikke et tilsvarende krav.

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

Merarbeid dekker et viktig arbeidskraftsbehov i det norske arbeidsmarkedet, og kostnadene ved eventuelle endringer i bestemmelsene om deltid og overtid vil kunne være store. Det er derfor viktig å analysere dommen på en grundig måte, utrede handlingsrommet og vurdere behovet for endringer i regelverket. Ulike løsninger må vurderes grundig, og økonomiske konsekvenser og effekten på arbeidsmarkedet og arbeidstilbudet undersøkes. Dette gjelder særlig for deler av offentlig sektor, som helse- og omsorgssektoren, som vil kunne rammes av ev. endringer.

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

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

Arbeidsgruppen skal

- analysere dommen og utrede handlingsrommet etter EØS-retten
- se på hvordan dommen følges opp i andre nordiske land
- kartlegge og beskrive omfanget av merarbeid og på hvilken måte slikt arbeid kompenseres

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.

- på bakgrunn av kunnskapsgrunnlaget og EØS-rettens krav vurdere behovet for endringer i lovverket, og drøfte ulike løsninger
- vurdere tilliggende bestemmelser som omhandler deltid, herunder reglene om fortrinnsrett og rett til redusert arbeidstid mv.
- utarbeide forslag til nødvendige tiltak
- vurdere de økonomiske og andre samfunnsmessige konsekvensene eventuelle endringer kan ha for arbeidsmarkedet, arbeidsgivere og arbeidstakere, likestilling og deltidsarbeid

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