

Advokat Gitta Barth MNA
Advokat (H) Magnus Buflod MNA
Advokat Tore Dahlstrøm MNA
Advokat Ingrid Tordis Enoksen MNA
Advokat Lars Petter Eriksen MNA
Advokat Yvonne Frøen MNA
Advokat Marit Gjerdalen MNA
Advokat Stian Henriksen MNA
Advokat Hanne Karen Landbø MNA
Advokat Oskar Nilssen MNA
Advokat Maria Schilvold MNA
Advokat Morten Vollset MNA
Advokat Marthe Braavold Johannsen MNA
Advokat Sunniva Jacobsen Øyen MNA
Adv.fullmektig Anne Kristine Jarbo MNA

Arbeidsretten
Postboks 6803 St. Olavs plass
0130 Oslo

STEVNING TIL ARBEIDSRETTE

Sak:

Saksøker: Norsk Sykepleierforbund v/ forbundsleder Lill Sverresdatter Larsen
Postboks 456 Sentrum
0104 Oslo

Prosessfullmektiger: Advokat Sunniva Jacobsen Øyen
Postboks 456 Sentrum
0104 Oslo

Advokat Marthe Braavold Johannsen
Postboks 456 Sentrum
0104 Oslo

Advokat Magnus Buflod
Postboks 456 Sentrum
0104 Oslo

Saksøkt: Kommunenes Sentralforbund
Postboks 1378 Vika
0114 Oslo

Prosessfullmektig: Advokat Øyvind Gjelstad
Postboks 1378 Vika
0114 Oslo

Med: Alle kommuner og selvstendige bedrifter i kommunal sektor bundet av Hovedavtalen mellom KS og NSF i henhold til liste i **Bilag 1**

Saken gjelder: Krav om dom for at tariffbestemmelse er diskriminerende og krav om etterbetaling



NORSK
SYKEPLEIER-
FORBUND

Tollbugata 22, 0152 OSLO
Postboks 456 Sentrum, 0104 OSLO

Telefon: 994 02 409
E-post: post@nsf.no

www.nsf.no
Org. nr. NO 960 893 506 MVA

I Innledning

Saken gjelder gyldigheten av Hovedtariffavtalens (HTA) bestemmelser om overtidskompensasjon for deltidsansatte i tariffavtaleforholdet mellom Kommunesektorens Organisasjon (KS) og Norsk Sykepleierforbund (NSF).

Etter HTA § 6 punkt 6.2 har deltidsansatte krav på overtidskompensasjon først når de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag eller per uke. En deltidsansatt vil dermed arbeide utover sin avtalte arbeidstid uten å ha krav på overtidskompensasjon, mens en heltidsansatt har krav på overtidskompensasjon for alt arbeid utover sin ordinære arbeidstid.

Saksøker gjør gjeldende at HTA punkt 6.2 innebærer en ulovlig forskjellsbehandling av deltidsansatte, jf. arbeidsmiljøloven §§ 13-1 (3), og er ugyldig etter § 13-9 andre ledd.

Saksøker gjør videre gjeldende at berørte medlemmer, som følge av den ulovlige forskjellsbehandlingen, har krav på etterbetaling/erstatning for det lønnstapet de har lidt gjennom manglende utbetaling av overtidstillegg utover avtalt stillingsprosent, jf. arbeidsmiljøloven § 13-9 første ledd.

II Tvisteforhandlingene

Spørsmålet om tariffmessigheten av overtidsregulering for deltidsansatte og hvorvidt tariffreguleringen er ugyldig, er tvistebehandlet mellom KS og Unio-forbundene, dokumentert som:

Bilag 2: Protokoll av 16. januar 2026.

III Tarifforholdet

For tariffperioden 1. januar 2026 til 31. desember 2029 er det inngått hovedavtale mellom KS og NSF, dokumentert som:

Bilag 3: Hovedavtale KS for tariffperioden 01.01.2026 – 31.12.2029.

For tariffperioden 1. mai 2026 til 30. april 2029 er det også inngått hovedtariffavtale («HTA») mellom KS og NSF, dokumentert som:

Bilag 4: Hovedtariffavtale KS 01.05.2026 – 30.04.2028.

For selvstendige bedrifter i kommunal sektor gjelder en egen bedriftsavtale, dokumentert som:

Bilag 5: Bedriftsavtalen Samfunnsbedriftene 01.05.2024–30.04.2026

IV Tariffhistorikk

I henhold til gjeldende HTA punkt 6.2 har deltidsansatte først krav på overtidskompensasjon når de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling per dag eller per uke. Bestemmelsen lyder som følger:

«6.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling pr. dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra

dag til dag) eller pr. uke.

Deltidsansatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. punkt 6.8.
For øvrig vises til punkt 6.3 og arbeidsmiljøloven § 10-6.»

Bestemmelsen om overtidstillegg for deltidsansatte kom inn i HTA punkt 1.1 i 1982, dokumentert som:

Bilag 6: Hovedoverenskomsten mellom Norsk Sykepleierforbund og Norske Kommuners Sentralforbund tariffperioden 1. mai 1982–30. april 1984.

Punkt 1.1. i hovedoverenskomsten lød slik:

«Paragrafene 6 og 9 gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger.

Ansatte i bistillinger på mer enn 15 timer (jfr. 2. ledd) og deltidsansatte har allikevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling pr. dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr. uke.»

Paragraf 6 i overenskomsten inneholdt bestemmelser knyttet til overtid. I § 6.2 het det at:

«Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid og skal innskrenkes mest mulig.»

Det fulgte av § 4.2 at den «ordinære arbeidstid» ikke skulle overstige gjennomsnittlig 40 timer per uke, samt noen videre begrensninger i ukentlig arbeidstid for personer som arbeidet turnus eller skift, jf. § 4.2.2 og § 4.2.3. Satsene for overtidsarbeid fulgte av § 6.4 og § 6.5

Lest i sammenheng innebar § 1-1 og § 6 at overtidsbetaling var forbeholdt arbeidstakere i heltidsstilling, med mindre deltidsansatte ble pålagt arbeid ut over det som var fastsatt for full stilling per dag eller per uke.

Før 1982 var det ingen regulering av deltidsansattes krav på overtid, dokumentert som:

Bilag 7: Hovedoverenskomsten mellom Norsk Sykepleierforbund og Norske Kommuners Sentralforbund tariffperioden 1. mai 1980–30. april 1982.

Av punkt 1.1 fremgikk det at paragraf 6 kun gjaldt for arbeidstakere i heltidsstillinger, men hadde altså ingen tilsvarende unntaksregel som kom til i hovedoverenskomsten i 1982.

I rundskriv etter tariffoppgjøret i 1982 opplyste KS at endringen var i samsvar med arbeidsgiverforeningens rådgivning, dokumentert som:

Bilag 8: A-rundskriv nr. 6/82

I forkant av tariffoppgjøret i 1982 hadde et regjeringsoppnevnt utvalg utredet spørsmålet om arbeidstakere skulle ha større valgfrihet til å velge egen arbeidstid. Utvalget foreslo blant annet regler om merarbeid og rett til redusert arbeidstid og slo fast at felles innslagspunkt for overtidstillegg var naturlig.

Størrelsen på overtidstillegg for deltidsarbeidere ble drøftet særskilt og det ble blant annet uttalt følgende i NOU:1982:

«For merarbeid vil det være uheldig om det blir utbetalt høyere timelønn enn ordinær timelønn. Deltidsansatte bør ikke ha høyere timelønn enn den timelønn heltidsansatte har når de arbeider innenfor den alminnelige arbeidstid.»

Utvalget fulgte opp uttalelsen med forslag til en revidert bestemmelse som deretter ble fulgt opp gjennom endringer i arbeidsmiljøloven vedtatt 17. desember 1982.

Arbeidsmiljølovens regler om merarbeid og rett til redusert stilling ble følgelig vedtatt etter endringene i hovedtariffavtalen fra 1982. Innslagspunktene for overtid for deltidsansatte bygger derfor ikke på arbeidsmiljøloven, men er selvstendige tariffnormer.

I hovedtariffavtalen fra 1990 ble bestemmelsen knyttet til deltidsansattes rett til overtid, flyttet over til overtidsbestemmelsene i punkt 6.1. Da ble også begrensningen på 15 timer fjernet slik at alle deltidsansatte hadde krav på overtidsgodtgjørelse, så fremt de ble pålagt å arbeide utover det som var fastsatt for full stilling per dag eller pr. uke.

Siden 1994 har bestemmelsen hatt samme ordlyd som den har i dag.

V Sakens tariffrettslige side

Reguleringen i HTA

HTA regulerer arbeidstid, godtgjøring for arbeid utover arbeidstakeres ordinære arbeidstid og terskelen for når deltidsansatte kan kreve overtidskompensasjon.

I HTA § 6 slås det fast at pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstiden defineres som overtidsarbeid. Deretter angir § 4 rammene for hva som anses som «den ordinære arbeidstid». Hovedregelen følger av punkt 4.2:

«4.2 37,5 timer pr. uke

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-4 og 10-12.»

I punkt 4.2.2 til 4.2.4 er det gitt nærmere regler om redusert ordinær arbeidstid for arbeidstidsordninger som er særlig belastende. De gir på angitte vilkår rett til ordinær arbeidstid på mellom 35,5 og 33,6 timer.

Det følger videre av punkt 6.2 at deltidsansatte først har krav på overtidskompensasjon når de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling per dag eller per uke, jf. punkt IV over.

Av punkt 6.2 utledes det at overtidsbestemmelsen i HTA i utgangspunktet kun gjelder for arbeidstakere i heltidsstillinger. For deltidsansatte oppstår retten til overtidskompensasjon først når arbeidsgiver pålegger arbeid ut over arbeidstiden for en full stilling per dag eller uke.

HTA punkt 6.5 regulerer hvilke overtids tillegg arbeidstakere med dagarbeidstid har krav på ved overtidsarbeid. For overtidsarbeid som utføres på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, ytes et tillegg på 133 1/3 % tillegg.

Videre ytes et tillegg på 100 % for overtidsarbeid som utføres mellom kl. 21.00 og kl. 06.00, samt for overtidsarbeid som påbegynnes før kl. 06.00 og som varer frem til arbeidstidens begynnelse. Det samme tillegget gis for overtidsarbeid på lørdager og søndager, samt for overtidsarbeid som utføres etter ordinær arbeidstids slutt på dager før helgedager.

Punkt 6.5.3 inneholder deretter restbestemmelse, hvor det fremgår at overtidsarbeid som utføres til andre tider enn de som er nevnt ovenfor, godtgjøres med et tillegg på 50 %.

Punkt 6.6. regulerer prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid. Disse gis samme tillegg som dagsarbeidstakere når det gjelder overtidsarbeid som utføres på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag. Når det gjelder overtidsarbeid som blir utført de første to timene umiddelbart før det ordinære skiftet begynner og de første fire timene etter det ordinære skiftet avsluttes, gis det 50 % overtids tillegg. Arbeidstakere med skift-/turnusarbeid med utført overtidsarbeid som sammenlagt overstiger fire timer før eller etter

det ordinære skiftet, skal ytes 100 % tillegg. Endelig oppstiller bestemmelsen en restbestemmelse som sier at for overtidsarbeid som utføres til andre tider enn de som er benevnt ytes 100 % tillegg.

HTA § 5 inneholder bestemmelser om godtgjøring for særskilt arbeidstid. I punkt 5.1.1 fremgår det at godtgjøring etter bestemmelsen ikke betales under overtidsarbeid.

Det innebærer at tillegg som ellers ytes for arbeid på særskilte tidspunkter, herunder lørdags- og søndagstillegg, kvelds- og nattillegg samt helge- og høytidstillegg, ikke utbetales når arbeidet godtgjøres som overtidsarbeid etter HTA § 6.

Konsekvensen av reguleringen er at avlønningen for arbeid utover avtalt arbeidstid blir forskjellig for heltidsansatte og deltidsansatte, dokumentert som:

Bilag 9: Hjelpedokument: Beregning av differansen i kompensasjon for deltid-/heltidsansatte

Saksøker vil komme tilbake med konkrete eksempler på at avlønningen av deltidsansatte er lavere enn for heltidsansatte.

Hovedtariffavtalen § 6.2 andre ledd er diskriminerende, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1 (3)

Partene er enige om at bestemmelsen om overtidsgodtgjøring ikke gir rett til overtidsbetaling før arbeidstaker arbeider ut over rammene for heltidsansattes arbeidstid. Uenigheten består i hvorvidt et felles innslagspunkt for overtidsbetaling utgjør en diskriminering av deltidsansatte, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1 og § 13-3, jf. også tvisteprotokollen i bilag 1.

Saksøker gjør gjeldende at bestemmelsen utgjør diskriminering mot deltidsansatte, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1 (3), da deltidsansatte vil få lavere kompensasjon for arbeid ut over det som følger av deres arbeidsavtale, enn arbeidstakere i fulltidsstillinger.

Det vises til EU-domstolens uttalelser i sakene C-660/20 (Lufthansa), C-184/22 og C-185/22 (Dialyse), som gjaldt tilsvarende regulering av lavere kompensasjon for deltidsansattes arbeid ut over avtalt timeantall. Sak C-660/20 gjaldt diskriminerende bestemmelser fastsatt i tariffavtale. Uttalelsene underbygger at å praktisere samme terskel – i form av samme timeantall – før overtidstillegget trer inn, utgjør diskriminering av deltidsansatte.

Det er ikke tariffrettslige holdepunkter for at regelen bygger på et formål som gjør forskjellsbehandlingen ulovlig. Forskjellsbehandlingen er ikke nødvendig for å oppnå noe saklig formål som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor de deltidsansatte som rammes av forskjellsbehandlingen, jf. arbeidsmiljøloven § 13-3 (2).

En ikke-diskriminerende regel innebærer at terskelen for overtidstillegg må fastsettes relativt til den avtalte stillingsstørrelsen etter prinsippet om «pro rata temporis» eller forholdsmessighet i tid.

Virkningen av diskrimineringen er at bestemmelsen er ugyldig

Virkningen av diskriminering i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 følger av arbeidsmiljøloven § 13-9 (2), hvor det heter at «bestemmelser i tariffavtaler, [...] som er i strid med dette kapittel, er ugyldige.»

Ugyldighet innebærer kun at den diskriminerende delen av bestemmelsen settes til side. Det vil si at HTA § 6 punkt 6.2 andre ledd som sier at deltidsansatte må arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag for å ha krav på overtidskompensasjon, er ugyldig. HTA for øvrig består. Tariffavtalen må utfylles med en ikke-diskriminerende regel for deltidsansatte, der prinsippet om forholdsmessighet i tid er anvendt korrekt. Innholdet i denne regelen vil være at deltidsansatte, i likhet med heltidsansatte, får overtidstillegg for arbeid ut over avtalt arbeidstid.

Krav om etterbetaling og erstatning

En konsekvens av den diskriminerende anvendelsen av bestemmelsen, er at arbeidstakere har fått utbetalt for lite lønn. Saksøker gjør gjeldende at de berørte arbeidstakerne har krav på etterbetaling/erstatning av manglende utbetaling av overtidstillegg i tråd med en ikke-diskriminerende forståelse av HTA.

VI Prosessuelt

Som partsrepresentant møter Kari Tangen, forhandlingssjef i Norsk Sykepleierforbund.

Partene er i dialog om stansing av saken og kommer tilbake til dette i eget prosesskriv.

VII Påstand

1. Hovedtariffavtalen 2006–2026 § 6 punkt 6.2 andre ledd og Bedriftsavtalen (2006–2026) § 6 punkt 6.2 andre ledd som fastsetter at deltidsansatte må arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag for å ha krav på overtidskompensasjon, er diskriminerende og derfor ugyldig.
2. HTA og Bedriftsavtalen må praktiseres slik at deltidsansatte som i sin stilling arbeider utover avtalt stillingsstørrelse må tilstås overtidsbetaling i situasjoner der dette er nødvendig for å oppnå tilsvarende avlønning som for heltidsansatte.
3. Saksøkte kommuner og virksomheter plikter å foreta etterbetaling av overtidstillegg fratrasket eventuelle ulempetillegg til berørte arbeidstakere i samsvar med påstandens punkt 2.

Denne stevningen er lagt inn i Arbeidsrettens system for elektronisk innsending av saker.

Oslo, 11.10.2026

Advokat Magnus Buflod
