

Faggruppen i EU-rett, Institutt for privatrett, UiO

Working paper 1/2026:

Professor Tarjei Bekkedal

Deltid som diskrimineringsgrunnlag

(mai 2026)¹

¹ Utkastet er ment for publisering i fremstillingen EØS-arbeidsrett Universitetsforlaget 2027. At utkastet er et working paper betyr at det ennå ikke er fagfellevurdert og fortsatt gjenstand for utvikling og revisjon.

Deltid som diskrimineringsgrunnlag

Professor Tarjei Bekkedal, Universitetet i Oslo

Finansieringskilde: EU labor immigration and the organization of work, The Research Council of Norway, Grant No 10639 / NFR: 334266

EUs deltidsdirektiv (97/81/EC) anerkjenner deltid som selvstendig diskrimineringsgrunnlag på linje med kjønn, etnisitet, rase, politisk oppfatning og religion. Direktivet er hjemlet i TFEU artikkel 153 og adgangen til å regulere «working conditions». Direktivet gjennomfører EU-rettens ikke-diskrimineringsprinsipp og gjør deltidsansattes rett til likebehandling til en individuell, sosial grunnrettighet. Historikken fra lovgivningsinitiativet i 1978 frem til vedtakelsen i 1997 viser at et hovedformål er å oppstille arbeidsvilkår som sikrer reell likelønn mellom menn og kvinner. Bestemmelsen om lønn 'pro rata temporis' er ikke et prinsipp som det kan gjøres unntak fra, men har karakter av å være en fast og for praktiske formål ufravikelig regel.

1. Innledning

EUs deltidsdirektiv ble vedtatt i desember 1997.² Prosessen var lang og tornefull.³ Det første lovforslaget ble fremsatt i 1982 og var hjemlet i Romtraktaten artikkel 100, i dag TFEU artikkel 114, om harmonisering av det indre marked.⁴ Særlig på grunn av Storbritannias motstand mot velferdsrettigheter og arbeidstakervern lyktes det ikke å få direktivet vedtatt.⁵ Men politikk er det muliges kunst. Vedtakelsen av Maastricht-traktaten (1993) med protokollen om «social policy» åpnet en ny mulighet. Storbritannia fikk et generelt unntak fra lovgivning vedtatt i medhold av traktathjemlene nevnt i denne protokollen. Dette er årsaken til at deltidsdirektivet gjennomfører en rammeavtale i medhold av protokollens spesialprosedyre som i dag fremgår av TFEU artikkel 155.2, innenfor det materielle virkeområdet til lovgivningshjemmelen i artikkel TFEU 153.2 jf. 153.1 (b) om forbedring av arbeidsvilkår ('working conditions').⁶ Britisk veto falt, deres «opt out» gjorde at direktivet uansett ikke ville få virkning for dem.⁷

² Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex: Framework agreement on part-time work; OJ L 14, 20.1.1998, s. 9–14.

³ For en god og samlet fremstilling som jeg har hatt større nytte av enn en fotnote fullt ut kan rettferdiggjøre, se Ronny Eklund, '«The Chewing-Gum Directive» – part-time work in the European Community', i Eklund, Festskrift til Hans Stark, Jure 2001, s. 59–78.

⁴ [*Proposal for a Council Directive on voluntary part-time work*](#), OJ C 62, 12.3.1982 s. 7–8 (heretter '1982-forslaget').

⁵ Se Mark Jeffrey, 'The Commission Proposals on «Atypical Work»: Back to the Drawing-Board...Again', *Industrial Law Journal*, 1995 s. Mark Jeffery, 'Not Really Going to Work? Of the Directive on Part-Time Work, «Atypical Work» and Attempts to Regulate It', *Industrial Law Journal*, 1998, s. 193–213.

⁶ Dette er beskrevet i deltidsdirektivets forale, avsnitt 1–3. Bestemmelsene i Maastricht-traktatens protokoll om 'social policy' ble innlemmet i det som i dag er TFEU gjennom vedtakelsen av Amsterdam-traktaten.

Storbritannia endret da sin posisjon og direktivet ble utvidet til også å omfatte dem. Om utviklingen av kompetanshjemlene, se Catherine Barnard, 'EU «social policy»: From employment law to Labour market reform', i Paul Craig and Gráinne de Búrca, *The Evolution of EU Law*, second edition, Oxford 2011, s 641–686.

⁷ Året etter ble direktivet gitt virkning for Storbritannia ved Council Directive (98/23/EC). Holdningsendringen skyldtes at Tony Blair tok over som statsminister.

En lovgivningshjemmel tilsvarende TFEU artikkel 153 fantes ikke i EU-traktatene da forslaget til deltidsdirektiv første gang ble fremsatt. Frem til vedtakelsen av the Single European Act (1986) var forløperen, Romatraktaten (1957) artikkel 118, en ren programerklæring. The Single European Act artikkel 118 (a) gir EU adgang til å vedta arbeidsrettslig sekundærlovgivning. The Single European Act trådte i kraft 1 juli 1987 – altså i god tid før EØS-avtalen. Deltidsdirektivet er EØS-relevant,⁸ og ble innlemmet i avtalen i 1998.⁹

Den lange vedtakelsesprosessen gjør at deltidsdirektivets formål og sammenheng lett mistes av syne. Den store majoriteten av deltidsansatte var kvinner. Siden 1978 har det vært klargjort at traktatens rett til lik lønn for kvinner og menn sikrer *nominell likelønn*: Like mange kroner utbetalt for like mange timer arbeidet.¹⁰ Men det fanger ikke opp ulikheter som skyldes strukturell forskjellsbehandling, for eksempel at kvinner har ikke-arbeidsrelaterte forpliktelser og omsorgsansvar. Skal man sikre *reell likelønn* må man gå veien om justering av arbeidsvilkår. Arbeidsvilkår ligger utenfor rekkevidden til individrettigheten i TFEU artikkel 157 og EØS-avtalen artikkel 69.¹¹

Noen vil nok her innvende at det er uklart hva som menes med *strukturell forskjellsbehandling* og *reell likelønn*. Det er selve poenget. Det er derfor det ligger til EUs lovgivende institusjoner å definere fenomenet og å avgjøre om og hvordan det skal avbøtes. Dermed skjønner vi også hvorfor deltidsdirektivet så direkte knytter forbindelsen mellom likebehandlingsprinsippet og deltidsansattes arbeidsvilkår (klausul 4.1). Direktivet komplementerer artikkel 157 TFEU ved å regulere slike forhold den direkte virkende traktatbestemmelsen ikke dekker. Dermed ligger det også i dagen at deltidsdirektivets vern rekker lenger enn traktatbestemmelsens vern. Hvis ikke ville direktivet ikke hatt noen virkninger, og man hadde ikke trengt å stå på i 20 år for å få det på plass. I avsnitt 2 gjør jeg nærmere rede for forholdet mellom traktatens rett til nominell likelønn, deltidsdirektivets formål om reell likebehandling og prosessen frem mot direktivets vedtakelse.

Selv om deltidsdirektivet er korrekt gjennomført i norsk rett,¹² er det feilpraktisert. Direktivets likebehandlingsprinsipp er blitt oppfattet som et element i organiseringen av arbeidslivet, snarere enn som uttrykk for en fundamental, individuell rettighet. Når det gjelder organisering av arbeidslivet, har medlemsstatene betydelig frihet til å finne egne løsninger, forutsatt at de fremmer et lovlig formål på en måte som er egnet, nødvendig og proporsjonal/forholdsmessig.¹³ Den friheten har medlemsstatene ikke ved inngrep i fundamentale, individuelle rettigheter.¹⁴ I avsnitt 3 viser jeg hvorfor deltidsdirektivet likebehandlingsregel, på tross av hjemmelsgrunnlagets ordlyd, er en fundamental rettighet.

Deltidsdirektivet komplementerer retten til nominell likelønn som følger av TFEU artikkel 157 ved å lovfeste en regel om reell likelønn *pro rata temporis*. Direktivets

⁸ EØS-avtalen artikkel 102 jf. artikkel 1 jf. artikkel 67 og 68.

⁹ EØS-komiteens beslutning nr. 104/98 av 30. oktober 1998.

¹⁰ Sak 149/77 *Defrenne* (No. 3), EU:C:1978:130, avsnitt 27, direkte videreført i forenede saker C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 og C-78/93 *Helmig*, EU:C:1994:415, avsnitt 26

¹¹ *Defrenne*, avsnitt 24 og 31.

¹² Arbeidsmiljøloven § 14-1(3), jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)* s. 197–200.

¹³ Sml. sak E-2/24 *Bygg & Industri Norge AS and Others and The Norwegian State*, avsnitt 103–105.

¹⁴ Sml. Charter of fundamental rights of the European Union, artikkel 52.1. Kjernen i en grunnrettighet er beskyttet mot inngrep.

gjennomslagskraft er betydelig fordi det både knesetter et fundamentalt vern mot diskriminering og oppstiller en harmoniserende regel om beskyttelsesmåten. I avsnitt 4 gjennomgår jeg lovgivningshistorien. I avsnitt 5 underbygger jeg hvorfor lønnsvilkår står i en særstilling blant arbeidsvilkårene deltidsdirektivet regulerer, slik at *pro rata* regelen får en selvstendig og i praksis nærmest ufravikelig karakter.

I konklusjonen i avsnitt 6 sammenfatter jeg artikkelens funn om rettene til deltidsarbeidere og kravene EØS-retten stiller til norsk rett.

2. Deltid som diskrimineringsgrunnlag

2.1 Mer enn *Defrenne*

I årene 1971–1978 avsa EU-domstolen sine berømte dommer i *Defrenne* (1)–(3) om retten til lik lønn for menn og kvinner. For oss er *Defrenne* 3 fra juni 1978 den viktigste. Samme år vedtok Det europeiske økonomiske utvalg uttalelsen som er regnet som initiativet til deltidsdirektivet.¹⁵ Tidspunktet er ikke tilfeldig. EU-domstolen stadfestet prinsippet om nominell likelønn, og gjorde det også klart at likebehandlingsprinsippet i Romatraktatens artikkel 119, som i dag står i TFEU artikkel 157 og EØS-avtalen 69, ikke kan tolkes utvidende til å korrigere for andre forskjeller i lønns- og arbeidsvilkår enn dem som defineres i bestemmelsens ordlyd.¹⁶ Retten til *arbeidsvilkår* som sikrer reell likelønn og -behandling i videre forstand, hører stedet under Romatraktaten artikler 117 og 118 som i dag tilsvarer TFEU artikkel 151 og 153 og EØS-avtalen artikkel 66 og 67. De sistnevnte traktatbestemmelsene mangler såkalt direkte effekt eller virkning. Det betyr at bestemmelsene ikke er ansett som tilstrekkelig klare og ubetingede til i seg selv å gi individene rettigheter som disse kan påberope foran domstolene.¹⁷ Skal bestemmelsene gi mer enn *Defrenne* må de gjennomføres i direktiver. Det var denne prosessen Det europeiske økonomiske utvalg tok initiativet til.

2.2 *Defrenne* – nominell likelønn mellom menn og kvinner

Avgjørelsen gjelder Gabrielle Defrenne som var flyvertinne med status som kabinsjef i det belgiske flyselskapet Sabena. Hun ble ansatt i 1963 og måtte i samsvar med arbeidskontrakten fratre i 1968, da hun fylte 40 år. Mannlige flyverter var ikke underkastet samme aldersgrense. De ulike aldersgrensene hvilte på en oppfatning om at kvinner mister sin ungdommelige glans på om lag dette tidspunktet, til skade for anseelsen til en (på dét tidspunktet) glamorøs bransje. Ungdommelig skjønnhet spilte åpenbart ikke samme rollen som kvalifikasjon for menn.

Ut fra en allmenn standard er begrunnelsen åpenbart diskriminerende.¹⁸ Med grunnlag i Romatraktaten artikkel 119 tok Gabrielle Defrenne ut søksmål med krav om erstatning for det økonomiske tapet hun led ved lønnsdiskriminering og tidlig pensjon. Saken reiste to spørsmål. Det første var om individene kunne bygge direkte på traktatens likelønnsbestemmelse, eller om dens prinsipp måtte gjøres operativt gjennom vedtakelse av sekundærlovgivning. Det andre spørsmålet var om arbeidskontraktens bestemmelse om lav

¹⁵ *Opinion on part-time employment: its effects in the current state of the labour market*, Opinion of the Economic and Social committee, OJ C 269, 13 November 1978, s. 56 (heretter ‘1978-initiativet’). Se også Eklund (2001) s. 59.

¹⁶ *Defrenne*, avsnitt 20.

¹⁷ Samme lære gjelder i EØS, se sak E-6/17 *Fjarskipti*, avsnitt 27.

¹⁸ I dag rammes den av direktiv 2006/54 artikkel 9.1 (f).

pensjonsalder for kvinner ble rammet av traktatbestemmelsen. Defrenne anførte at som uttrykk for det generelle ikke-diskrimineringsprinsippet måtte Romatraktaten artikkel 119 fortolkes vidt.

EU-domstolens avgjørelse er berømt, dels fordi den anerkjenner at artikkel 119 oppstiller en rett til lik lønn for menn og kvinner som individene utleder direkte av traktatbestemmelsen. Dels er avgjørelsen berømt på grunn av resonnementet standpunktet hviler på. I samsvar med sin daværende praksis slo EU-domstolen fast at fundamentale menneskerettigheter utgjør generelle prinsipper som EU-rettsens innhold må fastlegges i lys av.¹⁹ Det nye var at det menneskerettslige grunnlaget ikke som tidligere var Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen. For første gang utledet EU-domstolen generelle rettsprinsipper av Den europeiske sosialpakten.²⁰ Sosialpaktens status er tilsvarende i EØS. Artikkel 6 sier at avtalen skal fortolkes i samsvar med EU-domstolens 'relevante rettsavgjørelser' forut for signeringen. EØS-portalens avsnitt 11 slutter seg til utviklingen av den 'sosiale dimensjonen' og er formulert som en parafrase over *Defrenne*, som dermed anerkjennes som EØS-relevant. Betydningen kommer vi tilbake til.²¹

Gabrielle Defrenne vant imidlertid ikke med sitt krav. EU-domstolen slo fast at ordlyden i artikkel 119 bare omfatter nominelle lønnsforskjeller. Det økonomiske tapet fulgte ikke direkte av lønnsvilkårene, men av arbeidsvilkårene.²² Dommens avsnitt 15–23 begrunner hvorfor forskjeller som har sitt opphav i ulike livssituasjoner eller ulikheter i arbeidsvilkår i bredere forstand, faller utenfor likelønnsbestemmelsen.

Med andre ord: De rettspolitiske overveielsene bak deltidsdirektivets likebehandlingsregel, faller utenfor Romatraktaten artikkel 119 (i dag TFEU artikkel 157).²³ I stedet hører de inn under 'an area reserved by Articles 117 and 118 to the discretion of the authorities referred to therein'.²⁴ Jeg understreker dette fordi det synes å ha bredt seg en misforståelse om at EU-domstolen gjennom dynamisk tolkning av TFEU artikkel 157 har bidratt til utviklingen av vernet av deltidsansatte.²⁵ Det aksiomatiske utgangspunktet som følger direkte av traktatens ordlyd og system, og som EU-domstolen forbeholdsløst har bekreftet og senere forholdt seg lojalt og nøye til, er stikk motsatt: Å oppstille et særskilt vern for deltidsansatte er en oppgave som *eksklusivt* ligger til EU-lovgiveren. Derfor kom Det europeiske økonomiske utvalg på banen.

¹⁹ Sak 11/70 *Handelsgesellschaft*, EU:C:1970:114, avsnitt 4.

²⁰ *Defrenne*, avsnitt 26–28.

²¹ Se Tarjei Bekkedal, EØS-retten og EUs charter om grunnleggende rettigheter, *Lov og Rett* 2026 s. 79–80.

²² *Defrenne*, avsnitt 33.

²³ På vårt område stadfester Helmig tilnærmingen i *Defrenne*. For en kritikk av avgjørelsen som tydelig får frem de rettspolitiske betraktningene som deltidsdirektivet hviler på, men som er irrelevante under TFEU artikkel 157, se Rikki Hotmaat, 'Overtime Payments for Part-time Workers', *Industrial Law Journal*, 1995, s. 387–394.

²⁴ *Defrenne*, avsnitt 23.

²⁵ For eksempel analyserer Thorkildsen og Edvardsen utviklingen i EU-domstolens rettspraksis som et spørsmål om 'to ulike tilnærminger' og sier at forholdet mellom disse og det de kaller 'likebehandlingsspørsmålet' ikke er klart. Alle eier sin egen opplevelse og jeg betviler ikke at det fortøner seg slik for dem. Men hvis vi erkjenner at det eksisterer to ulike regler, TFEU artikkel 157 på den ene side ('equal pay') og TFEU artikkel 153 jf. deltidsdirektivet på den annen ('working conditions') – og at EU domstolens praksis nødvendigvis endrer seg i det EU-lovgiveren vedtar en ny lov, så forsvinner uklarheten. Tarjei Thorkildsen og Marthe Edvardsen, 'Deltid og mertid: Er EU/EØS-retten til hinder for at den norske løsningen opprettholdes?', *Arbeidsrett*, 2025 s. 1–35, særlig avsnitt 4.2.

2.3 Responsen til Det europeiske økonomiske utvalg

I 70-årene var det to utfordringer knyttet til lik lønn for menn og kvinner. Den første var at timelønnen for kvinner ofte var lavere enn timelønnen for menn. Det håndterte EU-domstolen i *Defrenne*. Det andre problemet, som ble adressert av Det europeiske økonomiske utvalg, var at langt flere kvinner enn menn arbeidet deltid:

‘There are 9,2 million people in part-time employment in the Community, 8 million of them women. This is 9,4 % of all persons working – 1,9 % of the men and 23, 6 % of the women.’²⁶

I mange tilfeller hadde deltidsansatte dårligere *arbeidsvilkår* enn heltidsansatte. En annen utfordring som er enda mer kompleks og som kun kan adresseres lovgivningsveien, er at nominell likebehandling ikke korrigerer for de underliggende årsakene til at arbeidstakere arbeider deltid. Viktige grupper er

‘not only women with family responsibilities, although these form the majority, but also other groups such as students, the elderly, the disabled and handicapped and people on the fringe of the labour market.’²⁷

Nominell likebehandling ignorerer ikke-arbeidsrelaterte forpliktelser og behov som gjør at deltidsansattes totalbelastning er sammenliknbar med heltidsansattes totalbelastning selv om arbeidstiden er kortere. Deltidsansattes ikke-arbeidsrelaterte byrder og forpliktelser kan innebære at de har et vel så stort behov for forutsigbar arbeidstid som heltidsansatte, selv om de tilsynelatende er mer fleksible.

Initiativet til Det europeiske økonomiske utvalg synes å være noe mindre orientert mot arbeidsvilkår i sin alminnelighet og mest fokusert på lønn. Et grunnleggende utgangspunkt skulle være ‘proportionality of pay: part-time work is paid in proportion to the smaller number of hours’.²⁸ I lys av konteksten skjønner vi at dette er opphavet til en rett til *reell likelønn*. I *Defrenne* sparket EU-domstolen ballen fra seg. Det ligger i dagen at EU-lovgiver ikke trenger å komme på banen for å ‘sikre’ at den som jobber 20 timer i uken i stedet for 40 timer, bare får betalt for 20 timer. Derimot vil lovgivning være nødvendig for å sikre at den som ‘bare’ jobber 20 timer kan kreve hensyntatt at vedkommendes arbeidsrelaterte og ikke-arbeidsrelaterte totalbelastning til sammen tilsvarer 40 timer. Det siste vil kreve en proporsjonal tilpasning av rettighetsutløsende kriterier og terskler. Innslagspunktet for overtidskompensasjon er et illustrerende og aktuelt eksempel.

2.4 Hovedtrekk i den videre utviklingen

Seks avklaringer eller utviklingstrekk bør fremheves for å forstå utviklingen fra 1978-initiativet og frem til vedtakelsen av deltidsdirektivet i 1997.

(i) I 1981 stadfestet EU-domstolen at deltid *ikke* var et eget diskrimineringsgrunnlag. Avgjørelsen i *Jenkins v Kingsgate* gjaldt lavere nominell timelønn for deltidsansatte. EU-domstolen konstaterte at:

²⁶ 1978-initiativet, punkt 1.2.2.

²⁷ 1978-initiativet punkt 2.1.

²⁸ 1978-initiativet punkt 1.1.1.

‘The differences in pay prohibited by that provision are therefore exclusively those based on the difference of the sex of the workers. Consequently the fact that part-time work is paid at an hourly rate lower than pay for full-time work does not amount *per se* to discrimination prohibited by Article 119 provided that the hourly rates are applied to workers belonging to either category without distinction based on sex’.²⁹

Diskriminering av deltidsansatte ble ikke rammet av TFEU artikkel 157. EU-domstolen presiserte likevel at det ville utgjøre indirekte kvinnekiskriminering ‘if it is established that a considerably smaller percentage of women than of men perform the minimum number of weekly working hours required in order to be able to claim the full-time hourly rate of pay’.³⁰ Dette er fullt i samsvar med avgjørelsen i *Defrenne*. En ordning som innebærer at (i) den nominelle timelønnen er forskjellig og (2) som systematisk rammer flere kvinner enn menn, omfattes av ordlyden til artikkel 157 TFEU.

(ii) Kommisjonens 1982-forslag som revidert i 1983,³¹ som ville gjøre deltid til et selvstendig diskrimineringsgrunnlag og innføre reell likelønn, jf. prinsippet om *pro rata temporis*, ble ikke vedtatt.

(iii) I 1986 gjentok EU-domstolen arbeidsfordelingen mellom traktatbestemmelsen om lik lønn for menn og kvinner, som har direkte virkning, og traktatbestemmelsen om arbeidsvilkår som ikke har direkte virkning og hvis rettslige operasjonalisering krever vedtakelse av sekundærlovgivning. Avgjørelsen i *Bilka Kaufhaus* gjaldt en tilleggspensjonsordning som arbeidsgiver kun tilsto heltidsansatte, ikke deltidsansatte – noe som i dag ville utgjøre åpen diskriminering under deltidsdirektivet.

EU-domstolen la til grunn at pensjonsordningen var en økonomisk ytelse som var å anse som ‘lønn’, noe som gjorde at den nominelle timelønnen for deltidsansatte var lavere enn for heltidsansatte.³² I samsvar med *Jenkins* slo domstolen fast dette ville utgjøre indirekte forskjellsbehandling under TFEU artikkel 157 om det rammet flere kvinner enn menn.³³ EU-domstolen åpnet for at slik indirekte lønnsdiskriminering på grunnlag av kjønn kunne rettfærdiggjøres i objektive grunner. To forhold er sentrale for vårt vedkommende. Det første er at arbeidsgiveren *Bilka Kaufhaus* begrunnet diskrimineringen av deltidsansatte med at slike arbeidstakere gjennomgående, på grunn av familien, var uvillige til å arbeide sene kvelder og helger. EU-domstolen åpnet for at virksomhetens behov for tilgjengelig og fleksibel arbeidskraft kunne være et legitimt formål.³⁴

For det andre opprettholdt EU-domstolen arbeidsdelingen mellom TFEU artikkel 153 om arbeidsvilkår og artikkel 157 om likelønn mellom menn og kvinner. Inspirert av forslagene til deltidsdirektiv anførte saksøkeren, Karin Weber von Harz at arbeidsgiveren måtte være forpliktet til å likestille de perioder hvor hun var bundet av familieforpliktelser med arbeid, slik at hun fra et individuelt totalbelastningsperspektiv var å likestille med en

²⁹ Sak 96/80 *Jenkins v Kingsgate*, EU:C:1981:80, avsnitt 10.

³⁰ *Jenkins*, avsnitt 13.

³¹ *Amended proposal for a Council Directive on voluntary part-time work*, OJ C 18, 22.1.1983, side 5 (heretter ‘1983-forslaget’).

³² Sak 170/84 *Bilka Kaufhaus*, EU:C:1986:204, avsnitt 27.

³³ *Bilka Kaufhaus*, avsnitt 29.

³⁴ *Bilka Kaufhaus*, avsnitt 37.

heltidsarbeidende. I sitt innlegg avviste EU-kommisjonen betraktningsmåten med henvisning til at direktiv forslagene ennå ikke var vedtatt.³⁵ EU-domstolen sluttet seg til EU-Kommisjonens rettsoppfatning og statuerte, med henvisning til *Defrenne*, at:

‘as was stated in the judgment of 15 June 1978, the scope of article 119 is restricted to the question of pay discrimination between men and women workers. Problems related to other conditions of work and employment, on the other hand, are covered generally by other provisions of community law, in particular articles 117 and 118 of the Treaty, with a view to the harmonization of the social systems of member states and the approximation of their legislation in that area.’³⁶

EU-domstolen fastholdt altså at det å bekjempe strukturell forskjellsbehandling og innføre reell likelønn er en lovgiveroppgave.

(iiii) I 1989 fikk det havarerte lovgivningsarbeidet en ny giv gjennom vedtakelsen av arbeidstakercharteret. Arbeidstakercharterets artikkel 7 statuerer at:

‘The completion of the internal market must lead to an improvement in the living and working conditions of workers in the European Community. This process must result from an approximation of these conditions while the improvement is being maintained, as regards in particular the duration and organization of working time and forms of employment other than open-ended contracts, such as fixed-term contracts, part-time working, temporary work and seasonal work.’

Selv om bestemmelsen ikke knesetter en rettighet som individene kan håndheve i domstolene, binder Charteret EU-institusjonene og forplikter dem til å utarbeide lovgivning som operasjonaliserer prinsippet. Vedtakelse av deltidsdirektivet var oppstilt som målsetting i EU-kommisjonens tilhørende handlingsplan. Implisitt er medlemsstatenes anerkjennelse av arbeidstakercharteret en tilslutning til handlingsplanen.

(v) I *Helmig* i 1994 stadfestet EU-domstolen nok en gang arbeidsfordelingen mellom traktatbestemmelsen om lik lønn for menn og kvinner, som har direkte virkning, og traktatbestemmelsen om arbeidsvilkår som ikke har direkte virkning. Saken gjaldt felles innslagspunkt for overtidskompensasjon for hhv. deltidsansatte og heltidsansatte, som i dag ville vært et opplagt tilfelle av forskjellsbehandling under deltidsdirektivet.³⁷ I fravær av deltidsdirektivets regulering av arbeidsvilkår fastholdt EU-domstolen, med henvisning til *Defrenne*, *Jenkins* og *Bilka Kaufhaus* at ordlyden i TFEU artikkel 157 bare retter seg mot ‘equal pay’ i nominell forstand.³⁸ Så lenge EU-lovgiveren ikke har vedtatt regler som karakteriserer det underliggende forholdet som forskjellsbehandling av deltidsansatte, kan det naturligvis heller ikke foreligge indirekte forskjellsbehandling av menn og kvinner jf. TFEU artikkel 157.

(vi) Umiddelbart etter deltidsdirektivets formelle vedtakelse, i *Elsner-Lakeberg*, tok EU-domstolen pro rata regelen i bruk.³⁹ Også denne avgjørelsen har TFEU artikkel 157 som sitt

³⁵ *Bilka Kaufhaus*, avsnitt 40.

³⁶ *Bilka Kaufhaus*, 41.

³⁷ Sak C-285/02 *Elsner-Lakeberg*, EU: C:2004:320, avsnitt 17, Sak C-660/20 *Lufthansa Cityline*, EU:C:2023:789, avsnitt 47–50; Forenede saker C-184/22 og C-185/22 *Dialyse*, avsnitt 41–44.

³⁸ *Helmig*, avsnitt 12, 19, 24 og 26.

³⁹ *Elsner-Lakeberg*, avsnitt 17.

rettslige utgangspunkt, men det er ikke denne bestemmelsen som er endret. Forskjellen fra *Defrenne*, *Jenkins*, *Bilka Kaufhaus* og *Helmig* er at EU-lovgiveren gjennom deltidsdirektivet har lovfestet retten til reell likelønn slik at det underliggende forholdet, felles innslagspunkt er diskriminerende. Uten direktivet er det det bare forskjeller i nominell likelønn som kan utgjøre indirekte diskriminering jf. TFEU artikkel 157, dersom forskjellen rammer flere kvinner enn menn. Etter direktivets vedtakelse vil *både* forskjeller i nominell timelønn og inngrep i retten til *reell likelønn*, slik denne defineres av deltidsdirektivet utgjøre forskjellsbehandling under. Det siste vil være indirekte kjønnsdiskriminering under TFEU artikkel 157, hvis det underliggende forholdet rammer flere kvinner enn menn. Hvis vi bruker *Helmig* som linse: Deltidsdirektivets vedtakelse gjør at svaret på det første av de to spørsmålene EU-domstolen oppstilte i *Helmig* avsnitt 23 & 25 endrer seg fra «nei» til «ja».

Anerkjennelsen av deltid som selvstendig diskrimineringsgrunnlag gjør det nødvendig å gå veien om TFEU artikkel 157 – man kan holde seg til direktivet. Det siste har flere fordeler. Man trenger ikke bevise at avviket fra reell likelønn statistisk rammer flere kvinner enn menn (eller vice versa). Det er nok å vise at en selv ikke har fått den lønnen som direktivrettigheten gir krav på. Videre blir unntaksvurderingen både enklere og strengere når deltidsvernet påberopes som selvstendig diskrimineringsgrunnlag heller enn å virke indirekte gjennom en annen rettighet.

Å gå veien om TFEU artikkel 157 kan likevel, i spesielle tilfeller, tjene til å avhjelpe prosessuelle utfordringer. For eksempel er det sikker EU-rett at direktiver ikke har såkalt direkte horisontal virkning.⁴⁰ Det betyr at dersom et direktiv ikke er gjennomført i nasjonal rett, eller er gjennomført feil, så kan ikke en privat rettighetshaver bygge rett direkte på direktivet og håndheve denne overfor en annen privat part (typisk en privat arbeidsgiver). Om man i stedet lar direktivet virke gjennom artikkel 157 vil det avhjelpe problemet. Det følger av *Defrenne* at TFEU artikkel 157 fullt ut gjelder mellom private.

Saksforholdet i *Elsner-Lakeberg* er et annet, men ikke lenger relevant eksempel. Tvisten knyttet seg til arbeid i perioden etter direktivets ikrafttredelse, men før utløpet av implementeringsfristen.⁴¹ Da vil saksøkeren normalt være forhindret fra å bygge rett på direktivet eller på nasjonal gjennomføringslovgivning. Dette fratar imidlertid ikke direktivet dets funksjon når det gjelder å lovbestemme hva som i EUs rettsorden er å anse som forskjellsbehandling. Når direktivet kun tjener som underliggende forhold ved anvendelsen av TFEU 157 bygger individets domstolsadgang formelt på sistnevnte, og dermed er man i mål både prosessuelt og materielt.⁴²

⁴⁰ Sak C-106/89 *Marleasing*, EU:C:1990:395, avsnitt 6.

⁴¹ Ifølge deltidsdirektivets artikkel 2 er implementeringsfristen 20 januar. *Elsner-Lakeberg* gjaldt et arbeidsforhold i desember 1999, se avgjørelsens avsnitt 7.

⁴² I en EØS-rettslig kontekst: Bygger man på direktivet vil individet utlede sin rettsposisjon av gjennomføringsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven 14-1(3) jf. forrangsbestemmelsen i EØS-loven § 2. Om man i stedet bruker direktivet som underliggende forhold vil man, forutsatt at det underliggende forholdet rammer flere kvinner enn menn, kunne bygge rett direkte på EØS-avtalen artikkel 69 jf. EØS-loven § 1. Anvendt som regulering av underliggende forhold vil det være uten betydning hvordan arbeidsmiljøloven gjennomfører direktivet. Så lenge direktivet er innlemmet i EØS-avtalen vil det virke via EØS-avtalen artikkel 69 og det eneste internrettslige anliggendet er anvendelsen av sistnevnte.

I tillegg kan det, uavhengig av den rent økonomiske interessen, være av stor verdi for en saksøker å få slått fast at vedkommende er blitt utsatt for diskriminering.⁴³ At deltidsdirektivet og TFEU artikkel 157 er selvstendige og komplementerende rettsgrunnlag gjør at en saksøker kan kreve dom for at begge formene for diskriminering foreligger.

2.5 Oppsummering. Deltid som selvstendig diskrimineringsgrunnlag

Deltidsdirektivet gjør deltid til et selvstendig diskrimineringsgrunnlag. Drøftelsen har vist at vernet av deltidsansatte er utviklet innenfor rammen av den *politiske målsettingen* om å sikre lik behandling av kvinner og menn, herunder reell likelønn. EUs lovgivende myndigheter har utjevnet strukturell forskjellsbehandling gjennom å vedta lovgivning som blant annet skal sikre *reell likelønn*.

Deltidsdirektivet er hjemlet i TFEU artikkel 153 og gjelder uavhengig av TFEU artikkel 157. Diskusjonen om at EU-domstolen skal 'skifte' fra den ene regelen (*Helmig* – nominell likelønn) til den andre (*Elsner-Lakeberg* – reell likelønn) er misforstått.⁴⁴ Det samme er beskrivelsen av dette som 'tilnærminger'. TFEU artikkel 157 etablerer en fundamental rettighet med direkte virkning, som alltid har og som alltid vil, bli forvaltet av EU-domstolen. I tillegg har EU-lovgiveren vedtatt regler om deltidsansattes arbeidsvilkår. Også disse vil EU-domstolen naturligvis respektere og håndheve.

Under overskriften *A development in CJEU case law* skriver Marianne Jenum Hotvedt:

'The CJEU has adopted two distinct approaches to identify different treatment based on part-time work concerning pay, with the principle of equal pay as the legal basis.'⁴⁵

Drøftelsen foran har vist at deltidsvernet ikke er utviklet av EU-domstolen. I *Defrenne* statuerte EU-domstolen at det ville være 'impossible to widen the terms of Article 119' om *equal pay* og at den ikke kunne intervenere i en sfære 'reserved by Articles 117 and 118 to the discretion of the authorities referred to therein'.⁴⁶ Analysen foran har belagt at rettspraksis har vært konsistent. EU-domstolen har ikke bidratt en millimeter til utviklingen av deltidsvernet. Erkjennelsen er viktig av to grunner:

For det første kan domstolsutvikling-narrativet skape et inntrykk av at rettsutviklingen er uforutsigbar og tilfeldig, drevet frem av en teoretisk-aktivistisk domstol. Det underkjenner den sterke legitimiteten som følger av at EUs lovgivende organer, herunder alle som er involvert – institusjonene, de sosiale partnerne og medlemsstatene – innenfor et sett av omfattende prosedyrer, og med EFTA-statenes uforbeholdne tilslutning – har blitt enige om å sikre deltidsansatte *reell likelønn*.

For det vil det å hjemle deltidsvernet i feil bestemmelse ha følgefeil. Jenum Hotvedt fremholder at 'the protection against discrimination based on part-time work in respect of conditions of pay has evolved from prohibiting only direct discrimination to also encompassing indirect forms of discrimination, by applying the principle of pro rata

⁴³ Sak C-30/19 *Braathens*, EU:C:2021:269, avsnitt 49 og 59. Det følger av rettssetningen i denne dommen at domstolene ikke kan nekte en deltidsansatt som er utsatt for forskjellsbehandling *også* å påberope kjønnsdiskriminering.

⁴⁴ Thorkildsen & Edvardsen (2025)

⁴⁵ Jenum Hotvedt (2025) s. 348.

⁴⁶ *Defrenne*, avsnitt 23.

temporis'.⁴⁷ Å beskrive retten til reell likelønn som et indirekte vern utviklet under artikkel TFEU artikkel 157, er å underkjenne selve poenget: EUs lovgiver har anerkjent deltid som et *selvstendig diskrimineringsgrunnlag*.

3. Diskrimineringsvernet som sosial grunnrettighet

3.1 Organisering av arbeidsmarkedet eller vern av fundamentale rettigheter?

Spørsmålet i dette avsnittet er om likebehandling av deltidsansatte skal kategoriseres som et prinsipp for organiseringen av arbeidslivet eller som en individuell fundamental rettighet. Spørsmålet har stor praktisk betydning. Organisering av arbeidslivet berører interessekonflikter med politiske undertoner. Derfor yter ikke EU-regler om arbeidslivets organisering samme motstand mot inngrep og unntak som fundamentale individrettigheter. I den norske diskursen om deltidsansattes rett til overtidskompensasjon er det her mye av slaget står. Forenklet: Er diskrimineringsvernet en fundamental individrettighet, vil arbeidstakeren vinne.⁴⁸ Motsatt: Om likebehandlingsregelen kun er å anse som ett av mange arbeidsvilkår vil nasjonal lovgiver kunne ha et noe større spillerom når det gjelder å oppstille alternative løsninger.

Beskrivelsen av prosessen frem mot deltidsdirektivets vedtakelse kan etterlate inntrykk av at likebehandlingsregelen i hovedsak retter seg mot organiseringen av arbeidslivet. Motsatt av Romatraktaten artikkel 119 om retten lik lønn mellom kvinner og menn, hadde artikkel 117 og 118 ikke direkte virkning og var med EU-domstolens ord rene programerklæringer.⁴⁹ Artikkel 118a som ble innført gjennom the Single European Act, og som er forløperen til TFEU artikkel 153, gir hjemmel til å vedta sekundærlovgivning om 'working conditions'. I vårt tilfelle har sekundærlovgivningen att på til en avledet karakter: Deltidsdirektivet statdfester en rammeavtale mellom de sosiale partnerne. Man kan hevde at de sosiale partnernes rolle nettopp er å bidra til organiseringen av arbeidslivet. Motsatt kan det oppfattes som litt nonchalant å la eksistensen av en fundamental individrettighet bero på om partene blir enige, og hva de kompromisses om.

Det finnes også holdepunkter i motsatt retning. *Formålet* om å sikre reell likelønn mellom kvinner og menn utleder tyngde av den politiske konteksten. Ifølge TEU artikkel 2 er 'equality between women and men' en grunnverdi som hele unionsretten er tuftet på. *Instrumentelt* bidrar likebehandlingsprinsippet til å sikre like kostnader og dermed like konkurransevilkår i hele det indre marked.⁵⁰ Homogeniteten uthules om adgangen til unntak på nasjonalt hold er vid. *Praktisk* vil det være lite forutberegnelig om hvert enkelte av de EU-

⁴⁷ Jenum Hotvedt (2025) s. 354.

⁴⁸ Jeg antar at det er derfor Thorkildsen & Edvardsen (2025) s. 18 ukritisk legger til grunn at unntaksadgangen ved forskjellsbehandling av deltidsansatte er 'videre' enn under andre diskrimineringsgrunnlag. Men i det deltidsdirektivet anerkjenner deltid som diskrimineringsgrunnlag, oppstår det jo også en presumsjon om at unntaksadgangen er lik som under andre diskrimineringsgrunnlag. Som drøftelsen vil vise er det tilfelle. Det innebærer at analysene i Thorkildsen & Edvardsen (2025) s. 18–35 hviler på feil premiss og derfor kommenterer jeg ikke disse i fortsettelsen.

⁴⁹ *Defrenne*, avsnitt 19.

⁵⁰ Sosiale rettigheter har økonomiske kostnader, derfor er denne dobbeltheten fundamental, se sak 43/75 *Defrenne No 2*, EU:C:1976:56, avsnitt 12 og 1982-forslagets fortale avsnitt 9 som understreker at ulikheter i vernet av deltidsansatte, medlemsstatene imellom kan 'distort competition between undertakings and affect the functioning of the common market'. Betraktingen er reflektert i EØS-avtalen artikkel 68 som sier: 'På arbeidsrettens område skal avtalepartene gjennomføre de tiltak som er nødvendige for å sikre at denne avtale virker tilfredsstillende'.

rettslige diskrimineringsgrunnlagene skal forstås uten henblikk på de andre. Til sist, vil det fra et *effektivitetsperspektiv* vesentlig svekke realiseringen av deltidsvernet og dets formål om det kan gjøres til gjenstand for avveining mot andre sosialpolitiske hensyn og formål. Årsaken til de deltidsansattes dårlige vilkår på 70-tallet var at svake grupper har en tendens til å gå tapende ut i avveiningen mellom kryssende interesser.⁵¹

3.2 EU-lovgiveren: En individuell, sosial grunnrettighet

Problemet må løses gjennom å analysere EU-lovgiverens positivrettslige føringer i samsvar med alminnelig EU-rettslig metode, hvor man legger vekt på ordlyd, formål og kontekst. En slik drøftelse finner vi i *Bruno* hvor EU-domstolen avklarte at 'Clause 4 of the Framework Agreement must be interpreted as articulating a principle of European Union social law which cannot be interpreted restrictively'.⁵² Det betyr at deltidsdirektivets likebehandlingsprinsipp er en grunnleggende rettighet. Senere avgjørelser stadfester rettssetningen⁵³ uten å gjenta dens prinsipielle forankring, som består av tre elementer:

Ordlyd: EU-domstolen fremhevet rammeavtalen artikkel 1(a) hvor det fremgår at dens formål er 'to provide for the removal of discrimination against part-time workers'. Videre har likebehandlingsregelen i klausul 4 overskriften *Principle of non-discrimination*. Direktivets fortale avsnitt 11 statuerer at det introduserer 'a general framework for eliminating discrimination against part-time workers'. Rammeavtalens avsnitt 2 sier nøyaktig det samme.⁵⁴ Poenget er helt enkelt at ordet 'diskriminering' betyr *diskriminering* som er et innarbeidet EU-rettslig begrep.

Kontekst: EU-domstolen identifiserer den relevante rettslige konteksten gjennom å følge EU-lovgiverens anvisninger. Fortalen avsnitt 3 statuerer at deltidsdirektivet operasjonaliserer artikkel 7 i charteret om grunnleggende sosiale rettigheter for arbeidstakere. Fra dette utleder likebehandlingsprinsippet sin karakter av å være en grunnrettighet. EU-domstolen følger linjen til deltidsdirektivets fortale avsnitt 23 hvor det heter:⁵⁵

'Whereas the Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers recognizes the importance of the fight against all forms of discrimination, especially based on sex, colour, race, opinion and creed'

Denne lovgiveranvisningen er deltidsdirektivets viktigste. På en og samme tid får den frem at likebehandlingsprinsippet (i) er forankret i det alminnelige ikke-diskrimineringsprinsippet, (ii) at deltid er et selvstendig diskrimineringsgrunnlag; (iii) som befinner seg på linje med kjønn, hudfarge, rase politisk tilhørighet og religion. EU-lovgiveren skriver deltidsvernet inn i konteksten og den lange rekken direktiver med sammenfallende tilnærming. Rammedirektivet om likebehandling i arbeidslivet (2000/78) er det viktigste for vårt vedkommende.⁵⁶ Oppstillingen i deltidsdirektivets fortale, i motsetning til rammedirektivet viser ikke til *alder*. Den naturlige språklige forståelsen er at tilnærmingen til

⁵¹ Samme betraktning som i HR-2021-1975-S *Fosen*, avsnitt 129 begrunner hvorfor deltidsdirektivet klausul 4.2 formulerer en egen *regel* om lønn, som ikke åpner for en bred proporsjonalitetsvurdering.

⁵² Forenede saker C-395/08 og C-396/08 *Bruno and others*, EU:C:2010:329, avsnitt 32.

⁵³ Se for eksempel *Lufthansa*, avsnitt 37–38; *Dialyse* avsnitt 31.

⁵⁴ *Bruno and others*, avsnitt 29 og 30.

⁵⁵ *Bruno and others*, avsnitt 30.

⁵⁶ Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation OJ L 303, 2.12.2000, s 16–22.

deltidsdirektivets unntak for såkalte ‘objective grounds’ skal praktiseres etter mønster av det alminnelige unntaket i rammedirektivet artikkel 4, og ikke etter mønster av det særegne unntaket for aldersdiskriminering i rammedirektivet artikkel 6.⁵⁷

Formål: EU-domstolen vektlegger at deltidsdirektivets klausul 4 ivaretar et formål som samsvarer med slike *fundamental objectives* som knesettes i TFEUs fortale, tredje avsnitt og TFEU artikkel 151 som viser til Sosialpakten.⁵⁸ Fortalen sier at medlemsstatene har ‘as the essential objective of their efforts the constant improvements of the living and working conditions of their peoples’. EØS-avtalens fortale avsnitt 11 oppstiller en tilsvarende formulering:

NOTING the importance of the development of the social dimension, including equal treatment of men and women, in the European Economic Area and wishing to ensure economic and social progress and to promote conditions for full employment, an improved standard of living and improved working conditions within the European Economic Area.

Siden denne formuleringen både parafraserer avsnitt 3 i TFEUs fortale, og *Defrenne*, som igjen bygger på Sosialpakten, er ringen sluttet også i EØS.

Samlet ser vi de at positive kildene er mange, tungtveiende entydige og svært klare. At deltidsdirektivet artikkel 4 uttrykker en individuell, sosial grunnrettighet er lovgiverens forutsetning. Dette premisset er EU-domstolen og andre domstoler forpliktet til å legge til grunn.

4. Lønnsregelen *pro rata temporis*

4.1 Hva betyr *pro rata temporis*?

Deltidsdirektivet klausul 4 lyder slik:

1. In respect of employment conditions, part-time workers shall not be treated in a less favourable manner than comparable full-time workers solely because they work part time unless different treatment is justified on objective grounds.
2. Where appropriate, the principle of *pro rata temporis* shall apply.

Termen *pro rata temporis* betyr proporsjonal justering. Det følger av konteksten at det som skal justeres er lønns- og arbeidsvilkår. Det følger av formålet at dette skal skje der det fremmer målsettingen om reell likelønn og forbedrer deltidsansattes arbeidsvilkår.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtidsskompensasjon kan tjene som eksempel på hvordan regelen fungerer. I aml. § 10-4 (1) heter det at den alminnelige arbeidstiden ikke må overstige 40 timer i løpet av sju dager. I aml § 10-6 (2) slås det fast at arbeid ut over dette defineres som overtidssarbeid. For slik arbeid skal det tilstås overtidsskompensasjon på minst 40 prosent. Hvis vi tenker oss en deltidsansatt i 50 prosent stilling, vil regelen om *pro rata*

⁵⁷ Se Tarjei Bekkedal, *Inngrep i deltidsansattes rett til likebehandling og reell likelønn*, Working Paper 2/2026, Faggruppen for EU-rett, UiO.

⁵⁸ *Bruno and others*, avsnitt 30.

temporis innebære at innslagspunktet for rett til overtidskompensasjon må reduseres proporsjonalt. På samme måte som heltidsansatte, vil deltidsansatte ha rett til overtidskompensasjon om de arbeider utover sin individuelt avtalte arbeidstid.

4.2 Når ble regelen om *pro rata temporis* først introdusert?

Regelen om *pro rata temporis* ble første gang introdusert i EU-kommisjonens forslag til deltidsdirektiv i 1982. Fordi det har betydning for drøftelsen senere, og fordi forslagene er litt utilgjengelige siterer jeg hele artikkel 2–4 i lovforslaget som i alt besto av 12 artikler.

Article 2

Part-time workers shall not be discriminated against as compared with full-time workers in respect of working conditions, rules governing dismissal, entitlement to participate actively or passively in bodies representing employees and access to vocational training, promotion, social facilities and medical care. This is hereinafter referred to as the ‘principle of non-discrimination’

Article 3

1. Part-time workers shall not be excluded from statutory or occupational social security schemes. Their contributions to and benefits from such schemes shall be made on the same basis as for full-time workers, taking account of the hours worked by the part-time workers and/or the remuneration received

2. Member States shall be exempt from applying the provisions of paragraph 1 to part-time workers whose working hours and/or remuneration are below the threshold of eligibility for statutory or occupational social security schemes

Article 4

1 The remuneration, holiday pay, redundancy pay and retirement benefits of part-time workers shall, taking account of the hours of work, be in proportion to those of full-time workers doing an equivalent job.

2. Paragraph 1 shall be without prejudice to the ability of the member states to allow more favourable treatment to be given to part-time workers by means of laws, regulations and administrative provisions, collective agreements or other agreements

Det europeiske økonomiske utvalg sluttet seg til forslaget ‘provided that this does not give rise to discrimination against full-time workers in connection, for instance, with the national provisions governing overtime pay’.⁵⁹ Utvalgets bemerkning gjør det klart at *pro rata* regelen ble ansett å ha betydning for overtidskompensasjon. Utvalgets bekymring synes å bygge på samme forståelse av prinsippet om *pro rata temporis* som i gjeldende rett. Slik det blir tolket, vil prinsippet innebære at en deltidsansatt som jobber 40 timer i uken vil motta et høyere samlet vederlag enn en heltidsansatt som jobber 40 timer i uken fordi deler av den deltidsansattes arbeid vil måtte kompenseres som overtid. Det europeiske økonomiske utvalg

⁵⁹ *Opinion on the proposal for a Council Directive on voluntary part-time work*, OJ No C 178, 15.7.1982 s. 18, punkt 2.3.

syntes ikke å ha materielle innsigelser mot dette, forutsatt at det kunne bekreftes at regelens konsekvenser ikke er å karakterisere som ‘diskriminering’ av heltidsansatte.

Det gikk nærmere 50 år før Utvalgets bekymring eksplisitt ble kvittert ut. I *Dialyse* ble EU-domstolen spurt om et formål om å forhindre forskjellsbehandling av heltidsansatte kan utgjøre en objektiv begrunnelse for kun å tilstå deltidsansatte overtidkompensasjon når de jobber ut over *normalarbeidstiden* for heltidsansatte. EU-domstolen avviste spørsmålet som en misforståelse. Pro-rata regelen er uttrykk for hva som utgjør likebehandling. Dermed følger det rent definitorisk at regelens anvendelse verken innebærer forfordeling av deltidsansatte eller diskriminering av heltidsansatte.⁶⁰

4.3 Når ble regelen om pro rata temporis gjeldende rett?

Drøftelsene foran viste at EU-domstolen avviste å anerkjenne eller utvikle vernet av deltidsansatte kun på grunnlag av *forslagene* til deltidsdirektiv. EU-domstolens klare presisering om at forbedring av deltidsansattes arbeidsvilkår eksklusivt hører under lovgivers diskresjon understreker samtidig at EU-domstolen var rede i det øyeblikk EU-lovgiveren endelig lyktes med å få lovgivningen vedtatt.

Avgjørelsen i *Elsner-Lakeberg* gjaldt en deltidsansatt ungdomsskole-lærer som underviste 60 timer i måneden, mot 98 timer i måneden for heltidsansatte. I desember 1999 ble hun pålagt å undervise 2,5 timer ekstra. Nasjonal lovgivning slo fast at slikt ekstraarbeid i det hele tatt ikke utløste rett til overtidkompensasjon før merarbeidet overskred tre undervisningstimer i en kalendermåned.⁶¹ Avsnitt 17 i EU-domstolens er et skoleeksempel i anvendelse av regelen om pro rata temporis. EU-domstolen slo fast at innslagspunktet for rett til overtidkompensasjon – de tre timene – måtte nedjusteres proporsjonalt, i samsvar med den deltidsansattes arbeidstid. Gitt deltidslærernes stillingsbrøk måtte innslagspunktet for overtidkompensasjon reduseres fra 3 til 1,83 ekstra underviste timer.

Vi kan derfor slå fast at EU-domstolen startet å anvende regelen om *pro rata temporis* fra det øyeblikk EU-lovgiveren lyktes i å få deltidsdirektivet vedtatt.⁶² EU-retten skiller seg ikke fra nasjonal rett i dette hensende. Før loven er vedtatt, gjelder den ikke. Når loven er vedtatt, gjelder den.

For dem som verken lar seg overbevise av det faktum at EU-domstolen faktisk utla regelen om *pro rata temporis*; av at dette i tid sammenfaller med at deltidsdirektivet endelig hadde blitt vedtatt; eller av at EU-domstolen var godt kjent med direktivregelen siden domstolen ved mange anledninger hadde blitt oppfordret til å ta den i bruk før deltidsdirektivets vedtakelse, finnes det flere andre holdepunkter. For det første er det ingen andre tilnærmingsmåter enn pro rata regelen som kan generere samme resultater som *Elsner-*

⁶⁰ *Dialyse*, avsnitt 51.

⁶¹ Begrunnelse for den lokale regelen var at den respektive *arbeidstiden* per måned var henholdsvis 163 timer for heltidsansatte og 100 timer for den deltidsansatte. Det skyldtes at 3 *underviste timer* ble godskrevet som 5 *arbeidstimer*. Dette er en sjablongregel. Den lokale mer-undervisningsregelen utøvde styringsretten innenfor sjablongen: Var det behov for at man underviste mer, var tanken ikke at man skulle arbeide mer, men at man i stedet innen visse rammer, var forpliktet til å knappe inn tiden brukt på forberedelse. Typisk måtte man steppe inn som vikar for en syk lærer uten å forberede seg i det hele tatt.

⁶² Slik også Jenum Hotvedt (2025) s. 350.

Lakeberg avsnitt 17. Noen eksempler: i) hvis den deltidsansatte læreren underviste 61,8 timer i en måned ville hun, motsatt av en heltidsansatt som arbeidet 61,8 timer bare få betalt for 60 undervisningstimer. ii) hvis den deltidsansatte læreren underviste 98 timer i måneden ville hun få betalt for alle undervisningstimene. 60 av timene ville være ordinære timer og 38 av timene ville regnes som overtid. For den heltidsansatte ville samtlige 98 undervisningstimer regnes som ordinær tid. iii) Om den heltidsansatte læreren underviste 100,5 timer i én måned ville vedkommende få kun betalt for 98 ordinære timer. Om den deltidsansatte underviste 100,5 timer ville vedkommende få betalt for alle timene, 60 timer som ordinær tid og 40,5 som overtid. Utfallene er andre enn under den nominelle regelen lik lønn for like mange timer arbeidet.

For det andre har EU-domstolen selv, i ettertid, utlagt *Elsner-Lakeberg* avsnitt 17 som en anvendelse av pro rata regelen.⁶³ For det tredje, om vi holder oss til de mer tidsnære bevis, er forslaget til avgjørelse fra generaladvokat Jacobs avklarende. Generaladvokaten fremholdt, med henvisning til EU-domstolens praksis forut for deltidsdirektivets vedtakelse, særlig *Helmig*, at tilfellet skulle måles mot den nominelle standarden; samme vederlag for samme antall utførte arbeidstimer.⁶⁴ EU-Kommisjonen, som var nærmest til å kjenne lovgivningsprosessen som endelig hadde ledet til deltidsdirektivets vedtakelse, argumenterte i stedet for å anvende pro rata regelen.⁶⁵ Generaladvokaten avviste dette som

‘...incorrect. It is clear from the case-law of the Court that different treatment in the remuneration of full-time and part-time employees is not to be determined by the proportionate impact of unpaid additional hours...’⁶⁶

Generaladvokat Jacobs trækker feil fordi han bygger på rettspraksis fra før deltidsdirektivet, kun anvender regelen om lik lønn mellom menn og kvinner, og ikke virker å være kjent med deltidsdirektivets vedtakelse. Men Jacobs forsto Kommisjonens argumentasjon, pro rata regelens innhold (‘proportionate impact’) og forskjellen mellom denne og en slik nominell beregningsmåte som TFEU artikkel 157 hjemler.⁶⁷ EU-kommisjonen argumenterte motsatt av hva den gjorde i *Bilka Kaufhaus*, avsnitt 40 hvor den tok avstand fra å anvende pro rata regelen med henvisning til at direktivforslaget ennå ikke var vedtatt.

Alt i alt kan vi derfor slå fast at EU-domstolen var godt informert og at den, mot Generaladvokatens forslag til avgjørelse, men i samsvar med EU-kommisjonens standpunkt, avsa en dom som stadfester det nye direktivets regel. Pro rata regelen har således vært gjeldende rett siden deltidsdirektivets ikrafttredelse 20. januar 1998.

5. Åpner regelen om pro rata temporis for unntak?

5.1 Likebehandlingsprinsipp eller lønnsregel?

Oppbygningen til deltidsdirektivet klausul 4 påkaller oppmerksomhet. Først oppstilles det generelle ikke-diskrimineringsprinsippet og dets tilhørende unntak. Pro rata regelen som i sin natur kun gjelder for delelige ytelser, og derfor er særlig *relevant* for lønn, kommer deretter.

⁶³ *Lufthansa*, avsnitt 24; *Dialyse*, avsnitt 42.

⁶⁴ Generaladvokat Jacobs forslag til avgjørelse i sak C-285/02 *Elsner-Lakeberg*, EU:C:2003:561, avsnitt 10.

⁶⁵ Forslag til avgjørelse i *Elsner-Lakeberg*, avsnitt 13.

⁶⁶ Forslag til avgjørelse i *Elsner-Lakeberg*, avsnitt 16.

⁶⁷ At også EU-domstolen forstår forskjellen bekreftes av sak C-300/06 *Voß*, EU C:2007:757, avsnitt 31–32.

Oppbygningen kan indikere at klausul 4.2 er en *lex specialis* bestemmelse som innfører en *regel* man på nasjonalt hold ikke kan gripe inn i, eller gjøre unntak fra. Som vi skal se, underbygger den legislative forhistorien en slik forståelse.

EU-domstolens avgjørelser i *Lufthansa* og *Dialyse* gjør det likevel klart at deltidsdirektivets artikkel 4.1 og 4.2 leses som et hele slik at unntaket for ‘objektive grunner’ også, i prinsippet, kan påberopes ved anvendelse av pro rata regelen.⁶⁸ Men avgjørelsene viser også at det i praksis ikke er lett å rettferdiggjøre inngrep. Den legislative forhistorien som ligger bak deltidsdirektivets struktur viser at det i praksis vil være nærmest umulig å renonsere på direktivets grunnleggende rett til reell likelønn.

5.2 Tilnærmingen i EU-kommisjonens opprinnelige forslag

Om vi studerer EU-kommisjonens 1982-forslag, sitert foran, ser vi at det generelle ikke-diskrimineringsprinsippet knesettes i dets artikkel 2 og retter seg mot alle andre arbeidsbetingelser enn lønn. Artikkel 3 inkluderer deltidsansattes rett til trygdeytelser og sosiale ytelser. I artikkel 4 er lønn skilt ut i en egen bestemmelse. I 1982-forslaget er artikkel 4.1 formulert som en regel. Artikkel 4.2 åpner for at medlemsstatene kan tilstå *bedre* betingelser enn det som vil følge av pro rata regelen, men gir ikke hjemmel for det motsatte.

I EU-kommisjonens reviderte 1983-forslag ble likebehandlingsprinsippet og lønnsregelen føyet sammen til én bestemmelse. Artikkel 2 skulle lyde (fet skrift i original, markerer foreslåtte endringer):

1. Part-time workers shall receive the same treatment as full-time workers in the same situation, except where the difference in hours of work itself objectively justifies differences in treatment.

2. The fact that a worker is employed part-time shall not of itself justify differences in treatment as regards:

- working conditions, **insofar as these relate to the content and arduousness of the work, safety and health protection in the workplace, the organization and conduct of work and the working environment, including arrangements for the establishment of work schedules and the payment of remuneration;**
- **rules concerning dismissal established by legislation and collective agreements;**
- **eligibility to vote and stand as a candidate in elections to the bodies representing workers within the undertaking or establishment;**
- access to vocational training;
- access to promotion;
- access to social facilities.

3. The remuneration, holiday pay and redundancy and retirement payments of part-time workers shall be calculated on the same basis as and in proportion to those of full-time workers in the same situation.

⁶⁸ *Lufthansa*, avsnitt 49; *Dialyse*, avsnitt 43–45.

4. For the purposes of this Directive, 'remuneration' means the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives directly or indirectly, in respect of his employment, from his employer.

På tross av den tekniske sammenføyningen, er oppdelingen mellom likebehandlingsprinsippet og lønnsregelen beholdt. Vi ser også at forslaget artikkel 2.1 kvalifiserer unntaksadgangen ved å spesifisere hva som utgjør objektive grunner: 'the difference in the hours of work itself'. Dette er et snevert kriterium som retter seg innover mot selve arbeidsforholdet, og som utelukker unntak begrunnet i mer allmenne betraktninger av sosial- og samfunnspolitisk karakter. I artikkel 2.2 understrekes det at unntak ikke kan knyttes til deltidsarbeid som sådant for visse, nærmere angitte forhold, herunder 'remuneration'. Presiseringen, som runder av bestemmelsens to innledende ledd, harmoniserer med at pro rata regelen introduseres i artikkel 2.3. Strukturen tilsier at lønnsregelen er autonom og ikke åpner for unntak.

Skulle man i stedet velge å lese 1983-forslagets artikkel 2.1 og 2.3 i sammenheng, vil utfallet bli det samme. Den objektive grunnen som angis 2.1, 'the difference in the hours of work itself' vil i praksis aldri kunne lede til unntak fra regelen i 2.3, som jo *er* en spesialregel om hvordan forskjellen i arbeidstimer skal håndteres når det gjelder lønn. Dermed uttømmes det eventuelle unntaket. Til slutt presiserer artikkel 2.4 at pro rata regelen omfatter så vel den ordinære lønnen som 'any other consideration, whether in cash or in kind', altså enhver form for godtgjørelse, herunder bonuser eller kompensasjon for så vel pålagt som frivillig merarbeid.

Deltidsdirektivets tilblivelseshistorie underbygger at oppbygningen til dagens klausul 4 ikke er tilfeldig. Både ordlyd og rekkefølge indikerer at *pro rata regelen* egentlig ikke åpner for unntak. Om man formelt tar det motsatte standpunkt, inviterer strukturen til et retorisk spørsmål: Hvordan i all verden skal man begrunne objektivt at deltidsansatte ikke skal tilstås en *fundamental rett* til *reell likelønn*? Detaljer til side vil essensen i alle andre løsninger måtte være at den deltidsansatte ikke kan tilstås slikt vern fordi 'dette etter arbeidsmiljøloven ville gi vedkommende for sterkt vern' – og et slikt resonnement vil aldri kunne bære.⁶⁹

5.3 Partsviljen og unntaket i gjeldende rett

I avsnittet foran studerte vi likheter mellom deltidsdirektivet og EU-kommisjonens opprinnelige forslag. Samtidig finnes det én forskjell som både er vesentlig og slående. Artikkel 3 i 1982-forslaget, som var ansett som svært viktig, statuerte at deltidsansatte skulle inkluderes på like vilkår i sosiale ytelses- og trygdeordninger, med de finansieringskostnader det medfører for arbeidsgiver. Avsnitt 3 i rammeavtalens fortale presiserer at det vedtatte deltidsdirektivet gjør det motsatte: 'This Agreement relates to employment conditions of part-time workers recognizing that matters concerning statutory social security are for decision by the Member States.'

I forhandlingene mellom de sosiale partnerne var dette unntaket en seier for arbeidsgiversiden som formodentlig medvirket til at den nødvendige enigheten om rammeavtalen kom på plass,

⁶⁹ Parafraze over HR-2013-630-A *Avlaster*, avsnitt 60. Betraktingen vil være den samme i vårt tilfelle.

i skyggen av frykten for enda mer inngripende EU-lovgivning vedtatt på ordinært vis. Den tidsnære forklaringen fra sekretæren for arbeidsgiversidens forhandlings-team var:

‘for us they were really discussions on practicalities. We wanted to ensure the protection of part-time workers in a way that is compatible with the creation of jobs. Costs do matter. There should be fair treatment, but differences in treatment should be possible. With regard to salary and the protection of safety and health, the principle of non-discrimination was not a problem for us. But in some supplementary pension and sickness insurance schemes, non-discrimination was a problem for us. Especially for casual workers, these schemes meant high costs and a lot of administration, while the workers are not interested in this kind of protection. Strict implementation would not be in the interest of either the employers or the employees. (Interview, Thérèse de Liedekerke)’⁷⁰

Partsviljen bak deltidsdirektivet – som i dette tilfellet er å likestille med lovgiverviljen – gikk ikke ut på å innføre et altomfattende likebehandlingsprinsipp, kombinert med en like vidtfavnende lære om unntak på grunnlag av allmenne ‘sosiale’ hensyn. I stedet oppnådde man enighet gjennom en alt eller ingenting løsning: Når det gjelder lønn, full likebehandling; når det gjelder andre former for sosial sikring, ingen likebehandling. Et slikt kompromiss reflekterer hva de sosiale partnerne rår over: arbeidstakeres og arbeidsgiveres rettigheter og plikter innenfor rammen av selve arbeidsforholdet. Samfunnshensyn i bredere forstand, er utenfor deres mandat.⁷¹

5.4 EU-domstolens tilnærming til rammeavtalens særegne karakter

At deltidsdirektivet rettsliggjør en rammeavtale mellom arbeidslivets parter preger EU-domstolens tilnærming. I *Bruno* fremholdt EU-domstolen at fordi den er

‘concluded by management and labour represented by joint trade bodies, the Framework Agreement is not intended to regulate social security matters or impose obligations on national social security organisations, since they were not party to that agreement’⁷²

Motsetningsslutningen vil være at de rettighetene partene *er* blitt enige om å regulere – i arbeidsforholdet, seg imellom – ikke kan gripes inn i eller settes til side med henvisning til bredere, sosialpolitiske og samfunnspolitiske overveielser som faller utenfor arbeidsforholdet i snever forstand. Avgjørelsen i *Bruno* underbygger en slik betraktning. Et av spørsmålene i saken gjaldt lønnsbegrepets yttergrense. Uten at det her er nødvendig å gå inn i detaljene vil ytelsespensjoner, hvor innskudd og utbetalinger står i forhold til hverandre, omfattes av deltidsdirektivet. Etter å ha oppstilt de teknokratiske kriteriene som er relevante for å identifisere grensen mellom pensjoner som faller innenfor og utenfor direktivets anvendelsesområde, presiserte EU-domstolen hvilke overveielser som i dette henseende er irrelevante:

⁷⁰ Inge Bleijenbergh, Jeanne de Bruijn og Jet Bussemaker, ‘European Social Citizenship and Gender: The Part-time Work Directive’, *European Journal of Industrial Relations*, 2004, s. 309–328 (319).

⁷¹ Sammenlikn HR-2016-2554-P *Holship*, avsnitt 113 hvor den i saken omstridte fortrinnsretten ble beskrevet som «i realiteten en form for næringsregulering» – underforstått lå den utenfor fagforeningenes mandat.

⁷² *Bruno and others*, avsnitt 44.

‘considerations of social policy, of State organisation, of ethics, or even the budgetary concerns which influenced or may have influenced the establishment by the national legislature of a scheme cannot prevail if the pension concerns only a particular category of workers, if it is directly related to the period of service completed or if its amount is calculated by reference to the last salary’⁷³

EU-domstolens betraktning harmonerer med deltidsdirektivets struktur, partsviljen og rammeavtalens særegne karakter. Når det gjelder lønn, følger hovedregel og unntak i praksis av hvilke ytelser som er innenfor eller utenfor direktivets virkeområde. Når man foretar grensedragningen er slike hensyn som sitert foran, irrelevante. I teorien utelukker ikke dette de irrelevante hensyn fra å kunne påberopes på ny, denne gangen som ‘objective justifications’ som tar sikte på å rettferdiggjøre unntak fra det som i første omgang er funnet å falle innenfor direktivets virkeområde. I praksis virker det likevel vanskelig å nå frem med slike argumenter. Det gir liten mening å se bort fra hensynene sitert foran i den første omgangen, for så å rehabilitere dem i den neste. Derfor kan EU-domstolens føring leses som en observasjon av prinsipiell karakter, utledet av selve rammeavtalens formål og natur, som man ikke kommer rundt bare ved å sjonglere mellom de ulike stadiene i rettsanvendelsesprosessen.

5.5 Lønnsregelen gjelder der den er ‘relevant’

Ifølge deltidsdirektivets ordlyd gjelder regelen om *pro rata temporis* ‘where appropriate’. Drøftelsen foran viser at dette ikke er en unntaksregel. Den har heller ikke blitt forstått slik av EU-domstolen. Storkammeravgjørelsen i *Impact* understreker at artikkel 4.2 kun spesifiserer ‘the application of the principle of non-discrimination ... without in any way undermining the substance of that principle’.⁷⁴

Avgjørelsen i *Bruno* tydeliggjør poenget: Pro rata regelen skal anvendes der den er ‘relevant’.⁷⁵ Av dette følger det for det første at pro rata regelen bare gjelder for delelige ytelser.⁷⁶ Lønn er det viktigste eksemplet på en delelig ytelse, og nettopp fordi dette særtrekket gjør klausul 4.2 ‘relevant’, er det treffende å se bestemmelsen som en harmoniserende regel, *lex specialis*, som utpensler hvordan ikke-diskrimineringsprinsippet skal anvendes med hensyn til lønn.

For det andre må regelens ‘relevans’ fastlegges i lys av at ikke-diskrimineringsprinsippet, jf. deltidsdirektivets klausul 1(a) må anvendes i samsvar med formålet i deltidsdirektivet klausul 1 (b) om å forbedre *forbedre* deltidsansattes arbeidsvilkår. Med EU-domstolens ord må klausul 4.2 fortolkes i lys av *effektivitetsprinsippet* og kan ikke inngå som ledd en argumentasjon som tjener til å *redusere* deltidsansattes vern.⁷⁷ For å nevne et eksempel:

⁷³ *Bruno and others*, avsnitt 47.

⁷⁴ Sak C-268/06 *Impact* (storkammer), EU:C:2008:223 avsnitt 65, om den identiske bestemmelsen i direktiv 1999/70 om midlertidige ansettelser.

⁷⁵ *Bruno and others*, avsnitt 38.

⁷⁶ *Bruno and others*, avsnitt 34; *Impact*, avsnitt 116.

⁷⁷ *Bruno and others*, avsnitt 33 og 34.

I et tilfelle som *Voß*, hvor satsen for overtidstimer var *lavere* enn for ordinære timer, passer pro rata regelen ikke, fordi den kan lede til at den deltidsansattes lønn justeres ned.⁷⁸

Siden det har blitt hevdet å foreligge en motstrid mellom *Elsner-Lakeberg* og *Voß*⁷⁹ vil jeg også, for ordens skyld, gjenta det grunnleggende poenget som ble utdypet i avsnitt 2 foran: Retten til nominell likelønn for menn og kvinner, og deltidsdirektivets vern av arbeidsvilkår er to forskjellige og komplementære regler. EU-domstolens omtale av TFEU artikkel 157 i *Voß* er korrekt: 'That principle forms part of the foundation of the European Community (see Case 43/75 *Defrenne* [1976] ECR 455, paragraph 12'.⁸⁰ Opplagt vil dette prinsippet alltid kunne påberopes av et individ som anser det formålstjenlig, og opplagt vil det ikke kunne modifiseres, erstattes eller elimineres. Men som storkammeravgjørelsen i *Impact*, avsnitt 116–119 også får frem: Likelønnsprinsippet i TFEU artikkel 157 er en annen regel enn den vi finner i deltidsdirektivet, fra hvilken 'it is not possible to draw any lessons' fordi likelønnsprinsippet og rettspraksis om dette ikke omfatter arbeidsvilkår.

6 Konklusjoner

Deltidsdirektivet ble vedtatt i 1997. Artikkelen har understreket at direktivet både har en lang forhistorie og inngår i en bredere rettslig kontekst. Det første lovgivningsinitiativet er fra 1978, samme år som EU-domstolen leverte sin berømte avgjørelse i *Defrenne*. Gjennom denne avgjørelsen tydeliggjorde EU-domstolen arbeidsfordelingen mellom seg selv og EU-lovgiver. TFEU artikkel 157 om lik lønn mellom menn og kvinner – *equal pay* – rammer nominelle lønnsforskjeller. Å utjevne strukturell forskjellsbehandling gjennom kompenserende *arbeidsvilkår* er en lovgiveroppgave. EU-domstolen har ikke i noe henseende bidratt til å utvikle vernet av deltidsansatte.

Deltidsdirektivet gjør deltid til et selvstendig diskrimineringsgrunnlag. Gjennom føringene i deltidsdirektivets fortale har EU-lovgiveren presisert ikke-diskrimineringsprinsippet i klausul 4.1 har status som en sosial grunnrettighet. Dermed er terskelen for inngrep like streng som for diskrimineringsgrunnlagene som det henvises til i avsnitt 23 i deltidsdirektivets fortale.

Deltidsdirektivet klausul 4.2 oppstiller en særskilt lønnsregel. Prinsippet om *pro rata temporis* var sentralt allerede i det første lovgivningsinitiativet i 1978, ble viet en egen bestemmelse i 1982- og 1983-forslagene, og ble stadfestet av EU-domstolen i *Elsner-Lakeberg*, så snart deltidsdirektivet var vedtatt. Formålet er å sikre *reell likebehandling*. I lønnsregelen ligger en rettslig anerkjennelse av at deltidsansatte har ikke-arbeidsrelaterte byrder og omsorgsoppgaver som gjør at deres samlede totalbelastning er lik som for en heltidsansatt. Dermed vil deltidsansattes arbeid utover individuelt avtalt arbeidstid utløse samme rett til overtidskompensasjon som når en heltidsansatt arbeider utover avtalt arbeidstid.

Nasjonal regulering som griper inn i eller modifiserer regelen om *pro rata temporis* vil opprettholde eller gjeninnføre strukturer som motarbeider formålet om *reell likelønn* på en måte som i EU-rettslig forstand vil være å anse som et individuelt menneskerettighetsinngrep;

⁷⁸ *Voß*, avsnitt 37–38.

⁷⁹ Thorkildsen og Edvardsen (2025) s. 17.

⁸⁰ *Voß*, avsnitt 24.

vil være i strid med arbeidstakercharteret; vil tilsidesette EU-rettens grunnverdier slik de defineres i TEU artikkel 2 *in fine*, vil sette seg over partsviljen som definerer hva som ligger utenfor og innenfor rammeavtalen, vil eliminere den aller viktigste konsekvensen av det vernet som EU og medlemsstatene arbeidet i 20 år for å etablere, og vil sette seg utover en harmoniserende regel om hvordan deltidsansattes lønn skal beregnes.

Disse erkjennelsene gjør at lønnsregelen i deltidsdirektivets klausul 4.2 i praksis fremstår som nærmest ufravikelig. Som en sammenfatning kan man si at enhver annen ordning enn *reell likelønn* vil fremstå som et inngrep i EU-rettighetens *kjerne*.