BI Norwegian Business School

# Deltid, merarbeid og overtid

## EU/EØS-rettens betydning for norsk arbeidsrett

Anette Hemmingby | Paal Berg-seminaret | 3. november 2026

AACSB ACCREDITED EQUIS ACCREDITED ASSOCIATION AMBA ACCREDITED

# Arbeidsgruppens mandat – og endringen underveis

## Opprinnelig mandat

Betydningen av Lufthansa og Dialyse for norsk rett, EØS-rettslig handlingsrom og behovet for regelendringer.

## Justert mandat

Arbeidsgruppen skulle legge til grunn at kompensasjonsreglene skal endres, og foreslå regelendringer og helhetlige løsninger.

## Konsekvens

Endret premiss for utredningen – uten at de underliggende rettslige tolkningsspørsmålene dermed var avklart.

Arbeidsgrupperapporten (2026) pkt. 1.3–1.4 og 6.2.

# Merarbeidets omfang og mulige kostnader

Kunnskapsgrunnlag – ikke prognose for en lovendring

## Bruk av merarbeid

Blant annet ved sykefravær, ferieavvikling og uforutsette arbeidstopper; betydelig i turnusbaserte tjenester.

## Fafo-beregning

Beregnet årlig kostnadsøkning på om lag 10–11 mrd. kroner ved i hovedsak uendret merarbeidsomfang og overtidsbetaling for merarbeidet.

## Viktig forbehold

Beregningen er betinget. Endret organisering, bemanning og arbeidstilbud kan gi andre faktiske kostnader.

Arbeidsgrupperapporten pkt. 2.4–2.5 og 7.2, tabell 7.1 (Fafos beregninger).

# Fra likebehandlingskrav til norsk regulering

Rettslig utfordring: arbeidsmiljøloven § 10-6

## Dommenes premiss

I Lufthansa og Dialyse innebar de felles tersklene mindre gunstig behandling av deltidsansatte.

## Arbeidsmiljøloven § 10-6

Første ledd: Arbeid utover avtalt arbeidstid krever et særlig og tidsavgrenset behov.
Andre ledd: Arbeid utover lovens grense for alminnelig arbeidstid er overtidsarbeid.
Ellevte ledd: For overtidsarbeid skal det betales et tillegg på minst 40 prosent.

## Betydningen for norsk rett

Likhetstrekkene med Dialyse taler for lovendring – også av hensyn til klarhet og forutberegnelighet.

Aml. § 10-6 (1), (2), (11); Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 318–319; Dialyse avsn. 40–53; rapporten pkt. 6.3.6.

# Begrunnelsen for forskjellsbehandling – og rommet for nasjonal regulering

Grensen for forskjellsbehandling er ikke grensen for all regulering

## Objektive grunner – klausul 4 nr. 1

Forskjellsbehandlingen må bygge på presise, konkrete forhold og svare på et reelt behov. Ordningen må være egnet og nødvendig.

## Reguleringshensyn

Heltid, frivillig deltid og fleksibilitet kan fortsatt prege en regulering som respekterer likebehandling.

## Skillet

At et hensyn er relevant for utformingen av regelverket, er ikke i seg selv en objektiv begrunnelse for forskjellsbehandling.

Lufthansa avsn. 57–58; Dialyse avsn. 47–53; rammeavtalen klausul 1 og 4; rapporten pkt. 6.3.5–6.3.9.

# Endring av § 10-6 og tilgrensende deltidsregler

Sammenhengen avhenger av hvordan kompensasjonsreglene endres

## Fortrinnsrett til ekstravakter

Forarbeidene avgrenser fortrinnsretten mot overtidsarbeid etter lov eller tariffavtale. En endret kompensasjonsregel kan aktualisere avgrensningen.

## Andre bestemmelser om deltid

§ 14-4 a, redusert arbeidstid (§ 10-2 fjerde ledd) og heltidsnormen (§ 14-1 b) har ulike funksjoner og berøres på ulike måter.

## Helhetlig regulering

Kompensasjonsreglene bør vurderes sammen med øvrige virkemidler – uten at sterkere kompensasjonsvern forutsetter svakere rettigheter.

Prop. 133 L (2021–2022) pkt. 7.2.3; aml. §§ 14-3, 14-4 a, 10-2 (4) og 14-1 b; rapporten pkt. 6.3.7–6.3.9.

# Lov eller tariffavtale – samme krav til likebehandling

## Tariffavtalesakene

Lufthansa og Dialyse gjaldt tariffavtalt kompensasjon. I Danmark, Sverige og Tyskland er slike ordninger i hovedsak tariffavtaleregulert.

## Den norske reguleringsoppgaven

Innslagspunktet for lovbestemt overtidstillegg følger av arbeidsmiljøloven §§ 10-4 og 10-6. Lovendring er derfor et sentralt spørsmål.

## Tariffautonomi

Tariffavtalens kollektive opphav er ikke i seg selv en objektiv begrunnelse for forskjellsbehandling.

Arbeidsgrupperapporten kap. 5 og pkt. 6.3.6–6.3.9; aml. §§ 10-4 og 10-6; Lufthansa avsn. 57–58.