

Deltidsansatte og overtidbetaling

Stadig flere eldre jobber deltid, og det pågår nå en omfattende samsfunnsdebatt om hvorvidt deltidsansatte skal ha krav på overtidbetaling for arbeid utover avtalt stillingsprosent. Bakgrunnen er avgjørelser fra EU-domstolen og to norske tingrettsavgjørelser, som har konkludert med at deltidsansatte kan ha krav på overtidkompensasjon allerede fra første time de jobber ut over avtalen. Begrunnelsen er forbudet mot diskriminering av deltidsansatte. I denne artikkelen ser vi nærmere på hva dette innebærer, og hvilke konsekvenser det kan få.

Høy andel deltidsansatte

Norge har en høy andel deltidsansatte sammenlignet med mange andre land. I 2024 var deltidsandelen i EU samlet 17,1 prosent, mens den i Norge lå på 23,6 prosent. Andelen varierer betydelig mellom kjønn og alder.

Kvinner jobber langt oftere deltid enn menn, og deltidarbeid er mest utbredt blant de yngste arbeidstakerne. Også blant arbeidstakere over 60 år er deltidsandelen høyere enn i aldersgruppen 30–59 år. Mange ønsker å jobbe deltid, mens andre gjerne skulle hatt en større prosent eller en heltidsstilling.

Både deltids- og heltidsansatte kan ha behov for å arbeide utover avtalt arbeidstid. Etter dagens regler utløses imidlertid ikke overtidbetaling før arbeidstakeren overstiger lovens grenser for ordinær arbeidstid; normalt ni timer per dag og 40 timer per uke. Arbeid som utføres mellom den avtalte stillingsprosenten og lovens grenser, betegnes som mertid. Mertid skal selvsagt lønnes, men gir ikke rett til overtidstillegg. Først når arbeidstiden overstiger grensene for ordinær arbeidstid, har arbeidstakeren krav på et overtidstillegg på minst 40 prosent per time.

Arbeidsmiljøloven inneholder flere bestemmelser som skal verne arbeidstakere mot diskriminering. Loven forbyr blant annet diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon og alder, og den gir særskilt vern for deltidsansatte og midlertidig ansatte. Disse reglene bygger på flere EU-direktiv, hvor de fleste også er innlemmet i EØS-avtalen. Det innebærer at avgjørelser fra EU-domstolen får stor betydning når norske myndigheter og domstoler skal tolke diskrimineringsforbudet.

Arbeidstakerne fikk medhold

EU-domstolen har i to avgjørelser slått fast at det er usaklig forskjellsbehandling å bruke samme innslagspunkt for overtidbetaling for deltids- og heltidsansatte. Etter domstolens syn innebærer dette et brudd på forbudet mot diskriminering av deltidsansatte. Reglene om overtidbetaling i Norge er utformet på tilsvarende måte som i de sakene EU-domstolen vurderte, og avgjørelsene kan derfor få betydelige konsekvenser både for norsk lovgivning og for tariffavtaler.

Våren 2026 kom to tingrettsdommer som la EU-domstolens praksis til grunn for sine avgjørelser. I begge sakene fikk arbeidstakerne medhold i krav om erstatning for manglende overtidbetaling for tidligere utført merarbeid. Dommene er anket, og det forventes at sakene vil bli behandlet av Høyesterett innen et par år.

Dersom Høyesterett skulle komme til samme resultat som tingrettene, kan konsekvensene bli omfattende for mange arbeidsgivere, særlig dersom avgjørelsen gis tilbakevirkende kraft. Styreleder i NHO Service og Handel, Kårstein Løvaas, uttalte til E24 at «titusenvis av andre deltidsansatte kan fremme lignende krav». Han advarer også om

OVERTID VED DELTID. Skal deltidsansatte ha krav på overtidbetaling? Det er oppe til debatt nå.

at mange små bedrifter kan stå i fare for konkurs dersom de pålegges store etterbetalingskrav. Også i kommunesektoren kan konsekvensene bli betydelige dersom mange deltidsansatte innen helse- og omsorgstjenestene fremmer krav om tilbakebetaling.

I begge sakene fikk arbeidstakerne medhold i krav om erstatning for manglende overtidbetaling for tidligere utført merarbeid tre år tilbake i tid.

Oppnevnt arbeidsgruppe

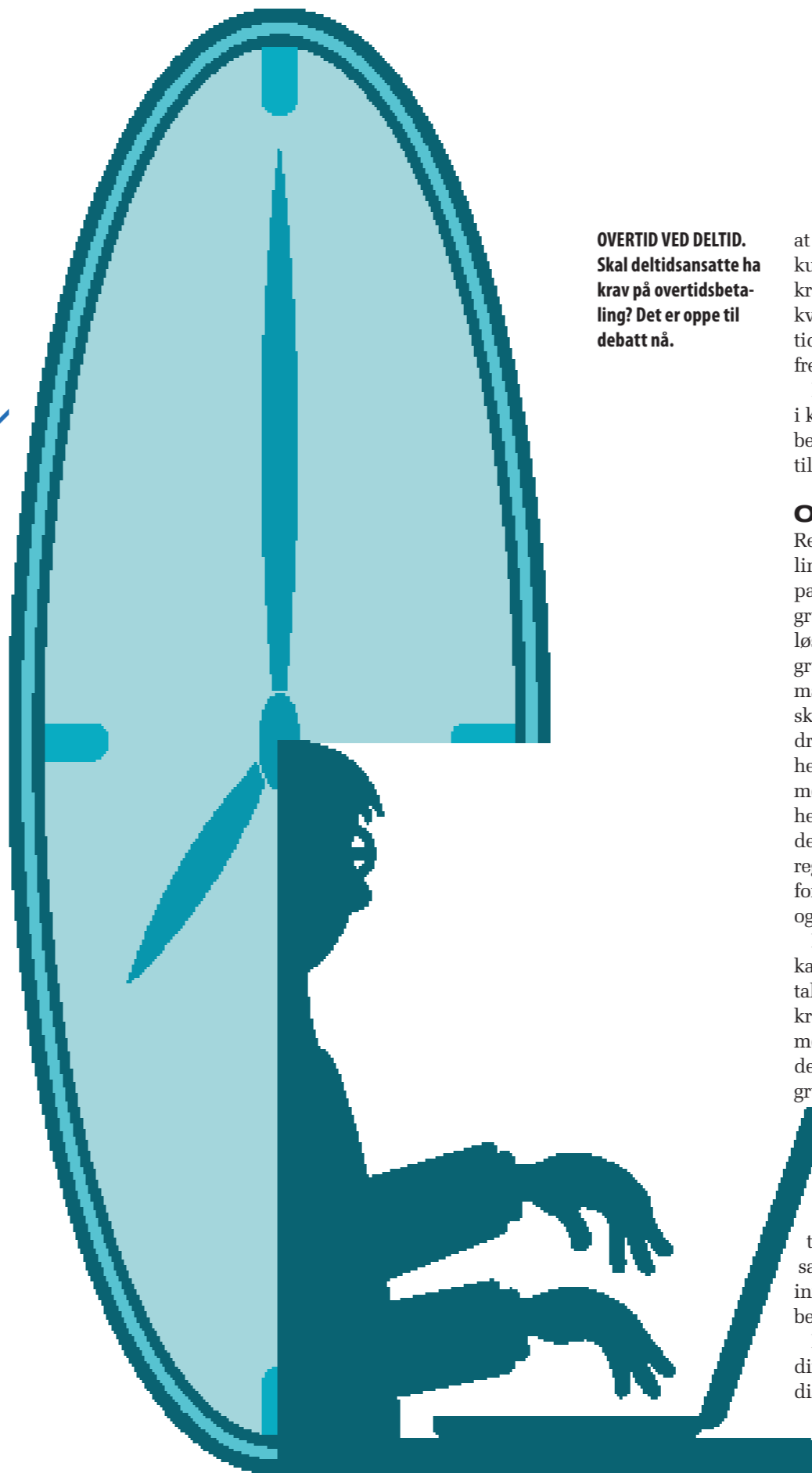
Regjeringen har erkjent alvoret i problemstillingen og nedsatte allerede i april 2025 en partssammensatt, eksternt ledet arbeidsgruppe for å vurdere situasjonen og foreslå løsninger innen 1. september 2026. På bakgrunn av ovennevnte tingrettsdommer, ble mandatet justert i mars 2026. Arbeidsgruppen skal nå foreslå regelverksendringer som hindrer forskjellsbehandling mellom deltids- og heltidsansatte når det gjelder betaling for merarbeid og overtid, og samtidig sikre helhetlige løsninger ved å se bestemmelsene om deltid i sammenheng med andre relevante regler. Dette omfatter blant annet reglene om fortrinnsrett for deltidsansatte til ekstravakter og retten til redusert arbeidstid.

Endringer i reglene om redusert arbeidstid kan få særlig stor betydning for eldre arbeidstakere. I dag kan arbeidstakere over 62 år kreve redusert arbeidstid uavhengig av helsemessige forhold, og eventuelle justeringer i denne retten vil derfor kunne påvirke en stor gruppe i arbeidslivet.

Nærmere om diskrimineringsforbudet

Ikke all forskjellsbehandling i arbeidslivet er forbudt. Forskjellsbehandling kan tillates dersom den er nødvendig for å oppnå et saklig formål og ikke virker uforholdsmessig inngripende for dem som rammes. Dette beror alltid på en konkret vurdering.

Diskrimineringsforbudet omfatter både direkte og indirekte diskriminering. Direkte diskriminering foreligger når en deltidsansatt behandles dårligere enn en heltidsansatt i en tilsvarende situasjon. I dommene omtalt ovenfor kom domstolene til at det



**ERIK RÅD
HERLOFSEN**

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017. Partner i advokatfirmaet Helmr AS.

var direkte diskriminerende at deltidsansatte, uavhengig av stillingsprosent, måtte arbeide like mange timer som heltidsansatte før overtidsbetaling utløses.

Indirekte diskriminering oppstår når en tilsynelatende nøytral regel, praksis eller ordning i realiteten stiller deltidsansatte dårligere enn heltidsansatte. Forbudet mot diskriminering av deltidsansatte gjelder alle arbeidsvilkår, herunder lønn og andre ytelser.

Omfang av merarbeid

Forskningsstiftelsen Fafo publiserte tidligere i år en rapport som viser at merarbeid blant deltidsansatte er særlig utbredt i yrker med skift- og turnusordninger. Mest merarbeid finner man i omsorgsykker, både blant faglærte og ufaglærte ansatte innen helse og omsorg. En annen gruppe som skiller seg ut, er sykepleiere og vernepleiere. I tillegg har arbeidstakere i salgs- og serviceyrker et betydelig omfang av merarbeid. Mye av dette arbeidet utføres av ansatte i små stillinger.

FAFO anslår, basert på arbeidsgiveres rapportering til Skatteetaten, Nav og SSB, at merarbeid i arbeidsmarkedet kan tilsvare mellom 30.000 og 37.000 årsverk. Dersom merarbeid i fremtiden skal utløse overtidsbetaling, beregner FAFO at dette, med dagens praksis, kan koste over 10 milliarder kroner årlig.

Den klart viktigste årsaken til merarbeid er behovet for å dekke sykefravær. De fleste arbeidstakere påtar seg merarbeid frivillig for å tjene ekstra, særlig studenter og skoleelever, men også deltidsansatte som ønsker høyere stillingsprosent.

Mediaoppslag

I mars og april i år hadde E24 følgende overskrifter: ■ Frykter fersk dom kan knekke norske bedrifter. ■ Hotellgigant advarer: Deltidsregler kan koste milliarder. ■ Jobber deltid: Krever over 180.000 i overtidsbetaling fra Match.

Det fremgår av artiklene at LO jubler over dommene, mens NHO på sin side uttaler at dette kan bli den mest alvorlige saken for mange av deres medlemmer.

Fra arbeidsgiversiden hevdes det at dommene, dersom de blir stående, kan føre til at deltidsansatte takker nei til høyere stillingsprosent fordi overtidsbetaling gjør det mer lønnsomt å forbli i en mindre stilling. Det uttrykkes også bekymring for at heltidsansatte

vil søke seg over i deltidsstillinger for å få bedre betalt for samme arbeidsmengde som i dag. I tillegg frykter arbeidsgivere at de i mindre grad vil kunne tilby deltidsansatte ekstravakter dersom disse automatisk utløser overtidsbetaling, noe som kan svekke fleksibiliteten i dagens ordninger.

Arbeidstakersiden er uenig i disse vurderingene. De mener dommene i praksis innebærer at arbeidsgivere må tilby flere heltidsstillinger, og at deltidsansattes fritid må verdsettes på lik linje med fritiden til heltidsansatte.

Kilder: Fafo-rapport 2026:10 / Merarbeid i norsk arbeidsliv. E24 – 08.03.2026, 13.04.2026, 05.04.2026



STORE KONSEKVENSER

Konsekvensen av dommene er større enn den kan se ut ved første øyekast. For det første innebærer dommene at arbeidsgivere må betale overtids tillegg fra første time en deltidsansatt jobber utover sin avtalte stillingsprosent, også der den deltidsansatte selv ønsker å jobbe mer. For det andre kan slike ekstravakter anses som en vesentlig ulempe for virksomheten, og dermed faller deltidsansattes fortrinnsrett til disse vaktene bort. Det som var ment å styrke deltidsansattes stilling, kan i praksis gi dem mindre arbeid.

For det tredje kan arbeidsgivere komme til å redusere bruken av deltidsstillinger for å unngå overtidskostnader. Dette kan ramme arbeidstakere som av ulike grunner ikke kan eller ønsker å arbeide heltid, og dermed svekke deres mulighet til å få innpass i arbeidslivet.

Arbeidsgivere bør samtidig være oppmerksomme på at deltidsansatte som jevnlig har arbeidet utover sin avtalte stillingsprosent de siste 12 månedene, kan ha krav på fast stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven.

Inntil rettstilstanden er avklart, bør arbeidsgivere legge til grunn at arbeid utover avtalt stillingsprosent kan måtte godtgjøres som overtid.