

Vestnes kommune – Praktisering av fleksitidsreglement

Advokatfirmaet PwC

30.04.2026



Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	3
1.1 Bakgrunn og mandat	3
1.2 Ansvar og forbehold	7
1.3 Kontrollperiode	7
1.4 Utvalg av ansatte til undersøkelsen	7
1.5 Kontradiksjon:	8
2. UNDERSØKELSER OG FUNN	8
2.1 Utvalgte undersøkelser	8
2.2 Rettslig grunnlag	9
2.3 Undersøkelse av utbetalinger opp mot reglement for overtid, avspasering og fleksitid	11
2.4 Hvilke roller og posisjoner har medført eventuelle avvik?	14
2.5 Lik eller ulik praksis for sletting av timer	15
2.6 Regelbrudd etter at kontrollutvalget tok opp saken	17
2.7 Ivaretagelse av arbeidsgiverrollen	18
2.8 Tallfesting av utbetalinger	19
3. INNSPILL TIL KVALITETSFORBEDRENDE TILTAK	20
3.1 Innledning	20
3.2 Tiltak som allerede er iverksatt av VK	21
3.3 Følge gjeldende regelverk for sletting av timer	22
3.4 Utarbeidelse av retningslinjer for bruk av unntak	22
3.5 Dokumentasjon på overføring og utbetaling	23
3.6 Informasjon til ledere som forvalter regelverket	23
3.7 Oppfølging av ansatte med høy fleksitidssaldo	23
3.8 Informasjon til ansatte uten overtidsbetaling	24
3.9 Presisering i tilknytning til avvikling av feriedager	24
3.10 Evaluering av ordningen for fleksitid	25

1. Innledning

1.1 Bakgrunn og mandat

Vestnes kommune («VK») engasjert Advokatfirmaet Pricewaterhousecoopers AS («PwC») til å undersøke praktiseringen av reglement for fleksitid, avspasering og overtid. Det er kontrollutvalget i kommunen som forvalter oppdragsgiverrollen i oppdraget.

Kort oppsummert har, basert på kontroll av et begrenset utvalg av ansatte funnet utbetalinger knyttet til følgende som det er grunn til å belyse:

- Plusstid 668 283,73 kr.
- Kompensasjonsdager 175 427,00 kr.
- Ikke avvirket ferie 796 632,51 kr.
- Overtid 136 649,02 kr.
- Sum 1 776 992,26 kr.

Videre i rapporten vil det bli nærmere drøftet hvorvidt PwC er av den oppfatning at de ulike utbetalingene har vært i strid med regelverket. Merk at disse beløpende framkommer utelukkende av utvalget ansatte som er undersøkt. Omfanget av utbetalinger i VK kan derfor være større totalt sett.

Kontrollutvalget i Vestnes kommune

Kontrollutvalget i Vestnes kommune («KVK») er valgt av kommunestyret, og har som oppgave å forestå løpende tilsyn med den kommunale forvaltningen i VK. Målet er å gi innbyggerne tillit til at den offentlige forvaltningen fungerer best mulig. Det vil blant annet si å følge opp at VK følger regelverk og har effektiv ressursutnyttelse, samt at politiske vedtak blir fulgt opp av administrasjonen.

KVK vedtok i møte som ble avholdt 28. april 2025 at de skulle føre sak om VKs praktisering av regelverket rundt fleksitid, avspasering og overtid inn på sin oppfølgingsliste.

Brev fra konstituert kommunedirektør i VK

I brev datert 5. mai 2025 til VK, ble kommunedirektøren bedt av KVK om å svare skriftlig og konkret om hvordan ordningen med fleksitid avspasering og overtid har blitt praktisert hittil i forhold til reglementet for nevnte områder. Frist for svar ble satt til 21. mai 2025.

Konstituert kommunedirektør svarte i brev datert 2. juni 2025 følgende vedrørende fleksitid, overtid og avspasering:

«Fleksitid

Gjeldande fleksitidsreglement vart vedteke av kommunestyret i sak 156/91, med endringe 03.04.97- sak 33/97 og revidert mars 2016.

Kommunen har fram til 2024 ikkje praktisert maksimalgrensa for overføring av fleksitidstimar (45 timar) jfr. Pkt.5 i reglementet.

For leiarar med unntak for overtidsbestemmelsane bestemte kommunedirektøren at 2024 og 2025 skulle nyttast til avspassering av timar. Det har ikkje skjedd store endringar i timebeholdninga fram til no. Konstituert kommunedirektør har derfor forlenga avspaseringsperioden med eitt år, ut 2026.

Overtid

Alle tilsette, med unntak av einingsleiarar, kommunalsjefar og kommunedirektør følger hovedtariffavtalen sine bestemmelsar om overtid. Nevnte leiarar i HTA kap.3 §3.4 er unntatt overtidsbestemmelsane etter HTA kap 1.§ 6.3

Frå 2024 har kommunalsjefar og einingsleiarar kompensasjonsdagar som erstatning for overtidsarbeid.

Kommunalsjefane har 10 kompensasjonsdagar/år. Einingsleiarar har 7 kompensasjonsdagar/år.

Unytta kompensasjonsdagar blir ikkje overført til nytt år. Så langt har ingen fått utbetalt ubrukte kompensasjonsdagar. Det er utarbeidd eget reglement for kompensasjonsdagar. Vedlagt.

Avspasering

Avspassering skal skje etter avtale med leiar. Nokre leiarar har mange timar oppspart. Åra 2024 og 2025 skulle nyttast til avspassering av timar. Dette er timar som har samla seg opp over tid og før ein innførte ordninga med kompensasjonsdagar for einingsleiarar og kommunalsjefar. Kommunedirektøren har oversikt over kor mange timar den enkelte leiar har oppført.»

Vedtak/innstilling fra KVK datert 16.juni 2025

KVK behandlet praktiseringen av regelverket for fleksitid, avspasering og overtid i møte datert 16. juni 2025.

KVK vedtok i dette møtet å sende saken over til kommunestyret i VK med følgende innstilling:

«1. Praktiseringa av fleksitidsordninga er i strid med fleksitidsreglementet vedteke av Vestnes kommunestyre i sak 156/91 og revidert i mars 2016.

2. Praksisen har medført utgifter for kommunen.

3. Dei vel 4 000 timane som kontrollutvalet har fått oversikt på som står i timebanken til dei tilsette pr. 31.12.24, kan medføre ytterlegare utgifter for kommunen.

4. Vestnes kommunestyre tek kontrollutvalet sine funn og konklusjonar til vitande, og forventar at kommunedirektøren følgjer regelverket, og korrigerer feil praksis.»

E-post fra kommunedirektør til kommunalsjefene

Den 1. juli 2025 tiltrådte ny kommunedirektør.

Den 4. august 2025 sendte den nye kommunedirektøren en e-post til kommunalsjefene i Vestnes kommune med instruksjon om å sende e-posten videre til sine enhetsledere. E-posten hadde emnet: «Klargjering av fleksitid, avspasering og overtid» Vedlagt fulgte reglementet for fleksitid. E-posten inneholdt overordnet informasjon om overtid og fleksitid. Avslutningsvis i e-posten var følgende oppsummering:

«[...] Den einskilde tilsette har ansvar for å føre timane sine i Visma kvar dag.

Den einskilde leiar skal godkjenne timane i Visma ein gong pr.veke.

Om noko ikkje stemmer, skal det takast med arbeidstakar umiddelbart.

Ved lønskontroll skal dermed timetalet stemme.

Den einskilde må javnt sørge for å avspasere eventuelle plusstimar. Ved årets slutt vert alle timar over 45 timar, stroke.

Ingen leiar har høve til å betale ut meir enn budsjetttramme tillet.

Dersom ein tilsett vert pålagt overtidsarbeid over tid, skal i utgangspunktet leiar finne dekning innanfor eige tenesteområde.[...] »

Drøftelsesmøte med de tillitsvalgte

Den 18. august 2025 ble det avholdt drøftelsesmøte med tillitsvalgte vedrørende praktisering av regelverket for fleksitid, avspasering og overtid. Fra dette møtet ble det utarbeidet en protokoll.

Av protokollen fremgår det blant annet at 10 ledere har fleksitidskontoer med til sammen 1798,5 timer over saldo på 45 timer. Videre fremgår det av protokollen at dersom VK skulle utbetale differansen, ville dette koste kommunen rundt 1,2 millioner kroner inklusive sosiale utgifter.

Videre fremgår det at fire personer har flere enn 17 feriedager til gode, og at 17 dager er det maksimale som er lov i henhold til lov og avtaleverk kan overføres fra et år til det neste.

Kommunedirektøren stilte i møtet spørsmål om hva de tillitsvalgte tenkte om hva som har blitt gjort, og hvordan det kan løses.

Arbeidstakerorganisasjonene sa seg enige i at det måtte ryddes opp i dette, og at det har vært forskjellsbehandling med tanke på hvordan det har vært løst. Videre fremgår det av protokollen at noen ansatte har fått fremforhandlet avtaler av tillitsvalgte, men andre har fått laget seg avtaler uten at tillitsvalgte har vært orientert.

I protokollen fremmer kommunedirektøren et forslag som i hovedtrekk går ut på at det nå settes en strek, og at det utbetales plusstimer tilsvarende 1,2 millioner kroner. Det fremgår videre at dette i utgangspunktet er penger som kommunen ikke har.

Videre fremgår det at de 4 som har mer enn 17 feriedager til gode i 2025 må ta dette ned til 17 dager i løpet av året i samråd med sin nærmeste leder ved å ta ut feriedagene i fri. Det ble videre presisert at det ikke vil bli akseptert at ansatte hverken setter opp eller overfører sin ferie uten etter avtale med nærmeste leder, slik som lovverket krever.

De tillitsvalgt sa seg enige i denne løsningen. Det ble videre presisert at det i fremtiden er viktig å overholde regelverket i tråd med vedtaket, samt at personalavdelinga i større grad må brukes til rådgivning.

Utbetaling av plusstimer og kompensasjonsdager i 2025

Slik vi forstår det, endte ikke VK opp med en løsning som forespeilet i drøftelsesmøtet med de tillitsvalgte. Det vil si at alle plusstimer over 45 timer skulle bli utbetalt til alle ansatte som hadde en saldo over 45 timer.

Vi forstår det slik at VK i etterkant av møtet ble kjent med at tre personer allerede hadde fått inngått avtaler med daværende konstituerte kommunedirektør. Slik PwC forstår det, gjaldt en av disse avtalene utbetaling av plusstimer (utbetalt juli 2025). Videre forstår PwC det slik at to av avtalene gjaldt utbetaling av uavviklet ferie.

PwC forstår det videre slik at den ene av de to avtalene som gjaldt utbetaling av uavviklet ferie, også relaterte seg til utbetaling av plusstid. Slik PwC forstår det, ble disse avtalene inngått uten at de relevante lederne til disse ansatte hadde fått kunnskap om avtalene. At konstituert kommunedirektør inngår slike avtaler blir, etter vårt syn feil, da konstituert kommunedirektør ikke har budsjettansvar for budsjettene som disse pengene skal utbetales fra..

Som en del av oppryddingen i tilknytning til saldoer for plusstimer, forstår vi det videre slik at lederen for tre ansatte i august 2025 inngikk avtale om utbetaling av plusstimer for disse tre arbeidstakerne. Vi forstår det slik at de tre avtalene til sammen omfattet 716 timer til en samlet sum av 342 972,25 kr, og ble utbetalt i november 2025.

Videre forstår vi det slik at kommunedirektøren besluttet at utestående kompensasjonsdager i 2025 skulle utbetales til kommunalsjefer og kommunedirektøren som kompensasjon for at plusstimer ble strøket.

I kontradiksjonsrunden hadde VK følgende bemerkning til begrunnelsen for utbetalingen: «Begrunnelsen for utbetaling er feil. I den digitale portalen som VK har sendt svar i, står det slik formulering:

«Grunnen til at disse ble utbetalt, var at omfanget av omstillingsarbeidet som ble i gangsett høsten 2025 var så stort at det ikke var mulig for ledelsen å få tatt disse ut.»»

Dette utgjorde til sammen 40 kompensasjonsdager tilsvarende en samlet sum på 175 427 kr.

PwC gjør for ordens skyld oppmerksom på at reglementet for kompensasjonsdager åpner opp for at kommunedirektøren kan godkjenne at ubenyttede kompensasjonsdager skal utbetales.

Bestilling av undersøkelse

I møte datert 27. oktober 2025 vedtok KVK å bestille en undersøkelse vedrørende praktisering av regelverk for fleksitid, avspasering og overtid i VK til minst tre eksterne tilbydere, se vedtak fra KVK med saksnummer 38/25.

VK gjennomførte i november 2025 konkurranse med formål om å inngå kontrakt om kjøp av konsulenttjenester. PwC innga tilbud og ble tildelt oppdraget.

1.2 Ansvar og forbehold

Oppdraget har blitt utført av Stig Rune Johnsen, Thea Sofie Jåsund Grastveit og Stian Hasli Hansen. Stig Rune Johnsen har vært saksansvarlig advokat.

Våre vurderinger bygger utelukkende på uttalelser og dokumentasjon vi har mottatt. Vi kan ikke utelukke at det finnes opplysninger som vi ikke er kjent med og som kan ha påvirket våre vurderinger. Utover det ufravikelige profesjonsansvaret tar vi ikke ansvar for eventuelle tap som følge av den videre bruk av denne rapporten.

1.3 Kontrollperiode

Vi har i tråd med vedtaket fra KVK i saksnummer 38/25, i hovedsak undersøkt årene 2023, 2024 og 2025. I tråd med nevnte vedtak fra KVK, har PwC også tatt enkelte stikkprøver fra årene 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 og 2026.

1.4 Utvalg av ansatte til undersøkelsen

I samråd med KVK, har vi undersøkt utbetalinger til 14 ansatte/tidligere ansatte i VK. Slik vi forstår det, har de ansatte i hovedsak blitt valgt ut basert på en blanding av hvilke stilling/roller de har hatt, antall fleksitidstimer, samt med en hovedvekt på ansatte som har sluttet i VK.

Det understrekes i denne forbindelse at undersøkelsene har omfattet et begrenset utvalg, og at undersøkelsene således ikke har dekket samtlige ansatte/tidligere ansatte i VK. Funnene og vurderingene i rapporten må følgelig leses i lys av dette,

og det kan ikke trekkes generelle slutninger om utbetalinger som helhet basert på de opplysningene som fremkommer i rapporten.

1.5 Kontradiksjon:

VK har fått anledning til å lese over utkast til denne rapporten før endelig rapport ble ferdigstilt. Utkast til denne rapporten ble gjort tilgjengelig for kontradiksjon til VK 21. april 2026, og PwC fikk tilbakemeldingen på rapporten 22. april 2026, dagen før fristen som var satt til 23. april 2026.

Tilbakemeldingene fra VK har blitt innarbeidet direkte i teksten i rapporten, enten ved at tidligere tekst har blitt endret, eller ved å innta direkte sitat i rapporten.

VK hadde følgende kommentar til prosessen rundt kontradiksjon: «I tråd med forvaltningsrettlige prinsipp er 1 ukes frist for uttale til kommunedirektør fra ekstern konsulent bestilt av Kontrollutvalget rimelig. VK ved kommunedirektør fikk tilsendt rapporten mandag 20. april etter arbeidstid, og PwC forventet tilbakemelding innen onsdag. Rapporten tilsendt hadde ikke et filformat som kunne åpnes, dette forsinket KD sin mulighet til å gi tilbakemelding på PwC sin rapport

Til tross for dette har KD omprioritert sine avtaler for å få levert innen fristen».

PwC bemerker i denne sammenheng at vi er enige i at fristen for å gi tilbakemelding var noe kort, og vi setter pris på at kommunedirektøren omprioriterte avtalene sine for å kunne gi tilbakemeldinger på rapporten.

2. Undersøkelser og funn

2.1 Utvalgte undersøkelser

Basert på KVKs bestilling av oppdraget i tilbudsforespørselen, og PwCs besvarelse av tilbudet, har PwC:

- Undersøkt utbetalinger opp mot reglement for overtid, avspasering og fleksitid og arbeidsavtaler i årene 2023, 2024 og 2025 til personer i ledende stillinger i VK. PwC har videre gjennomført stikkprøver opp mot et utvalg av ansatte i VK lenger tilbake i tid.
- Undersøkt utbetalinger knyttet til sluttavtaler opp mot reglement for overtid, avspasering og fleksitid og arbeidsavtaler til personer i ledende stillinger i VK.
- Undersøkt hvilke roller og posisjoner personer har hatt som har medført avvik i forhold til reglementet som angitt i de to kulepunktene over.
- Undersøkt om det har vært lik praksis i forhold til sletting av timer over tillatt grense for fleksitid.
- Undersøkt om det har vært regelbrudd etter at kontrollutvalget tok opp saken i møte 28.04.2025.
- Undersøkt om delegasjonsreglementet og vedtak er fulgt når det gjelder ivaretagelse av arbeidsgiverrollen.

- Tallfestet hvor mye som er utbetalt utover det som er regulert i reglement for overtid, avspasering og fleksitid og arbeidsavtaler.
- Gitt innspill/forslag til kvalitetsforbedrende tiltak i forhold til det som er avdekt.

2.2 Rettslig grunnlag

Hovedtariffavtalen

Hovedtariffavtalen i kommunal sektor («HTA») inneholder bestemmelser om overtid og forskjøvet arbeidstid mv. i § 6.

Av punkt 6.3 i HTA følger det:

«Paragraf 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av:

- *Arbeidsmiljøloven § 10-12 og/eller*
- *HTA kap. 3 punkt 3.4*

Kommunen/virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere i 3.4.2 og 3.4.3 som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene.

Arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12 (2) kan tilstås en fast godtgjøring for arbeid ut over ordinær arbeidstid.

Kompensasjon for møtevirksomhet/annen særlig belastning

Arbeidstaker som har møteplikt i utvalg eller har andre særlige belastninger utenfor ordinær arbeidstid, men som verken har rett til overtidsbetaling eller møtegodtgjøring på linje med ombudsmenn, kan tilstås inntil 10 fridager. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie, alternativt kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall daglønner.»

Kompensasjonsdager for ledere i kap. 3.4.1 og 3.4.2 i VK

Fra 1 januar 2024 ble det innført kompensasjonsdager i VK som erstatning for overtid. I henhold til reglementet som regulerer kompensasjonsdager, har kommunalsjefer 10 kompensasjonsdager og enhetsledere 7 kompensasjonsdager.

Av reglementet følger det at 45 timer opparbeidet fleksitid kan overføres til nytt år, men at timer utover dette skal strykes ved årsslutt.

Det følger videre av reglementet at ved hele dager fri, skal kompensasjonsdager benyttes før fleksitidstimer.

Videre følger det at kompensasjonsdager skal tas ut som fridager, men at de unntaksvis kan betales ut etter avtale med kommunedirektør.

Det fremgår også at opparbeidede timer før 2024 skal drøftes individuelt og godkjennes av kommunedirektør.

Avslutningsvis fremgår det av reglementet at ordningen med kompensasjonsdager skal evalueres innen utløpet av 2025.

Fleksitidsreglement i VK

Gjeldende fleksitidsreglement i VK ble vedtatt av kommunestyret i sak 156/91, med endringer 03.04.97- sak 33/97 og revidert mars 2016.

Virkeområde for fleksitidsreglementet

Av fleksitidsreglementet fremgår det at fleksitidsordningen som utgangspunkt gjelder alle arbeidstakere som har 37,5 timers uke samt de med deltidsarbeid som arbeider hele dager. Det fremgår videre at undervisningspersonell følger egen avtale.

Avregningsperiode og overføring av fleksitimer

Av fleksitidsreglementet fremgår det at avregningsperioden er 12 måneder regnet fra 1.januar.

Det fremgår videre at ansatte kan opparbeide en positiv saldo på 45 timer eller en negativ saldo på 10 timer som kan overføres til neste avregningsperiode.

Videre følger det at de ansatte selv må påse at timesaldoen er innenfor opparbeidingsreglene ved årsslutt.

Det følger videre at mer enn 10 minustimer blir trukket i lønn, og at mer enn 45 timer blir strøket om ikke overføring av timer er avtalt med leder.

Avspasering

Av fleksitidsreglementet fremgår det at det er adgang til å avspasere plusstimer i avregningsperioden med inntil 24 hele dager pr. kalenderår.

Videre fremgår det at fleksitid skal avspaseres under oppsigelsestiden, og at plusstid som ikke er avspasert på sluttidspunktet av arbeidsforholdet blir strøket om ikke annet er avtalt.

Overtid – fleksitid

Av fleksitidsreglementet fremgår det at overtid skal være pålagt og avtalt med nærmeste overordnet på forhånd.

Videre fremgår det at ved pålagt arbeid utover ordinær arbeidstid, blir dette kompensert med overtidsbetaling. Det fremgår videre at pålagt overtidsarbeid kan helt eller delvis tas ut i form av avspasering, samt at overtidstillegget da går til utbetaling.

Videre fremgår det at avtale om avspasering skal gjøres med driftsleder. Det fremgår videre at pålagt overtidsarbeid og forskjøvet arbeidstid som det har blitt avtalt at skal avspaseres, skal holdes adskilt fra plusstimer i fleksitidsregnskapet.

Skriftlige retningslinjer

PwC har bedt VK om å fremlegge eventuelle skriftlige retningslinjer til fleksitidsreglementet som legger føringer for når en leder kan godkjenne at plusstimer over 45 timer, eller negativ saldo som overstiger 10 timer, kan overføres til neste avregningsperiode/neste kalenderår.

PwC har videre bedt VK om å fremlegge eventuelle skriftlige retningslinjer til fleksitidsreglementet som legger føringer for når det kan godkjennes av plusstimer som ikke er avspasert før opphør av arbeidsforholdet kan utbetales.

Slik PwC forstår det, finnes det ikke noen slike skriftlige retningslinjer i VK.

Ettersom hverken fleksitidsreglementet legger noen konkrete føringer, eller det finnes skriftlige retningslinjer som har føringer for bruken av unntaksadgangen, vil det slik sett være en stor grad av skjønn involvert. Dette gjelder eksempelvis når det skal godkjennes at timer som overstiger 45 timer skal overføres til neste avregningsperiode, eller at plusstimer som ikke er avspasert skal utbetales ved opphør av arbeidsforhold.

2.3 Undersøkelse av utbetalinger opp mot reglement for overtid, avspasering og fleksitid

Undersøkelse som skulle gjennomføres:

Undersøkelser av utbetalinger opp mot reglement for overtid, avspasering og fleksitid og arbeidsavtaler i årene 2023, 2024 og 2025 til personer i ledende stillinger i VK med stikkprøver opp mot alle ansatte lengre tilbake i tid.

Undersøkelser av utbetalinger knyttet til sluttavtaler opp mot reglement for overtid, avspasering og fleksitid og arbeidsavtaler til personer i ledende stillinger i VK.

Regelverk:

Fleksitidsordning

Slik PwC forstår reglementet for fleksitidsordning i VK, gjelder enkelte hovedregler med tanke på overføring av plusstimer, trekk i lønn for minustimer, samt utbetaling av plusstimer:

Som hovedregel skal:

- Mer enn 10 minustimer ved årsslutt medfører trekk i lønn
- Mer enn 45 plusstimer ved årsslutt strykes (med mindre overføring av timer er avtalt med leder).
- Fleksitid skal avspaseres før arbeidsforholdet avsluttes. Fleksitid som ikke er avspasert før arbeidsforholdet avsluttes blir strøket

Regelverket inneholder imidlertid unntak fra disse hovedreglene.

- Ett av unntakene er at overføring av minustid på mer enn 10 timer og overføring av plusstid over 45 timer kan overføres til neste år etter avtale med leder.
- Et annet unntak er at plusstimer som ikke er avspasert ved sluttidspunktet av arbeidsforholdet kan utbetales etter avtale.

Kompensasjonsdager

I henhold til regelverket for kompensasjonsdager for ledere, har kommunalsjefer 10 kompensasjonsdager og enhetsledere 7 kompensasjonsdager.

Av dette regelverket fremgår det at 45 timer fleksitid kan overføres til nytt år, og at timer utover 45 timer skal strykes ved årsslutt.

Videre fremgår det at ved hele dager fri, skal kompensasjonsdager tas ut før fleksitimer avspaseres.

Det fremgår videre av regelverket at kompensasjonsdager skal tas ut i fridager, men at det unntaksvis kan utbetales etter avtale med kommunedirektør.

Overtid

Reglene for overtid reguleres som hovedregel av § 6 i hovedtariffavtalen og kapittel 10 i arbeidsmiljøloven. Hovedtariffavtalen har bestemmelser om arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene. Av § 6.3 i hovedtariffavtalen, følger det at:

“Paragraf 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av:

- *Arbeidsmiljøloven § 10-12 og/eller*
- *HTA kap. 3 punkt 3.4*

Kommunen/virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere i 3.4.2 og 3.4.3 som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene. Arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12 (2) kan tilstås en fast godtgjøring for arbeid ut over ordinær arbeidstid.

Kompensasjon for møtevirksomhet/annen særlig belastning

Arbeidstaker som har møteplikt i utvalg eller har andre særlige belastninger utenfor ordinær arbeidstid, men som verken har rett til overtidsbetaling eller møtegodtgjøring på linje med ombudsmenn, kan tilstås inntil 10 fridager. Fri dagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie, alternativt, kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall daglønner.”

Ansatte i stillinger som er unntatt fra overtidsreglene, herunder bestemmelser om overtidsutbetaling, skal som utgangspunkt få dekket lønn for arbeid utover ordinær arbeidstid i form av at års-/månedslønnen er fastsatt for å ta høyde for at det kan bli arbeidet “overtid”.

I tillegg til at lønnen skal være fastsatt for å ta høyde for arbeidsmengden og ansvaret i stillingen, har ansatte i VK som er unntatt fra overtidsbestemmelsene en adgang til å avspasere plusstid som opparbeides. Fra 2024 ble det videre innført en ordning med kompensasjonsdager for kommunalsjefer og enhetsledere i VK hvor kommunalsjefer får innvilget 10 kompensasjonsdager per år, og enhetsledere får innvilget 7 kompensasjonsdager. Regelverket åpner videre for at uavviklede plusstimer kan utbetales i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet, og at ubrukte kompensasjonsdager kan utbetales.

Gjennomført undersøkelse og eventuelle funn:

PwC har gjennomført en kontroll av lønnsutbetalingene til 14 ansatte og tidligere ansatte i VK, som hovedregel over en periode på 3 år per arbeidstaker. I tillegg har PwC fått informasjon fra VK om utbetalinger av plusstid for to ansatte utover de 14 ansatte som nevnt over, samt om utbetaling av kompensasjonsdager.

PwC har i tråd med vedtaket fra KVK i saksnummer 38/25, i hovedsak undersøkt årene 2023, 2024 og 2025. I tråd med nevnte vedtak fra KVK, har PwC også tatt enkelte stikkprøver fra årene 2020, 2021, 2022 og 2026.

Utbetaling av plusstid

Basert på dokumentasjonen og informasjonen PwC har fått fra VK, har det i perioden som er undersøkt blitt utbetalt totalt 668 283,73 kr i plusstid.

Fordelt på år, så ble samlet 297 112,59 kr utbetalt til tre ulike arbeidstakere i 2024, og 371 171,14 kr utbetalt til fire ulike arbeidstakere i 2025. PwC forstår det videre slik at det i 2025 trolig ble foretatt en utbetalinger av plusstid utover dette, men PwC har ikke informasjon om hvilket beløp utbetalingen bestod av.

Utbetaling av kompensasjonsdager

Basert på dokumentasjonen og informasjonen PwC har fått fra VK, har det i perioden som er undersøkt blitt utbetalt 175 427 kr i kompensasjonsdager. Utbetalingen forekom i 2025, og tilsvarte 40 kompensasjonsdager fordelt på 6 arbeidstakere.

Utbetaling av overtid

Som utgangspunkt har ikke ansatte i lende stilling eller særlig uavhengig stilling krav på overtidsbetaling, se blant annet punkt 6.3 i HTA og arbeidsmiljøloven §§ 10-12 (1) og § 10-12 (2).

Som en del av undersøkelsene, har PwC registrert at det i 2022 og 2024 har forekommet overtidsutbetalinger til arbeidstakere som etter PwCs oppfatning hadde en ledende stilling eller særlig uavhengig stilling. For 2022 utgjorde overtidsbetalingen et beløp tilsvarende 89 511,74 kr til tre ulike personer til en sats mellom 50 % og 200 %. For 2024 utgjorde overtidsbetalingen et beløp tilsvarende 47 137,28 kr til to ulike personer til en sats mellom 50 % og 100 %.

Vi har fått tilbakemelding fra VK om at overtidsbetalingen i 2022 trolig relaterte seg til ekstraarbeid i forbindelse med vaksinerings mot COVID. PwC har videre fått en

tilbakemelding om at betalingene for 2024 trolig relaterte seg til innføring av helseplattformen.

Dersom det har blitt inngått separate avtaler om utbetaling av overtid i forbindelse med vaksinerings mot COVID, og at arbeidet ligger utenfor stillingsinstruksen/stillingsinnholdet til de ansatte det gjelder, er vi av den oppfatning at overtidsbetalingen kan være utbetalt innenfor rammene av relevant regelverk.

Dersom overtidsbetalingen relaterer seg til arbeid som ligger innenfor stillingsinstruksen/stillingsinnholdet til en ansatt i ledende eller særlig uavhengig stilling, stiller det seg annerledes. Etter vår oppfatning kan da utbetalingene potensielt sett være foretatt utenfor rammen av relevant regelverk. Ansatte i ledende eller særlig uavhengig stilling har som utgangspunkt overtidsbetaling innbakt i fastlønnen, og kompensasjon for merarbeid/overtidsarbeid er hensyntatt i regelverket knyttet til fleksitid og kompensasjonsdager. Videre åpner også punkt 6.3 i HTA opp for at arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12 (2), det vil si arbeidstakere i "særlig uavhengig stilling", kan tilstås en fast godtgjøring for arbeid ut over ordinær arbeidstid. Dette skal i så tilfelle være en fast godtgjøring, og ikke overtidsbetaling time for time.

2.4 Hvilke roller og posisjoner har medført eventuelle avvik?

Undersøkelse som skulle utføres:

I undersøkelsen inngår hvilke roller og posisjoner personer har hatt som har medført avvik i forhold til reglementet for overtid, avspasering og fleksitid.

Giennomført undersøkelse og eventuelle funn:

Feil praksis på ledernivå

VK benytter Visma Tid som timeregistreringssystem. Basert på dialog med VK, forstår vi det slik at Visma Tid som utgangspunkt sletter alle plusstimer ved årsslutt, og at systemet begynner å telle plusstimer fra null igjen fra januar. Dette fremgår for så vidt også av de utskriftene vi har mottatt.

Vi forstår det videre slik at dersom plusstimer skal overføres fra et år til et annet, så er det lederen for de ansatte det gjelder som må overstyre systemet manuelt ved å legge inn timer som eventuelt skal overføres til neste år (herunder reduksjon av plusstimene ned til 45 timer dersom plusstimene ved årsslutt overstiger 45 timer).

Det er også lederne for de enkelte ansatte som i henhold til reglementet for overtid, avspasering og fleksitid har adgang til å inngå avtale med arbeidstakerne at plusstid over 45 timer skal overføres til neste år.

Basert på dokumentasjonen PwC har mottatt, kan det virke som at det, med noen enkelte unntak, har utviklet seg en praksis i VK hvor lederne som hovedregel har overført all plusstid (også timer som overstiger 45 timer) til neste år. At timer over 45

timer har blitt overført til neste år, har vært en medvirkende årsak til at enkelte ansatte har opparbeidet seg relativt store plusstidssaldoer over flere år.

I forbindelse med kontradiksjonen, hadde VK følgende bemerkning: «VK understreker også ansvaret den enkelte arbeidstaker har til å registrere sine timer korrekt, i tillegg til at ledelsen skal sikre at det er korrekt.».

Selv om regelverket for fleksitid, avspasering og overtid åpner for at plusstimer over 45 timer kan overføres til neste år, leser vi regelverket dithen at dette er tenkt som en unntaksadgang, og ikke en hovedregel. Vi er følgelig av den oppfatning, som dokumentasjonen også tyder på, at praksis ikke har vært i henhold til regelverket.

Inngåelse av avtaler om plusstid

Reglementet for fleksitid, avspasering og overtid angir ikke konkret hvem som har adgang til å inngå avtaler om at plusstid som ikke er avspasert skal utbetales i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet. Basert på helheten i regelverket, er vi av den oppfatning at det er leder til den enkelte ansatte som kan inngå slike avtaler. Det er f.eks. leder som kan inngå avtale om å overføre mer enn 45 timer med fleksitid til neste år, mv.

Som nevnt tidligere i rapporten, er PwC av den oppfatning at daværende konstituert kommunedirektør i 2025 inngikk avtale om utbetaling av plusstid med en ansatt. PwC forstår det videre slik at daværende konstituert kommunedirektør også inngikk to avtaler om utbetaling av uavviklet ferie etter krav fra fagforening, og at en av disse avtalene muligens også inneholdt noe plusstid. Slik vi forstår det, ble disse avtalene inngått uten at de relevante lederne til de ansatte hadde fått kunnskap om avtalene.

At konstituert kommunedirektør inngår slike avtaler, er etter PwCs oppfatning ikke korrekt, da konstituert kommunedirektør eksempelvis ikke har budsjettansvar for budsjettene som disse pengene skal utbetales fra.

Videre har det forekommet tilfeller hvor leder har inngått avtale om utbetaling av plusstid i et løpende arbeidsforhold, noe PwC mener at regelverket ikke åpner for.

2.5 Lik eller ulik praksis for sletting av timer

Undersøkelse som skulle utføres:

Undersøkelse av om det har vært lik praksis for sletting av timer over tillatt grense for fleksitid.

Regelverk:

Punkt 5 i fleksitidsreglementet har bestemmelser om avregningsperiode og overføring av fleksitimer. Av dette punktet følger det:

«Avrekningsperioden for fleksitid er 12 måneder rekna frå 1. januar. Ein tilsett kan opparbeide ein positiv saldo på 45 timar eller ein negativ saldo på 10 timar som kan overførast til neste avrekningsperiode.

Den tilsette må sjå til at timesaldoen er innafor opparbeidingsreglane ved årsslutt. Meir enn 10 minustimar vert trekt i løn og meir enn 45 plusstimar vert stroke om ikkje overføring av timar er avtalt med leiar.»

Gjennomført undersøkelse og eventuelle funn:

PwC har gjennomgått fleksitidssaldoen for 14 ansatte og tidligere ansatte i VK. Tidsrommet som har blitt undersøkt har variert fra arbeidstaker til arbeidstaker, men i hovedsak har undersøkelsene omfattet en periode på 3 år, hvor hovedvekten har vært i årene fra 2022 til 2025.

Basert på oversendt dokumentasjon fra VK, er PwC av den oppfatning at det på overordnet nivå har vært en relativt ensartet praksis for overføring av plusstimer som har oversteget 45 timer til påfølgende år. Som nevnt over, er PwC av den oppfatning at dette er en praksis som ikke har vært i henhold til regelverket, da overføring av plusstimer som overstiger 45 timer ser ut til å ha vært hovedregelen, og ikke kun vært gjort unntaksvis i særskilte tilfeller.

Dokumentasjonen viser imidlertid at en av arbeidstakerne ved overgangen fra 2022 til 2023 har fått redusert plusstimene med ca. 300 timer (fra 800 timer til 500 timer). Slik vi forstår det, fikk arbeidstakeren, etter krav fra fagforeningen, en kompensasjon for merarbeid som følge av merarbeid i tilknytning til COVID. Denne kompensasjonen for merarbeid var på i overkant av 23 000 kr og ble utbetalt i slutten av 2022.

Dokumentasjonen viser videre at den samme arbeidstakerne har fått nullet ut plusstimene fra 2023 til 2024 (en reduksjon på i overkant av 700 timer). Basert på PwCs forståelse av lønnslippene for den relevante perioden, ble det ikke utbetalt noen form for kompensasjon for at disse timene ble slettet.

Videre viser dokumentasjonen at en annen arbeidstaker har fått nullet ut plusstimene sine i overgangen fra 2022 til 2023 (ca. 200 timer). Basert på dokumentasjonen PwC har mottatt, har også denne arbeidstakeren mottatt en kompensasjon for merarbeid som følge av merarbeid i tilknytning til COVID. Denne kompensasjonen for merarbeid var på i overkant av 25 000 kr.

PwC gjør for ordens skyld oppmerksom på at slike kompensasjonsavtaler som foretas i sammenheng med at plusstimer slettes, kan anses som en form for omgåelse av reglementet for overtid, avspasering og fleksitid, ettersom dette reglementet ikke åpner for at plusstimer som slettes kan utbetales (med unntak av ved opphør av arbeidsforholdet).

I forbindelse med kontradiksjonen så bemerket VK at de ikke oppfatter at det har vært en direkte sammenheng mellom utbetaling av kompensasjon for merarbeid og

stryking av plusstimer.

Dokumentasjonen viser videre at en tredje arbeidstaker fikk slettet plusstimene sine ved overgangen fra 2024 til 2025 (ca. 360 timer). Slik PwC forstår dokumentasjonen vi har gjennomgått, fikk denne arbeidstakeren utbetalt 56,2 timer i 2025, tilsvarende i overkant av 28 000 kr.

Dokumentasjonen viser videre at fleksitidssaldoen til en av de ansatte var på 432.68 timer ved utgangen av 2023. I januar 2024 gjøres det en korreksjon i form av en økning av denne saldoen med ca. 179 plusstimer. Videre virker det som det i september 2024 gjøres et fratrekk av saldoen på 210 timer. PwC har ikke avklart hva som var bakgrunnen for disse korreksjonene, men gjør for ordens skyld oppmerksom på at arbeidstakeren fikk utbetalt 340 plusstimer i forbindelse med opphøret av arbeidsforholdet i 2024, som var noe under plusstidssaldoen som vedkommende hadde på dette tidspunktet (ca. 395 timer).

2.6 Regelbrudd etter at kontrollutvalget tok opp saken

Undersøkelse som skal gjennomføres ut:

Vi har undersøkt om det har vært regelbrudd etter at kontrollutvalget tok opp saken i møte 28.04.2025.

Gjennomført undersøkelse og eventuelle funn:

Basert på dokumentasjonen som PwC har mottatt, har det vært fire tilfeller hvor PwC har dokumentasjon på at det har blitt utbetalt plusstimer etter at KVK tok opp saken 28.04.2025.

PwC er av den forståelse at avtalene om en av disse fire utbetalingene, ble inngått med daværende konstituert kommunedirektør (utbetaling juli 2025). Som tidligere nevnt i rapporten, inneholdt også en av de to avtalene som ble inngått med konstituert kommunedirektør angående utbetaling av uavviklet ferie, muligens også noen plusstimer. PwC har imidlertid ikke dokumentasjon på utbetalingene fra disse to avtalene. Som omtalt ovenfor, er PwC av den oppfatning at disse avtalene ikke ble inngått på korrekt måte, da avtalene skulle vært inngått med arbeidstakernes respektive ledere.

Utbetalingen av plusstid i juli 2025, gjaldt, slik PwC forstår det, en utbetaling av plusstimer i tilknytning til opphør av arbeidsforhold. Dette gjaldt en utbetaling av 56,2 timer tilsvarende i overkant av 28 000 kr.

De tre andre av de fire tilfellene, relaterer seg til avtaler som, slik PwC forstår det, ble inngått i august 2025 med lederen for de respektive ansatte. Dette gjaldt utbetalinger av totalt 716 timer tilsvarende i underkant av 343 000 kr. (fordelt på tre arbeidstakere). Utbetalingene forekom i november 2025.

PwC er av den oppfatning av at disse tre utbetalingene som forekom i november 2025 ikke er i henhold til reglementet for overtid, avspasering og fleksitid.

Grunnen er at utbetalingene, slik PwC forstår det, relaterer seg til utbetaling av plusstid i et løpende arbeidsforhold. Etter PwCs tolkning av reglementet, åpner reglementet kun opp for at plusstimer unntaksvis kan utbetales etter avtale i tilfeller hvor arbeidstakere ikke får avspasert plusstiden sin før arbeidsforholdet opphører. PwC tolker videre reglementet dithen at det ikke åpner opp for utbetaling av plusstid i et løpende arbeidsforhold, det vil si før arbeidsforholdet skal opphøre. PwC er følgelig av den oppfatning at disse utbetalingene har blitt utført i strid med reglementet for overtid, avspasering og fleksitid.

PwC gjør for ordens skyld oppmerksom på at vi ikke kan utelukke at det har blitt gjennomført ytterligere utbetalinger til de 14 ansatte/tidligere ansatte utover det som er nevnt over. Det sagt, har vi heller ikke noen indikasjoner på at utbetalinger utover de som er nevnt over har forekommet for disse 14 ansatte.

Det understrekes i denne forbindelse at undersøkelsene har omfattet et begrenset utvalg, og at undersøkelsene således ikke har dekket utbetalinger til samtlige ansatte/tidligere ansatte i VK. Funnene og vurderingene i rapporten må følgelig leses i lys av dette, og det kan ikke trekkes generelle slutninger om utbetalinger som helhet basert på den begrensede undersøkelsen.

2.7 Ivaretagelse av arbeidsgiverrollen

Undersøkelse som skal gjennomføres:

Undersøkelse av om delegasjonsreglementet og vedtak er fulgt når det gjelder ivaretagelse av arbeidsgiverrollen.

Gjennomført undersøkelse og eventuelle funn:

Som nevnt tidligere i rapporten, er PwC av den forståelse at en avtale om utbetaling av plusstid har blitt inngått av en person i en stilling som ikke skulle ha inngått avtalen (i tillegg til de to avtalene angående utbetaling av uavviklet ferie hvorav en av avtalene muligens inneholdt utbetaling av noe plusstid). Grunnen til dette er at avtalene, slik PwC forstår det, ble inngått med daværende konstituert kommunedirektør, samtidig som avtalene, om de skulle inngås, skulle vært inngått med leder for de relevante arbeidstakerne.

PwC er videre av den oppfatning at det har vært fire tilfeller hvor utbetaling av plusstid har relatert seg til utbetaling av plusstid i et løpende arbeidsforhold, noe vi mener ikke er i tråd med regelverket, ettersom regelverket kun åpner for at plusstimer unntaksvis kan utbetales i forbindelse med avslutning av arbeidsforholdet.

Videre er PwC av den oppfatning at det vedtatte reglementet for fleksitid, avspasering og overtid ikke har vært fulgt med tanke på sletting av plusstimer som overstiger 45 timer ved årsslutt. Reglementet åpner riktignok opp for at plusstimer over 45 timer kan overføres til neste år etter avtale med leder. Slik PwC leser

reglementet, legger imidlertid reglementet opp til at sletting av timer over 45 timer skal være hovedregelen, samtidig som overføring av timer over 45 timer skal være unntaket.

Basert på dokumentasjonen som PwC har mottatt, virker det som at praksis har vært at plusstimer over 45 timer som hovedregel har blitt overført, og at plusstimer over 45 timer kun unntaksvis har blitt slettet.

2.8 Tallfesting av utbetalinger

Undersøkelse som skal gjennomføres:

Tallfeste hvor mye som er utbetalt utover det som er regulert i reglement for overtid, avspasering og fleksitid og arbeidsavtaler.

Gjennomført undersøkelse og eventuelle funn:

Utbetaling av plusstid

Basert på dokumentasjonen og informasjonen PwC har fått fra VK, har det i perioden som er undersøkt blitt utbetalt totalt 668 283,73 kr i plusstid.

Fordelt på år, ble samlet 297 112,59 kr utbetalt til tre ulike arbeidstakere i 2024. Basert på PwCs forståelse av dokumentasjonen vi har mottatt, gjelder utbetalingene til to av disse arbeidstakerne plusstimer i forbindelse med avslutning av arbeidsforhold. Som nevnt tidligere i rapporten, er PwC av den oppfatning at utbetaling av plusstimer i forbindelse med opphør av arbeidsforhold er hjemlet i reglementet for overtid, avspasering og fleksitid. Utbetalingene til disse to arbeidstakerne var på henholdsvis 30,9 timer tilsvarende totalt 11 765,79 kr, og 340 timer tilsvarende totalt 243 038,80 kr.

Utbetalingen til den tredje arbeidstakeren relaterer, slik PwC forstår det, seg til utbetaling av plusstimer i et løpende arbeidsforhold. Som nevnt tidligere i rapporten, er PwC av den oppfatning at reglementet for overtid, avspasering og fleksitid ikke åpner for utbetaling av plusstimer før arbeidsforholdet opphører. Denne utbetalingen er for 100 timer tilsvarende totalt 42 308,00 kr.

Av totalen på 668 283,73 kr i plusstid, er 371 171,14 kr utbetalt til fire ulike arbeidstakere i 2025.

Utbetalingen til en av disse arbeidstakerne relaterer seg, slik PwC forstår det, til avtale inngått med daværende konstituert kommunedirektør, noe PwC mener ikke blir riktig. Utbetalingen var for 56,2 timer, tilsvarende totalt 28 198,79 kr.

Utbetalingen til tre av de fire arbeidstakerne i 2025, relaterte seg til utbetaling av plusstimer i løpende arbeidsforhold før de har blitt avsluttet. Utbetalingene til de tre arbeidstakerne var på 716 timer tilsvarende 342 972,35 kr. Som nevnt over, er PwC av den oppfatning at reglementet for overtid, avspasering og fleksitid ikke åpner for utbetaling av plusstimer før arbeidsforholdet opphører.

Basert på dokumentasjonen som PwC har gjennomgått, er vi av den oppfatning at det har blitt foretatt utbetalinger tilsvarende totalt 413 479,14 kr uten at det er hjemlet i reglementet for overtid, avspasering og fleksitid. Som tidligere nevnt, kan imidlertid ikke PwC utelukke at det har vært foretatt utbetalinger utover dette, da vi eksempelvis ikke har undersøkt alle ansatte i VK.

Utbetaling av kompensasjonsdager

Basert på dokumentasjonen og informasjonen PwC har fått fra VK, har det i perioden som er undersøkt blitt utbetalt 175 427 kr i kompensasjonsdager. Utbetalingen forekom i 2025, og tilsvarte 40 kompensasjonsdager fordelt på 6 arbeidstakere.

PwC gjør for ordens skyld oppmerksom på at vi er av den oppfatning at dette ikke er utbetalinger som er strid med reglementet for kompensasjonsdager, da reglementet åpner for at kompensasjonsdager kan utbetales etter avtale med kommunedirektør. PwC reiser spørsmål ved om det blir riktig at kommunedirektøren beslutter utbetaling av kompensasjonsdager til seg selv, men bemerker at vi ikke har full innsikt i beslutningsprosessen knyttet til utbetalingen til kommunedirektøren.

3. Innspill til kvalitetsforbedrende tiltak

3.1 Innledning

Etter PwCs forståelsen, har det vært to hovedårsaker til utfordringene knyttet til manglende etterlevelse av regelverk for fleksitid, avspasering og overtid i VK.

En av hovedårsakene er at enkelte stillinger i VK av ulike årsaker har hatt en høy arbeidsmengde. Det er ulike sammensatte årsaker til at enkelte stillinger har hatt en høy arbeidsmengde, som har relatert seg til alt fra håndtering av COVID-19 pandemien, økt mengde flyktninger, innføring av helseplattformen, omorganisering i kommunen, vakanse i enkelte stillinger, at enkelte stillinger har vært sårbare i form av at for få arbeidstakere har innehatt kompetanse som har vært kritisk for VK, mv. Den høye arbeidsmengden har igjen resultert i at arbeidstakerne ikke har hatt mulighet til å avspasere plusstimene.

Den andre hovedårsaken ligger på systemnivå, i form av at hovedregelen med tanke på sletting av plusstimer over 45 timer ikke har blitt fulgt i VK. Slik PwC forstår det, har hovedpraksis i VK vært at plusstimer som oversteg 45 timer har blitt overført til neste år av nærmeste leder. Ettersom plusstimer som oversteg 45 timer ikke har blitt slettet ved årsslutt, har dette medført at enkelte arbeidstakere har opparbeidet seg relativt store saldoer av plusstimer over flere år.

3.2 Tiltak som allerede er iverksatt av VK

Basert på dialogen PwC har hatt med VK, forstår PwC det slik at VK allerede har iverksatt en rekke gode tiltak for å forbedre situasjonen med tanke på etterlevelse av regelverk for fleksitid, avspasering og overtid i VK

PwC forstår det slik at VK eksempelvis har begynt med intern lederopplæring hvor ledere får opplæring i budsjett økonomi, lov og avtaleverk og alle retningslinjer i kommunen, herunder regelverket for fleksitid, avspasering og overtid.

Kommunedirektøren sendte også en e-post datert 4. august 2025 til alle kommunalsjefene med beskjed om at kommunalsjefene skulle sende e-posten videre til enhetslederne. Denne e-posten inneholder føringer knyttet til regelverket for fleksitid, avspasering og overtid, herunder at ledere en gang i uken skal sjekke at timelistene er ført og at de er korrekte, at plusstid over 45 timer skal strykes ved årsslutt, og at ingen leder har adgang til å utbetale mer enn budsjettrammen tillater.

Det er videre innført tett på samtale med alle ledere, ned til avdelingsledere, en gang i måneden. I disse møtene vil arbeidsbelastning, plusstid og avspasering kunne være tema dersom det er relevant. For øvrige ansatte er det også faste personalmøter, og det er HMS-grupper på alle avdelinger. Videre er det møter med de tillitsvalgte hvor arbeidstid mv. er et tema.

PwC forstår det slik at VK også jobber med ulike tiltak for å sørge for at enkelte kompetanseområder skal bli mindre sårbare. Slik PwC forstår det, har VK eksempelvis iverksatt tiltak for å spre kompetanse til flere arbeidstakere slik at det blir flere arbeidstakere å spille på når det kommer til kritisk kompetanse. Dette er et tiltak som etter PwC oppfatning kan være egnet til å motvirke at enkelte arbeidstakere får en for høy arbeidsbelastning, samt at arbeidstakere kan få mulighet til å avspasere eventuelle plusstimer.

Videre forstår PwC det slik at VK har gitt retningslinjer knyttet til prosessen for fastsetting av ferie. Dette har eksempelvis blitt gjort for å forhindre at ansatte med den samme kritiske kompetansen tar ferie samtidig i tilfeller hvor dette kan være problematisk.

PwC forstår det videre slik at det innenfor helse og omsorg jobbes med å rulle ut en ny turnusordning fra 2027, som skal sikre en mer bærekraftig turnus sett opp mot tidligere turnusordning.

Videre forstår PwC det slik at det også arbeides med teknologiutvikling i VK i tilknytning til hjemmesider og digital kommunikasjon. Dette for å gjøre innbyggerne mer selvhjulpne, som igjen vil kunne være et tiltak som er egnet for å redusere arbeidsbelastningen til enkelte av de ansatte i VK.

Avslutningsvis forstår PwC det slik at Vestnes kommune ved utløpet av 2025 har fått redusert saldoen til alle ansatte ned til maksimum 45 pluss timer. Unntaket er to ansatte som har fått videreført saldo over 45 timer som følge av problemer med avspasering.

3.3 Følge gjeldende regelverk for sletting av timer

Slik PwC forstår det, skal VK fra og med 2026 skjerpe etterlevelse av reglementet for fleksitidsordning i VK, med tanke på sletting av timer som overstiger 45 timer ved årsslutt.

PwC anbefaler i denne forbindelse at VK, eksempelvis i januar/februar hvert år, gjennomfører en kontroll av at sletting av fleksitidstimer som overstiger 45 timer faktisk blir slettet.

Dersom plusstimer som overstiger 45 timer har blitt overført til neste år, anbefaler PwC at det innføres en rutine for å avklare hva som er bakgrunnen for overføringen av timene. Se i denne forbindelse også forslag knyttet til utarbeidelse av retningslinjer og dokumentasjon knyttet til overføring av timer og utbetalinger.

3.4 Utarbeidelse av retningslinjer for bruk av unntak

Punkt 5 i reglementet for fleksitidsordning i VK åpner for at lederen til den ansatte kan godkjenne at fleksitidstimer som overstiger 45 timer kan overføres til neste år.

Videre åpner punkt 7 i reglementet for fleksitidsordning i VK for at plusstid som ikke er avspasert før opphør av arbeidsforholdet kan utbetales etter avtale. Slik PwC forstår det, fremgår det ikke direkte av reglementet for fleksitidsordning i VK hvem som kan godkjenne utbetaling av plusstimer i forbindelse med opphør av arbeidsforhold. Fra punkt 7 om avspasering:

«Fleksitid i oppseiingstid vert å avspasere. Ikkje avspasert plusstid på sluttidspunktet av arbeidsforholdet vert stroke om ikkje anna vert avtala. Minustid gir trekk i løn.»

Av reglementet i VK for kompensasjonsdager for ledere, følger det at kompensasjonsdager unntaksvis kan utbetales etter avtale med kommunedirektør.

Slik PwC forstår det, finnes det ikke noen retningslinjer som beskriver i hvilke tilfeller leder skal godkjenne at fleksitidstimer som overstiger 45 timer skal overføres til neste år, eller for når plusstimer kan betales i forbindelse med opphør av arbeidsforhold. PwC forstår det videre slik at det ikke finnes noen skriftlige retningslinjer for når kommunedirektøren kan godkjenne at kompensasjonsdager for ledere skal utbetales.

PwC anbefaler i denne forbindelse at VK vurdere å utarbeide skriftlige retningslinjer:

- For i hvilke tilfeller leder kan godkjenne at fleksitidstimer som overstiger 45 timer blir overført til neste år
- Som presiserer hvem som kan godkjenne at plusstimer blir utbetalt i forbindelse med opphør av arbeidsforhold, samt i hvilke tilfeller denne unntaksadgangen skal kunne benyttes.
- For i hvilke tilfeller kommunaldirektøren skal kunne godkjenne at kompensasjonsdager for ledere skal utbetales.

Ved å utarbeide skriftlige retningslinjer kan dette bidra til at lederne får retningslinjer de kan forholde seg til når det skal avgjøres om plusstimer over 45 timer skal overføres til neste år, samt om utbetaling av plusstimer som ikke er avspasert skal kunne bli utbetalt i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet/om ikke avviklede kompensasjonsdager skal utbetales ved årsslutt.

Videre vil slike skriftlige retningslinjer kunne bidra til en ensartet praksis hvor like tilfeller blir behandlet likt.

3.5 Dokumentasjon på overføring og utbetaling

Som nevnt over, er PwC av den oppfatning at det bør utarbeides skriftlige retningslinjer for når unntaksadgangen knyttet til overføring og utbetaling av plusstimer skal benyttes, samt når unntaksadgangen knyttet til utbetaling av kompensasjonsdager skal benyttes.

PwC er videre av den oppfatning at det bør innføres en rutine på at vedkommende som godkjenner at unntaksadgangen benyttes, utarbeider en skriftlig begrunnelse for hvorfor unntaksadgangen er blitt benyttet, sett opp mot vilkårene i de skriftlige retningslinjene.

Etter PwCs oppfatning, vil en slik rutine kunne virke bevisstgjørende og bidra til en økt etterlevelse av regelverket, samtidig som det kan bidra til en økende grad av ensartet praksis med tanke på bruken av unntakene.

3.6 Informasjon til ledere som forvalter regelverket

Slik PwC forstår det, har VK begynt med intern lederopplæring hvor ledere får opplæring i budsjett økonomi, lov og avtaleverk og alle retningslinjer i kommunen. PwC er av den oppfatning at dette er et godt tiltak for å bidra til økt etterlevelse av reglementet for overtid, avspasering og fleksitid, samt for å bidra til en ensartet praksis. Dette særlig tatt i betraktning at det, etter PwCs forståelse, i hovedsak er lederne som har utført praksis med tanke på at plusstimer over 45 timer som hovedregel har blitt overført til neste år.

Dersom VK beslutter å lage retningslinjer knyttet til bruken av unntaksadgangene i form av overføring av plusstimer som overstiger 45 timer til neste år, og utbetaling av plusstimer, er PwC av den oppfatning at disse retningslinjene bør inngå som en del av lederopplæringen. For ledere som allerede har gjennomgått lederopplæringen, er det viktig at disse blir informert på en tydelig måte om retningslinjene som er innført.

3.7 Oppfølging av ansatte med høy fleksitidssaldo

Slik PwC forstår det, har VK innført tett på samtale med alle ledere, ned til avdelingsledere, en gang i måneden hvor arbeidsbelastning, plusstid og avspasering

vil kunne være tema dersom det er relevant. For øvrige ansatte er det også faste personalmøter.

Med mindre VK allerede har/har innført en slik praksis, anbefaler PwC at VK vurderer å innføre krav til ledere om at de eksempelvis kvartalsvis skal ha møter/dialog hvor ledere med personalansvar følger opp ansatte som har høy fleksitidssaldo. I denne forbindelse kan det eksempelvis stilles krav om at leder skal ha en dialog med ansatte i tilfeller hvor den ansatte har plusstimer som overstiger en saldo på 45 timer.

Temaet for møtene/dialogen kan eksempelvis være:

- Hva som er bakgrunnen for at fleksitidssaldoen har økt.
- Tiltak som kan iverksettes for at saldoen ikke skal fortsette å øke. eksempelvis i form av delegering av oppgaver, prioritering av oppgaver, mv.
- Plan for å avspasere timer slik at saldoen kan reduseres.

3.8 Informasjon til ansatte uten overtidsbetaling

Basert på dialogen med VK, er PwC av den oppfatning at det har vært utfordringer med enkelte ansatte, hvor eksempelvis ansatte med høy arbeidsbelastning og kritisk kompetanse har truet med å ikke komme på jobb.

Med mindre dette har blitt gjort allerede, er PwC av den oppfatning at VK burde vurdere om det ville vært formålstjenlig å gjennomføre en informasjonskampanje for ansatte i VK som er unntatt fra overtidsreglene.

Formålet for informasjonskampanjen ville være å informere de ansatte på en god og systematisk måte om hva det innebærer å inneha en stilling som er unntatt fra overtidsreglene, særlig med fokus på at lønnen til denne type stillinger er fastsatt for å ta høyde for at de er unntatt fra overtidsbestemmelsene, samt at de har enkelte tilleggsgoder som ikke alle ansatte som er unntatt fra overtidsbestemmelsene nyter godt av.

Det kan i denne forbindelse vektlegges at ordningen med avspasering av plusstimer kan anses som et tilleggsgode som ikke alle ansatte som er unntatt fra overtidsbestemmelsene nyter godt av. Det samme gjelder for ordningen med kompensasjonsdager, som også er et gode som ikke alle ansatte som er unntatt fra overtidsbestemmelsene har adgang til å benytte seg av.

Videre kan det også informeres om at det eksempelvis i Staten som utgangspunkt ikke er adgang til å utbetale plusstimer som ikke blir avspasert.

3.9 Presisering i tilknytning til avvikling av feriedager

Undersøkelsene har vist at flere arbeidstakere har fått tilbakebetalt feriedager, enten løpende underveis i arbeidsforholdet, eller i forbindelse med avslutning av arbeidsforholdet.

Av de 14 ansatte som har blitt undersøkt, relaterer tilbakebetaling av feriedager seg til 796 632,51 kr., et beløp som overstiger beløpet som relaterer seg til utbetaling av plusstid i samme periode (668 283,73 kr.).

Fra et kostnadsperspektiv, og et arbeidsgiverståsted, er PwC av den oppfatning at VK burde vurdere å innføre retningslinjer med tanke på avvikling av plusstimer og avvikling av feriedager. Eksempelvis at ved uttak av hele dager, skal feriedager som hovedregel benyttes i stedet for uttak av plusstimer. Særlig når det gjelder under hovedferieperioden 1 juni – 30 september.

Slike retningslinjer vil etter PwCs oppfatning være i tråd med ferieloven, ettersom manglende avvikling av lovpålagt ferie, som utgangspunkt vil kunne medføre brudd på ferieloven. Videre vil dette etter PwCs oppfatning kunne bidra til å motvirke tilfeller hvor arbeidstakere opparbeider seg store feriesaldoer som må utbetales i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet.

PwC er videre av den oppfatning at slike retningslinjer vil kunne bidra til å støtte opp under deler av formålet bak enkelte av bestemmelsene i reglementet for overtid, avspasering og fleksitid.

Det vi sikter til her, er hovedregelen om at plusstid som overstiger 45 timer skal slettes ved årsslutt, samt at uavviklede plusstimer som hovedregel skal slettes i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet.

Dersom en ansatt eksempelvis tar ut plusstid til avspasering i stedet for å avvikle ferie, vil dette kunne bidra til at arbeidstaker opparbeider seg en relativt stor feriesaldo som må utbetales ved opphør av arbeidsforholdet. Dette vil kunne virke som en form for omgåelse av reglene, i form av at ikke avviklede feriedager som hovedregel skal overføres til neste år uten unntak, mens plusstimer som overstiger 45 timer skulle vært slettet ved årsslutt. Videre skal uavviklet ferie som det er trukket i lønn for som hovedregel utbetales ved opphør av arbeidsforholdet, mens uavviklede plusstimer som hovedregel skal slettes ved opphør av arbeidsforholdet, med mindre det inngås avtale om at de skal utbetales.

3.10 Evaluering av ordningen for fleksitid

Slik PwC forstår det, skal VK foreta en evaluering av reglementet for overtid, fleksitid og avspasering, samt ordningen for kompensasjonsdager. Dersom dette ikke er gjort tidligere, er PwC av den oppfatning at VK burde vurdere å avklare med KS om ordningen med utbetaling av plusstimer til ansatte som er unntatt fra overtidsbestemmelsen er forenelig med bestemmelsene i HTA punkt 6.3, som inneholder reguleringer om kompensasjon for ansatte som er unntatt fra overtidsbestemmelsene.

Registrering av plusstid for ledere som både har innbakt overtid i fastlønnen i tillegg til kompensasjonsdager, kan skape uklarheter. Når regelverket også åpner for bruk av unntak kan det bidra til utilsiktet praktisering.

I forbindelse med evaluering av ordningen for fleksitid, er PwC av de oppfatning at VK burde vurdere om det er hensiktsmessig at ledende ansatte med overtidsbetaling innbakt i lønnen både har adgang til å opparbeide og avspasere plusstid, samtidig som de har en rett til kompensasjonsdager på toppen.

Act with integrity



Make a difference



Care



Work together



Reimagine the possible



© 2025 PwC. All rights reserved. In this context, "PwC" refers to PricewaterhouseCoopers AS, Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers AS and PwC Tax Services AS which are member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited, each member firm of which is a separate legal entity.

PwC reserves the right to complete the statutory customer due diligence according to the Anti-Money Laundering Act, including but not limited to customary KYC procedure according to applicable anti-money laundering legislation, and to obtain approval of other risk assessments of the company before a final agreement can be entered into between the parties. The offer is further dependent on the included work not being an impairment to independence under any applicable auditors regulation. PwC reserves the right to withdraw or adjust its offer to avoid such impairment following performance of customer due diligence.