

VÆRD AT VIDE OM

Feriefridage - regnskabsmæssig behandling



Den 6. ferieuge

Feriefridage betegnes ofte som "den 6. ferieuge", men juridisk adskiller feriefridage sig fra almindelig ferie. Feriefridage er ikke fastlagt ved lov. Det er således udelukkende aktuelt at tale om feriefridage, såfremt disse fremgår af en overenskomst eller direkte er aftalt mellem virksomheden og medarbejderne. I modsætning til de almindelige feriedage, som reguleres efter Ferieloven, giver området dermed anledning til flere problemstillinger ved den regnskabsmæssige behandling.

En gældsforpligtelse

Foreligger der i en gældende overenskomst en ufravigeligt retlig forpligtelse til medarbejderens optjening af feriefridage, eller er rettigheden en del af virksomhedens generelle personaleforhold, kan afsættelse af denne forpligtelse normalt klassificeres som en gældsforpligtelse. Vedrørende pålidelighed vil usikkerhed omkring det præcise forfaldstidspunkt ikke være tilstrækkeligt til at ændre klassifikationen fra en kortfristet gældsforpligtelse til en hensat forpligtelse. Selv om virksomheden ikke har effektive registreringssystemer (elektroniske eller manuelle) til opgørelse af forpligtelsen, må denne beregnes alligevel, evt. som et skøn baseret på virksomhedens faktiske aftaler om feriefridagene. Generelt må feriefridage klassificeres som en kortfristet gældsforpligtelse i lighed med feriepenge og andre beslægtede beløb. Optjenings- og afviklingsperiode Terminologien "optjeningsperioden" kendes fra ferieloven, og dermed er det fristende at tage udgangspunkt i det velkendte begreb her. Det er imidlertid ikke korrekt at tale om en almindelig optjeningsperiode. Der er derimod tale om opnåelse af en rettighed til afholdelse af 5 feriefridage, såfremt man på et bestemt tidspunkt har 9 måneders anciennitet. Hvis ikke alle 9 måneder (f.eks. for en nyansat) ligger inden for optjeningsårets start, vil rettigheden til de 5 feriefridage principielt først blive indtjent til afvikling i efterfølgende afviklingsperiode. Da området ikke er lovreguleret, kan de enkelte overenskomster dog have fastsat andre regler herfor, f.eks. gælder for mange aftaler, at feriefridagene kan anvendes umiddelbart efter 9 måneders uafbrudt ansættelse, selv om de 9 måneder vedrører to optjeningsperioder. Andre overenskomster afviger endnu mere, idet de 5 feriefridage indregnes i en fælles sats med søgnehelligdagesbetalingen.

Forpligtelsens omfang

Opgørelsen af forpligtelsen skal dels baseres på 1) om der er medarbejdere, der har den krævede anciennitet til 5 feriefridage på balancetidspunktet i henhold til den indgåede overenskomst, og dels baseres på 2) om, og hvordan, der skal beregnes en forpligtelse for den del af den kommende 9-måneders periode, der er gået på balancetidspunktet.

Indeværende afviklingsperiode

Forpligtelser vedrørende den del af medarbejdernes allerede indtjente 5 feriefridage, som endnu ikke er afholdt på balancetidspunktet, bør afsættes som en kortfristet gældsforpligtelse.

Efterfølgende afviklingsperiode

Samtidig med afviklingsperioden for indeværende feriefridage er medarbejdere imidlertid ved at indtjene 5 feriefridage til efterfølgende afviklingsår. Her er problemet i regnskabsteknisk relation, at optjeningsperioden er 9 måneder forud for afviklingsåret, der typisk starter næste 1. maj. Der er således tale om en rettighed, der erhverves, hvis man den 1. maj har været ansat de foregående 9 måneder.

VÆRD AT VIDE

November 2010

Denne publikation er skrevet i generelle vendinger og skal alene betragtes som generel vejledning. Publikationen dækker ikke specifikke situationer, og du bør ikke handle - eller undlade at handle - uden at have fået professionel rådgivning. Kontakt venligst BDO for at drøfte de specifikke problemstillinger. BDO, vores partnere og medarbejdere påtager os ikke ansvar for tab foranlediget af en handling, der er taget - eller ikke er taget - på baggrund af oplysningerne i denne publikation.

Den reelle retlige forpligtelse over for den enkelte medarbejder indtræder således principielt først ved anciennitetsopfyldelsen. Der kan dog argumenteres for, at rettigheden indtjenes forholdsmæssigt i denne 9 måneders periode – dvs. sammen med anciennitetsopnåelsen, og dermed vil forpligtelsen kunne henføres til denne periode. Dette kan der argumenteres for ud fra en sandsynlighedsbetragtning om, at alle (eller hovedparten af alle) nuværendemedarbejdere fortsat er ansat ved afviklingsperiodens start. Har selskabets statistiske beregninger over, hvor mange medarbejdere, der normalt fratræder i perioden mellem årsafslutningstidspunktet og afviklingsårets begyndelse, kan der korrigeres herfor.

Forklarende eksempel

De enkelte overenskomstaftaler kan have afvigende bestemmelser omkring kravene til optjenings- og afviklingsperioderne. Mange aftaler kræver således kun 9 måneders uafbrudt ansættelse. En stringent regnskabsmæssig beregning vil medføre, at der i hver måned i de 9 måneder forud for afviklingsperiodens start (typisk 1. maj) hensættes 1/9 af de fem feriefridage som en forpligtelse.

En mere praktisk og mulig håndtering af den regnskabsmæssige forpligtelse vil være følgende: Hver måned fra og med afviklingsperiodens start (typisk 1. maj) indregnes løbende 1/12 af forpligtelsen i resultatet, selv om kravet kun er 9 måneders anciennitet forud for afviklingsperiodens start. De to beregningsmetoder giver omtrent samme resultat. Er medarbejdere ifølge en overenskomst berettigede til 5 feriefridage efter 9 måneders uafbrudt ansættelse, bør der også for nyansatte indregnes en forholdsmæssig beregnet forpligtelse uanset ansættelsestidspunkt. Det skal bemærkes, at uanset jobskifte, kan en lønmodtager kun afholde/opnå ret til 5 feriefridage på ét år. Kontrollen af dette foregår typisk via tro- og loveerklæringer fra medarbejderen.

Regnskabsmæssig opgørelse af forpligtelse

Den løbende registrering af feriefridagsrettigheder og afvikling heraf kan føres i lønsystemet eller beregnes manuelt for såvel timelønnede som funktionærer. Uanset registreringsform forudsætter beregning af forpligtelsen, at der sker en løbende styring af feriefridagene. For timelønnede er det overenskomstaftængigt eller aftalemæssigt bestemt, hvorvidt de har ret til fuld løn eller kun til dagpengesatsen under feriefridagene. Funktionærer får løn under sygdom, hvorfor forpligtelsen normalt beregnes med udgangspunkt i deres normale månedsløn excl. eventuel overarbejdsbetaling, provision, bonus m.v. Giver aftalen kun ret til sygedagpengesatsen, skal denne sats i stedet anvendes som grundlag. Beregning af den regnskabsmæssige samlede gældsforpligtelse tager udgangspunkt i en gennemsnitlig timepris, men det skal fastslås, at den enkelte medarbejder i praksis får en afregning for sine feriefridage baseret på den enkeltes løn, såfremt feriefridagene ikke afholdes, men udbetales.

Delvis indtjening

Ovenstående skal ikke forveksles med en delvis optjening. Der sker i de fleste overenskomster ikke forholdsmæssig optjening. Enten har man ret til 5 feriefridage efter 9 måneders anciennitet forud for en fast dato (typisk 1. maj) eller også har man ikke ret til feriefridage overhovedet – grundet manglende anciennitet. Hele puljen udløses efter anciennitetsopnåelsen. Deltidsansatte opnår forholdsmæssig ret til feriefridage. Arbejdes der eksempelvis 20 timer om ugen vil medarbejderen opnå ret til afholdelse af 20 feriefridagstimer - svarende til 5 dage på deltid.

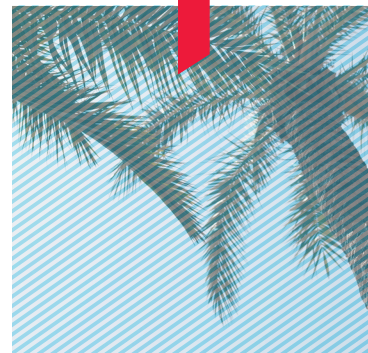
Virksomhedstyper

Den regnskabsmæssige behandling gør sig gældende for såvel selskaber som personligt drevne virksomheder, og den anvendte regnskabspraksis skal være uforandret fra år til år.

BDO's holdning til regnskabsmæssig behandling

BDO's holdning er, at feriefridagsforpligtelser er en regnskabsmæssig forpligtelse, der skal afsættes i regnskabet. Endelig optjente, ikke afholdte feriefridage, bør således altid afsættes som en gældsforpligtelse.

Det er ligeledes BDO's holdning, at den igangværende optjening af feriefridage vedrørende næste afviklingsperiode også bør afsættes som en gældsforpligtelse (periodiseret), selv om den enkelte medarbejder kun har krav på rettigheden, såfremt vedkommende er ansat i virksomheden på afviklingsperiodens start (typisk 1. maj) og har været ansat i virksomheden de seneste 9 måneder forud for denne dato.



**HAR DU SPØRGSMÅL
SÅ KONTAKT DIN REVISOR**

Eksempel:

Ansættelse 9 mdr. Fokus før 1/5 20x1	Forpligtelse 1. regnskabsår pr. 31/12 20x0
Ansættelse før 1/8 20x0	5/9 af 5 feriefridage
Ansættelse efter 1/8 20x0	Ingen

BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab og BDO Kommunernes Revision, Godkendt revisionsaktieselskab, begge danskejede revisions- og rådgivningsvirksomheder, er medlemmer af BDO International Limited - et UK-baseret selskab med begrænset hæftelse - og dele af det internationale BDO netværk bestående af uafhængige medlemsfirmaer. BDO er varemærke for både BDO netværket og for alle BDO medlemsfirmaerne. BDO i Danmark beskæftiger godt 1.100 medarbejdere, mens det verdensomspændende BDO netværk har over 47.000 medarbejdere i 119 lande.

WWW.BDO.DK