

Kreston SR er et ungt Statsautoriseret revisionsfirma baseret i Midt og Østjylland.

Vi servicerer ejerledede virksomheder i Danmark inden for vores kompetencerfelter som er:

- Revision
- Regnskab
- Skatterådgivning
- Anden rådgivning

Vi er den del af det frivillige netværk Kreston Danmark, som tæller ca. 300 medarbejdere, hvoraf ca. 70 er Statsautoriseret revisorer. Vi er tillige en del af Kreston International.

Vi har speciale i ejerledede virksomheder – store som små og har kunder indenfor alle typer brancher.

Har du supplerende spørgsmål så kontakt din Kreston SR revisor!

Ring:
Silkeborg / Kolind: 41 14 66 52
Randers: 24 40 09 12
Herning: 26 84 97 77 / 60 16 04 50

Lær os bedre at kende på:
www.krestonsr.dk
www.kreston.dk
www.kreston.com

Kreston SR påtager sig intet ansvar for brug af nærværende oplysninger og anbefaler altid, at den konkrete situation vurderes sammen med revisor, pengeinstitut og advokat. Nærværende er alene at betragte som en generel beskrivelse.

Notat vedrørende den nye feriepengelov (Herunder behandling af feriepengeforpligtelse)

Vi har udarbejdet dette notat til brug for beskrivelse af reglerne i den nye ferielov, der får virkning pr. 1/9-2020. Notatet omtaler desuden den regnskabsmæssige behandling af ferieforpligtelser fremadrettet og de overvejelser I bør gøre jer ift. implementering af de nye regler.

Vores notat er disponeret således:

1. Indledning
2. Hovedreglerne i den nye Ferielov
 - a. Feriens længde og ferieåret
 - b. Optjening af ferie
 - c. Ferieafholdelse og ferieperioden/samtidighedsferie
 - d. Rammerne for feriens placering
 - e. Ferietillæg
3. Overgangsordning til ny ferieordning
4. Indfrysning af feriemidler/feriedage
5. Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler (LFFTF)
 - a. Opgørelse og indberetning af tilgodehavende feriemidler
 - b. Arbejdsgivers betaling
 - c. Lønmodtagers krav og årlig regulering
 - d. Beskyttelse af tilgodehavende feriemidler
6. Ferie på forskud/medarbejdernes feriemønster
7. Regnskabsmæssig behandling af feriepengeforpligtelse mv.
8. Overvejelser på nuværende tidspunkt

1. Indledning

Den nye Ferielov ændrer de nuværende regler om optjent ferie og ferieafholdelse væsentligt.

Den nye Ferielov indeholder regler om samtidighedsferie, der giver lønmodtagere ret til at afholde ferie samtidig med at lønmodtagerne opsparer feriepenge og feriedage.

De nye reglers ikrafttræden medfører desuden en overgangsordning fra de nugældende til de nye regler. Overgangsordningen medfører, at arbejdsgiven skal foretage "indefrysning" af lønmodtagernes tilgodehavende feriemidler, der er optjent i overgangsperioden.

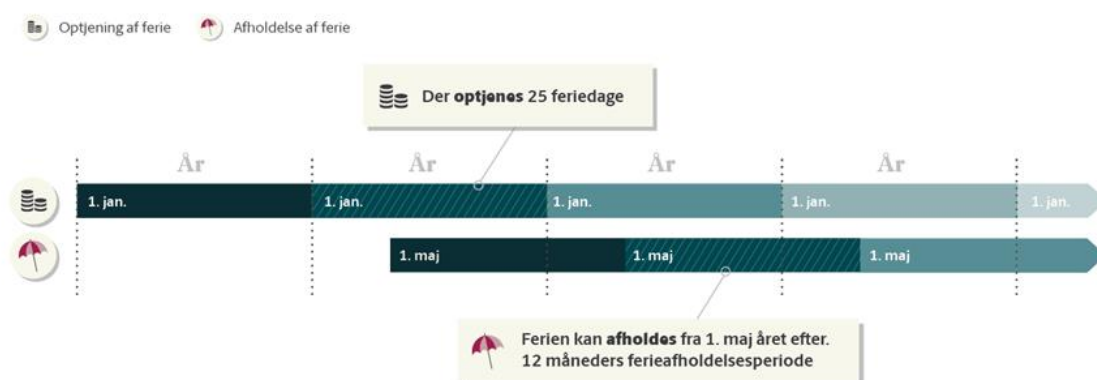
I de følgende afsnit er beskrevet nærmere omkring de nye regler for funktionærer (ferie med løn).

2. Hovedreglerne i den nye ferielov

Den nye Ferielov, L 116, er vedtaget 25. januar 2018. Formålet er ligesom den nugældende lov, at sikre lønmodtagernes ret til årlig ferie og feriebetaling. Behovet for ændring af den nugældende ferielov er opstået som følge af pligten til at Danmark overholder EU-retslige forpligtelser samt forenkle og modernisere feriesystemet.

De nugældende regler for optjening og afholdelse af ferie kan illustreres således:

Figur 1 -
Kilde:



www.regeringen.dk – nugældende regler

Feriens længde og ferieåret

Ferieåret udgør perioden 1. september til 31. august.

Optjening af ferie

Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dage for hver måneds ansættelse i ferieåret (uændret).

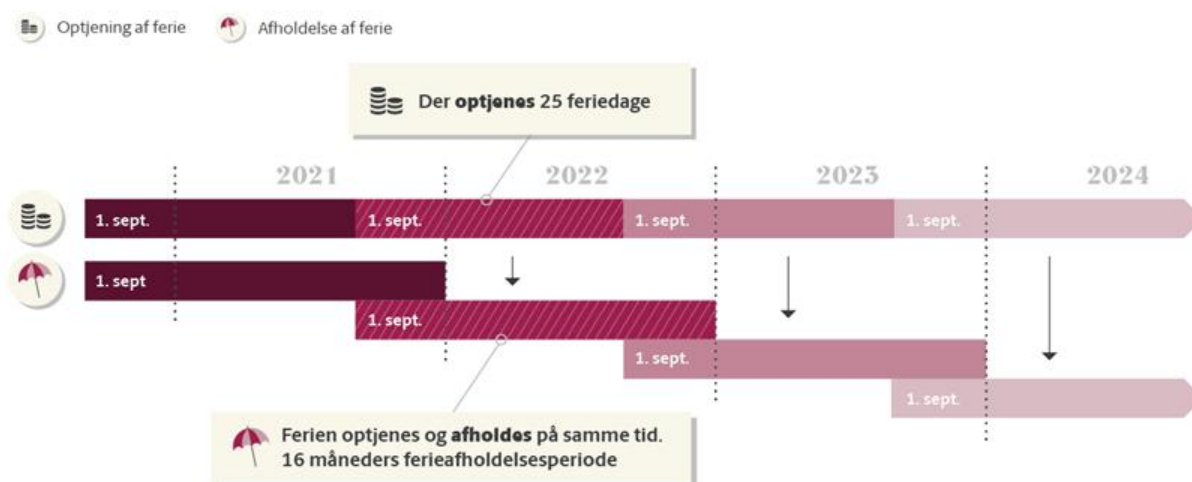
Ferieafholdelse og ferieperioden/samtidighedsferie

Optjent betalt ferie afholdes i løbet af ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret (1. september til 31. august), hvori ferien optjenes, og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udgang til kalenderårets udgang (1. september til 31. december i året efter ferieåret).

Det vil sige at ferieafholdelsesperioden efter de nye regler bliver 16 måneder mod 12 måneder efter den nugældende Ferielov. Ferieafholdelsesperioden bliver identisk med optjeningsperioden, for så vidt angår perioden 1. september til 31. august.

En lønmodtager kan fremover optjene og afvikle sin ferie på samme tid over en periode på 12 måneder (ferieåret). Dog har lønmodtageren ret til at udstrække sin ferie i yderligere 4 måneder til 31. december, jf. eksempel i figur 2.

Samtidighedsferie betyder f.eks. at lønmodtageren kan opspare ferie i februar og afholde ferien i marts.



Figur 2 - Kilde: www.regeringen.dk – samtidighedsferie og ferieafholdelsesperiode

Rammerne for feriens placering

Lønmodtageren har ret til at holde mindst 3 ugers (15 dage) optjent ferie i sammenhæng i hovedferien, der omfatter perioden fra 1. maj til 30. september.

Hovedreglerne i den nugældende og den nye Ferielov er sammenlignet her:

	Nye regler	Nugældende regler
Ferieåret	1. september til 31. august	1. maj til 30. april
Optjeningsåret	1. september til 31. august	1. januar til 31. december
Optjening af ferie for fuldtidsansatte (uændret)	2,08 dage pr. måned	2,08 dage pr. måned
Ferieafholdelse og ferieafholdelsesperioden	1. september til 31. december (år 2=16 måneder)	1. maj til 30. april (12 måneder)

Ferietillæg

Ferietillægget vil blive udbetalt anderledes med den nye ferielov, fordi ferietillægget ikke vil kunne udbetales ved ferieårets start i et system med samtidighedsferie.

Derfor vil ferietillægget skulle udbetales enten samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder, eller 2 gange årligt, dvs. for perioden fra 1. september til 31. maj vil ferietillægget blive udbetalt sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret, vil skulle udbetales sammen med lønnen for august måned.

I vil således have valget mellem disse to forskellige udbetalingsprofiler.

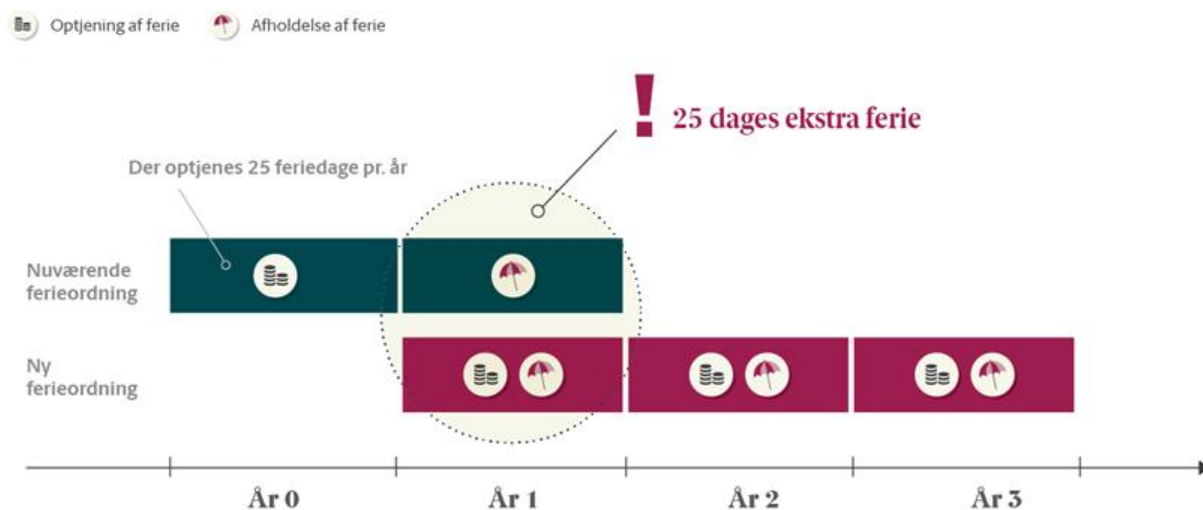
3. Overgangsordning til ny ferieordning

Der indføres en overgangsordning til den nye ferieordning inden reglerne træder i kraft. Formålet er at overgangen mellem den nuværende Ferielov og de ændrede regler sker så smidigt som muligt.

Da reglerne ændres fra opsparet ferie til at kunne afholde samtidighedsferie, vil det uden overgangsordningen betyde at en lønmodtager i året, hvor reglerne træder i kraft vil have 10 ugers ferie til rådighed, svarende til 2 ferieår.

Det vil have u hensigtsmæssige konsekvenser for likviditeten i mange virksomheder, hvis lønmodtagerne fik lov at afholde eller få udbetalt 10 ugers ferie på et år.

”Overskudsferien” kan illustreres således:

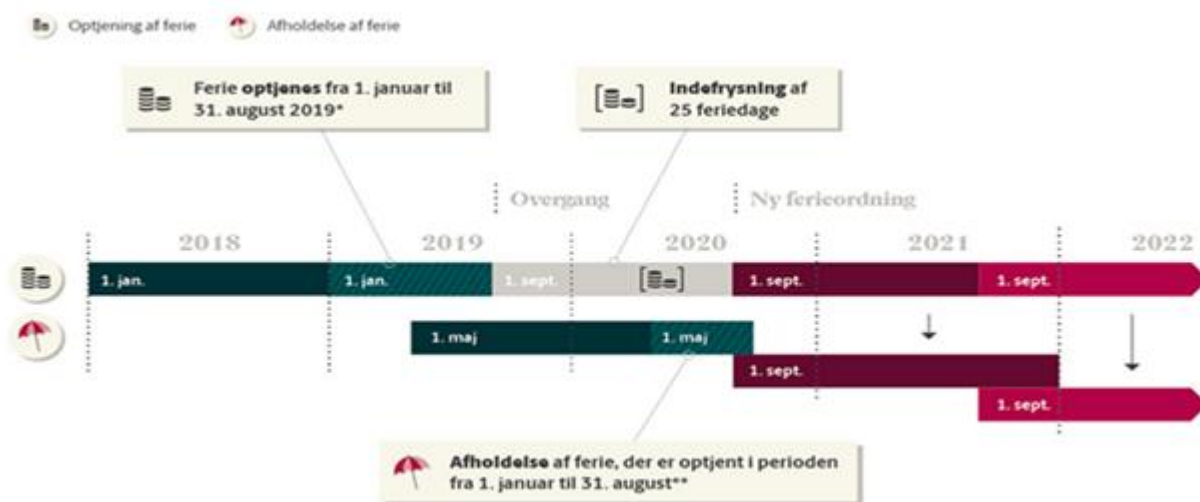


Figur 3 - Kilde: www.regeringen.dk – Lønmodtagernes ferieret ved overgangen til samtidighedsferie

På baggrund af de u hensigtsmæssige konsekvenser indføres der en overgangsordning, som sikrer at feriemønstret bevares uden de store konsekvenser for lønmodtagere og arbejdsgivere. Samtidig skal den ferie som lønmodtagerne har optjent bevares, hvilket sikres ved indefrysning af den optjente ferie.

De nye regler træder i kraft 1. september 2020. Ferie der er optjent i overgangsperioden fra 1. september 2019 til 31. august 2020, "indfryses" og kan ikke udbetales til lønmodtageren før denne forlader arbejdsmarkedet.

Efter de nye regler kan en lønmodtager i stedet afholde samtidighedsferie i overgangsåret.



Figur 4 - Kilde: www.regeringen.dk – overgangsordning fra nuværende til ny ferielov med samtidighed

4. Indfrysning af feriemidler/feriedage

Regler om indfrysning af optjent ferie i overgangsperioden fremgår af L 117 "Lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler", vedtaget 25. januar 2018.

Der oprettes en særlig fond, "Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler" (LFFTF), der får til opgave at forvalte og administrere tilgodehavende feriemidler, som svarer til de "indfrosne" midler.

Fonden etableres under Lønmodtagernes Dyrtidsfond, som varetager fondens opgaver med administrativ og teknisk bistand fra Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), der således får til opgave at stå for den daglige drift af fonden. Lønmodtagernes Dyrtidsfond vil stå for kapitalforvaltning af de feriemidler, der er indbetalt til fonden.

Læs mere i næste særskilte afsnit om overførsel og administration af de indfrosne midler.

5. Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler (LFFTF)

Fonden oprettes som følge af overgangsordning, der etableres i forbindelse med Den nye Ferielov, og er særskilt beskrevet i L 117 "Lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler", vedtaget 25. januar 2018.

Formålet med reglerne er en sikring af lønmodtagernes krav på feriepenge ved overgangen til Den nye Ferielov, som er et nyt feriesystem i forhold til de nugældende regler. I som arbejdsgiver kan vælge at



beholde de skyldige feriemidler optjent i overgangsperioden inden de forfalder til betaling eller betale midlerne til LFFTF.

Arbejdsgiveren kan kun indbetale til LFFTF med frigørende virkning og lønmodtagerne kan kun rette krav mod LFFTF.

Opgørelse og indberetning af tilgodehavende feriemidler

Feriedage og feriebetaling optjent i perioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020, opgøres for hver enkelt lønmodtager pr. 31. august 2020.

Feriebetalingen beregnes som feriegodtgørelse med 12,5% af lønnen i optjeningsperioden.

Der skal for hver enkelt lønmodtager ske indberetning til LFFTF via e-Indkomst, senest 31. december 2020. Er der sket en fejl ved opgørelsen kan der gøres indsigelse overfor LFFTF. Indberetningen skal foretages af det arbejdsgiverselskab, hos hvem optjeningen af de tilgodehavende feriemidler er sket.

Indberetningen skal for hver enkelt lønmodtager indeholde oplysning om 1) CPR-nr., 2) det beløb de tilgodehavende feriemidler er opgjort til og 3) antallet af opsparede feriedage.

Hvis I ikke indberetter korrekt og rettidigt:

- Kan LFFTF pålægge arbejdsgiverselskabet straks at indberette
- Kan LFFTF pålægge Jer at indbetale det skyldige beløb inden 4 uger og derved mister retten til at beholde midlerne

Når feriemidlerne er indberettet via e-Indkomst, vil det blive muligt for både arbejdsgivere og lønmodtagere at se deres indberetninger via en login løsning, som kan tilgås på ld.dk, samt via virk.dk og borger.dk. Login løsningen er endnu ikke tilgængelig.

Hvis I som arbejdsgiver har medarbejdere, der er fratrådte, indberettes feriemidlerne uændret til FerieKonto.

Feriekonto skal til fonden overføre de indberettede tilgodehavende feriemidler senest 31. december 2020.

Arbejdsgivers betaling

Som arbejdsgiver har I overordnet to muligheder i forhold til lønmodtagernes optjente feriemidler i overgangsperioden. Mulighederne er følgende:

1. indbetale medarbejdernes optjente feriemidler til Lønmodtagernes Feriemidler
2. vælge at beholde pengene som et slags lån i Lønmodtagernes Feriemidler mod en årlig indeksering af det tilgodehavende.

Såfremt I ikke har indbetalt tilgodehavende feriemidler til LFFTF skal I årligt inden 31. august bekræfte overfor fonden, at I vil beholde ikke-forfaldne tilgodehavende feriemidler i virksomheden.



I kan som arbejdsgiver til enhver tid indbetale én lønmodtager, en gruppe af lønmodtagere eller alle lønmodtageres tilgodehavende til LFFTF tillagt de årlige foretagne indekseringer. Det er oplyst i aftaleteksten om Den nye Ferielov, at indekseringen svarer til lønudviklingen (forventeligt ca. 2,5-3,0 %).

LFFTF giver årligt besked (inden 31.maj) om indekseringen af tilgodehavende feriemidler.

Når lønmodtageren når:

- folkepensionsalderen,
- får tilkendt førtidspension,
- er overgået til efterløn,
- har fået tilkendt fleksydelse
- har fået udbetalt alderspension
- har taget varigt ophold i udlandet

skal arbejdsgiveren indbetale beløbet til LFFTF. Det afgøres hvert år inden juli måned (i afgørelsesåret), hvis medarbejderen når en af ovenstående situationer i perioden 1/3-28/2 (afgørelsesåret) og indbetaling skal ske inden 1. september.

Gælden til LFFTF vil altid forfalde til betaling såfremt arbejdsgiverselskabet opløses eller opgiver dens tilknytning til Danmark. Det samme vil gøre sig gældende ved arbejdsgivers konkurs eller ophør af aktiviteter.

Lønmodtagerens krav og årlig regulering

Lønmodtagerens krav på tilgodehavende feriemidler er indberettede feriemidler med tillæg af årlig tilskrevet regulering (indeksering svarende til lønudviklingen). LFFTF's afkast tilskrives én gang årligt pr. 30. juni lønmodtagerens tilgodehavende feriemidler.

Fonden fremsender hvert år en saldoopgørelse af de tilgodehavende feriemidler inklusiv den årlige regulering uanset om tilgodehavende feriemidler beror hos arbejdsgiveren eller er indbetalt til fonden.

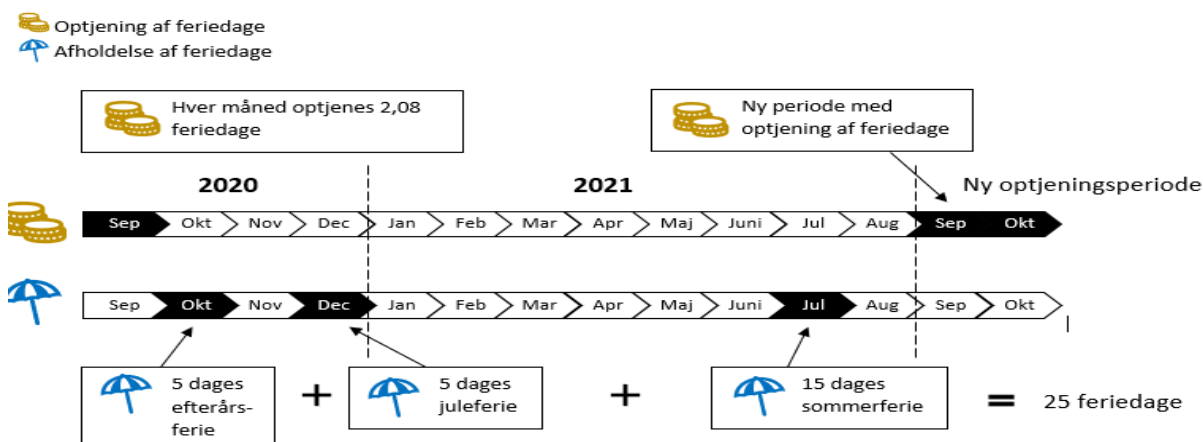
Beskyttelse af tilgodehavende feriemidler

Lønmodtagernes Garantifond sikrer LFFTF's krav på tilgodehavende feriemidler hos arbejdsgiveren ved eksempelvis arbejdsgiverens konkurs.

6. Ferie på forskud/medarbejdernes feriemønster

Når den nye ferielov får virkning pr. 1/9-2020 vil medarbejderen kunne afholde betalt ferie i takt med ferien optjenes (samtidighedsprincippet).

Afhængigt af medarbejderens feriemønster vil der i visse tilfælde ske afholdelse af ferie inden ferien er optjent, hvilket er illustreret i nedenstående figur.



Udvikling i feriesaldo (dage)



Figur 5 - Kilde: Egen tilvirkning.

Som det fremgår af figur 5, vil medarbejderen tage forskud på 1 feriedag i oktober 2020, 2 feriedage i december 2020 og 1 feriedag i juli 2021, hvorefter feriesaldoen går i nul ved udgangen af august 2021.

Det følger af den nye ferielov, at arbejdsgiver og medarbejderen frit kan aftale, at medarbejderen kan afholde betalt ferie på et tidspunkt, hvor medarbejderen endnu ikke har optjent ferien. Den afholdte ferie kan efterfølgende fradrages i den ret til betalt ferie, som derefter optjenes i det pågældende ferieår (som vist i figuren).

Fratræder medarbejderen, inden udligning er sket, er arbejdsgiveren berettiget til at modregne med værdien af den afholdte, men ikke optjente ferie, i medarbejderens udestående krav på løn og feriebetaling i opsigelsesperioden.



7. Regnskabsmæssig behandling af feriepengeforpligtelse mv.

Indledningsvist skal vi gøre opmærksom på at vi på nuværende tidspunkt ikke har tilstrækkeligt fortolkningsbidrag om den regnskabsmæssige behandling af feriepengeforpligtelse mv. i forbindelse med indførelse af den nye ferielov. Vi afventer vores brancheforening FSR kommer med deres holdning til den regnskabsmæssige behandling.

Umiddelbart er det dog vores vurdering, at følgende vil skulle iagttages:

1. Opdeling af indfrosne feriepenge i kort- og langfristet gæld
2. Indeksering af indfrosne feriepenge
3. Feriepengeforpligtelse (nye regler)

1. Opdeling kort- og langfristet gæld

I tilfælde af de indfrosne feriepenge i overgangsperioden **ikke** indbetales til fonden, vil der skulle ske en opdeling af forpligtelsen i kort- og langfristet gæld afhængig af hvornår det skønnes medarbejderen fratræder arbejdsmarkedet (se betingelser under afsnit 5).

I årsregnskabet skal gæld, der forfalder mere end 1 år efter balancedagen, opføres som langfristet gæld. Derudover skal oplyses om gældens størrelse efter det 5. år målt fra balancedagen.

Det betyder, at forventer I en medarbejder først fratræder arbejdsmarkedet efter mere end 5 år målt fra udgangen af 2020 og forpligtelsen til medarbejderen udgør kr. 35.000, da vil gælden være langfristet og skulle oplyses i noten for langfristet gæld som forfalden efter 5 år.

I opgørelsen af skønnet kunne en indikator for medarbejderens fratrædelse fra arbejdsmarkedet måles baseret på vedkommendes pensionsalder jf. nedenstående skema.

Fødselsdag	Pensionsalder
Før 31.12.1953	65 år
1.1.1954-30.6.1954	65 ½ år
1.7.1954-31.12.1954	66 år
1.1.1955-30.6.1955	66 ½ år
1.7.1955-31.12.1962	67 år *
1.1.1963-31.12.1966	68 år *
1.1.1967 eller senere	69 år *

Alder for pension og efterløn bliver hævet hvert 5. år i takt med den stigende levealder. Næste gang alderen bliver reguleret er i 2020.



2. Indeksning af feriepenge

I tilfælde af de indfrosne feriepenge i overgangsperioden **ikke** indbetales til fonden, vil der skulle ske en årlig indeksning (regulering) af de indfrosne feriepenge. Det er vores vurdering, at denne regulering skal føres under finansielle omkostninger med en konto benævnt "indeksning af feriepenge".

3. Feriepengeforpligtelse nye regler

Optjente feriepenge efter de nye regler (samtidighedsprincippet) vil gøre sig gældende fra 1/9 2020 og omfatte perioden 1/9-31/8.

Ferien skal være anvendt i perioden 1/9-31/12 (16 mdr.) og medfører således en skyldig feriepengeforpligtelse pr. statusdagen, som efter de nuværende regler.

Det er vores vurdering, at denne forpligtelse vil skulle behandles regnskabsmæssigt i overensstemmelse med den nuværende anvendte metode.

Denne metode omfatter det samlede månedsvederlag omregnes til et vederlag pr. dag. Den opgjorte omkostning pr. dag pr. medarbejder ganges med det antal dage, under hvilke medarbejderne har ret til ferie med løn. Antallet af dage omfatter både medarbejdernes restferie fra tidligere optjeningsperioder og optjente feriedage til afholdelse fremadrettet.

Herefter fremkommer den samlede feriepengeforpligtelse før ferietillæg og feriefridage. I forpligtelsen kan tillægges feriefridage (hvis optjent) og ferietillæg (hvis det forudsættes medarbejderen fortsat er ansat på udbetalingstidspunktet).

Som udgangspunkt burde feriepengeforpligtelsen, når der bortses fra de indfrosne feriepenge, blive mindre med de nye regler. Det skyldes, at medarbejderen afholder sin ferie i takt med den optjenes.

8. Overvejelser på nuværende tidspunkt

Inden de nye ferieregler træder i kraft pr. 1/9-2020 vil vi anbefale, at I allerede nu er opmærksom på følgende forhold:

- Får undersøgt om jeres lønbureau har fået eller får implementeret en korrekt systemhåndteringen af medarbejdernes feriepenge, når overgangsperioden indtræder pr. 1/9-2019. Derudover i hvilket omfang lønbureauet kan opgøre den korrekte optjente ferieforpligtelse pr. medarbejder ved overgangsperiodens ophør pr. 31/8-20 og indberette beløbene til fonden via e-Indkomst (indberetningsfrist 31/12-20).
- Få taget stilling til om I ønsker at indbetale den optjente ferie i overgangsåret til fonden eller om I selv vil administrere ordningen. I tilfælde af I selv vil administrere ordningen burde der udarbejdes en udførlig arbejdsgangsbeskrivelse på området, så indberetningspligter overholdes (se afsnit 5 "arbejdsgivers betaling") og der ske korrekt indeksning af forpligtelsen pr. medarbejder.



- I ferieåret 2020 vil medarbejderne have optjent 16,64 dages ferie (8*2,08) efter de gamle regler, der omfatter optjeningsperioden 1/1-31/8 2019. Det betyder, at medarbejderne i ferieperioden 1/5-31/8 2020 kun har optjent ret til lidt over 3 ugers ferie.

Ovenstående bør kommunikeres til medarbejderne, så de har mulighed for at få overført/gemt ferie fra ferieåret 2019, hvis medarbejderen f.eks. har planer om en længere sommerferie i 2020.

- Med den nye ferielov kan I komme ud for, at jeres medarbejdere ønsker at holde ferie, som de endnu ikke har optjent (se afsnit 6). Det kan være en udfordring, hvis medarbejderen efterfølgende siger op efter han eller hun har holdt ferie på forskud. Ferien kan modregnes i lønnen, men det kræver, at lønnen er høj nok til at dække det.

I bør derfor fastsætte nærmere retningslinjer på området, herunder f.eks. hvor meget ferie medarbejderen må holde på forskud. Derudover burde det undersøge hvordan ferie på forskud rent faktisk aftales med medarbejderen – er det tilstrækkeligt at beskrive vilkårene i personalehåndbogen eller skal det behandles på en anden måde efter de ansættelsesretlige regler.

- Efter den nye ferielov er det jeres ansvar, at sørge for medarbejderen har nok ferie tilbage, hvis I holder ferielukket (tvungen ferie). Holder jeres virksomhed f.eks. holder julelukket, og medarbejderen har brugt al sin ferie inden da, skal virksomheden i princippet give ham ekstra ferie til at holde fri i julen.

I skal derfor være opmærksom på jeres medarbejders feriestatus – og i nogle tilfælde kan være nødstedt til at afslå en medarbejders anmodning om at holde en lang efterårsferie, fordi han eller hun ikke har nok feriedage tilbage, når virksomheden eksempelvis holder julelukket.

Afslutning

Såfremt der er spørgsmål til dette notat, er du velkommen til at kontakte os

Udarbejdet 13. november 2018