

VIDEN OM

Ny ferielov i 2020



I 2018 vedtog Folketinget en ny ferielov. Den nye ferielov indfører begrebet "samtidighedsferie", ændrer ferieåret og samtidig indføres en overgangsordning, som vil gælde i en lang årrække. Der er tale om væsentlige ændringer, som over en lang årrække vil kunne få indflydelse på den enkelte arbejdsgivers likviditet, og som også vil ændre på håndteringen af feriepenge i forbindelse med regnskabsaflæggelsen

Ferieloven vil træde i kraft pr. 1. september 2020. Ændringen har dog allerede fra 1. januar 2019 betydning for optjeningen af ferie. Samtidig er der flere administrative systemer og interne politikker, som arbejdsgiverne bør forholde sig til inden lovens ikrafttrædelse.

Hvorfor skal det nuværende system ændres?

Den store periodeforskydning mellem optjening af ferie (kalenderåret) og afvikling af ferie (efterfølgende 1. maj - 30. april) i den nuværende ferielov, er i strid med EU-retten. Problemstillingen gælder særligt for nye på arbejdsmarkedet, som i det danske system hidtil har skullet vente i op til 16 måneder fra de ansættes, til de har mulighed for at holde betalt ferie.

De nye regler

Fra 1. september 2020 lægges ferieåret om, så det løber fra 1. september - 31. august. Der indføres på samme tidspunkt samtidighedsferie, hvor medarbejderen løbende optjener og afvikler ferie i samme periode. I perioden 1. september - 31. august vil medarbejderen således som udgangspunkt både optjene og afvikle 25 betalte feriedage. Lovgiver har dog besluttet at fastsætte en ferieafholdelsesperiode, der løber fra 1. september til 31. december året efter (16 måneder).

Omlægningen af ferieåret har været en nødvendig konsekvens af, at ferie optjenes successivt i løbet af ferieåret. Et ferieår, som starter 1. september, vil således i videst mulige omfang betyde, at ferien er optjent på de tidspunkter, hvor danskerne holder ferie.

Der ændres ikke på, at der optjenes 5 ugers ferie pr. år, og der ændres heller ikke på muligheden for at have enten ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse.

Fremover vil medarbejderen således principielt starte ferieåret uden optjent ferie. De 25 betalte feriedage vil derefter blive optjent med 2,08 dag pr. måned i løbet af ferieåret. Det betyder fx også, at medarbejderen i oktober måned kun vil have 2,08 feriedage til rådighed. Hvis medarbejderen skal holde en uges efterårsferie i oktober, skal medarbejderen derfor lave en aftale med sin arbejdsgiver om, at man bruger ferie på forskud. Som en konsekvens heraf, kommer der i den nye ferielov andre regler for modregning mellem ferie og løn.

REVISION OG REGNSKAB
Juli 2019

”

Der er tale om væsentlige ændringer i den nye ferielov.

”

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 sig ikke ansvar for tab foranlediget af en handling, der er taget - eller ikke er taget - på baggrund af oplysningerne i denne publikation.

Der kommer således en række markante ændringer, ud over selve omlægningen af ferieåret og overgangen til samtidighedsferie, herunder månedlig afregning af feriegodtgørelse til Feriekonto, automatisk udbetaling af 5. ferieuge, hvis den ikke afholdes eller aftales overført, ændrede regler for udbetaling af ferietillæg mv.

Overgangsordning

Ved overgangen til samtidighedsferie vil alle lønmodtagere, der allerede er på arbejdsmarkedet, have både ferie efter det nuværende system og samtidig løbende optjene 5 ugers ferie efter det nye system. Det har derfor været nødvendigt at finde en overgangsordning, der ikke indebærer store udbetalinger eller ekstraordinær ferieafvikling ved indførelse af den nye lov.

Løsningen er blevet, at ferie optjent de sidste 12 måneder før lovens ikrafttrædelse, dvs. i perioden 1. september 2019 - 31. august 2020, skal indefrysnes i en særlig fond. Pengene vil herefter skulle udbetales til medarbejderne, efterhånden som den enkelte forlader arbejdsmarkedet - typisk ved pensionering.

Arbejdsgiver kan ikke vælge at udbetale pengene til medarbejderen, og kan heller ikke lade medarbejderen holde dobbeltferie i år 1. Pengene skal indefrysnes i fonden. Overgangsordningen vil vare op til 60 år, alt efter hvor unge medarbejdere arbejdsgiveren har ansat i "indefrysningsperioden".

Arbejdsgivere kan vælge at indbetale skyldige saldi til fonden. For medarbejdere, som er ansat med løn under ferie, kan arbejdsgiveren i stedet vælge at indberette saldiene og først foretage effektiv indbetaling, når fonden udbetaler ved pensionering. Skyldige saldi vil selvsagt skulle forrentes løbende.

Som en konsekvens af at ferie optjent fra og med 1. september 2019 skal "indefrysnes" til den særlige feriefond, vil der i 2019 komme et "mini-optjeningsår", som løber i perioden 1. januar 2019 - 31. august 2019. I denne periode optjenes der 16,64 feriedage til brug i sommerferien 2020 - inden den nye lov træder i kraft.

Behov for forberedelse

Selv om den nye ferielov først træder i kraft i 2020, så indebærer loven et behov for forberedelse på flere punkter. Lovens ikrafttrædelsestidspunkt er således blandt andet fastsat under hensyntagen til, at arbejdsmarkedets parter skal have mulighed for at ændre i kollektive overenskomster.

Der er dog også ud over overenskomster behov for forberedelse, herunder fx

- Ændring af lønsystemer og interne systemer i forbindelse med overgangen til samtidighedsferie
- Evt. ændring af ansættelseskontrakter med specifikke henvisninger til nuværende ferielov eller forkortede varslingsregler for ferie
- Ændring/oprettelse af politikker for ferieafholdelse, feriefridage mv.
- Opgørelse af saldi, som skal indbetales eller indberettes til fonden
- Rådgivning om indbetaling eller indberetning til fonden
- Den nye ferielovs betydning for regnskabsaflæggelsen, i forhold til feriepengeforpligtelser.

Regnskabsmæssige forhold

Årsregnskabsloven foreskriver, at der løbende afsættes en feriepengeforpligtelse i årsregnskabet svarende til den optjente feriesaldo, medarbejderne har på regnskabsaflæggelsestidspunktet.

De nuværende regler

Efter de nugældende regler optjenes ferie forud for den periode, hvor ferien afholdes. Det betyder, at der i dag er to metoder for opgørelse af feriepengeforpligtelsen i årsregnskabet.

Den ene metode er den konkrete opgørelse, hvor feriepengeforpligtelsen beregnes på baggrund af det faktiske antal feriedage, virksomheden skylder medarbejderne på balancedagen. Det vil sige en konkret opgørelse af optjente feriedage og restferiedage pr. medarbejder.

Den anden metode er den summariske opgørelse, hvor feriepengeforpligtelsen beregnes på baggrund af den juridiske vejlednings satser for feriepengeforpligtelser ganget med medarbejderens bruttoløn beregnet som seneste kendte månedsløn ganget med 12.

De nye regler

Indførelsen af den nye ferielov, hvor optjening af ferie sker i samme periode, som ferien afholdes, betyder, at den summariske metode ikke længere kan anvendes ved opgørelse af feriepengeforpligtelsen. Feriepengeforpligtelsen på balancedagen må nødvendigvis skulle opgøres ud fra en konkret opgørelse af skyldig restferie på balancedagen.

Efter de nye regler er der mulighed for, at en medarbejder kan afholde mere ferie, end der er optjent på tidspunktet for afholdelse af ferien. Dermed vil virksomheden opnå et "tilgodehavende" hos medarbejderen i form af afholdt, men ikke optjent ferie. Som udgangspunkt vil årsregnskabslovens bruttoprincip betyde, at der i den situation skal indregnes et tilgodehavende i årsregnskabet. Men når den samlede feriepengeforpligtelse for alle virksomhedens medarbejdere opgøres, vil der ud fra en væsentlighedsbetragtning kunne argumenteres for at opgøre feriepengeforpligtelsen som en nettoforpligtelse. Ved en medarbejders fortsatte ansættelse vil dette tilgodehavende alene blive udlignet ved en fremtidig mindre forpligtelse.

Ved indgangen til den nye ferielov er der vedtaget en overgangsordning, som omtalt ovenfor, hvorved den feriepengeforpligtelse, der er optjent de seneste 12 måneder forud for 1. september 2020, skal opgøres. Denne forpligtelse kan først udbetales til medarbejderne i forbindelse med, at de forlader arbejdsmarkedet (går på pension).

Virksomhederne kan som beskrevet vælge enten at indbetale hele denne forpligtelse til en særlig fond eller beholde pengene og først indbetale dem til fonden, når de fra fonden får en konkret opgørelse vedrørende medarbejdere, der skal have feriepengesaldoen udbetalt. I årsregnskabet opføres denne feriepengeforpligtelse opgjort efter overgangsordningen som en langfristet forpligtelse under posten "Anden gæld". Dog skal den del af forpligtelsen, der forventes betalt inden for det kommende år efter balancedagen, præsenteres som kortfristet gæld efter de almindelige regler i årsregnskabsloven for opdeling af gæld i kort- og langfristet gæld.

Hvis virksomheden vælger at beholde feriepengesaldoen, skal virksomheden forrente det skyldige beløb med en årlig lønindeksregulering, der dermed løbende påvirker resultatet med en finansiel omkostning.

Spørgsmål?

Du er velkommen til at kontakte BDO, hvis du har spørgsmål til den nye ferielov.

**HAR DU SPØRGSMÅL,
SÅ KONTAKT DIT
NÆRMESTE BDO
KONTOR**



BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab, en danskejet rådgivnings- og revisionsvirksomhed, er medlem af BDO International Limited - et UK-baseret selskab med begrænset hæftelse - og del 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 mere end 1.200 medarbejdere, mens det verdensomspændende BDO netværk har ca. 80.000 medarbejdere i mere end 160 lande.

WWW.BDO.DK