

Sola kommune

Periodisering av overført ferie og fleksibel arbeidstid

Vi viser til henvendelse fra Sola kommune på vegne av 18 kommuner i Rogaland og Rogaland fylkeskommune. I henvendelsen ønskes en prinsipiell avklaring på om opparbeidede feriedager som blir overført til neste år og timer i timebank skal periodiseres, dvs. utgiftsføres og avsettes som forpliktelser i balansen.

Foreningen for god kommunal regnskapsskikk (GKRS) sin hovedoppgave er å utarbeide og utgi standarder for god kommunal regnskapsskikk i henhold til økonomireglene i kommuneloven, samt å fortolke prinsipielle spørsmål i tilknytning til avgitte standarder. Det er ikke utarbeidet standarder for regnskapsføring av lønnsutgifter i kommuneregnskapet, men tidspunkt for regnskapsføring av lønn er omtalt i Rammeverk for kommuneregnskapet, som ble fastsatt av styret i GKRS 23.09.2021.

Tidspunkt for regnskapsføring av utgifter i kommuneregnskapet følger av kommuneloven § 14-6 tredje ledd bokstav c; «alle kjente utgifter og inntekter i året skal tas med i årsregnskapet for vedkommende år, enten de er betalt eller ikke når årsregnskapet avsluttes». Denne bestemmelsen omtales som anordningsprinsippet. I avsnitt 12.1.3 i del C i Rammeverk for kommuneregnskapet konkluderes det med at «*lønn og andre godtgjørelser skal utgiftsføres på transaksjonstidspunktet, dvs. når den ansatte har levert de ytelsene som vedkommende er forpliktet til i henhold til arbeidsavtalen*».

Kort om overføring av ferie og fleksibel arbeidstid

Ansatte skal som hovedregel avvikle ferien i ferieåret, men har etter ferieloven og avtaleverk en viss mulighet til å ta ut forskuddsferie eller overføre ferie til neste år. De ansatte opptjener ikke lønn i ferien. Lønnstrekket skjer samtidig med utbetaling av feriepenger i juni. Det følger av tariffavtalen i kommunesektoren at dette også gjelder dersom deler av ferien forskutteres eller overføres. Det vil si at lønnstrekket ikke reduseres selv om den ansatte ikke tar ut full ferie. Tilsvarende blir den ansatte ikke trukket i lønn når den overførte ferien tas ut påfølgende år. Det følger videre av tariffavtalen at feriepengegrunnlaget ikke skal forandres som følge av overføring av ferie eller avvikling av forskuddsferie.

Med timebank forstår vi at ansatte, med bakgrunn i en ordning med fleksibel arbeidstid, jobber utover normal arbeidstid og opptjener rett til å ta ut avspasering på et senere tidspunkt. I det videre omtales timebank som fleksibel arbeidstid. Felles for overført ferie og fleksibel arbeidstid er dermed at ansatte arbeider uten å få særskilt godtgjøring for arbeid utover normal arbeidstid, og at dette gjøres opp ved at den ansatte tar ut ferie eller avspasering uten å bli trukket i lønn.

Drøfting

Rammeverket legger til grunn at utgifter til lønn og andre godtgjørelser normalt vil være kjent når arbeidsinnsatsen er utført i henhold til arbeidsavtalen, og at transaksjonen å anse som gjennomført når arbeidstaker har oppfylt sine forpliktelser i henhold til arbeidsavtalen. Det følger av dette at variabel lønn som timelønn, overtidsgodtgjørelse mv. skal utgiftsføres når den ansatte har utført arbeidet.

Dersom den ansatte overfører deler av ferien til neste år, eller arbeider utover normal arbeidstid for senere avspasering, vil den ansatte ha en rett til å få godtgjort dette arbeidet. Denne godtgjørelsen skjer normalt ved at den ansatte tar ut ekstra ferie eller avspaserer neste år. Det kan argumenteres med at arbeidsgiver kan ha en arbeidsrettslig forpliktelse overfor den ansatte som oppstår når den ansatte har arbeidet.

Overført ferie og ordninger med fleksibel arbeidstid er imidlertid knyttet til fast lønn. Som omtalt ovenfor inneholder avtaleverket for fastlønnede en viss fleksibilitet, herunder muligheten til overføring og forskuddsuttak av ferie og ulike lokale ordninger for fleksibel arbeidstid. Det er ikke gitt at utnyttelse av fleksibilitet knyttet til avvikling av arbeidstiden har betydning for når den ansatte anses å ha levert de ytelsene som vedkommende er forpliktet til i henhold til arbeidsavtalen. Arbeidsavtalen kan anses oppfylt uavhengig av om den ansatte har arbeidet mer eller mindre enn normal arbeidstid et år, gitt at dette er innenfor gjeldende ordninger. Som hovedregel er det ikke lovlig å utbetale ikke avviklet lovbestemt ferie. Vi forstår også tariffavtalen slik at det kun er ved sluttoppgjør det vil skje et faktisk oppgjør av overført eller forskuddsuttatt ferie. Etter vår forståelse er det heller ikke ved fleksibel arbeidstid vanlig med oppgjør i form av utbetaling eller lønnstrekk. Det vanlige er at en positiv saldo gjøres opp ved at den ansatte tar ut avspasering eller arbeider ekstra ved negativ saldo.

Vurdering

GKRS' vurdering er at utnyttelse av den fleksibilitet i avvikling av arbeidstiden, som er en regulert del av lønnsystemet i kommunene, ikke har regnskapsmessig betydning for hvorvidt en ansatt har levert de ytelsene som vedkommende er forpliktet til i henhold til arbeidsavtalen. Rammeverkets drøftelse av tidspunkt for regnskapsføring av lønn og godtgjørelser tilsier derfor ikke at denne type avvik fra normal arbeidstid skal periodiseres i kommuneregnskapet.

Etter vår erfaring er det heller ikke praksis i kommunene at det settes av for denne type forpliktelser i regnskapet. Det er derfor ikke etablert en praksis som tilsier at periodisering av slike forhold er god kommunal regnskapsskikk.

Med vennlig hilsen

Foreningen for god kommunal regnskapsskikk



Knut Erik Lie

Utredningsleder