

## **Bilag 4**

### **Retningslinjer for afskrivning af uerholdelige fordringer**

## 1. Indledning

Disse retningslinjer er udarbejdet i henhold til Kasse- og regnskabsregulativets afsnit 7.2.

Bilaget beskriver de overordnede retningslinjer for afskrivning af uerholdelige fordringer samt fastsætter kompetencefordelingen og procedurerne i forbindelse med afskrivningen.

Formålet med retningslinjerne er at sikre, at Region Midtjyllands tilgodehavender er afstemt og retvisende, dvs. at fordringer, der skønnes uerholdelige, afskrives løbende.

En uerholdelig fordring er et tilgodehavende hos en debitor, som efter forgæves opkrævning og efter gennemført inddrivelsesprocedure skønnes at være uerholdelig, dvs. at fordringen ikke forventes betalt. Fordringen afskrives derfor i regnskabet.

Uerholdelige fordringer er enten en faktura til en virksomhed eller en person, der ikke bliver betalt, eller for meget udbetalt løn til en medarbejder, hvor tilbagebetaling af det for meget udbetalte ikke vurderes at kunne gennemføres.

Beskrivelse af inddrivelsesprocessen i praksis udformes i vejledninger, som udarbejdes af henholdsvis Koncernøkonomi (uerholdelige fordringer i form af en faktura) og Koncern HR (uerholdelige fordringer i form af for meget udbetalt løn).

Der skal i forbindelse med årsregnskabet kunne redegøres for afskrivninger, hvor afskrivningen/eftergivelsen af løn overstiger 10.000 kr.

## 2. Faktura som uerholdelig fordring

Hvis en faktura til en virksomhed eller privatperson, som efter at have været igennem inddrivelsesprocessen stadig ikke er inddrevet, kan fordringen afskrives som værende uerholdelig.

Kompetencen til at afskrive en uerholdelig fordring følger bevillingsniveauet. Driftschefen/hospitalsledelsen har kompetence til at afskrive uerholdelige fordringer under 500.000 kr.

Kompetencen til at afskrive uerholdelige fordringer på over 500.000 kr. ligger i Forretningsudvalget.

Driftschefen/hospitalsledelsen afklarer lokalt, hvorledes afskrivningen såvel over som under 500.000 kr. skal belaste budgettet.

Koncernøkonomi udarbejder procedure vedrørende inddrivelse, herunder retningslinjer for indgåelse af frivilligt forlig og hvornår der skal overføres til inddrivelse via SKAT. Det er enhederne, der tager stilling til om en uerholdelig fordring skal overføres til inddrivelse via SKAT eller afskrives.

## 3. Eftergivelse/afskrivning af for meget udbetalt løn

Såfremt en medarbejder ved en lønudbetaling får en forkert udbetalt løn, rettes dette ved først givne lejlighed (næste lønudbetaling).

Såfremt der er tale om for meget udbetalt løn over en periode som følge af forkert indplacering, forkerte tillæg eller et forkert timetal, er udgangspunktet, at Region Midtjylland har krav på at få beløbet tilbagebetalt, medmindre tilbagebetalingen under de konkrete omstændigheder ville være urimelig eller særlig byrdefuld for lønmodtageren. Det er her afgørende, om lønmodtageren vidste eller burde have indset, at der er udbetalt for meget løn.

Den gældende retspraksis er restriktiv og stiller store krav til arbejdsgiveren om at kunne føre bevis for, at lønmodtageren har været i ond tro, ligesom den tidsmæssige udstrækning af den forkerte lønudbetaling er afgørende.

Såfremt lønmodtageren har været i god tro, vil der ofte være behov for at eftergive det for meget udbetalte eller afskrive et formelt stillet og bogført krav på tilbagebetaling.

Kompetencen til at eftergive/afskrive for meget udbetalt løn følger bevillingsniveauet. Driftschefen/hospitalsledelsen har kompetencen til at eftergive for meget udbetalt løn op til 50.000 kr. Eftergivelse/afskrivning herudover skal forelægges Forretningsudvalget.

Såfremt eftergivelsen/afskrivningen overstiger 10.000 kr., skal Koncern HR på baggrund af en redegørelse for sagen, inddrages i afgørelsen, herunder om den for meget udbetalte løn bør søges inddrevet ad rettens vej. I sådanne tilfælde inddrager Koncern HR Regionssekretariatets juridiske enhed. Inddragelsen af Koncern HR skal dels sikre en ensartet behandling mellem driftsenhederne, dels være en sikkerhed for driftschefen/hospitalsledelsen. Samtidig kan Koncern HR sikre intern læring af fejl samt opsamling af information. Koncern HR udarbejder en årlig redegørelse herom til direktionen.

Koncern HR udarbejder retningslinjer og vejledning for håndtering af disse sager. Retningslinjerne skal godkendes af direktionen.

#### **4. Ikrafttrædelse og opdatering**

Det oprindelige Kasse- og regnskabsregulativ med tilhørende bilag trådte i kraft 1. december 2006. Regulativet og bilag opdateres løbende i det omfang, det er nødvendigt som følge af ændret lovgivning eller lignende.

Bilaget er senest godkendt af regionsrådet den xx. xx 2018.

Anders Kühnau

Jacob Steengaard Madsen