**Mange danske virksomheder ved ikke, hvad der rammer dem den 1. september**

**I morgen lyder startskuddet til, at vi officielt overgår fra den gamle ferielov til den nye, og selvom virksomhederne har haft en lang overgangsperiode til at omstille sig til den nye lov, ser det ud til, at mange stadig ikke ved, hvad der rammer dem. I hvert fald ikke hvis man spørger en af landet største leverandører af HR- og lønsoftware, Visma Enterprise Danmark. Ifølge adm. direktør Monika Juul Henriksen har mange danske virksomheder grundlæggende ikke forstået, hvordan danskerne fremover skal planlægge og afvikle deres ferie.**

Danskernes nye ferielov er fra og med den 1. september 2020 en realitet i alle danske virksomheder og organisationer. Hvor lønmodtagerne under den gamle ferielov fra 1938 sparede feriedage op på forhånd, så introducerer den nye ferielov nu et helt nye begreb ”samtidighedsferie”, hvor lønmodtagerne i stedet løbende skal spare feriedage op af de lovbestemte 5 ugers ferie. Mere præcist opsparer lønmodtagerne nu 2,08 dage pr. måned.

*”Vi oplever, at mange virksomheder fejlagtigt ser den nye ferielov som en 1:1 afløser af den gamle. Men sådan hænger det ikke sammen. Det nye begreb samtidighedsferie er et opgør med hele tankegangen bag den gamle ferielov. Kort sagt, skal man se på den nye ferielov med et helt nyt mindset,”* udtaler adm. direktør Monika Juul Henriksen fra Visma Enterprise og fortsætter:

*”Vores systemer understøtter selvfølgelig de krav, som den nye ferielov stiller. Men det handler ikke om systemer, der kan håndtere en ny måde at registrere, beregne og indberette feriedata på. Det handler derimod om de vigtige strategiske beslutninger, som ledelsen skal tage omkring brug af feriedage og kommunikationen med medarbejderne om, hvordan de fremover skal planlægge deres ferie. Vi oplever, at rigtig mange virksomheder slet ikke har taget den snak i ledelsen og dermed heller ikke med deres medarbejdere. Når medarbejderne finder ud af, at de ikke har sparet feriedage nok op, og virksomheden ikke har taget beslutning om de vil hjælpe eller ej, så vil det ramme både lønningsbogholderiet, administrationen og ledelsen og medarbejderne selvfølgelig.*

Ifølge Monika Juul Henriksen er det problematisk, at mange virksomheder endnu ikke har taget stilling til, hvad de gør, når deres medarbejdere ikke har feriedage nok. For hvis virksomheden ikke vil ”låne” medarbejderne feriedagene på forskud og dermed give dem ”forskudsferie”, så må medarbejderne jo vente med at afholde ferie, til de har sparet nok feriedage op. Samtidig står mange lønmodtagere i den triste situation, at de i forvejen har for få feriedage, da mange har været nødt til at bruge ferie under covid-19 lock-down.

Og Monika Juul Henriksen uddyber:

*”Virksomhedernes beslutning, om de vil give deres medarbejdere forskudsferie eller ej, bliver i høj grad et afgørende konkurrenceparameter for medarbejdernes tilfredshed. Derfor anbefaler vi på det kraftigste, at ledelserne kommer ind i kampen og tager et strategisk valg, om de ønsker at give medarbejderne mulighed for at planlægge længere ferier eller ej, også frem i tiden*.”

Monika Juul Henriksen pointerer videre, at der selvfølgelig er mange virksomheder, som helt automatisk vil finansiere deres medarbejderes ferie ”på forskud”. Samtidig har rigtig mange medarbejdere forhandlet sig til flere feriedage end de lovpligtige 5 uger, og for dem er problematikken med for få opsparede feriedage knap så relevant, fordi de totalt set har flere feriedage at gøre godt med.

*”Men for en medarbejder med 5 ugers ferie, der arbejder i en virksomhed med en høj medarbejderudskiftning, kan man godt forestille sig, at arbejdsgiveren ikke har samme lyst til at betale for ferie på forskud, fordi man vurderer, at risikoen for at medarbejderen forlader virksomheden, inden de får betalt deres afholdte ferie tilbage, er for høj. Loven giver heldigvis arbejdsgiveren lov til at modregne beløbet, hvis medarbejderen forlader virksomheden før han/hun har betalt forskudsferien tilbage. Men hvis der ikke er nok feriedage ”på kontoen”, så står arbejdsgiveren tilbage med tabet. Det er en afgørende forskel på den nye ferielov, hvor princippet om samtidighedsferie har nogle konsekvenser, som ikke var en del af tankegangen bag den gamle ferielov,”* siger Monika Juul Henriksen*.*

Monika Juul Henriksen opfordrer til, at virksomhederne tager kommunikationen med medarbejderne alvorligt, så det ikke kommer som en bombe for dem, at de måske ikke bare kan tage til Gran Canaria, som de plejer, fordi de ikke har sparet nok feriedage op:

*”Er der noget danskerne går op i, er det muligheden for at planlægge deres ferie i god tid*,” slutter hun.

**Om Visma Enterprise A/S**

Visma Enterprise A/S er en af landets førende leverandører af HRM-løsninger. Med 160 medarbejdere rådgiver og servicerer Visma Enterprise 1500+ kunder, primært mellemstore og store virksomheder, med skræddersyede HR-løsninger inden for rekruttering, personale- og lønprocesser. Visma Enterprise A/S har hovedkontor i Ballerup. Adm. direktør for Visma Enterprise A/S er Monika Juul Henriksen.

Visma Enterprise er et selvstændigt selskab i den norskejede softwarekoncern Visma, som er Europas førende udbyder af softwareløsninger til både det private og offentlige marked.