

Kompensation for afskaffelsen af store bededag

Med afskaffelsen af store bededag skal arbejdsgivere være opmærksomme på, at der i 2024 skal gives en kompensation til månedslønnede lønmodtagere.

Kompensationen er afledt af, at lønmodtagerne reelt har fået øget deres arbejdstid, da store bededag nu er at betragte som en almindelig arbejdsdag.

Hvor stor er kompensationen

Kompensationen udgør et løntillæg på 0,45 % af lønmodtagerens årlige løn. Løntillægget optjenes løbende fra den 1. januar 2024. Arbejdsgivers bidrag til en lønmodtagers pensionsordning skal medregnes i den årlige løn, hvorimod betaling for overarbejde og ferietillæg ikke skal medregnes.

For en lønmodtager med en årlig løn på kr. 400.000 udgør kompensationen et løntillæg på kr. 1.800.

Hvem har krav på kompensationen

Det er månedslønnede lønmodtagere, som har krav på kompensationen på 0,45 % af den årlige løn. Månedslønnede lønmodtagere er medarbejdere, der modtager en fast løn for en given periode, uafhængigt af antallet af helligdage i denne periode.

Lønmodtagere, der aflønnes på grundlag af deres faktiske arbejdstimer, er derimod timelønnede. Og timelønnede er ikke omfattet af kompensationskravet, hvorfor der ikke beregnes et løntillæg til deres løn. De vil derimod modtage deres normale timeløn for de timer, som de arbejder, hvis de arbejder på store bededag.

Forskellige ordninger til administration af løntillægget

Det er arbejdsgiver, der vælger, hvordan kompensationen skal administreres. Og hertil er der 2 ordninger, som kan vælges, jævnfør herunder.

- Arbejdsgiveren kan vælge at udbetale løntillægget to gange årligt sammen med lønmodtagerens løn for maj og august måned
- Arbejdsgiveren kan vælge at udbetale løntillægget månedligt

Arbejdsgiver skal orientere medarbejderne om afskaffelsen af store bededag som helligdag og om det nye løntillæg, ligesom virksomhedens personalehåndbog med fordel kan opdateres, i forhold til hvordan løntillægget udbetales.