



STORE BEDEDAG ER AFSKAFFET

Loven fastlægger, at der indføres en ekstra arbejdsdag, og at de medarbejdere, der som følge heraf får forøget deres arbejdstid, får betaling for det ekstra arbejde.

Det fremgår, at loven gælder for 'lønmottagere', og det beskrives, hvorledes betalingen for det ekstra arbejde skal ske for henholdsvis timelønnede og fastlønnede (fastlønnede er medarbejdere, der modtager fast løn for en given periode, normalt en måned).

Loven er kortfattet, og når de nye regler skal omsættes til praksis, opstår en række spørgsmål, som ikke altid kan besvares ud fra lovens tekst og i mange tilfælde heller ikke ved at læse bemærkningerne til loven.

Lovgivningen hører under beskæftigelsesministeriet, men ministeriet har ikke udgivet vejledninger eller andet, der kunne hjælpe med at forklare og fortolke lovens tekst.

ProLøn har derfor omsat de nye regler til praksis med udgangspunkt i lovteksten og de tilhørende bemærkninger, vores vurderinger samt de fortolkningsbidrag, vi har kunnet få fra informationsmateriale fra arbejdsgiverforeninger, advokatfirmaer og revisionsfirmaer og andre, der har bidraget til fortolkningen af reglerne.

Håndteringen af reglerne i ProLøn gennemgås nærmere nedenfor. Løsningen er udviklet, så den bør kunne anvendes af de fleste, men det er selvfølgelig vigtigt, at din konkrete brug af ProLøn sker i overensstemmelse med de regler og aftaler, der gælder for dine medarbejdere, helt som når du i øvrigt udbetaler løn via ProLøn.

Vejledningen vil blive opdateret, når/hvis vi får ny viden om reglerne. Vi giver besked, hvis vi foretager væsentlige ændringer.

Hvad betyder det for lønnen?

Som du nok har hørt, er store bededag afskaffet fra 2024. Konsekvenserne for timelønnede er enkle – de får løn for at arbejde denne dag ligesom for alle øvrige hverdage. For medarbejdere med fast løn (ferie med løn eller feriegodtgørelse), som normalt ikke arbejder på søgnehelligdage, betyder det, at de skal kompenseres for den øgede arbejdstid. Det er derfor bestemt, at de skal optjene et tillæg svarende til en værdi af 0,45 pct. af årslønnen, som skal udbetales som et løntillæg.

Betydning for timelønnede medarbejdere

- For timelønnede betyder det, at de skal have deres almindelige timeløn for de timer, de arbejder på den tidligere store bededag.



- De timelønnede medarbejdere har stadig ret til sædvanlige tillæg og overtidsbetaling i det omfang, de har overarbejde på dagen, men de har ikke længere ret til helligdagstillæg.
- Afskaffelsen af store bededag får ikke indflydelse på de timelønnede medarbejders søgnehelligdagsopsparing. Det betyder, at den procentsats, der opspares i dag, som udgangspunkt fortsætter.
- Der udbetales ikke længere søgnehelligdagsbetaling denne dag.
- Der er ikke længere ret til tidligere kompenserende frihed for arbejde på helligdage, når der udføres arbejde på denne dag.

Betydning for medarbejdere med fast løn

- For medarbejdere med fast månedsløn betyder afskaffelsen, at de fremover skal arbejde på den tidligere store bededag. Medarbejderne vil modtage deres almindelige faste løn.
- Fastlønnede medarbejdere vil få kompensation for den øgede arbejdstid med et løntillæg. Løntillægget svarer til værdien af en almindelig arbejdsdag og er fastsat til 0,45 pct. af medarbejderens årsløn.
- Medarbejdere optjener løbende løntillægget per måned, og tillægget er baseret på den aktuelle, fast påregnelige løn.
- Løntillægget optjenes fra indkomståret 2024.
- Medarbejdere, der afholder barselsorlov uden fuld løn, vil have ret til samme løntillæg, som hvis de havde været på arbejde.
- Den månedlige arbejdstid forbliver på 160,33 timer for fuldtidsansatte.
- Hvis du som arbejdsgiver vælger fortsat at give dine medarbejdere fri på store bededag, skal medarbejderne som udgangspunkt stadig kompenseres med det faste løntillæg på 0,45 pct.
- Hvis en medarbejder er fast lønnet og har valgt feriegodtgørelse på 12%, har medarbejderen stadig krav på at modtage kompensation for store bededag. Det er den faste månedsløn, der afgør, om medarbejderen har ret til kompensationen.
- Ved fratrædelse af fastlønnede medarbejdere skal arbejdsgiveren udbetale en eventuel restopsparing.

SÅDAN HÅNDTERER DU STORE BEDEDAGSTILLÆG I MIT PROLØN

Hvad sker automatisk i Mit ProLøn ?

- Alle aktive medarbejdere med feriekode 0 (ferie med løn) sættes automatisk til optjening af store bededagstillæg.



- Når en medarbejder er tilmeldt store bededagstillæg, vil lønart 5250 kunne ses med 0,45 i antal kolonnen i Indberet løn.

Hvad skal du selv være opmærksom på ?

- Hvis du har medarbejdere på fast løn med feriegodtgørelse, der skal have store bededagstillæg, så skal du manuelt tilføje lønart 5250 med 0,45 i antal kolonnen på medarbejderen under Indberet løn.
- Hvis du har medarbejdere med feriekode 0 (ferie med løn), der **ikke** skal være omfattet, så skal du fjerne lønart 5250 på medarbejderen under Indberet løn.
- Hvis du indberetter løn via telefon, blanketter eller har automatisk lønkørsel, skal du kontakte ProLøn og informere om, hvilke medarbejdere, der skal optjene store bededagstillæg.

Hvordan beregnes store bededagstillægget i ProLøn ?

Tillægget skal beregnes ud fra et nyt grundlag, der indeholder følgende:

Udvalgte lønarter

+

Arbejdsgiverandel af pension – pensionsbeløb for perioden, der skal indgå i beregningsgrundlag skal testes manuelt på lønart 261

+

Fritvalg (FVK) – fritvalgskonto beløb for perioden, der skal indgå i beregningsgrundlag skal testes manuelt på lønart 262

+

Evt. regulering af grundlag – beløb til regulering skal testes manuelt på lønart 263 (fast beløb) eller 266 (variabelt beløb)

=

Store bededagstillæg – grundlag

Nedenstående lønartsintervaller indgår som udgangspunkt i beregning:

- 346-347
- 501-900
- 920-989
- 1001-1075
- 1121-1150
- 1181-1210
- 2790-2793
- 3111
- 3311
- 3161



- 3121

Nedenstående lønartsintervaller kan ændres til at indgå i beregning:

- 401-499
- 2301-2789
- 2794-3599

For alle ovenstående lønarter gælder, at de kan tilføjes eller fjernes fra beregning på den enkelte lønart under Firma og Lønarter.

Har du behov for at lave regulering i den opsparede saldo?

Hvis du har fået beregnet for meget eller for lidt i store bededags tillæg, så kan du lave en regulering i medarbejderens saldo med lønart **5251**. Har en medarbejder fået for meget opsparat, så nedskrives du saldo med minus foran beløb, hvis en medarbejder har fået for lidt opsparat, testes positivt beløb

Visning af store bededagstillæg på lønseddel

Der vil i Diverse kolonnen på medarbejderens lønseddel vises, hvilket beløb der er optjent i store bededagstillæg i indeværende kalenderår samt nuværende aktuelle saldo.

Dette skal du fremover være opmærksom på vedr. ferieberettiget løn

Da der skal beregnes feriepenge og ferietillæg af store bededagstillæg, skal du fremover være opmærksom på, at beregningsgrundlaget for feriepenge og ferietillæg er ferieberettiget løn plus store bededagstillæg. Feriepenge og ferietillæg kan derfor ikke stemmes af direkte over mod ferieberettiget løn.

Store bededags tillæg kan udbetales på følgende måder

- Du kan vælge at udbetale tillægget to gange årligt med lønnen for maj og august, dvs. på samme tid som udbetaling af ferietillæg.
- Du kan vælge at udbetale tillægget løbende med den faste løn hver måned.

Hvordan udbetales store bededags tillæg:

- Lønart 5255 Store bededags tillæg (pensionsgivende)
- Lønart 5256 Store bededags tillæg (ej pensionsgivende)

Der kan udbetales et beløb, eller saldo kan udbetales med enten at udfylde "antal" kolonne med 999,99 eller udfylde markering i "Udbetal saldo" i Indberet løn.

Der kan ikke udbetales et større beløb, end der er optjent incl. lønperiodens opsparing.

Nyt statistikfelt

Hvis virksomheden er omfattet af indberetning til statistik, skal du være opmærksom på, at der er kommet et nyt felt under fanen Statistik på medarbejderens stamkort, der skal udfyldes.

