

Afskaffelsen af Store Bededag

Store Bededag falder normalvis på den 4. fredag efter påske, og har været en helligdag siden 1686. Den 28. februar 2023 vedtog Folketinget, at Store bededag skulle afskaffes og fremover betragtes som en normal arbejdsdag.

Loven har virkning fra 1. januar 2024 og medfører en række forpligtelser for arbejdsgiver.

FORPLIGTELSE FOR ARBEJDSGIVER

Afskaffelsen af Store Bededag betyder, at medarbejdernes årlige arbejdstid fremover vil blive øget med én arbejdsdag mere om året.

Medarbejdere, som modtager en fast månedsløn eller aflønnes for en anden fast periode, skal fremover kompenseres for den øgede arbejdstid. Som arbejdsgiver skal du betale "Store Bededags tillæg" svarende til 0,45 % af den årlige løn, som svarer til værdien af en arbejdsdag.

Som arbejdsgiver kan I vælge mellem to udbetalingsmodeller:

1. Løntillægget udbetales to gange årligt med lønnen for maj og august måned. Hvis medarbejderen fratræder, skal der ske en forholdsmæssig afregning af løntillægget.
2. Løntillægget udbetales løbende med den faste løn hver måned.

Medarbejdere på barsel har også ret til udbetaling af løntillægget for de måneder, hvor de er på barsel, som hvis de havde været på arbejde, også selvom de ikke oppebære løn under fraværet.

Arbejdsgiver har ikke en forpligtelse til at udbetale løntillæg til timelønnede medarbejdere, da de i stedet for modtager løn og eventuelt overtidsbetaling for arbejde udført på Store Bededag.

Arbejdsgiver har som udgangspunkt en pligt til at oplyse lønmodtagerne skriftligt om de ændrede løn- og arbejdsvilkår, som følger af loven. Dette kan ske i en skriftlig erklæring eller som et tillæg til ansættelseskontrakten.

NJORD's ansættelsesrets team står klar til at hjælpe jeres virksomhed med opdatering af ansættelseskontrakter, udarbejdelse af tillæg eller hvis I mangler hjælp til en specifik sag.



LARS LOKDAM
ADVOKAT (L), PARTNER

LL@NJORDLAW.COM



MIRIAM MICHAELSEN
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66
MIM@NJORDLAW.COM

