



## Store bededagstillæg

Store bededag er en almindelig arbejdsdag fra den 1. januar 2024

Det medfører at medarbejderne som udgangspunkt skal på arbejde. Eller man kan pålægge medarbejderen en feriedag på denne dag, som på enhver anden arbejdsdag. Eller man kan give medarbejderne betalt fri.

Timelønnede med S/H-opsparing får ikke nedsat opsparingen (selvom der er en helligdag mindre).

Månedslønnede får et tillæg på 0,45 % af den påregnelige årsløn. Tillægget udbetales enten med den almindelige månedsløn eller 2 gange om året sammen med ferietillægget i maj og august.

Det er vores holdning indtil videre, at man skal udbetale løntillægget, selvom arbejdsgiver fastholder store bededag som en betalt fridag, eller giver medarbejderen en anden betalt fridag. Der må forventes en praksis på dette område.

Der er også regnskabsmæssige konsekvenser af dette.

## Tillægget og påregnelig løn

Tillægget skal beregnes af påregnelig årsløn, fx:

- løn
- arbejdsgivers pensionsandel
- tillæg for vagtordning / arbejde på særlige tidspunkter
- rådighedstillæg
- anciennitetstillæg
- fritvalg
- og personalegoder, som medarbejderen ikke får under ferie

Overarbejde skal ikke indgå, ligesom personalegoder, som medarbejderen får under ferie, heller ikke skal indgå.

Løntillægget skal udbetales enten løbende eller i maj og august sammen med ferietillægget. De 2 tillæg bliver ikke beregnet ens. Man skal fx beregne løntillæg pga. store bededag af arbejdsgivers pensionsandel, men dette skal ikke beregnes for ferietillæg.

Det løntillæg som er optjent, siden sidste udbetaling af løntillægget, skal udbetales ved fratræden.

Tillægget skal vises særskilt på lønsedlen.

## Regnskabsmæssige konsekvenser ved årsmodellen

Hvis man anvender årsmodellen, skal virksomheden i årsregnskabet indregne optjent løntillæg frem til statustidspunktet som en forpligtelse. Det skal indregnes som kortfristet gæld under "Anden gæld".

Kontakt os hvis du vil vide mere.