

LOV OM AFSKAFFELSE AF STORE BEDEDAG SOM HELLIGDAG – HVAD SKAL DU SOM ARBEJDSGIVER VÆRE OPMÆRKSOM PÅ?

Bemærk at nedenstående ikke er og ikke kan erstatte juridisk rådgivning. Arbejdsgiverrådgivningen anbefaler altid, at du får juridisk rådgivning. Kontakt os for at høre nærmere.

Den 28. februar 2023 vedtog Folketinget lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag. Loven trådte i kraft den 1. januar 2024. Arbejdsgiverrådgivningen oplever, at mange klinikejere henvender sig for at høre, hvordan reglerne påvirker ansatte på henholdsvis basiskontrakt fast løn og basiskontrakt provision.

På baggrund heraf har Arbejdsgiverrådgivningen udarbejdet nedenstående overblik over konsekvenserne ved den nye lov, herunder hvordan den nye lov påvirker basiskontrakterne.

Generelt om lovændringen

Lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag ("Loven") har til formål at sikre, at store bededag fremover i arbejds- og ansættelsesretlig henseende anses som en almindelig arbejdsdag - og desuden at medarbejdere, hvis arbejdstid forøges som følge af afskaffelsen af store bededag, bliver kompenseret.

Bemærk at loven generelt ikke er til hinder for, at der efter lovens ikrafttræden indgås aftale om særlige løn- og ansættelsesvilkår på den dag, der tidligere var store bededag. Indgåede særlige aftaler påvirker dog ikke arbejdsgivers forpligtelse til også at kompensere medarbejderne med det i loven angivne løntillæg, jf. afsnittet nedenfor.

Kompensation – 0,45 % af årsløn

Alle lønmodtagere, hvis arbejdstid forøges som følge af afskaffelsen af store bededag, skal kompenseres. Kompensationen udgør 0,45 % af medarbejderens årsløn.

Den årsløn, som løntillægget skal beregnes af, er medarbejderens sædvanlige og fast påregnelige løn. Medarbejderen har således krav på den løn, som vedkommende ville have fået, hvis vedkommende havde været på arbejde, hvilket omfatter arbejdsgiverens bidrag til en pensionsordning og eventuelle andre faste tillæg. Hvorvidt mere variable lønelementer, såsom bonus, skal medregnes i "sædvanlig og fast påregnelig løn" afhænger af den konkrete situation. Er du som klinikejer i tvivl om, hvorvidt beløbet skal medregnes og dermed reguleres, er du altid velkommen til at give Arbejdsgiverrådgivningen et kald på tlf. 69 15 04 71.

Bemærk derudover at f.eks. betaling for overarbejde ikke er inkluderet, da overarbejde som udgangspunkt ikke er en del af medarbejderens sædvanlige og fast påregnelige løn.

Optjening og udbetaling af løntillægget - hvornår?

Løntillægget optjenes løbende fra 1. januar 2024. Bemærk at medarbejdere, som er ansat efter denne dato, ligeledes optjener løntillægget. Alle medarbejdere ansat på basiskontrakterne skal således kompenseres uanset, hvornår medarbejderen er ansat.

Arbejdsgivere kan hertil vælge mellem to modeller for udbetalingen af løntillægget:

- 1) udbetaling af løntillægget månedligt med medarbejderens løn, eller

- 2) udbetaling af løntillægget med medarbejderens løn for maj og august (hvilket kan være sammenfaldende med udbetalingen af ferietillæg i henhold til ferieloven). Bemærk dog at kompensationen for afskaffelse af store bededag samt ferietillæg beregningsmæssigt adskiller sig fra hinanden, hvorfor udbetalingerne alene er tidsmæssigt sammenfaldende.

Betydning for basiskontrakterne

Basiskontrakt fast løn

Arbejdsgiverrådgivningen bemærker, at ansatte på basiskontrakt fast løn skal kompenseres med 0,45 % af deres årsløn, hvilket bl.a. inkluderer arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag.

Bemærk at eventuelle fast påregnelige løndele desuden skal medregnes i det beløb, de 0,45 % beregnes af. Bemærk derudover at der ikke skal afregnes pension af kompensationsbeløbet.

Basiskontrakt provision

Arbejdsgiverrådgivningen bemærker, at ansatte på basiskontrakt provision skal kompenseres med 0,45 % af deres årsløn, hvilket bl.a. inkluderer arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag.

Lønnen for ansatte på basiskontrakt provision kan variere, og lønnen kan både være højere eller lavere end garantilønnen anført i basiskontrakt provision pkt. 3.2. Det er Arbejdsgiverrådgivningens vurdering, at klinikejere skal beregne løntillægget på baggrund af den ansattes konkrete provisionsløn per måned inkl. pension for de måneder, hvor den ansattes omsætning medfører, at den ansatte får udbetalt en løn, der overstiger garantilønnen. Omvendt skal klinikken beregne løntillægget på baggrund af garantilønnen inkl. pension for de måneder, hvor den ansattes omsætning ikke medfører, at den ansatte får udbetalt en løn, der overstiger garantilønnen.

Bemærk at eventuelle fast påregnelige løndele desuden skal medregnes i det beløb, de 0,45 % beregnes af. Bemærk derudover at der ikke skal afregnes pension af kompensationsbeløbet.

Bemærk tillige at det ikke vil være korrekt blot at regulere den ansattes provisionssats med 0,45 % som følge af loven.

Orientering af ansatte

Arbejdsgiverrådgivningen anbefaler, at klinikejere hurtigst muligt sørger for skriftligt at orientere klinikens medarbejdere, som bliver påvirket af loven, om konsekvenserne af loven.

Hvis du har spørgsmål til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag, er du desuden altid velkommen til at rette henvendelse til Arbejdsgiverrådgivningen på arbejdsgiver@littler.dk eller tlf. 69 15 04 71.