

Skabelon 1 – Store bededag

Store bededag er afskaffet: Sådan informerer du dine medarbejdere

Du bør inden den 1. januar 2024 informere dine medarbejdere om konsekvenserne ved Folketingets afskaffelse af store bededag som helligdag. Vi har lavet 3 skabeloner, som du kan anvende.

Valg af skabelon afhænger af, hvordan lovændringen påvirker det enkelte ansættelsesforhold. Det har sammenhæng med, hvordan søgnehelligdage normalt påvirker det ansættelsesforholdet, herunder i forhold til løn og arbejdstid.

NB: Hvis du har ansatte, hvis ansættelser ikke er omfattet af en overenskomst, kan du slette ”i overenskomster”.

Du kan kopiere teksten og sætte den ind i eksempelvis en mail, som du sender til medarbejderen.

Skabelon til oplysning af ændringer overfor medarbejdere, der modtager en fast løn for en konkret lønperiode, uanset antallet af søgnehelligdage i perioden [Dvs. hvor søgnehelligdage har betydning for den samlede arbejdstid, men ikke for den samlede løn (eksempelvis månedslønnede)]:

Ændringer vedr. store bededag

Folketinget har ved [Lov nr. 214 af 06/03/2023](#) afskaffet store bededag (fjerde fredag efter påske) som helligdag fra og med 2024. Dermed bliver den en almindelig arbejdsdag. Det betyder, at de vilkår, der gælder på almindelige arbejdsdage, vil være gældende på denne dag.

Særlige løn- og ansættelsesvilkår på helligdage, herunder bestemmelser om frihed, kompenserende frihed, ulempegodtgørelse, tillæg og løn under fravær mv., som findes i overenskomster, individuelle aftaler, kutyper, ensidigt fastsatte regler eller tilsvarende indgået før 1. januar 2024, finder dermed ikke længere anvendelse ved arbejde på denne dag.

Din arbejdstid ændres dermed, og du modtager derfor et tillæg på samlet 0,45 % opgjort af den sædvanlige og fastpåregnelige løn.

Løntillægget optjenes løbende og afregnes [vælg en af følgende:] [to gange årligt sammen med lønnen for maj måned og august måned] eller [løbende med udbetalingen af løn].

Denne information vil blive gemt i din personalemappe.