

CIRKULÆRE 2024

Cirkulære om

Udbetaling af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023

Cirkulære af 17. maj 2024
Medst.nr. 022-24
J.nr. 2023-133

Indholdsfortegnelse

Cirkulære om udbetaling af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023

Generelle bemærkninger.....	5
Ikrafttræden.....	6

Bilag 1. Vejledning om udbetaling af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023

1. Optjening og udbetaling af løntillæg.....	7
2. Beregning af løntillæg	8
3. Eksempler	10

Cirkulære om udbetaling af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023

(Til samtlige ministerier mv.)

Generelle bemærkninger

1. Dette cirkulære finder anvendelse for ansatte hos ansættelsesmyndigheder i Danmark, for hvem finansministeren eller anden minister efter bemyndigelse fra finansministeren kan fastsætte eller aftale løn- og ansættelsesvilkår. Det er en forudsætning for optjening af løntillæg efter dette cirkulære, at de ansatte er omfattet af § 3 i lov nr. 214 af 6. marts 2023, og at de ikke kompenseres på anden vis, fx via ferieaftalen.

2. I forlængelse af lov nr. 214 af 6. marts 2023 udsendte Finansministeriet cirkulære af 13. december 2023 om udbetaling af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023 (Medst.nr. 022-23). Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 har parterne aftalt en forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse pr. 1. april 2024. Samtidig ophører udbetaling af løntillægget for ansatte, der har krav på den forhøjede særlige feriegodtgørelse, samt for øvrige ansatte, hvor tilsvarende måtte være gældende.

3. Der optjenes fra 1. januar 2024 et løntillæg fra ansættelsesmyndigheden opgjort som 0,45 pct. af årslønnen. Ansatte ansat efter 1. januar 2024 optjener løntillægget fra ansættelsesforholdets påbegyndelse. Optjeningen ophører ved den ansattes fratræden.

Ansatte, hvis ansættelsesforhold påbegyndes og/eller afsluttes på et andet tidspunkt end første hhv. sidste dag i måneden, optjener løntillægget i den første hhv. sidste måned forholdsmæssigt svarende til ansættelsesperiodens andel af den pågældende måneds antal af kalenderdage.

Årslønnen udgøres af den ansattes sædvanlige løn, jf. Finansministeriets cirkulære af 6. december 2011 om beregning af løn under betalt fravær mv., samt værdien af eventuelle personalegoder, som den ansatte ikke råder over under ferie, beregnet for et år. Heri indgår den faste løn og den del af den variable

løn, der er fast påregnelig. Der henvises til pkt. 2 og 3 i cirkulære om beregning af løn under betalt fravær mv. og afsnit 2 i vejledning om udbetaling af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023 (*bilag 1*).

4. Løntillægget udbetales to gange årligt sammen med lønnen for maj og august, hvor udbetalingen sammen med lønnen for maj vedrører optjeningsperioden 1. september til 31. maj, mens udbetalingen sammen med lønnen for august vedrører optjeningsperioden 1. juni til 31. august. Udbetalingen sammen med lønnen for maj 2024 vedrører dog optjeningsperioden 1. januar 2024 til 31. maj 2024.

Ved udbetaling af ferietillæg efter ferieloven to gange årligt sammen med lønnen for maj og august, sker udbetaling af løntillægget og ferietillægget samlet. I andre tilfælde udbetales løntillægget særskilt.

5. Ved den ansattes fratræden beregnes løntillægget forholdsmæssigt i forhold til den seneste udbetaling af løntillægget. Ved forholdsmæssig udbetaling udbetales løntillægget samlet sammen med eventuel tilgodehavende ferietillæg.

6. Der gøres opmærksom på, at beregningsgrundlaget for løntillægget adskiller sig fra beregningsgrundlaget for ferietillæg. Der henvises til afsnit 2 i vejledning om udbetaling af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023 (*bilag 1*).

Ikrafttræden

7. Cirkulæret har virkning fra 1. april 2024.

Samtidig ophæves cirkulære af 13. december 2023 (Medst.nr. 022-23).

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 17. maj 2024

Anida M. Ocuz

Vejledning om udbetaling af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023

Denne vejledning redegør for, hvordan løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023 skal udbetales. Vejledningen er relevant for så vidt angår ansatte, der har krav på løntillæg, jf. pkt. 1 og 2 i de generelle cirkulærebemærkninger.

1. Optjening og udbetaling af løntillæg

Optjening af løntillæg

Det følger af § 3 i lov nr. 214 af 6. marts 2023, at ansatte, hvis arbejdstid forøges i medfør af lovens § 2, stk. 1, modtager et løntillæg fra ansættelsesmyndigheden opgjort som 0,45 pct. af årslønnen, hvis den ansatte får fast månedsløn eller fast løn for en anden periode.

Løntillægget optjenes fra 1. januar 2024. Ansatte, der ansættes efter 1. januar 2024, optjener løntillægget fra ansættelsesforholdets påbegyndelse. Optjeningen ophører ved den ansattes fratræden.

Ansatte, hvis ansættelsesforhold påbegyndes og/eller afsluttes på et andet tidspunkt end første hhv. sidste dag i måneden, optjener løntillægget i den første hhv. sidste måned af ansættelsesforholdet forholdsmæssigt svarende til ansættelsesperiodens andel af den pågældende måneds antal af kalenderdage, jf. *eksempel 1*.

Eksempel 1

Optjening af løntillæg ved til-/fratræden på et andet tidspunkt end første eller sidste dag i måneden

En ansat tiltræder mandag den 12. februar 2024 og er således ansat i 18 dage af februar 2024. Februar 2024 har 29 kalenderdage. Den ansatte optjener herefter løntillæg for februar 2024 i 18 ud af 29 dage, dvs. med en brøk på 18/29.

Ved den ansattes fratreden i løbet af en måned anvendes samme metode.

Udbetaling af løntillæg

To årlige udbetalinger

Statslige ansættelsesmyndigheder udbetaler løntillægget to gange årligt sammen med lønnen for maj og august. Udbetalingen sammen med lønnen for maj vedrører optjeningsperioden 1. september til 31. maj, mens udbetalingen sammen med lønnen for august vedrører optjeningsperioden 1. juni til 31. august.

Første udbetaling af løntillægget sammen med lønnen for maj 2024 vedrører dog optjeningsperioden 1. januar 2024 til 31. maj 2024.

For ansættelsesmyndigheder, der har valgt at udbetale ferietillæg, jf. ferielovens § 16, stk. 1, jf. §§ 18 og 19, to gange årligt sammen med lønnen for maj og august, sker udbetaling af løntillægget samlet sammen med udbetaling af ferietillæg. For øvrige ansættelsesmyndigheder udbetales løntillægget særskilt.

Udbetaling ved fratreden

Ved den ansattes fratreden udbetales en forholdsmæssig andel af løntillægget samtidig med udbetaling af eventuel tilgodehavende ferietillæg. Udbetaling af løntillægget samtidig med tilgodehavende ferietillæg sker samlet.

2. Beregning af løntillæg

Løntillægget beregnes som 0,45 pct. af årslønnen, jf. lovens § 3, stk. 1. Tillægget afregnes desuden forholdsmæssigt ved den ansattes fratreden, jf. § 3, stk. 3.

Årslønnen udgøres af den ansattes sædvanlige løn samt værdien af eventuelle personalegoder, som den ansatte ikke råder over under ferie, beregnet for et år og opgøres løbende. Hver måned opgøres årslønnen, denne deles med 12 og

ganges herefter med 0,45 pct., hvilket udgør løntillægget for den pågældende måned. Ved hver udbetaling i maj og august udbetales løntillægget for perioden fra seneste udbetaling og frem til udbetalingstidspunktet.

Den sædvanlige løn består af dels den faste løn, dels den andel af den variable løn, der er fast påregnelig, jf. *boks 1*. Den andel af den variable løn, der ikke er fast påregnelig, indgår således ikke i den sædvanlige løn.

Boks 1

Den sædvanlige løn

Den faste løn udgøres af den faste basisløn/skalaløn/intervalløn mv., alle varige og midlertidige tillæg, der ydes med faste månedlige beløb, samt pensionsbidrag af disse faste løndelev.

Den variable løn udgøres af tillæg, der optjenes taxametermæssigt, dvs. som udbetales for et konkret præsteret antal timer/vagter. Det kan være arbejdstidsbestemte tillæg (fx natpenge), funktions- eller genetillæg samt vagttillæg eller rådighedsvagttillæg, der ydes for konkrete vagter eller rådighedsvagter. Sådanne tillæg indgår i den sædvanlige løn, hvis de er fast påregnelige, jf. nedenfor.

Variable tillæg er fast påregnelige, hvis enten den ansatte ifølge sit ansættelsesbevis er ansat til tjeneste, der udløser de pågældende variable tillæg, eller den ansatte regelmæssigt gennem længere tid (normalt mindst 1/2 år) faktisk har udført sådan tjeneste. Fast påregnelighed af sidstnævnte årsag kan ændre sig over tid, og det er således de variable tillæg, der på ovennævnte opgørelsestidspunkt er fast påregnelige, der skal indgå i beregningsgrundlaget for den sædvanlige løn.

Over-/merarbejdsbetaling (dog ikke faste tillæg, der honorerer over-/merarbejde) betragtes aldrig som fast påregnelig, uanset om over-/merarbejdet over en periode har haft en mere fast påregnelig karakter. Udgiftsdækkende ydelser betragtes ej heller som fast påregnelige.

Der henvises til Finansministeriets [cirkulære af 6. december 2011 om beregning af løn under betalt fravær mv.](#), afsnit 2 og 3.

Det bemærkes, at ovenstående beregningsgrundlag for løntillægget tager udgangspunkt i en beregnet sædvanlig årsløn i modsætning til beregningsgrundlaget for ferietillæg, der tager udgangspunkt i den faktiske indkomst i en optjenningsperiode, jf. ferielovens § 16, stk. 1, jf. §§ 18 og 19.

3. Eksempler

Nedennævnte *eksempler 2-4* tager udgangspunkt i en ansat med følgende grundlæggende faktiske forhold:

Den ansatte har i perioden 1. september 2024 til 30. juni 2025 en fast årsløn på 360.000 kr. (30.000 kr. månedligt) samt 15 pct. i pensionsbidrag (54.000 kr., hvoraf den ansattes eget bidrag anses for at udgøre 1/3, dvs. 18.000 kr.). Årslønnen stiger pr. 1. juli 2025 til 390.000 kr. (32.500 kr. månedligt) (og pensionsbidraget til 58.500 kr., hvoraf den ansattes eget bidrag anses for at udgøre 1/3, dvs. 19.500 kr.). *Hele den ansattes faste årsløn* indgår i beregningsgrundlaget for løntillægget.

Den ansatte har desuden *fast påregnelige* variable tillæg i form af natpenge for gennemsnitligt 24.000 kr. årligt. Disse tillæg, dvs. 2.000 kr./måned, indgår i beregningsgrundlaget for løntillægget.

Derudover har den ansatte i perioden 1. september 2024 til 31. maj 2025 optjent overarbejdsbetaling for 30.000 kr. og i perioden 1. juni til 31. august 2025 optjent overarbejdsbetaling for 5.000 kr. Overarbejdsbetalingen anses aldrig som *fast påregnelig* og indgår således ikke i beregningsgrundlaget for løntillægget.

Eksempel 2

Udbetaling af løntillægget to gange årligt

Løntillæg for perioden september 2024 til maj 2025

Den ansatte har et beregningsgrundlag, der udgør 360.000 kr. (årlig fast løn), 54.000 kr. (årligt pensionsbidrag, både eget- og arbejdsgiverbidrag)

samt 24.000 kr. i fast påregnelige variable tillæg, i alt 438.000 kr. Den sædvanlige løn pr. måned udgør således i denne periode 36.500 kr. ($438.000 / 12$). Den ansatte har krav på 0,45 pct. af dette beregningsgrundlag. Løntillægget for september-maj udgør således $36.500 \times 0,45 \text{ pct.} \times 9 = 1.478,25$ kr.

Løntillægget udbetales sammen med ferietillægget samlet til den ansatte ultimo maj 2025.

Løntillæg for perioden juni 2025 til august 2025

Den ansatte har i relation til perioden juni 2025 samme beregningsgrundlag som for september 2024 til maj 2025, dvs. 36.500 kr. ($438.000 / 12$). Den ansatte har i relation til perioden juli til august 2025 (efter lønstigningen pr. 1. juli 2025) et beregningsgrundlag, der udgør 390.000 kr. (årlig fast løn), 58.500 (årligt pensionsbidrag, både eget- og arbejdsgiverbidrag) samt 24.000 i fast påregnelige variable tillæg, dvs. i alt 472.500 kr. Den sædvanlige løn pr. måned udgør således i denne periode 39.375 kr. ($472.500 / 12$). Den ansatte har krav på 0,45 pct. af disse beregningsgrundlag. Løntillægget for juni-august udgør således $36.500 \times 0,45 \text{ pct.} \times 1 + 39.375 \times 0,45 \text{ pct.} \times 2 = 518,63$ kr.

Løntillægget udbetales sammen med ferietillægget samlet til den ansatte ultimo august 2025.

Eksempel 3

Fratræden

I dette eksempel fratræder den ansatte den 31. marts 2025 og således inden udbetaling af løntillægget ultimo maj 2025. Der skal således ske forholdsmæssig afregning af løntillægget i forbindelse med den ansattes fratræden.

Den ansatte har ret til løntillæg for perioden 1. september 2024 til 31. marts 2025, dvs. 7 måneder. Den ansattes sædvanlige årsløn indtil fratrædelsestidspunktet er den samme som indtil 31. maj 2025 i eksempel 2 (36.500 kr. om måneden), hvorfor beregningsgrundlaget tilsvarende er det samme. Beregningsgrundlaget skal herefter ganges med 0,45 pct. og herefter ganges

med antallet af måneder siden seneste tidspunkt for udbetaling af løntillægget, dvs. 7. Løntillægget for september 2024 til marts 2025 udgør herefter $36.500 \times 0,45 \text{ pct.} \times 7 = 1.149,75 \text{ kr.}$

Løntillægget udbetales sammen med ferietillægget samlet til den ansatte ultimo marts 2025.

Den ansattes tilgodehavende feriedage godtgøres herudover med feriegodtgørelse til FerieKonto. Løntillægget indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelsen.

Eksempel 4

Til- og/eller fratræden på andre datoer end første og sidste dag i måneden

I dette eksempel tiltræder den ansatte den 21. oktober 2024 og er således ansat i 11 dage af oktober 2024. Oktober 2024 har 31 kalenderdage. Den ansatte optjener herefter løntillæg for oktober 2024 i 11 ud af 31 dage, dvs. med en brøk på 11/31.

Ved førstkommende udbetaling af løntillæg ultimo maj 2025 beregnes løntillægget således forholdsmæssigt for 11/31 af oktober 2024 samt 7 hele måneder (november 2024 til maj 2025). Beregningsgrundlaget (438.000 kr. årligt, 36.500 kr. månedligt som i eksempel 2 og 3) skal herefter ganges med 0,45 pct. og antallet af måneder siden tiltræden ($(11/31) + 7 = 7,35$). Løntillægget for 21. oktober 2024 til 31. maj 2025 udgør herefter $36.500 \times 0,45 \text{ pct.} \times 7,35 = 1.208,03 \text{ kr.}$

Ved den ansattes fratræden i løbet af en måned anvendes samme metode.