

Vejledning

Opdateret den 3. april 2024

Vejledningen vil løbende blive opdateret og tilpasset i forbindelse med yderligere afklaring af konsekvenserne ved afskaffelse af store bededag. Seneste opdatering i vejledningen er i afsnit 5 og 7. Derudover er der sket en omrokering af enkelte afsnit.

Lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

Folketinget vedtog den 28. februar 2023 lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag.

Afskaffelsen af store bededag som helligdag sker med virkning fra 1. januar 2024, hvor loven trådte i kraft.

Indhold

1. Store bededag skal være en almindelig arbejdsdag	2
2. Hvem gælder loven for?.....	2
3. Særlige løn- og ansættelsesvilkår på store bededag falder bort	2
Særlige løn- og ansættelsesvilkår på store bededag	3
Løvgivning og aftaler om særlige vilkår på store bededag	3
Lovens konsekvenser for arbejdsgiver og lønmodtager på store bededag	4
Konsekvenser for øvrige helligdage.....	4
4. Særligt vedr. sønehelligdagsopsparring i kollektive overenskomster	4
5. Medarbejdere med fast løn månedsløn eller fast løn for en anden periode (månedslønnede)	5
Hvilke medarbejdere er omfattet	5
Hvornår er arbejdstiden forøget.....	5
Medarbejdere der ansættes efter lovens ikrafttræden	6
Kan tillægget integreres som en del af medarbejderens løn?.....	7
6. Optjening og afregning af løntillægget	7
Årsløn	7
Optjening og afregning af tillæg	9
Lønmodtagere på ulønnet barselsorlov	9
Dokumentation for betaling af løntillægget	10
Pension	10
Lønmodtagerens fratræden.....	10
7. Timelønnede lønmodtagere (§ 4)	10
Timelønnede, hvor arbejdstiden ikke forøges efter lovens § 2	11
Særligt om provisionslønnede.....	11
8. Orientering om ændring af løn- og arbejdsvilkår.....	11
9. Afholdelse af ferie på store bededag.....	12

10. Lovens ikrafttræden og område.....	12
11. Arbejdsretten.....	12
Bilag Lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag	13

1. Store bededag skal være en almindelig arbejdsdag

Regeringens overordnede formål med at afskaffe store bededag som en helligdag er, ifølge regeringsgrundlaget fra 2022, at finansiere øgede udgifter til forsvaret. Dette sker ved at forøge den effektive årlige arbejdstid med en almindelig arbejdsdag for de lønmodtagere, som har fri eller kompenserende frihed i forbindelse med store bededag. Store bededag vil fortsat bestå som en mærkedag, men vil blot ikke længere have status som en helligdag.

Formålet med reglerne i loven er derfor at sikre, at store bededag bliver en almindelig arbejdsdag, hvor de løn- og ansættelsesvilkår, som i øvrigt gælder på almindelige arbejdsdage, fremadrettet også skal finde anvendelse på store bededag.

Hertil skal loven sikre, at de medarbejdere, der får forøget deres arbejdstid, som følge af at store bededag ikke længere er en helligdag, får en betaling for det ekstra arbejde.

Loven sondrer mellem lønmodtagere med fast månedsløn og timelønnede. Sondringen har betydning for reglerne om betalingen for det ekstra arbejde:

- Lønmodtagere, der modtager en fast månedsløn eller en fast løn for en anden periode, har ret til et løntillæg på 0,45 pct., hvis arbejdstiden forøges, jf. lovens § 3, jf. § 2, stk. 1. Denne medarbejdergruppe er kendetegnet ved, at betalingen er upåvirket af, hvorvidt der falder en helligdag i lønningsperioden. Udbetalingsterminen for lønnen har ingen betydning.
- Timelønnede medarbejdere, som afregnes efter det præsterede antal arbejdstimer, har ikke krav på løntillæg på 0,45 pct. Disse medarbejdere vil modtage deres almindelige timeløn under den forøgede arbejdstid, jf. lovens § 4, jf. lovens § 2, stk. 1.

Læs mere i vejledningens afsnit for månedslønnede (afsnit 5 og 6) og timelønnede (afsnit 7).

2. Hvem gælder loven for?

Loven anvender det almindelige ansættelsesretlige lønmodtagerbegreb, som fx er anvendt i lov om ferie. Ved begrebet ”lønmodtager” forstås således enhver, der mod vederlag udfører personligt arbejde i tjenesteforhold, jf. ferielovens § 2.

3. Særlige løn- og ansættelsesvilkår på store bededag falder bort

Loven indebærer, at særlige løn- og ansættelsesvilkår på helligdage, herunder bestemmelser om frihed, kompenserende frihed, ulempegodtgørelse og løn under fravær, fra den 1. januar 2024 ikke længere finder anvendelse for så vidt angår store bededag, jf. lovens § 2, stk. 1.

Dette gælder for løn og ansættelsesvilkår, som findes i anden lovgivning, kollektive overenskomster og aftaler, individuelle aftaler, kutymen, ensidigt fastsatte regler eller tilsvarende regler, fx i en personalehåndbog.

Særlige løn- og ansættelsesvilkår på store bededag

Der er i mange overenskomster aftalt særlige løn- og ansættelsesvilkår på helligdage, herunder på store bededag. Det er også almindeligt, at der er aftalt særlige vilkår på helligdage mellem arbejdsgiver og lønmodtager på ikke-overenskomstdækkede områder.

De særlige løn- og ansættelsesvilkår, som loven henviser til, omfatter alle de rettigheder og pligter, der gælder i ansættelsesforhold, og som knytter sig til parternes status som henholdsvis lønmodtager og arbejdsgiver.

Det kan fx være vilkår om

- fri på helligdage,
- særlig betaling/ulempegodtgørelse/helligdagsbetaling for arbejde udført på helligdage
- kompenserende frihed/reduktionsregler (hvis der arbejdes på en helligdag og lønmodtageren har ret til en fridag på et andet tidspunkt eller til at få reduceret sin arbejdstid)
- løn under fravær

Lovgivning og aftaler om særlige vilkår på store bededag

Loven omfatter særlige løn- og ansættelsesvilkår i anden lovgivning, kollektive overenskomster og aftaler, individuelle aftaler, kutymen, ensidigt fastsatte regler eller tilsvarende regler.

- *Anden lovgivning* omfatter arbejds- og ansættelsesretlig lovgivning, fx ferielovens § 6, stk. 3. Efter ferielovens § 6, stk. 3 kan ferie ikke holdes på det ugentlige fridøgn, søgnehelligdage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsdage herfor.
- *Kollektive overenskomster* skal forstås som alle aftaler, der i arbejdsretlig henseende vil være at betragte som en kollektiv overenskomst, herunder også lokale aftaler.
- *Individuelle aftaler* omfatter alle aftaler mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren, herunder lønmodtagerens ansættelseskontrakt og tillæg mv.
- *Kutyme* skal forstås i overensstemmelse med det arbejdsretlige kutymbegreb. En kutyme er en bestemt praksis, der har været så længe, at den bliver bindende mellem parterne.
- *Ensidigt fastsatte regler* kan for eksempel være en personalepolitik om frihed og/eller betaling på helligdage, herunder store bededag.

Lovens konsekvenser for arbejdsgiver og lønmodtager på store bededag

Loven medfører, at der ikke længere kan støttes ret på bestemmelser om særlige løn- og ansættelsesvilkår på store bededag i forhold til arbejde, der udføres på store bededag. Dermed vil lønmodtagerne fx ikke længere have ret til at holde fri på store bededag eller ret til særlig betaling eller kompenserende frihed, når der arbejdes på store bededag.

- *Tillæg ved arbejde på store bededag*
Lønmodtagere, der har oppebåret særlige tillæg eller anden betaling ved arbejde på store bededag, har efter lovens ikrafttræden den 1. januar 2024 ikke længere krav på sådanne tillæg ved arbejde udført på store bededag.
- *Aftalt frihed*
Det er i forbindelse med indgåelsen af visse kollektive overenskomster forudsat, at helligdage indgår i fx aftalte fridage. Er dette tilfældet, skal den kollektive overenskomst forstås således, at den afspejler, at store bededag er overgået til en almindelig arbejdsdag.

Konsekvenser for øvrige helligdage

Loven regulerer alene store bededag. Loven har således ingen konsekvenser for lønmodtageres løn- og ansættelsesvilkår på de resterende helligdage.

4. Særligt vedr. søgnehelligdagsopsparing i kollektive overenskomster

I flere overenskomster er der aftalt ordninger om opsparing til og betaling af søgnehelligdage for timelønnede.

Søgnehelligdagsbetaling er en økonomisk kompensation til timelønnede lønmodtagere, når helligdage falder på hverdage, og den timelønnede derfor ikke kan arbejde og opretholde sin sædvanlige og forventede indtægt i den givne lønperiode. Denne type opsparing kan være lagt sammen med aftaler om en fritvalgs lønkonto, der er en opsparing af den ferieberettigede løn, som kan bruges på fx overenskomstmæssige fridage eller til ekstra indbetaling til pension. Vilkårene i sådanne ordninger afhænger af, hvad der er aftalt i de enkelte overenskomster.

Loven berører *ikke* bestemmelser i kollektive overenskomster om opsparing til søgnehelligdage, herunder om opsparingsprocenter og fritvalgsordninger, jf. lovens § 2, stk. 2. Bestemmelser i kollektive overenskomster om opsparing til søgnehelligdage er således undtaget fra loven. Fx reduceres aftalte opsparingsprocenter ikke, selvom store bededag bliver en almindelig arbejdsdag.

Det gælder fx for timelønnede medarbejdere omfattet af § 16, stk. 1 og § 3, stk. 3 i Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen. Tilsvarende gør sig gældende for timelønnede medarbejdere omfattet af § 1, stk. 2 og § 3, stk. 3 i Transportoverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen.

5. Medarbejdere med fast løn månedsløn eller fast løn for en anden periode (månedslønnede)

En medarbejder, der får fast månedsløn eller fast løn for en anden periode, har ret til et løntillæg på 0,45 pct. af årslønnen, hvis medarbejderen får forøget sin arbejdstid som følge af den nye lov.

Hvilke medarbejdere er omfattet

Bestemmelsen omfatter lønmodtagere, der modtager en fast løn for en bestemt periode uanset hvor mange helligdage, der indgår i lønperioden. Fx månedslønnede, der modtager samme faste løn hver måned. Bestemmelsen omfatter dermed ikke lønmodtagere, der afregnes for en fast periode, men hvor lønnen udelukkende afregnes efter det præsterede antal timer. Udbetalingsterminen for lønnen har ingen betydning.

Hvornår er arbejdstiden forøget

Hvornår der er tale om en forøgelse af arbejdstiden, og i givet fald med hvor meget for den enkelte lønmodtager, vil bero på en konkret vurdering af de aftalte vilkår for opgørelsen af arbejdstid i det enkelte ansættelsesforhold, herunder hvad der måtte være aftalt i en eventuel kollektiv overenskomst. Dette følger af lovens forarbejder.

Loven stiller ikke krav om, at de ekstra arbejdstimer skal udføres på store bededag. Løntillægget optjenes løbende, idet de ekstra arbejdstimer således indgår i arbejdsgiverens almindelige planlægning og tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Optjeningen af løntillægget sker uafhængigt af, om og hvornår den ekstra arbejdstid i medfør af § 2 er præsteret.

Eksempel: Overenskomst, hvor helligdage trækkes fra arbejdstiden/søgnehelligdagsreduktion
Det følger af mange kollektive overenskomster, at arbejdstiden reduceres i forbindelse med helligdage. Lovens § 2, stk. 1 medfører, at arbejdstiden ikke længere skal reduceres i forbindelse med store bededag. Konsekvensen heraf vil være, at fuldtidsansatte, der har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer, skal arbejde en ekstra dag mere svarende til 7,4 timer pr. år. For deltidsansatte lønmodtagere vil arbejdstiden for en arbejdsdag skulle opgøres forholdsmæssigt, og den øgede arbejdstid fastsættes derfor også forholdsmæssigt.

Eksempel: Overenskomst, hvor helligdage ikke har betydning for arbejdstiden

Har helligdage ingen betydning for opgørelsen af arbejdstiden, fx fordi overenskomsten ikke indeholder en ret til frihed eller reduktion af arbejdstiden i forbindelse med store bededag, vil den årlige effektive arbejdstid ikke blive påvirket af loven. Det forudsættes i dette eksempel, at der herudover ikke findes regler om fri eller kompenserende fri på store bededag.

Eksempel: Virksomheden holder kutymemæssigt lukket på helligdage

Kutymen er også omfattet af loven. Arbejdstiden vil derfor generelt være forøget for medarbejdere med fast månedsløn eller fast løn for en anden periode, der kutymemæssigt har haft ret til frihed

på store bededag efter lovens § 2, stk. 1. Disse medarbejdere vil derfor have ret til løntillæg på 0,45 pct. efter lovens § 3, stk. 1.

Eksempel: Virksomhed vælger, at store bededag fremadrettet alligevel skal være en fridag
Hvis en virksomhed har givet medarbejderne ret til fri med løn på store bededag, vil dette særlige ansættelsesvilkår ikke længere finde anvendelse efter lovens ikrafttræden, jf. § 2, stk. 1. Arbejdstiden er dermed forøget efter lovens § 2, stk. 1, og lønmodtagere på fast månedsløn eller fast løn for en anden periode har herefter ret til tillægget på 0,45 pct. efter lovens § 3, stk. 1.

Loven begrænser ikke i øvrigt arbejdsgivernes mulighed for at tilrettelægge arbejdet. Arbejdsgiveren kan derfor altid beslutte, at en bestemt dag skal være en lønnet arbejdsfri dag, herunder også den tidligere store bededag.

Tillægget på 0,45 pct. er dog i loven knyttet op på afskaffelsen af store bededag som helligdag som følge af lovens § 2, stk. 1. Selvom virksomheden ensidigt vælger at give medarbejderne fri på store bededag efter den 1. januar 2024, vil det efter Dansk Erhvervs vurdering næppe undtage virksomheden fra at betale tillægget, da tillægget er udløst af lovens § 2, stk. 1.

Loven forholder sig ikke eksplicit til i hvilket omfang den kan fraviges ved aftale mellem arbejdsgiver og medarbejdere med ret til løntillæg. En aftale om andre ordninger herunder fx aftale om en anden fridag, som er indgået mellem arbejdsgiver og medarbejder, kan efter Dansk Erhvervs vurdering efter omstændighederne være gyldige.

Medarbejdere der ansættes efter lovens ikrafttræden

Loven finder anvendelse i forhold til gældende lovgivning, aftaler og kutymen mv., der er indgået inden lovens ikrafttræden. Dette gælder uanset, hvordan store bededag heri er benævnt eller beskrevet.

Det fremgår af lovens forarbejder, at lønmodtagere, der ansættes efter lovens ikrafttræden og i den forbindelse omfattes af fx en kollektiv overenskomst m.v., som er blevet ændret af § 2, stk. 1, også er omfattet af ordningen og har krav på et løntillæg efter lovens § 3, stk. 1.

For ansatte efter den 1. januar 2024 med ret til løntillæg anbefales det, at tillægget anføres i ansættelseskontrakten.

Loven er ikke til hinder for, at der efter lovens ikrafttræden indgås aftaler om særlige løn- og ansættelsesvilkår på store bededag. Dette vil kunne ske på samme måde som i forhold til andre almindelige arbejdsdage. Aftaler om særlige løn- og ansættelsesvilkår på helligdage indgået efter lovens ikrafttræden vil falde uden for lovens anvendelsesområde, da store bededag ikke efter den 1. januar 2024 er en helligdag.

Eksempel: Fast månedsløn med til fri på store bededag efter den 1. januar 2024
På en virksomhed er der to afdelinger med henholdsvis administrative medarbejdere og kundeservicemedarbejdere. I begge afdelinger er medarbejderne månedslønnede, jf. § 3. De

administrative medarbejdere har altid haft fri med løn på store bededag, og dette fremgår også af virksomhedens personalehåndbog. Kundeserviceafdelingen har altid haft åbent på store bededag, og disse medarbejdere har ikke haft ret til fri på store bededag eller anden kompenserende frihed i forbindelse med store bededag. For de administrative medarbejdere vil store bededag fremadrettet være en almindelig arbejdsdag, og for disse medarbejdere vil arbejdstiden derfor være forøget efter lovens § 2, stk. 1, og de vil have ret til løntillæg i henhold til lovens § 3, stk. 1. Kundeservicemedarbejderne, som ikke har haft ret til frihed med løn på store bededag, vil ikke have fået forøget deres arbejdstid og vil derfor heller ikke have ret til løntillæg.

Det er Dansk Erhvervs vurdering, at hvis der ansættes en ny medarbejder i virksomhedens administrative afdeling efter 1. januar 2024, vil denne medarbejder have ret til løntillæg i henhold til lovens § 3, stk. 1. Medarbejdere, der ansættes i virksomhedens kundeserviceafdeling, vil ikke have ret til løntillæg.

Loven forholder sig ikke eksplicit til i hvilket omfang den kan fraviges ved aftale mellem arbejdsgiver og nyansatte medarbejdere med ret til løntillæg. En aftale om andre ordninger herunder fx aftale om en anden fridag, som er indgået mellem arbejdsgiver og medarbejder, kan efter Dansk Erhvervs vurdering efter omstændighederne være gyldige.

Eksempel: Overenskomst med fri på store bededag før loven

En medarbejder som er fast månedslønnet og omfattet af lovens § 3 ansættes den 1. februar 2024 (efter lovens ikrafttræden). Medarbejderen ansættes på en overenskomst, hvor der før lovens ikrafttræden var ret til frihed på store bededag i henhold til overenskomsten. Det fremgår af lovbemærkningerne, at lønmodtagere, der ansættes efter lovens ikrafttræden og i den forbindelse omfattes af fx en kollektiv overenskomst mv., som er blevet ændret af § 2, stk. 1, også er omfattet af ordningen og har krav på et løntillæg efter lovens § 3, stk. 1.

Kan tillægget integreres som en del af medarbejderens løn?

Loven forholder sig ikke til i hvilket omfang løntillægget kan integreres i medarbejderens løn. Det kan på det foreliggende grundlag ikke afvises, at der kan indgås aftale om, at løntillægget integreres som en del af medarbejderens samlede løn. Såfremt ansættelsesforholdet er omfattet af overenskomst, må aftalen ske inden for rammerne af overenskomstens regler.

6. Optjening og afregning af løntillægget

Det i loven fastsatte løntillæg svarer til værdien af en almindelig arbejdsdag, der er opgjort som 0,45 procent af den enkelte medarbejders årsløn.

Årsløn

Begrebet årsløn skal efter lovens forarbejder forstås som den sædvanlige og fastpåregnelige løn for et år. Dette indebærer, at de løndelev, som indgår i den sædvanlige og fast påregnelige løn efter ferielovens § 17, stk. 1, er de løndelev, som indgår i tillægget efter denne lov.

Det betyder, at lønmodtagerens aktuelle, normale vederlag for arbejdsydelsen, som lønmodtageren er antaget til fast at udføre, indgår i beregningsgrundlaget. Arbejdsgiverens bidrag til lønmodtagerens pensionsordning vil også skulle medregnes¹, ligesom forskudttidstillæg, vagtstillæg og rådighedstillæg, som indgår i den normale faste løn, skal medregnes.

Nedenfor følger Dansk Erhvervs vurdering i forhold til en række konkrete lønelementer på baggrund af lovens i øvrigt sparsomme forarbejder.

Uregelmæssige lønde

Den sædvanlige og fastpåregnelige løn omfatter ikke uregelmæssige lønelementer som f.eks. bonus og overtid.

Hvorvidt bonus indgår i beregningsgrundlaget, vil dog altid bero på en konkret vurdering af den enkelte bonusaftale. Kontakt derfor Dansk Erhverv for en nærmere vurdering heraf.

For så vidt angår overarbejde er det fast retspraksis, at dette ikke indgår i beregningsgrundlaget heller ikke selvom overarbejdet er pligtmæssigt og regelmæssigt forekommende, medmindre det alligevel har så regelmæssigt omfang, at de anses for at indgå i den arbejdsydelse, som lønmodtagere er ansat til at udføre.

ATP

Det er Dansk Erhvervs vurdering, at bidraget til ATP – såvel arbejdsgivers som lønmodtagers – ikke skal indgå i beregningsgrundlaget for løntillægget, da ATP-bidraget efter sædvanlig praksis ikke betragtes en lønandel.

Personalegoder

Personalegoder, der ikke modtages under ferien, skal medregnes i opgørelsen. Værdien beregnes på baggrund af Skatterådets takster. Dette betyder også, at hvis man råder over personalegodet, fx fri bil, under sin ferie skal det heller ikke medregnes i den årsløn, der lægges til grund for beregning af store bededagstillægget.

Løn under ferie og ferietillæg

Månedslønnede vil som udgangspunkt have løn under ferie. Det er Dansk Erhvervs vurdering, at løn under ferie indgår i beregningsgrundlaget for løntillægget.

Løntillægget for store bededag vil ligeledes indgå i den skattepligtige løn og dermed indgå i grundlaget for beregning af ferietillæg, jf. ferielovens § 19. Grundlaget for beregning af ferietillæg efter § 19 kan dog være fraveget i kollektiv overenskomst.

Det er Dansk Erhvervs vurdering, at ferietillægget ikke indgår i beregningsgrundlaget for løntillægget.

Fritvalg

Af bemærkningerne til loven fremgår det, at begrebet årsløn skal forstås som den sædvanlige og fastpåregnelige løn for et år. Dette indebærer, at de lønde, som indgår i den sædvanlige og fastpåregnelige løn efter ferielovens § 17, stk. 1, er de lønde, som indgår i tillægget efter denne lov.

¹ Se i øvrigt afsnit om pension.

I en række overenskomster er det aftalt, at der opspares en procentdel af den ferieberettigede løn på f.eks. en fritvalgskonto og at opsparingen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Store bededagsloven nævner ikke direkte sådanne overenskomstmæssige aftaler om at fravige ferielovens regler, hvorfor det er nødvendigt at tage et forbehold for lovens endelige fortolkning. Det er Dansk Erhvervs vurdering, at fritvalgsbidraget ikke indgår i beregningsgrundlaget for løntillægget på 0,45 pct. ved sådanne overenskomstmæssige aftaler.

Optjening og afregning af tillæg

Løntillægget optjenes løbende og afregnes

1. to gange årligt sammen med lønnen for maj måned og august måned eller
2. løbende med udbetalingen af løn.

Loven tager udgangspunkt i, at udbetalingen kan følge udbetalingen af ferietillæg efter ferieloven, som mange virksomheder og lønmodtagere kender. Arbejdsgiveren kan således udbetale løntillægget to gange årligt sammen med lønnen for maj måned og august måned.

Arbejdsgiveren gives dog med loven også mulighed for alternativt at udbetale løntillægget løbende med lønnen.

Uanset hvilken model arbejdsgiveren vælger, skal det sikres, at lønmodtageren modtager 0,45 pct. af årslønnen i løntillæg baseret på den sædvanlige og fast påregnelige løn. Arbejdsgiveren skal således være opmærksom på fx orlovssituationer og arbejdsgiveres bidrag til pensionsordninger m.v.

Det fremgår af forarbejderne til loven, at udbetalingen af tillægget efter § 3 kan ske ”sammen med eller som en integreret del af ferietillægget”. Men det fremgår samtidig, at virksomheden *ikke* blot kan beregne løntillægget på 0,45 pct. af det samme indkomstgrundlag, som ferietillægget beregnes af. Der er således tales om forskellige regelsæt og beregningsgrundlag.

Lønmodtagere på ulønnet barselsorlov

Lønmodtagere, der afholder orlov efter barselslovens regler uden fuld løn, vil have ret til løntillægget på samme måde, som hvis de havde været på arbejde. Derved sikres det, at denne gruppe ikke behandles mindre gunstigt.

Beskæftigelsesministeren fik under behandlingen af loven stillet spørgsmålet til retsstillingen for lønmodtagere, der afholder orlov efter barselslovens regler uden fuld løn. Nærmere bestemt om disse lønmodtagere på grund af tillægget på 0,45 pct. vil optjene ret til ferie med løn i de perioder, hvor der i øvrigt afholdes barsel uden løn.

Beskæftigelsesministeren svarede hertil følgende: Det følger af ferielovens § 5, stk. 2, nr. 2, at såfremt arbejdsgiveren ikke skal betale hel eller delvis løn under barselsperioder, andre

orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, optjenes der ikke ret til betalt ferie efter § 5, stk. 1. Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at lovforslaget ikke har til formål at ændreretsstillingen efter ferieloven, og at løntillægget på 0,45 pct. således ikke i sig selv fører til, at der optjenes ret til ferie med løn i de perioder, hvor der i øvrigt afholdes orlov uden løn. Det modsatte ville betyde væsentligt ændrede ferierettigheder for netop den gruppe af lønmodtagere, hvilket ikke er formålet med lovforslaget

Det er på den baggrund Dansk Erhvervs vurdering, at løntillægget ikke udløser ret til betalt ferie under ulønnet barselsorlov.

Dokumentation for betaling af løntillægget

Af forarbejderne fremgår, at arbejdsgiver uanset valg af udbetalingsfrekvens skal sikre, at lønmodtageren over et år modtager tillægget på 0,45 pct. Af beskæftigelsesministeriets høringsnotatet vedr. loven fremgår, at "Beskæftigelsesministeriet har ikke i lovforslaget forholdt sig til opsætning af lønsedler".

Hvis arbejdsgiveren ikke kan dokumentere betalingen af løntillægget, er der risiko for et efterbetalingskrav. Dansk Erhverv anbefaler derfor, at afregningen af løntillægget fremgår af lønseddel.

Pension

Det fremgår af lovens forarbejder, at løntillægget er pensionsgivende i det omfang, dette følger af de vilkår, der er aftalt mellem parterne. Det bemærkes i lovforarbejderne, at arbejdsgivers pensionsbidrag er indeholdt i den sædvanlige og fast påregnelige løn, men der kan være indgået aftaler, der yderligere indebærer, at arbejdsgiver også skal indbetale pensionsbidrag af tillæg.

Efter forarbejderne er loven ikke til hinder for, at en del af løntillægget indbetales som arbejdsgivers pensionsbidrag, så længe tillægget samlet set udgør 0,45 pct. af den sædvanlige og fast påregnelige løn.

Lønmodtagerens fratræden

Ved lønmodtagerens fratræden afregnes løntillægget forholdsmæssigt. Dette indebærer, at lønmodtageren fx ved jobskifte har ret til at få udbetalt det løntillæg, der måtte være optjent siden sidste udbetaling af tillæg, uanset om hele eller dele af den ekstra arbejdstid i medfør af § 2, stk. 1 er præsteret eller ej.

7. Timelønnede lønmodtagere (§ 4)

I henhold til loven defineres timelønnede som medarbejdere "der aflønnes for det erlagte antal timer".

Forøges arbejdstiden i medfør af lovens § 2, stk. 1, modtager lønmodtagere, der aflønnes for det erlagte antal timer, den aftalte timeløn for almindelige arbejdsdage af arbejdsgiveren ved arbejde udført på store bededag, eventuelt med tillæg for overarbejde eller andet arbejde, som efter aftale honoreres særskilt. Dette kan efter forarbejderne til loven fx være almindeligt forskudttidstillæg for arbejde på særlige tidspunkter af dagen eller andre tillæg, som der også kan være ret til på almindelige arbejdsdage.

Timelønnede lønmodtagere, der får forøget deres arbejdstid i medfør af lovens § 2, stk. 1, aflønnes således på samme måde som på almindelige arbejdsdage ved arbejde udført på store bededag. Dette sidestiller denne gruppe med lønmodtagere, der aflønnes for en fast periode (fx månedslønnede), i forhold til, hvordan der kompenseres lønmæssigt for stigningen i arbejdstiden.

Der vil være visse timelønnede lønmodtagere, der efter lovens ikrafttræden samlet set vil have en lavere indtægt for arbejde udført på store bededag, da de ikke længere modtager helligdagstillæg.

Timelønnede, hvor arbejdstiden ikke forøges efter lovens § 2

Bestemmelsen i § 4 omfatter ikke timelønnede lønmodtagere, for hvem arbejdstiden *ikke* forøges som en konsekvens af § 2, stk. 1. Denne gruppe reguleres alene i § 2, hvorefter deres eventuelle helligdagstillæg bortfalder ved arbejde udført på store bededag.

Særligt om provisionslønnede

Bestemmelsen omfatter efter Dansk Erhvervs vurdering også rene provisionslønnede.

En del provisionslønnede dog har en kombination af fast månedsløn kombineret med en andel af provision.

I det omfang provisionen udgør en begrænset del af aflønningen, er det Dansk Erhvervs vurdering, at medarbejderen være omfattet af § 3 om månedslønnede og dermed være berettiget til et løntillæg, hvis arbejdstiden i øvrigt forøges. Hvis provisionen udgør en betydelig del af aflønningen, vil medarbejderen dog som udgangspunkt være omfattet af timelønsbestemmelsen i § 4 og dermed ikke være berettiget til et løntillæg. Dette vil i sidste ende bero på en konkret vurdering af lønnens sammensætning.

8. Orientering om ændring af løn- og arbejdsvilkår

Afskaffelsen af store bededag som helligdag betragtes som udgangspunkt ikke som en væsentlig vilkårsændring, da den følger af en lovændring. Det er Dansk Erhvervs anbefaling, at medarbejderne orienteres om de ændringer der følger af loven forud for den 1. januar 2024.

I henhold til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår skal orienteringen enten ske ved fysisk udlevering og fremsendelse på papir eller ved elektronisk fremsendelse, forudsat at oplysningerne er tilgængelige for lønmodtager og oplysningerne kan lagres og udskrives. Derudover skal arbejdsgiver opbevare dokumentation for fremsendelse eller modtagelse.

9. Afholdelse af ferie på store bededag

Det er ikke hensigten med loven at begrænse hverken arbejdsgivers tilrettelæggelse af arbejdet eller lønmodtagernes mulighed for at holde ferie eller bruge anden frihed på store bededag, som på alle andre almindelige arbejdsdage.

Loven medfører, at store bededag ikke er omfattet af ”sønehelligdage” i ferielovens § 6, stk. 3. Dermed vil lønmodtagerens ferie fremover kunne placeres på store bededag på samme måde, som det er tilfældet for alle andre almindelige arbejdsdage. Store bededag vil således fremover skulle anses som en almindelig arbejdsdag i relation til ferieloven.

10. Lovens ikrafttræden og område

Loven træder i kraft den 1. januar 2024. Løntillægget efter § 3 i loven optjenes således fra og med 1. januar 2024.

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, jf. § 8.

11. Arbejdsretten

Arbejdsretsloven definerer en række sagsområder, hvor Arbejdsretten har kompetence. I arbejdsretsloven indsættes, at Arbejdsretten har kompetence i sager om betydningen af § 2 i *lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag* for kollektive overenskomster.

Bilag Lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

LOV nr. 214 af 06/03/2023
Beskæftigelsesministeriet

Lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt:

Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

Løn- og ansættelsesvilkår

§ 1. Loven har til formål at sikre, at store bededag anses som en almindelig arbejdsdag, hvor de løn- og ansættelsesvilkår, som i øvrigt gælder på almindelige arbejdsdage, finder anvendelse.

§ 2. Særlige løn- og ansættelsesvilkår på helligdage, herunder bestemmelser om frihed, kompenserende frihed, ulempegodtgørelse og løn under fravær, som findes i anden lovgivning, kollektive overenskomster og aftaler, individuelle aftaler, kutymmer, ensidigt fastsatte regler eller tilsvarende regler, finder ikke anvendelse, for så vidt angår store bededag, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Stk. 1 berører ikke bestemmelser i kollektive overenskomster om opsparing til søgnehelligdage, herunder om opsparingsprocenter og fritvalgsordninger.

Løntillæg

§ 3. Forøges arbejdstiden i medfør af § 2, stk. 1, modtager lønmodtagere, der får fast månedsløn eller fast løn for en anden periode, et løntillæg af arbejdsgiveren svarende til værdien af en almindelig arbejdsdag opgjort som 0,45 pct. af årslønnen.

Stk. 2. Løntillægget optjenes løbende og afregnes

- 1) to gange årligt sammen med lønnen for maj måned og august måned eller
- 2) løbende med udbetalingen af løn.

Stk. 3. Ved lønmodtagerens fratræden afregnes tillægget forholdsmæssigt.

§ 4. Forøges arbejdstiden i medfør af § 2, stk. 1, modtager lønmodtagere, der aflønnes for det erlagte antal timer, den aftalte timeløn for almindelige arbejdsdage af arbejdsgiveren ved arbejde udført på store bededag, eventuelt med tillæg for overarbejde eller andet arbejde, som efter aftale honoreres særskilt.

Ikrafttræden

§ 5. Loven træder i kraft den 1. januar 2024.

Ændringer i anden lovgivning

[...]

Territorial gyldighed

§ 8. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Givet på Christiansborg Slot, den 6. marts 2023

Under Vor Kongelige Hånd og Segl

I Dronningens Navn:

FREDERIK

Kronprins

/ Ane Halsboe-Jørgensen