

NOTAT

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger til henvendelse af 8. februar 2023 fra Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) om store bededag

26. februar 2023

J.nr. 2023 - 1742

CAJ

Indledning

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) har den 8. februar 2023 henvendt sig til beskæftigelsesministeren, idet FH er af den opfattelse, at en række spørgsmål udstår i forbindelse med behandlingen af forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag (L13 – Folketingssamling 2022-23 (2. samling)). I nærværende notat svarer Beskæftigelsesministeriet på FH's spørgsmål.

Bemærkninger til FH's spørgsmål

Reguleringsordningerne og Danmarks Statistiks lønindeks

I forhold til FH's bemærkninger til reguleringsordningerne og Danmarks Statistiks lønindeks har Beskæftigelsesministeriet indhentet bidrag fra Finansministeriet, der oplyser følgende:

”I henvendelsen forholder FH sig kritisk i forhold til Medarbejder- og Kompetencestyrelsens bidrag til svar på FHs høringssvar.

Med regeringens forslag om at afskaffe store bededag lægges der op til, at løn og arbejdstid øges i samme omfang. Det gælder både i den private og offentlige sektor. Således er det hverken udgangspunktet for lovforslaget eller regeringens intention, at reguleringsordningerne skal påvirkes.

Danmarks Statistik har meddelt, at lønkompensationen ikke vil få nævneværdig effekt på lønudviklingen i lønstatistikken.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen deltager gerne i en teknisk drøftelse.”

FH's spørgsmål i punkterne 1-6

FH spørger om lovforslagets konsekvenser for overenskomstdækkede virksomheder og for konkrete lønmodtagergrupper.

Beskæftigelsesministeriet skal hertil indledningsvis bemærke, at regeringen med det fremsatte lovforslag har ønsket at gøre store bededag til en almindelig arbejdsdag. Lovforslaget omfatter derfor alle lønmodtagere, som i dag har særlige løn- og ansættelsesvilkår som følge af store bededag. Hvis en lønmodtager i sine løn- og ansættelsesvilkår ikke har særlige løn- og ansættelsesvilkår som følge af store bededag, er lønmodtageren ikke omfattet af loven. Lovforslaget vil dermed kunne have forskellig betydning for den enkelte lønmodtager, idet det afhænger af de af-

talte vilkår. Dette fremgår af høringsnotatets side 13 og svar på spørgsmål til lovforslaget (L13) nr. 31, 34 og 82. Høringsnotat og svar er vedlagt som bilag til notatet.

I forhold til lovforslagets konsekvenser for fx weekendarbejdere, ansatte på skiftehold og med varierende arbejdstid, sæsonarbejdere, ansatte på plustid mv. kan Beskæftigelsesministeriet oplyse, at dette beror på en konkret vurdering af den enkelte lønmodtagers ansættelsesvilkår. Dette fremgår af bemærkningerne til lovforslagets § 2, stk. 1.

Har den pågældende lønmodtager ikke særlige vilkår i forbindelse med store bededag som helligdag, har lovforslaget ingen konsekvenser. Har lønmodtageren derimod sådanne særlige vilkår, fx i medfør af overenskomst eller aftale, finder disse vilkår ikke anvendelse, jf. lovforslagets § 2, stk. 1.

Som det fremgår af bemærkningerne til § 2, stk. 1, indebærer det, at en arbejdsgiver ikke længere er bundet af bestemmelser om særlige vilkår på helligdage i forhold til arbejde udført på store bededag. En faglig organisation kan derfor ikke længere støtte ret på bestemmelser herom i eksisterende kollektive overenskomster. Tilsvarende kan lønmodtagere, der i medfør af en kollektiv overenskomst eller kollektiv/individuel aftale måtte have ret til særlige løn- og ansættelsesvilkår vedrørende helligdage, ikke længere støtte ret på disse bestemmelser i forhold til arbejde udført på store bededag. Dermed vil lønmodtagerne ikke længere have ret til fx at holde fri på store bededag eller ret til særlig betaling eller kompenserende frihed, når der arbejdes på store bededag

I forhold til opgørelsen af arbejdstid, fremgår det af bemærkningerne til § 2, stk. 1, at det følger af mange kollektive overenskomster, at helligdage fratrækkes i opgørelsen af lønmodtagerens arbejdstid. Det foreslåede § 2, stk. 1, vil medføre, at der på et år skal fratrækkes en helligdag mindre end tidligere, og konsekvensen heraf vil være, at fuldtidsansatte, der har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer, skal erlægge en arbejdsdag 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. Har helligdage ingen betydning for opgørelsen af arbejdstiden, vil den effektive arbejdstid som nævnt ovenfor ikke blive påvirket af lovforslaget.

Det fremgår tillige af lovforslagets bemærkninger, at der med den foreslåede lov ikke stilles krav om, at de ekstra arbejdstimer skal lægges på store bededag (fjerde fredag efter påske). Timerne vil således kunne indgå i arbejdsgiverens almindelige planlægning inden for de vilkår, der gælder i ansættelsesforholdet for tilrettelæggelsen af arbejdstid. Der er dermed taget højde for, at tilrettelæggelsen af arbejdstid, herunder normperioder mv. kan være reguleret meget forskelligt i de kollektive overenskomster.

Det bemærkes afslutningsvis, at det følger af lovforslagets § 6, nr. 3, at sager om betydningen af § 2 for kollektive overenskomster kan indbringes for Arbejdsretten. Øvrige sager vil kunne indbringes for domstolene. Der kan i øvrigt henvises til svar på spørgsmål 33 til lovforslaget (L13). Svaret er vedlagt i bilag til notatet.

Spørgsmål i punkt 7

FH bemærker, at Beskæftigelsesministeriets høringsnotat ikke svarer på, hvordan fradrag i løn skal ske fremover, hvis en lønmodtager vælger at holde ferie uden betaling fra sin arbejdsgiver.

Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at det fremgår af ferielovens § 15, stk. 3, at afholder en lønmodtager en feriedag uden betaling fra arbejdsgiveren fradrages lønmodtageren fortsat 4,8 pct. af månedslønnen for feriedagen. Beskæftigelsesministeriet kan bekræfte, at der ikke sker ændringer i forhold til ferielovens § 15, stk. 3.

Beskæftigelsesministeriet kan i øvrigt henvise til side 33 i høringsnotatet. Høringsnotat er vedlagt i bilag til notatet.

Spørgsmål i punkt 8

FH spørger, om lovforslaget indebærer en automatisk arbejdstidsforøgelse for den enkelte lønmodtager, om arbejdsgiver ensidigt kan beslutte en arbejdstidsforøgelse for den enkelte og beslutte placeringen heraf, og hvorvidt lønmodtagerne får ret til information herom.

Beskæftigelsesministeriet kan henvise til svar på spørgsmål 58, 59, 61 og 66 til lovforslaget (L13). Svarene er vedlagt i bilag til notatet.

Spørgsmål i punkt 9

FH spørger, om lærlinge og elever omfattet af lovforslaget, og hvordan det i givet fald håndteres, hvis de har perioder med forskellig betaling for skoleperioder og arbejdsperioder.

Beskæftigelsesministeriet kan henvise til svar på spørgsmål 35 til lovforslaget (L13). Svaret er vedlagt i bilag til notatet.

Spørgsmål i punkt 10

FH spørger, hvordan det håndteres, hvis en lønmodtager har to jobs, der hidtil har kunnet varetages sideløbende, og hvor det som følge af loven ikke længere er muligt.

Det bemærkes, at lovforslaget vil medføre, at fuldtidsansatte, der hidtil har haft fri eller kompenserende fri i forbindelse med store bededag, skal erlægge en arbejdsdag mere om året. For fuldtidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer svarer det til 7,4 timer pr. år.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der i forhold til lønmodtagere, der varetager to jobs ofte vil være tale om arbejdstidstilrettelæggelse, hvor der findes løsninger, så det for lønmodtageren også er muligt at varetage begge jobs også efter vedtagelse og ikrafttrædelse af lovforslaget. Det bemærkes i den forbindelse, at der ikke stilles krav om, at den øgede arbejdstid skal ligge på store bededag (4. fredag efter påske).

Spørgsmål i punkt 11

FH spørger, hvordan andre normperiode end kalenderåret skal håndteres i forhold til lovforslaget – fx en normperiode, der løber fra december til november.

Beskæftigelsesministeriet kan henvise til svar på spørgsmålene i punkterne 1-6, jf. ovenfor.

Spørgsmål i punkterne 12 og 13

FH spørger, hvordan beskæftigelsesministeren vil sikre, at lønmodtagerne rent faktisk får kompensationen beskrevet i § 3, når det i høringsnotatet afvises at arbejde med bevisbyrde regler. FH udtrykker bekymring for, om tillægget rent faktisk kommer til udbetaling eller vil blive modregnet i fremtidige lønstigninger.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at det er mest hensigtsmæssigt, at eventuelle tvister om den foreslåede lovs konsekvenser for konkrete overenskomster og aftaler mv. følger de almindelige regler om bl.a. bevisbyrde og det eventuelt aftalte mellem parterne.

Beskæftigelsesministeriet kan i øvrigt henvise til svaret på spørgsmål 66 til lovforslaget (L13) om arbejdsgivers informationspligt. Svaret er vedlagt i bilag til notatet.

Som det fremgår af svaret på spørgsmål 30 til lovforslaget (L13) (svaret er vedlagt i bilag til notatet), fastsætter lovforslaget ikke regler om i hvilket omfang, der i fremtidige forhandlinger om kollektive overenskomster, aftaler om løn m.v. sker ændringer i forhold til løntillægget på baggrund af aftale mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.

Spørgsmål i punkt 14

FH efterspørger eksempler på, hvordan løntillæg opgøres, hvis man er på barsel og ikke modtager løn under barsel.

Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at det fremgår af lovforslagets bemærkninger, at for lønmodtagere, der er på orlov efter barselslovens regler, skal arbejdsgiveren beregne løntillægget, som havde den pågældende været på arbejde, således at disse lønmodtagere ikke behandles mindre gunstigt. Hensynet bag retten til løntillæg under orlov er begrundet i forbud mod indirekte diskrimination på baggrund af køn.

Løntillægget skal for månedslønnede eller andre lønmodtagere, der aflønnes for en fast periode, opgøres som 0,45 pct. af årslønnen (den sædvanlige og fast påregnelige løn). I perioder uden løn under barsel vil arbejdsgiver skulle tage udgangspunkt i den årlige sædvanlige og fast påregnelige løn og opgøre et beløb svarende til den faste periode, der aflønnes for. Løntillægget vil kunne udbetales for den sædvanlige udbetalingsperiode eller sammen med udbetalingen af ferietillæg i maj eller august måned, jf. lovforslagets § 3, stk. 2. Afslutter den ansatte sin ansættelse i løbet af perioden, skal løntillægget afregnes forholdsmæssigt.

Spørgsmål i punkt 15

Beskæftigelsesministeriet bemærker til FHs spørgsmål om, hvilke andre fraværsordninger uden løn, som skal give anledning til løntillæg, at ministeriet ikke finder anledning til at gennemgå øvrige fraværsordninger. Hensynet bag retten til løntillæg under orlov er begrundet i forbud mod indirekte diskrimination på baggrund af køn.

Spørgsmål i punkt 16

FH spørger, hvordan kompensationen beregnes for medarbejdere på efteruddannelse, der ikke modtager fuld løn fra arbejdsgiveren, men enten delvis løn eller kompensation fra andre, SU eller andet.

Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at det følger af lovforslagets § 3, stk. 1, at når den aftalte arbejdstid er forøget 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, jf. den foreslåede § 3, stk. 1. Der er tale om værdien af en almindelig arbejdsdag for den pågældende lønmodtager.

Det fremgår af bemærkningerne til § 3, stk. 1, at begrebet årsløn skal 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 forhold til deltidsansatte bemærkes, at det fremgår af høringsnotatet til lovforslaget, at løntillægget udgør 0,45 af årslønnen for alle, uanset om lønmodtageren er deltidsansat, tidsbegrænset ansat, provisionslønnen, har en variabel indkomst m.v. Dette følger af, at årslønnen, defineret som den sædvanlige og fast påregnelige løn, afspejler lønnen for den udførte arbejdstid, og tillægget vil dermed afspejle den relative forøgelse af arbejdstiden med en arbejdsdag for deltidsansatte.

Forøges arbejdstiden efter lovforslagets § 2, modtager timelønnede lønmodtagere 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.

Spørgsmål i punkt 17

FH spørger til lovforslagets konsekvenser for lønmodtager, der efter lovens ikrafttræden ansættes udenfor overenskomst.

Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at lovforslagets § 2 vil finde anvendelse i forhold til gældende aftaler m.v., der er indgået inden lovens ikrafttræden. Lovforslaget vil således ikke have konsekvenser for aftaler indgået efter denne dato. Aftaler om vilkår for arbejde udført på store bededag (fjerde fredag efter påske) vil kunne indgås på samme måde som i forhold til andre almindelige arbejdsdage og vil være op til aftalens parter.

Spørgsmål i punkt 18

FH spørger, hvordan det sikres, at timelønnede på barsel ligesom månedslønnede på barsel bliver kompenseret.

Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at forøges arbejdstiden efter lovforslagets § 2, modtager timelønnede lønmodtagere 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.

Forøges arbejdstiden ikke for en timelønnet lønmodtager i medfør af lovforslagets § 2, er den pågældende ikke omfattet af lovforslaget. Dette gælder for alle timelønnede. Der er således ikke tale om en mindre gunstig behandling af timelønnede på orlov.

Spørgsmål i punkt 19

FH henviser til side 19-23 i FH's høringssvar, hvor der henvises til en række overenskomster. FH ønsker at vide, hvordan loven får betydning for de pågældende overenskomster.

Beskæftigelsesministeriet kan henvise til svar på spørgsmål i punkterne 1-6, jf. ovenfor.

Spørgsmål 20

FH spørger med henvisning til side 24 i FH's høringssvar til lovforslagets konsekvenser for forskellige grupper timelønnede.

Beskæftigelsesministeriet kan henvise til svar på spørgsmål 31 til lovforslaget (L13). Svaret er vedlagt i bilag til notatet.