



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Victoria Velasquez (EL)  
victoria.velasquez@ft.dk

Pelle Dragsted (EL)  
pelle.dragsted@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

T +45 72 20 50 00  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2023 - 197  
16. februar 2023

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 2. februar 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 30 (L 13), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Victoria Velasquez (EL) og ikkemedlem af udvalget (MFU) Pelle Dragsted (EL).

**Spørgsmål nr. 30:**

”Det følger af lovforslaget, at det er et vigtigt element, at lønmodtagerne kompenseres for den ekstra arbejdstid. Da løntillægget til månedslønnede kan integreres i den løbende løn, og da det er arbejdsgiveren der har ledelsesretten, vil arbejdsgiveren egenhændigt kunne beslutte at tillægget er indeholdt i en fremtidig lønstigning, uden at der reelt er givet en lønstigning ud over det forventede. Hvordan vil ministeren sikre, at månedslønnede reelt bliver kompenseret for den øgede arbejdstid?”

**Svar:**

Formålet med lovforslaget er at sikre, at store bededag bliver en almindelig ekstra arbejdsdag. Lovforslaget sikrer desuden, at lønmodtagere, der får forøget deres arbejdstid som følge heraf, får et løntillæg eller almindelig timeløn for det ekstra arbejde, jf. lovforslagets §§ 3 og 4.

Lovforslaget fastsætter 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.

Der henvises i øvrigt til Beskæftigelsesministeriets høringsnotat til lovforslaget (L 13 – bilag 1, side 29).

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Victoria Velasquez (EL)  
victoria.velasquez@ft.dk

Pelle Dragsted (EL)  
pelle.dragsted@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

T +45 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748

J.nr. 2023-197  
16. februar 2023

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 2. februar 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 31 (L 31), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Victoria Velasquez (EL) og ikkemedlem af udvalget (MFU) Pelle Dragsted (EL).

#### Spørgsmål nr. 31:

”En række timelønnede lønmodtagere har fri på store bededag med fuld løn, enten som følge af en løbende opsparring af tid, eller som følge af, at de får fri med løn på helligdage uden nogen nærmere optjeningsregler. Lovforslaget indeholder hverken i § 4 eller i bemærkningerne hertil en klar formulering om, at disse medarbejdere skal have løn for en ekstra dags arbejde, selvom det synes forudsat i høringsnotatet. Vil ministeren sikre, at dette tydeliggøres inden loven vedtages?”

#### Svar:

Det følger af lovforslagets § 1, at 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.

Med forslaget vil retstilstanden i medfør af anden lovgivning, kollektive overenskomster og aftaler, individuelle aftaler, kutymmer, ensidigt fastsatte regler eller tilsvarende regler om særlige løn- og ansættelsesvilkår på helligdage således blive ændret for så vidt angår arbejde udført på store bededag. Konsekvensen vil være, at de vilkår i ansættelsesforholdet, som gælder på almindelige arbejdsdage, også vil gælde for denne dag. Det vil fx være lønniveau, herunder i forbindelse med overarbejde eller anden særlig betaling, arbejdstid, arbejdets tilrettelæggelse, ferie og andet fravær mv.

Efter lovforslagets § 2, stk. 1, finder 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, ikke anvendelse for så vidt angår store bededag.

For så vidt angår timelønnede lønmodtagere følger det af lovforslagets § 4, at 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.

Det følger af bemærkningerne til lovforslagets § 4, at bestemmelsen ikke 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.

Beskæftigelsesministeriet bemærker afslutningsvis, at lovforslaget omfatter alle lønmodtagere og grupper af 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 forhold, 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 aftalte vilkår. Der henvises i øvrigt til Beskæftigelsesministeriets høringsnotat til lovforslaget (L 13 – bilag 1, side 13).

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Victoria Velasquez (EL)  
victoria.velasquez@ft.dk

Pelle Dragsted (EL)  
pelle.dragsted@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

T +45 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748

J.nr. 2023 - 197  
16. februar 2023

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 2. februar 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 33 (L 13), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Victoria Velasquez (EL) og ikkemedlem af udvalget (MFU) Pelle Dragsted (EL).

**Spørgsmål nr. 33:**

”Det følger af det fremsatte lovforslag, at sager om fortolkning af lovens § 2 kan behandles ved Arbejdsretten. Henset til, at der er en nær sammenhæng mellem arbejdstidsforøgelsen i § 2 og kompensationen herfor i §§ 3 og 4, kan det forekomme uhensigtsmæssigt og ubegrundet, at arbejdsretten ikke har hjemmel til at tage stilling til fortolkning af §§ 3 og 4. Vil ministeren tage initiativ til at justere lovens § 6, så Arbejdsretten også får kompetence til at fortolke §§ 3 og 4?”

**Svar:**

De sager, som Arbejdsretten er kompetent til at behandle, er opregnet i § 9 i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (arbejdsretsloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017 med senere ændringer.

Arbejdsretten har i medfør af arbejdsretslovens § 10, stk. 2, mulighed for at behandle sager, hvor stillingtagen til lovgivning er af betydning for afgørelsen af sagen. Ved indførelsen af denne bestemmelse blev det udtrykkeligt lovfæstet – helt i overensstemmelse med hidtidig praksis – at Arbejdsretten ikke blot beskæftiger sig med kollektive overenskomster, men også med lovgivningsspørgsmål, når en stillingtagen hertil er af betydning for afgørelsen af en sag, som i medfør § 9 henhører under Arbejdsretten.

Det er derfor korrekt, at Arbejdsretten med lovforslaget får kompetence til at behandle sager om betydningen af lovens § 2 for kollektive overenskomster.

Bestemmelsen i § 10, stk. 2, i arbejdsretsloven indebærer således, at Arbejdsretten vil kunne tage stilling til lovens øvrige bestemmelser, herunder §§ 3 og 4 om lønmæssig kompensation, når der er en sammenhæng til lovens § 2.

Det er på den baggrund Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der ikke er behov for at justere lovens § 6.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Victoria Velasquez (EL)  
victoria.velasquez@ft.dk

Pelle Dragsted (EL)  
pelle.dragsted@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

T +45 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748

J.nr. 2023 - 197  
16. februar 2023

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 2. februar 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 34 (L 13), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Victoria Velasquez (EL) og ikkemedlem af udvalget (MFU) Pelle Dragsted (EL).

**Spørgsmål nr. 34:**

”Lovforslaget lægger op til, at de overenskomstmidler de enkelte overenskomstparter har bundet i betaling for arbejde på store bededag, fjernes i overenskomsterne, uden at lønmodtagersiden kompenseres. De beskrevne formål med loven (finansiering og øget arbejdsudbud) ændres ikke ved, at lønmodtagersiden kompenseres for forringelserne i overenskomsterne. Vil ministeren tage initiativ til, at det tydeliggøres, at det provenu der frigives i overenskomsterne som følge af fjernelsen af store bededag som helligdag skal indgå i de kommende overenskomstforhandlinger?”

**Svar:**

Med lovforslag bliver store bededag en almindelig arbejdsdag – og det gør den for alle. Det kommer til at betyde, at der er nogen, der ikke længere får et tillæg for at arbejde på store bededag. Der vil gælde løn- og arbejdsvilkår som for almindelige arbejdsdage. Det vil være en almindelig arbejdsdag for alle.

Der vil være forskellige konsekvenser for forskellige faggrupper. Men det er regeringens vurdering, at den model, som vi har præsenteret, er den mest balancerede i de mange hensyn, som der skal tages højde for.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Victoria Velasquez (EL)  
Victoria.Velasquez@ft.dk

Pelle Dragsted (EL)  
pelle.dragsted@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

T +45 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748

J.nr. 2023 - 197  
17. februar 2023

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 2. februar 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 35 (L 13), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Victoria Velasquez (EL) og ikkemedlem af udvalget (MFU) Pelle Dragsted (EL).

**Spørgsmål nr. 35:**

”Vil ministeren redegøre for, hvilken effekt loven har på lærlinge og elever, der veksler mellem skoleperioder og praktikperioder?”

**Svar:**

Jeg kan indledningsvis oplyse, at lovforslaget anvender det almindelige ansættelsesretlige lønmodtagerbegreb, som fx er anvendt i ferieloven, således at der ved begrebet ”lønmodtager” forstås enhver, der mod vederlag udfører personligt arbejde i tjenesteforhold, jf. ferielovens § 2. Det betyder, at lovforslaget også omfatter lærlinge og elever.

Hvis en lærling eller en elev er omfattet af særlige ansættelsesvilkår for så vidt angår store bededag, jf. lovforslagets § 2, fx i medfør af en kollektiv overenskomst, vil loven have konsekvenser for lærlingen/eleven på samme måde som for andre lønmodtagere.

Beskæftigelsesministeriet har derudover indhentet et bidrag fra Børne- og Undervisningsministeriet, der har oplyst følgende:

”Børne- og Undervisningsministeriet kan oplyse, at afskaffelsen af store bededag som helligdag vil give mulighed for, at undervisningen på ungdomsuddannelser (herunder erhvervsuddannelser) mv. kan planlægges på en ekstra hverdag, men der ændres ikke på kravene til undervisningens indhold eller omfang. Dermed er det en lokal beslutning, om der gives undervisning på en ekstra dag (den hidtidige store bededag), eller om afskaffelse af store bededag udløser en ekstra fridag for eleverne, f.eks. i forbindelse med sommerferien.

På erhvervsuddannelser er varigheden af skoleundervisningen og oplæringen på hovedforløbet fastsat nærmere i reglerne for de enkelte forskellige uddannelser. Varigheden af et hovedforløb er fastsat i et antal år og måneder, hvoraf skoleundervisningen udgør et antal skoleuger. Lovforslaget ændrer ikke ved disse fastsatte regler og ved de samlede mål og krav til uddannelsen.

Det er skolen, der lokalt fordeler undervisningen i hovedforløbet på skoleperioder og oplæringsperioder under hensyn til sammenhængen mellem skoleundervisning og oplæring samt skolens muligheder for at tilrettelægge undervisningen under hensyn til bedst mulig udnyttelse af skolens samlede ressourcer, og til at eleverne og lærlingene skal kunne nå de fastsatte mål.

Skolen udarbejder endvidere sammen med eleven/lærlingen og en eventuel oplæringsvirksomhed allerede fra begyndelsen af grundforløbet en personlig uddannelsesplan for eleven eller lærlingen. Dette gælder også for elever i skoleoplæring. Eleven eller lærlingen, skolen og oplæringsvirksomheden er ansvarlig for at følge op på uddannelsesplanen og herunder tage initiativ til eventuel revision.”

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen





Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Karsten Hønge  
Karsten.Honge@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

T +45 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748

J.nr. 2023-197  
16. februar 2023

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 9. februar 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 58 (L 13), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karsten Hønge (SF).

**Spørgsmål nr. 58:**

”Vil ministeren redegøre for, om lønmodtagernes arbejdstid pr. automatik forøges fra den 1. januar 2024?”

**Svar:**

Lovforslaget har til formål at sikre, at store bededag i arbejds- og ansættelsesretlig henseende anses som en almindelig ekstra arbejdsdag pr. 1. januar 2024.

Med lovforslaget finder bestemmelser om særlige løn- og ansættelsesvilkår på helligdage, herunder bestemmelser om frihed og kompenserende frihed, i anden lovgivning, kollektive overenskomster og aftaler, individuelle aftaler, kutymer, ensidigt fastsatte regler eller tilsvarende regler, ikke anvendelse for så vidt angår store bededag. Lønmodtagere, der har fri eller kompenserende fri i forbindelse med store bededag, vil således få forøget den effektive årlige arbejdstid fra 1. januar 2024. Lovforslaget sikrer desuden, at lønmodtagere, der får forøget deres arbejdstid som følge heraf, får løn herfor.

Lovforslaget vil ikke forøge den effektive arbejdstid for alle lønmodtagere. Har helligdage ingen betydning for opgørelsen af arbejdstiden, vil den effektive arbejdstid således ikke blive påvirket af lovforslaget.

Om den foreslåede lov indebærer en forøgelse af arbejdstiden, og i givet fald med hvor meget for den enkelte lønmodtager, vil således 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. Lovforslaget vil således have forskellig betydning for den enkelte lønmodtager, idet det afhænger af de aftalte vilkår.

Der lægges op til, at loven skal træde i kraft den 1. januar 2024, så for lønmodtagere omfattet af lovforslaget, vil den effektive arbejdstid som udgangspunkt øges fra denne dato.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Karsten Hønge  
Karsten.Honge@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

T +45 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748

J.nr.  
16. februar 2023

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 9. februar 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 59 (L 13), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karsten Hønge (SF).

**Spørgsmål nr. 59:**

"Vil ministeren oplyse, om arbejdsgiverne ensidigt kan beslutte ikke at forøge arbejdstiden for de enkelte lønmodtagere, selv om det er lovens udgangspunkt?"

**Svar:**

Lovforslaget har til formål at sikre, at store bededag i arbejds- og ansættelsesretlig henseende anses som en almindelig ekstra arbejdsdag. Om lovforslagets betydning for arbejdstiden for de enkelte lønmodtagere henvises til mit svar på spørgsmål 58 til lovforslaget L 13.

En arbejdsgiver kan ikke ensidigt beslutte, at loven ikke skal finde anvendelse for sine medarbejdere. Ønsker en arbejdsgiver at varsle en medarbejder ned i arbejdstid, gælder de almindelige ansættelsesvilkår, herunder i forhold til varsling af vilkårsændringer.

Lovforslaget er ikke til hinder for, at der efter lovens ikrafttræden indgås aftale om særlige løn- og ansættelsesvilkår på den dag, der tidligere var store bededag. Dette vil kunne ske på samme måde som i forhold til andre almindelige arbejdsdage

Vi fastsætter ikke regler om, i hvilket omfang der i fremtidige forhandlinger om kollektive overenskomster, aftaler om løn m.v. sker ændringer i forhold til arbejdstiden på baggrund af aftale mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Karsten Hønge  
Karsten.Honge@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

T +45 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748

J.nr. 2023-197  
16. februar 2023

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 9. februar 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 61 (L 13), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karsten Hønge (SF).

**Spørgsmål nr. 61:**

”Vil ministeren oplyse, hvilke typer af overenskomstbestemmelser, aftalebestemmelser eller lignende, der vil føre til, at den effektive arbejdstid bliver forøget i medfør af loven?

**Svar:**

Lovforslaget har til formål at sikre, at store bededag i arbejds- og ansættelsesretlig henseende anses som en almindelig ekstra arbejdsdag fra 2024.

Med lovforslaget finder bestemmelser om særlige løn- og ansættelsesvilkår på helligdage, herunder bestemmelser om frihed og kompenserende frihed, i anden lovgivning, kollektive overenskomster og aftaler, individuelle aftaler, kutymen, ensidigt fastsatte regler eller tilsvarende regler, ikke anvendelse for så vidt angår store bededag.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at det i forbindelse med indgåelsen af visse kollektive overenskomster er forudsat, at helligdage indgår i fx aftalte fridage. Er dette tilfældet, skal den kollektive overenskomst forstås, så den afspejler, at store bededag er overgået til en almindelig arbejdsdag.

Om den foreslåede lov indebærer 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. Lovforslaget vil således kunne have forskellig betydning for den enkelte lønmodtager, idet det afhænger af de aftalte vilkår.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Karsten Hønge  
Karsten.honge@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

T +45 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748

J.nr. 2023-197  
16. februar 2023

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 9. februar 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 66 (L 13), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karsten Hønge (SF).

**Spørgsmål nr. 66:**

”Vil ministeren redegøre for betydningen af informationspligten i lov om ansættelsesbeviser og i arbejdsvilkårsdirektivet i forhold til de arbejdsvilkår, der følger af lovforslaget?”

**Svar:**

Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at formålet med lovforslaget er at sikre, at store bededag bliver en almindelig ekstra arbejdsdag, hvor de løn- og ansættelsesvilkår, som i øvrigt gælder på almindelige arbejdsdage, finder anvendelse.

Det følger af § 2 i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), jf. lovebekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010, at arbejdsgiveren skal give lønmodtageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder om løn, lønnens udbetalingsterminer og arbejdstid. Arbejdsgiveren kan f.eks. give oplysningerne i en skriftlig erklæring, en skriftlig arbejdskontrakt, eller i et ansættelsesbrev, jf. lovens § 2, stk. 3. Visse af oplysningerne kan gives ved, at arbejdsgiveren henviser til de love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektiv overenskomst, der gælder for de pågældende forhold, jf. lovens § 2, stk. 4.

Det fremgår endvidere af ansættelsesbevislovens § 4, at arbejdsgiveren ved ændringer af væsentlige vilkår omtalt i lovens § 2, stk. 1 og 2, hurtigst muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft, skal give lønmodtageren skriftlig besked herom. Det gælder dog ikke, hvis ændringen skyldes ændringer i de love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som arbejdsgiveren kan henvide til, jf. § 4, 2. pkt.

Det er på baggrund af ovenstående Beskæftigelsesministeriets vurdering, at en arbejdsgiver vil kunne være forpligtet til at give lønmodtageren oplysning om ændrede løn- og arbejdsvilkår som følge af lovforslaget, såfremt lovforslaget i forhold til det pågældende ansættelsesforhold indebærer ændringer i løn og arbejdstid for lønmodtageren. Det bemærkes, at arbejdsgiveren vil have opfyldt oplysningspligten, såfremt ændringerne følger af en kollektiv overenskomst, og arbejdsgiveren

har henvist til denne i f.eks. ansættelseskontrakten, jf. ansættelsesbevislovens § 2, stk. 4.

Det er endvidere Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der findes en tilsvarende forpligtelse for en arbejdsgiver efter arbejdsvilkårsdirektivet (direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union).

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Victoria Velasquez (EL)  
victoria.velasquez@ft.dk

Pelle Dragsted (EL)  
pelle.dragsted@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

T +45 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748

J.nr. 2023-197  
16. februar 2023

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 10. februar 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 82 (L 13), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Victoria Velasquez (EL) og ikkemedlem af udvalget (MFU) Pelle Dragsted (EL).

**Spørgsmål nr. 82:**

”Kan ministeren bekræfte, at timelønnede, som gennem deres overenskomst optjener frihed ved sønehelligdage i stedet for at spare penge op på en sønehelligdagskonto, som nævnt i lovforslagets § 2, stk. 2, mister den frihed og dermed den betaling, de normalt ville få i forbindelse med store bededag? Hvis dette er tilfældet, er det så en tilsigtet virkning af lovforslaget, at denne gruppe, med sløjfningen af store bededag, vil komme til at gå ned i løn, selvom de arbejder mere? Der henvises til FH’s hørings svar s. 20f.”

**Svar:**

Det følger af lovforslagets § 1, at 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.

I overensstemmelse med at store bededag fremover anses som en almindelig arbejdsdag, fastsættes det i § 2, at 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, kutymen, ensidigt fastsatte regler eller tilsvarende regler, ikke finder anvendelse for så vidt angår store bededag. Lønmodtagere, der har fri eller kompenserende fri i forbindelse med store bededag, vil således få forøget den effektive årlige arbejdstid.

Lovforslaget sikrer desuden, at lønmodtagere, der får forøget deres arbejdstid som følge heraf, får løn herfor. For så vidt angår timelønnede lønmodtagere følger det af lovforslagets § 4, at 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.

Den foreslåede lov berører dog ikke bestemmelser m.v. i kollektive overenskomster om opsparing til sønehelligdage, herunder om opsparingsprocenter og fritvalgsordninger, jf. § 2, stk. 2. Det uddybes i de almindelige bemærkningerne til

lovforslaget, at ordninger om opsparing til søgnehelligdage, fritvalgsordninger m.v. er disse meget forskellige i de enkelte overenskomster. Det foreslås derfor, at disse ordninger undtages fra lovforslaget, således at fx opsparingsprocenterne ikke vil blive reduceret, selvom der bliver en helligdag mindre. Dette må forventes at komme til at betyde, at søgnehelligdagsbetaling bliver tilsvarende større på de tilbageværende søgnehelligdage.

Beskæftigelsesministeriet bemærker afslutningsvis, at lovforslaget omfatter alle lønmodtagere og grupper af lønmodtagere, som i dag har særlige løn- og ansættelsesvilkår, som følge af store bededag. Lovforslaget vil dermed kunne have forskellig betydning for den enkelte lønmodtager, idet det afhænger af de aftalte vilkår.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen



# HØRINGSNOTAT

## Resumé og kommentarer til høringssvar vedrørende forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

23. januar 2023

J.nr. 2023 - 197

CAIJ

Ditte Lings Fiala

### Indledning

Der er modtaget høringssvar fra Advokatrådet, Akademikerne, Aldrig Mere Krig, alle biskopper, Ankestyrelsen, Arbejdsmarkedets Tillægs Pension (ATP), Arbejdsretten, Business Danmark, Centralorganisationen Søfart (CO Søfart), Coop Danmark A/S, Danmarks Kirketjenerforening, Danmarks Provsteforening, Danmarks Restauranter og Cafés (DRC), Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Erhverv, Dansk Psykolog Forening, Dansk Teater, Danske Advokater, Danske A-Kasser, Danske Kirkers Råd, Danske Rederier, Danske Regioner, Danske Revisorer (FSR), Danske Speditører, De Samvirkende Købmænd (DSK), Den Danske Aktuarforening, Det Faglige Hus, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), FLDG, FOA Frederikssund, Foreningen af Danske Lægestuderende (FADL), Foreningen Evangelist, Forsikring & Pension (F&P), Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Grundtvigsk Forum, HK Post og Kommunikation, Indre Mission, ITD Arbejdsgiver, Jordemoderforeningen, Kommunernes Landsforening (KL), Kristelig Arbejdsgiverforening (Arbejdsgiverforeningen KA), Kristelig A-kasse og Kristelig Fagforening (Krifa), Landbrug og Fødevarer, Landsforeningen af Menighedsråd, Lederne, Maskinmestrenes Forening, Patientforeningen, Præsteforeningen, SMVDanmark, Strandmarks Sogns Menighedsråd, Studenteransattes Landsforening (SUL), Viborg Domssogns Menighedsråd, Ældre Sagen og Aalborg Universitet.

Ankestyrelsen, Arbejdsretten, Den Danske Aktuarforening og Aalborg Universitet har ikke haft bemærkninger til lovforslaget.

### Generelle bemærkninger

#### *Kritik af at afskaffe store bededag som helligdag ved kgl. resolution*

Flere organisationer og foreninger forholder sig meget kritisk til, at regeringen har blandet sig i kirkens indre anliggender. Nedenfor er et resumé af tilbagemeldingerne herom.

Folkekirkens 10 biskopper anfører i et fælles høringssvar, at de er imod, at bededag ophører med at være en helligdag og fridag. Biskopperne nævner, at regering og Folketinget siden grundloven alene regulerer folkekirkens ydre anliggender, hvorimod de indre anliggender ikke reguleres i Folketinget. Endvidere anføres det, at lovforslaget er baseret på, at regeringen uden folkekirkens medvirken vil regulere kirkens indre anliggender. Det anføres, at folkekirkens indre anliggender reguleres ved kgl. resolution efter langvarige processer i folkekirken, hvorefter biskopperne fremlægger et forslag til kirkeministeren. Det anføres, at når regeringen uden om folkekirken vil afskaffe bededag som helligdag, overskrider staten en grænse, der

ikke er blevet overskredet i flere hundrede år. Det nævnes, at helligdage godt kan ændres, men at første skridt i givet fald er, at folkekirken drøfter og biskopperne indstiller ændringer i Alterbogen til kgl. autorisation; først herefter kan der ændres i fridagsreguleringen. Ligeledes anføres det, at folkekirkens helligdage altid har været ledsaget af fridage, og at det vil være et brud på en langvarig tradition ikke at knytte fridage til helligdage.

Folkekirkens 10 biskopper anfører, at der siden alterbogen af 1992, der er autoriseret ved kgl. resolution, ikke har været en benævnelse ”store bededag”, men blot ”bededag”. ”Store bededag” findes således ikke i den almindelige lovgivning eller i den kirkelige alterbog.

Afslutningsvis bemærker folkekirkens 10 biskopper, at metoden vil være med til at definere staten på en ny måde over for kirken.

Danmarks Provsteforening (Provsteforeningen) anfører, at der er tradition for en balance mellem stat og kirke, hvor regering og Folketing alene lovgiver omkring kirkens indre anliggender, på foranledning af folkekirken selv. Det anføres også, at det nogle få gange er sket, at en regering har truffet beslutning om indre kirkelige anliggender, på trods af folkekirken. Foreningen understreger, at det ikke er udelukket, at der kan afskaffes en helligdag, men sætter spørgsmålstegn ved, om det er regeringens opgave at afskaffe henholdsvis anskaffe helligdage. Endvidere anføres det, at Provsteforeningen ikke har været inviteret med i nogen form for dialog om lovforslaget. Provsteforeningen opfordrer til, at lovforslagets frafaldes.

Præsteforeningen gør klar indsigelse imod forslaget om at afskaffe bededag. Det anføres, at der ikke er iværksat et arbejde med inddragelse af de relevante parter, herunder folkekirkens interessenter og organisationer. Præsteforeningen tilslutter sig hørings svar fra bl.a. Akademikerne og biskopperne, og henviser i den forbindelse til det af biskopperne anførte, hvorefter der med forslaget ses et brud med den praksis, at Folketinget ikke går ind og regulerer forhold, der får indflydelse på de folkekirkelige ritualer mv.

Akademikerne tilslutter sig Præsteforeningens hørings svar.

Danske Kirkers Råd anfører, at man støtter biskoppernes og andre kirkelige aktørers kritik af forslaget. Danske Kirkers Råd anser det som et brud på en meget lang tradition, at regeringen blander sig i folkekirkens indre anliggender. Endvidere anføres det, at den manglende dialog med de kirkelige aktører i forbindelse med lovforslaget er problematisk og et brud med den danske samfundsmodel, der er kendetegnet ved netop samtale og inddragelse.

Grundtvigsk Forum anfører, at regeringen har ageret uhensigtsmæssigt i forhold til folkekirken, der ikke har efterspurgt afskaffelsen af store bededag. Endvidere anføres det, at regeringen af egen drift har foreslået afskaffelse og derefter ikke efterspurgt en vurdering hos de valgte repræsentanter i folkekirken og dens teologisk sagkyndige ledelse om de kirkelige konsekvenser ved forslaget. Det anføres, at der siden grundlovens indførelse har været en forståelse for, at regering og Folketing

har hørt folkekirkens parter, når der blev lovgivet om folkekirkens ydre anliggender og ved kgl. resolution fastsat regler for de indre anliggender. Endvidere anføres det, at gennemførelsen vil være et markant brud med denne tradition. Det anføres, at gennemførelsen vil være et brud på praksis og fortolkning af grundlovens § 4, hvor kirken understøttes af staten, og at en afskaffelse af store bededag uden forudgående samtale og teologisk efterprøvning indebærer risiko for, at balancen mellem stat og kirke forskydes, og for at skabe præcedens for en statslig styring af folkekirken og tilsidesættelse af læreembederne i spørgsmål vedrørende kirkens indre forhold. Det nævnes afslutningsvis, at høringsvaret ikke angiver, at det er umuligt at ændre i helligdagskalenderen, men appellerer til, at regeringen anerkender, at afskaffelse af en helligdag hører under kirkens indre anliggender. Endelig anbefales det, at helligdage fortsat er fridage.

Indre Mission anfører, at man ikke støtter lovforslaget, og anbefaler, at regeringen trækker det tilbage. Indre Mission anfører, at den manglende støtte til forslaget bl.a. handler om manglende forståelse og respekt for folkekirkens indre anliggender. Endvidere henvises til, at der siden grundlovens indførelse har været en forståelse for, at regering og Folketing har hørt folkekirkens parter, når der blev lovgivet om folkekirkens ydre anliggender og ved kgl. resolution fastsat regler for de indre anliggender. Det anføres, at vedtagelsen vil være et markant brud med traditionen for, at folkekirken understøttes af staten.

Landsforeningen af Menighedsråd anfører, at proceduren for afskaffelsen som beskrevet i lovforslagets indledning tilsidesætter folkekirkeordningen. Det anføres endvidere, at folkekirkeordningen i dag beror på, at folkekirken (biskopperne) som minimum inddrages i ændringer af folkekirkens indre anliggender, som f.eks. ændring af helligdage. Landsforeningen har noteret sig, at kirkeministeren agter at inddrage biskopperne i udfærdigelsen af en kgl. resolution om afskaffelse af store bededag. I den forbindelse anføres det, at det bør fremgå af lovforslaget, at kirkeministeren forpligtes til at inddrage biskopperne i den påtænkte afskaffelse af bededag som en helligdag.

Foreningen Evangelist er uenig i lovforslaget og mener, at store bededag skal bevares som en helligdag, og der må findes andre muligheder.

Menighedsrådet i Strandmarks Sogn og Menighedsrådet i Viborg Domsogn opfordrer regeringen til at trække forslaget om at afskaffe store bededag tilbage.

Det Faglige Hus opfordrer regeringen til ikke at fremsætte forslaget og finde finansiering på anden vis.

FLDG anfører, at regeringen og Folketinget foretager en utilstedelig indgreb i folkekirkens indre anliggender og bryder med de almindelige principper for sagsgang på arbejdsmarkedet. FLDG foreslår, at 7 helligdage, der blev afskaffet i 1770, bliver genindført og anfører, at genindførelsen kan opvejes ved afskaffelse af en ferieuge.

Patientforeningen peger på afskaffelsen af en fri- og helligdag er et indgreb i dansk kultur som sker uden forudgående drøftelse med arbejdsmarkedets parter og uden

drøftelse med centrale kirkelige organisationer. Det anføres endvidere, at biskopper, Provsteforening, Præsteforening og Menighedsrådsforeningen er imod forslaget, da det er et brud på folkekirkens selvstændighed.

Danmarks Kirketjenerforening anerkender, at en regering kan lave ændringer, som kan være upopulære, men bemærker, at havde regeringen brugt tiden fornuftigt ville den have rådført sig før et forslag, som præsenteret. Danmarks Kirketjenerforening mener at det er dybt kritisabelt ikke at inddrage de implicerede parter, herunder tromle henover den danske folkekirke. Danmarks Kirketjenerforening forslår, at lønmodtagere arbejder 15 minutter mere om ugen hele året. Kun få ville bemærke det, og samtidigt ville det også medvirke til, at store bededag fortsat kan bruges til konfirmationer, forlænget weekend eller afslapning i en stresset hverdag

Kristelig A-kasse og Kristelig Fagforening (Krifa) er i mod forslaget om afskaffelse af store bededag. Det skyldes værdimæssige og politiske grunde, herunder kirkelige hensyn.

Danmarks Restauranter og Caf er (DRC)  nsker ikke at afskaffe store bededag, som er en dag med mange traditioner, men foreslår, at den flyttes til fx 1. søndag i maj.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at lovforslaget vedrører konsekvenserne ved afskaffelsen af store bededag som helligdag. Beskæftigelsesministeriet har indhentet bidrag fra Kirkeministeriet, som oplyser, at afskaffelsen som sådan af store bededag som helligdag vil ske ved kgl. resolution efter indstilling fra kirkeministeren. Hvis lovforslaget vedtages, påtænkes der udfærdiget en kgl. Resolution som påtænkes at have virkning fra 1. januar 2024, hvor loven træder i kraft, og det forventes, at resolutionen kan underskrives af Majestæten samtidig med, at lovforslaget stadfæstes.*

*Store bededag er indført som helligdag ved kgl. forordning af 27. marts 1686. De  vrige helligdage er reguleret i Danske Lov og i kgl. forordning fra 1770. Alterbogen er autoriseret ved kgl. resolution af 12. juni 1992 og fastsætter ikke, hvilke dage der er helligdage, men fastlægger kollekt og bibelske løsninger til de enkelte søn- og helligdage samt juleaftensdag. Dagen benævnes i den autoriserede Alterbog "Bededag", men i almen omtale som "store bededag". Det vurderes derfor, at anvendelsen af "Bededag" i lovforslaget vil give anledning til unødig forvirring.*

*Siden 1849 har regeringen i kraft af en sædvane ved vedkommende minister haft kompetencen til den retlige regulering af folkekirkens indre anliggender. Reguleringen sker gennem kgl. resolution eller kgl. anordning, der udstedes efter kirkeministerens indstilling og på kirkeministerens ansvar. Denne sædvane har ikke grundlovskraft, hvilket indebærer, at den principielt ikke afskærer Folketinget fra til enhver tid at beslutte at lovgive på disse områder. Det er kun kirkeministeren, som kan anmode om en kgl. resolution eller kgl. anordning, og der er hverken ved lovgivning, der er vedtaget af Folketinget, eller på anden måde fastsat regler om, hvilken fremgangsmåde kirkeministeren skal anvende i forbindelse med regulering*

af folkekirkens indre anliggender. Der er således ikke fastlagt regler om proceduren, der fører frem til en indstilling om kgl. resolution, men traditionelt orienterer kirkeministeren sig bredt i folkekirken og rådfører sig med biskopperne. Det er derfor ikke korrekt, når flere høringssvar nævner, at ændringer af indre anliggender kun kan foretages på initiativ fra folkekirken.

Det bemærkes, at kirkeministeren i juledagene 2022 tog kontakt til biskopperne for at bede om en vurdering af, hvilken helligdag der skulle afskaffes. Biskoppernes svar af 3. og 10. januar 2023 har indgået i regeringens beslutning om at foreslå afskaffelse af store bededag. Der har endvidere været afholdt møde med biskopperne den 20. januar 2023, hvor forslaget om afskaffelse af store bededag er blevet drøftet. Kirkeministeren har desuden bedt biskopperne overveje, hvilke konsekvenser afskaffelse af store bededag skal have for alterbogen, og hvem der skal inddrages i det videre arbejde. Der er således ikke tale om, at der ikke har været eller vil være dialog med folkekirken om udmøntningen af forslaget om at afskaffe en helligdag, herunder i forhold til de afledte konsekvenser for folkekirkens alterbog m.v.

*Anerkender formålet om at øge arbejdsudbuddet*

Flere organisationer og foreninger anerkender formålet bag loven om at øge arbejdsudbuddet. Nedenfor er et resumé af tilbagemeldingerne herom.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) finder det positivt, at regeringen med forslaget om at afskaffe store bededag vil øge arbejdsudbuddet med 8.500 personer. Det er afgørende for danskernes velfærd, at arbejdsudbuddet øges markant. Afskaffelse af store bededag har ikke været et af DA's forslag til at øge arbejdsudbuddet. Samlet set er DA positive overfor formålet i regeringens initiativ om at skaffe mere arbejdskraft og økonomisk råderum, men finder vejen derhen problematisk.

Danske Rederier og Dansk Erhverv tilslutter sig DA's høringssvar.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) er enige i ambitionen om at skaffe et større arbejdsudbud. FA kvitterer for, at man aktivt gør en indsats herfor.

Kommunernes Landsforening (KL) kvitterer for at regeringen ønsker at øge arbejdsudbuddet, det er helt afgørende for løsningen af de mange velfærdsopgaver.

Danske Regioner ser positivt på forslag, der kan øge arbejdsudbuddet, da det at skaffe den nødvendige arbejdskraft er en aktuell og voksende udfordring.

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) er enige i, at det er nødvendigt med tiltag, der øger arbejdsudbuddet.

ITD Arbejdsgiver anerkender formålet med at skaffe et øget arbejdsudbud, og afskaffelsen af en søgnehelligdag kan være en måde at opnå det på.

Landbrug og Fødevarer bemærker, at der er mangel på arbejdskraft i den danske fødevareresektor og bakker op om forslag, der øger arbejdsudbuddet og sikrer vækst og udvikling i alle dele af landet.

SMVdanmark fremhæver, at lovforslaget vil bidrage til et øget arbejdsudbud, og ser en særlig værdi i den løsningsmodel, da den bringer finansiering og frigør arbejdskraft til at løse de vigtige opgaver, den private og offentlige sektor står overfor.

Lederne anerkender, at mange vil opleve, at det vil gøre ondt og griber ind i deres liv – men situationen er alvorlig, og der er brug for nye initiativer. Der er ingen lette løsninger på at skaffe arbejdsudbud. Derfor kan løsninger være nødvendige og dermed acceptable.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at lovforslaget er en opfølgning på regeringsgrundlaget Ansvar for Danmark som regeringen præsenterede den 14. december 2022. Det fremgår heraf, at regeringen i valgperioden vil træffe politiske beslutninger, der øger den strukturelle beskæftigelse med 45.000 fuldtidspersoner i 2030 samt tilvejebringer ny finansiering for 11 mia. kr. i 2030. Med afsæt i regeringsgrundlaget "Ansvar for Danmark" og planen "Velfærd 2.0 – et reformprogram, som udvikler Danmark" – vil der blive truffet konkrete politiske beslutninger, der i 2030 øger den strukturelle beskæftigelse med ca. 31.500 fuldtidspersoner, hvoraf de 4.000 fuldtidspersoner tilvejebringes gennem et nyt erhvervsstøttesystem. Med initiativerne i regeringsgrundlaget og reformprogrammet øges BNP med 1 pct. svarende til 26 mia. kr. i 2030. Det forventes, at afskaffelsen af store bededag og det at gøre den til en almindelig arbejdsdag vil øge den effektive arbejdstid. Forslaget vil øge arbejdsuddet med 8.500 personer i 2030.*

#### *Kritik af koblingen til forsvarsudgifter*

Flere organisationer og foreninger har udtrykt kritik af koblingen til forsvarsudgifter. Nedenfor er et resumé af tilbagemeldingerne herom.

Danske Kirkers Råd finder argumentet om at afskaffelsen skal finansiere et øget forsvarsbudget ejendommeligt.

Danmarks Kirketjenerforening finder det kritisabelt at gå med et forslag af denne karakter, uden at det har været nævnt i valgkampen. Det havde desuden været et gunstigere argument for regeringen, hvis forslaget skulle finansiere sundhedsvæsenet end "krigsmateriel".

Foreningen Aldrig Mere Krig er imod afskaffelsen af en helligdag med henblik på at øge forsvarsudgifterne. Det er ifølge foreningen ikke en løsning at satse på voldsomme militære midler til at løse Ruslands invasion i Ukraine.

Viborg Domsogns Menighedsråd er imod afskaffelsen af store bededag, og at et provenu herfra skal bruges til dækning af forsvarsudgifter.

Indre Mission er imod forslaget om at afskaffe store bededag og bruge dette til at øge forsvarsudgifterne, og mener, at der må være andre måder.

FLDG er imod forslaget og koblingen til forsvarsudgifter.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det fremgår af regeringsgrundlaget, at regeringen vil tage ansvar for den helt særlige sikkerhedsmæssige situation, som Danmark står i. Det fremgår endvidere, at regeringen vil fremsætte et lovforslag, der skal afskaffe en helligdag fra og med 2024 med henblik på at finansiere de øgede udgifter til forsvaret. Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at regeringen finder, at der er behov for, at alle bidrager til vores fælles sikkerhed, og det skal ske ved de nødvendige prioriteringer. Lovforslaget skal bidrage med finansiering, som skal bruges til de øgede udgifter til forsvaret. Hermed sikres der finansiering, så der fortsat også kan ske prioritering af udgifter på andre områder.*

### *Kritik af indblanding i den danske arbejdsmarkedsmodel*

Flere organisationer og foreninger anser lovforslaget som indblanding i den danske model, og forholder sig meget kritisk hertil. Neden for er et resumé af tilbagemeldingerne herpå.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) anfører, at lovforslaget er et eklatant brud med den danske model, hvor det er arbejdsmarkedets parter, der regulerer løn- og arbejdsvilkår via kollektive overenskomster. FH betragter lovforslaget som et indgreb i allerede indgåede kollektive overenskomster. Der er efter FHs opfattelse stor risiko for, at den generelle løsning i lovforslaget får store konsekvenser for det finansierede system, som overenskomster og lokalaftaler udgør. Det er ikke muligt at afdække dette i den komprimerede proces. FH fremlægger en række konkrete eksempler her på. Det anføres dog, at listen ikke er udtømmende. Der henvises til FHs høringssvar side 19-23, hvor der ligeledes fremgår en række spørgsmål om, hvordan lovforslaget får indvirkning på en række konkrete overenskomster.

FH anfører endvidere, lovforslaget åbner mulighed for, at fremtidige regeringer vil gribe ind i den danske model med henvisning til behovet for finansiering.

Videre anfører FH, at regeringen ikke kompenserer lønmodtagerne tilstrækkeligt for at afskaffe en helligdag. Der kompenseres alene for, hvad der svarer til en hverdag, hvilket ikke tilsvares, at det er en helligdag, der fjernes.

FH er derudover meget utilfredse med processen, idet de ikke er blevet inddraget. Det fremhæves, at FH har været meget kreative med et højt antal af trepartsaftaler, og processen omkring lovforslaget ses som en ændring i forståelsen af en danske model.

Akademikerne finder det uacceptabelt, at lovforslaget griber ind i den danske aftalemodel uden inddragelse af arbejdsmarkedets parter. Med lovforslaget forskydes de balancer, som arbejdsmarkedets parter er enige om. Akademikerne advarer stærkt mod præcedens i forhold til politisk at regulere løn- og arbejdsvilkår uden inddragelse af arbejdsmarkedets parter. Foreningen af Danske Lægestuderende (FADL) tilslutter sig Akademikernes høringssvar.

Centralorganisationen Søfart (CO Søfart) finder, at lovforslaget er i strid med den danske model, hvor det er arbejdsmarkedets parter, der aftaler arbejdstiden. CO Søfart bemærker derudover, at danske fagforeninger ikke har overenskomster for

udenlandske søfarende, jf. DIS-loven. Derfor foreslås implementeringen for søfar-ten sker ved særlig bekendtgørelse efter trepartsforhandlinger mellem erhvervets parter i regi af Erhvervsministeriet/Søfartsstyrelsen.

Dansk Psykolog Forening bemærker, at regeringen med lovforslaget ikke respekterer den danske aftalemodel, da lovforslaget griber ind i forhold, som arbejdsmarkedets parter normalt selv vil skulle forhandle. Dansk Psykolog Forening opfordrer på det kraftigste til at invitere til trepartsforhandlinger.

Præsteforeningen er imod forslaget og udtrykker forundring over, at der sker denne indblanding uden drøftelser med arbejdsmarkedets parter og opfordrer til en trepartsdrøftelse af forslaget.

Danske Kirketjenerforening bemærker, at det er dybt kritisabelt, at regeringen ønsker at gå imod fagbevægelsen, som i mange år har været central medspiller på for-handlinger på arbejdsmarkedet. De skulle have været inddraget i en fredelig løs-ning via trepartsforhandling. Forslaget ses om et indgreb i ”den danske model”, som har præget arbejdsmarkedet med fredelige løsninger til gavn for landet og alle parter.

Maskinmestrenes Forening mener, at lovforslaget er en utidig indblanding fra rege-ringens side i aflønning og forhold, som arbejdsmarkedets parter traditionelt tager sig af. Lovforslaget og tidspunktet for dets fremsættelse vil komplicere overens-komstforhandlingerne på det private område. Maskinmestrenes tillæg for hellig-dage skal genforhandles. Maskinmestrenes Forening foreslår, at der indkaldes til trepartsforhandlinger snarest muligt.

Jordemoderforeningen støtter Akademikernes høringssvar. Jordemoderforeningen finder, at hvis der skal ske en øgning af arbejdstiden, bør det ske inden for den danske model. Akutpakken fra 2021 var et eksempel på, hvordan man med midlertidige løn-midler ønskede at fastholde medarbejdere og øge aktiviteten.

Det Faglige Hus mener, at lovforslaget er et indgreb i den danske aftalemodel og tilsidesætter 100 års tradition. Det besværliggør desuden kommende lønforhandlin-ger for Det Faglige Hus i 2024.

Krifa peger på, at lovforslaget for at kunne gennemføres skal implementeres i over-enskomsterne, og at disse er forskellige og dermed kan forslaget få forskellige kon-sekvenser. Der er forskelle mellem overenskomster og forskelle inden for overens-komster i forhold til fastlønnede og timelønnede. Der peges på forskelle i forhold til betaling for bl.a. ferietillæg og arbejdsmarkedspensioner.

Studerteransattes Landsforbund (SUL) bemærker, at det er dybt kritisabelt, at lov-forslaget tilsidesætter arbejdsmarkedets parters løn- og arbejdstidsaftaler i overens-komsterne. Regeringen tilsidesætter dermed principperne i den danske model. Der er med et indgreb af denne type en farlig præcedens for underkendelse af arbejds-markedets parters rolle.



FADL mener, at lovforslaget udgør et uhensigtsmæssigt indgreb i den danske aftalemodel.

FOA Frederikssund mener, at forslaget er en utidig indblanding i arbejdsmarkedets parter forhandlingsstof og et angreb på den danske model. Lovforslaget har øget risikoen for en storkonflikt på det private arbejdsmarked.

DA konstaterer, at regeringen vil afskaffe store bededag som helligdag og dermed sikre en ekstra arbejdsdag og ved lov sikre, at månedslønnede får mere i løn svarende til en ekstra arbejdsdag, hvilket tages til efterretning. DA betragter ikke det, at regeringen med kongelig resolution og lovgivning vil afskaffe store bededag som et indgreb i overenskomsterne. DA finder dog, at lovforslaget går meget langt i forhold til kollektive overenskomster, når der direkte fremgår, at der er bestemmelser i disse, der ikke finder anvendelse. DA bemærker, at den type regulering altid er betænkelig.

Dansk Erhverv bakker op om DA's høringssvar.

Danske Rederier bakker op om DA's høringssvar.

FA bemærker, at lovforslaget ikke harmonerer med den danske model, idet det ensidigt ved lov fastsættes, at aftaler mellem arbejdsmarkedets parter ikke finder anvendelse. FA anerkender, at lovgiver fastsætter, hvilke dage der er helligdage. Det havde været ønskeligt, at det havde været overdraget til arbejdsmarkedets parter at tilpasse aftalerne. FA ser med bekymring på udviklingen, som må anses som en svækkelse af den danske model.

KL påpeger, at lovforslaget behandler temaer som løn og arbejdsvilkår, som der i den danske model er lang tradition for, er et anliggende mellem arbejdsmarkedets parter. KL er af den opfattelse, at forslaget burde have været forhandlet med arbejdsmarkedets parter, idet KL også er opmærksom på, at regeringen begrundede lovforslaget med den helt særlige sikkerhedsmæssige situation, som Danmark står i.

Danske Regioner bemærker, at lovforslaget regulerer vilkår på det danske arbejdsmarked ved at ændre regler om arbejdstid og løn for store bededag, og ændrer vilkår i kollektive overenskomster, så man ikke kan støtte ret på disse. Danske Regioner er af den opfattelse, at grundlæggende ændringer, som den foreslåede, skal ske i samarbejde med arbejdsmarkedets parter for at være om den danske model.

Kristelig Arbejdsgiverforening (Arbejdsgiverforeningen KA) opfordrer til, at beslutningen om at afskaffe en helligdag overlades til overenskomstparterne på det danske arbejdsmarked og hvordan det implementeres i overenskomsterne. Lovforslaget rører ved hårfine balancer i de indgåede overenskomster. Der er fx indgået aftaler om søgnehelligdagsbetaling, som bør reduceres i forhold til færre helligdage. Desuden ændrer lovforslagets bemærkninger om krav om, at der i forhold til løntillægget skal tages hensyn til lønmodtagere, der ikke modtager fuld løn under barslen, på en balance i overenskomsterne.

GLS-A mener, at den valgte fremgangsmåde i forslaget er problematisk, da det ændrer i overenskomsterne og kan skabe fortolkningstvister, og det griber ind i den kollektive aftaleautonomi.

ITD Arbejdsgiver finder lovforslaget betænkeligt, idet lovforslaget går for vidt i sin detaljeringsregulering af følgerne af, at store bededag ikke længere skal være en helligdag, herunder i forhold til kollektive overenskomster. ITD Arbejdsgiver ønsker den danske moderniseret, så der bliver plads til andre aktører, så bør den grundlæggende fordeling mellem arbejdsmarkedets parter og staten respekteres. Det ses som et nybrud, at der flere steder i lovforslaget kan læses, hvordan de kollektive overenskomster skal forstås. Det er normalt overenskomstparternes opgave at fortolke overenskomsterne. ITD Arbejdsgiver finder at det fortsat bør være sådan. ITD Arbejdsgiver foreslår derfor, at regeringen holder sig til at afskaffe store bededag som en helligdag og overlader til arbejdsmarkedets parter at udlede betydningen for kollektive overenskomster.

COOP Danmark mener, at forslaget principielt skal forhandles af arbejdsmarkedets parter.

*Beskæftigelsesministeriet kan til høringsvarene om lovforslagets betydning for kollektive overenskomster, aftaler mellem arbejdsmarkedets parter og den danske model bemærke, at regeringen har foreslået, at store bededag afskaffes som helligdag fra og med 2024 ved kgl. resolution, og at store bededag fra og med 2024 bliver en ekstra almindelig arbejdsdag. Lovforslaget har til formål at sikre, at store bededag i arbejds- og ansættelsesretlig henseende anses som en almindelig ekstra arbejdsdag. Lovforslaget sikrer desuden, at lønmodtagere, der får forøget deres arbejdstid som følge af loven, får et løntillæg for det ekstra arbejde.*

*Beskæftigelsesministeriet kan desuden oplyse, at lovforslagets bemærkninger redegør for, hvordan lovforslaget får virkning for kollektive overenskomster og andre aftaler på det danske arbejdsmarked. Beskæftigelsesministeriet kan henvise til lovforslagets almindelige bemærkninger, hvor det fremgår, at arbejdstid og løn på det danske arbejdsmarked først og fremmest er reguleret i kollektive overenskomster indgået mellem arbejdsmarkedets parter eller individuelle aftaler indgået mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren. Med lovforslaget sikres det, at forslaget bredes ud til alle aftaler, herunder individuelle ansættelsesaftaler, som ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst. Det er udfoldet i lovbemærkningerne, at lovforslaget 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. Dette vil kunne ske på samme måde som i forhold til andre almindelige arbejdsdage.*

#### **Betydning for familieliv, foreningsliv, arbejdslivsbalance**

Flere organisationer og foreninger giver udtryk for, at lovforslaget vil skubbe til balancen mellem privat- og arbejdsliv, som har betydning for lønmodtagernes trivsel, familieliv og foreningslivet, og forholder sig meget kritisk hertil. Neden for er et resumé af tilbagemeldingerne herpå.

Akademikerne er bekymret for, at afskaffelsen af store bededag vil føre til et øget arbejdspress, hvilket er den forkerte vej at gå i forhold til at sikre balance mellem arbejdstid og fritid og forebygge stress.

Business Danmark er imod afskaffelsen af store bededag som en helligdag, helligdage er åndehuller i et arbejdsliv med stigende stress og stigende pensionsalder.

COOP Danmark mener, at ansatte vil opleve forslaget om at fjerne en helligdag vil give et yderligere pres for familielivet.

Dansk Psykolog Forening bemærker, at de er uenige i, at man med lovforslaget pålægger befolkningen at arbejde mere i en tid, hvor stress og psykisk mistrivsel fylder mere end nogensinde.

Det Faglige Hus bemærker, at de fortsat vil give deres ansatte en fredagsfridag i maj, da det ikke er tid til at presse dem eller øvrige lønmodtagere yderligere.

FADL bemærker, at lovforslaget i særlig grad rammer det danske sundhedsvæsen, som i forvejen oplever vigende arbejdsmotivation i sammenhæng med løn- og arbejdsvilkår. Fastholdes forslaget, bør der ske en retmæssig kompensation for aftalte ulemperillæg.

FH anfører, at lovforslaget risikerer at skubbe i den forkerte retning i relation til den stress-udfordring, der er i øjeblikket. Det anføres i den forbindelse, at det vil sænke de finansieringsmæssige forudsigelser, der er indbygget i forslaget. FH anfører endvidere, at den øgede arbejdstid vil medføre en øget nedslidning af de lønmodtagere med hårde fysiske jobs. Videre anfører FH, at lovforslaget fjerner en dag, hvor mange familier har fri og derfor får anledning til at samles på tværs af landet. Søgnehelligdagene holder familierne sammen og danner rammen om vores skattede samvær og traditioner.

Jordemoderforeningen bemærker, at med den aktuelle rekrutterings- og fastholdelseskrise er det et meget dårligt signal at sende, at man med lovgivning inddrager store bededag som fridag.

Krifa ser balance mellem arbejdsliv og privatliv som vigtig faktor når det vedrører arbejdsglæde. Krifa ser ikke forslag om at afskaffe store bededag som en holdbar løsning på samfundets økonomiske problemer. Til gengæld giver en forbedring i arbejdslyst en samfundsøkonomisk gevinst. Forslaget går imod tendens i samfundet, hvor der – for at sikre – lange arbejdsliv, er ønske om at arbejde mindre ikke mere.

Patientforeningen bemærker, at det i forhold til at forebygge stress er vigtigt med valgfrihed i forhold til ønsker om at arbejde mere.

SUL peger på, at studerende på videregående uddannelser oplever et historisk pres, der resulterer i mistrivsel og stress. SUL frygter at afskaffelsen af store bededag vil øge dette.

Grundtvigsk Forum mener, at afskaffelsen af en helligdag har samfundsmæssige konsekvenser og konsekvenser for foreningslivet.

SMVdanmark peger på, at valget af store bededag kan have betydning for lokale foreninger, idet der kan finde store arrangementer afsted i store bededagsferien, som giver meroverskud til lokale foreninger. Derfor kunne 2. pinsedag overvejes i stedet for.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at formålet med lovforslaget er at gøre store bededag til en almindelig arbejdsdag. Den typiske ugentlige arbejdsuge er 37 timer og en arbejdstid forøget med en almindelig arbejdsdag vil for en fuldtidsansat svare til en forøget arbejdstid på 7,4 timer om året. Den øgede arbejdstid forventes desuden at kunne bidrage til at hjælpe med at skaffe arbejdskraft til en række sektorer i Danmark, herunder bl.a. sundhedsvæsenet, industrien m.fl.*

## **Bemærkninger til lovforslaget**

### *Overordnede bemærkninger til lovforslagets model*

Flere organisationer og foreninger har nogle overordnede bemærkninger til lovforslaget. Nedenfor er et resumé af tilbagemeldingerne herom.

FH spørger til lovforslagets betydning for en række personalegrupper, herunder weekendarbejdere, sæsonarbejdere, lønmodtagere med plustidsaftaler, fleksjobbere, lønmodtagere, hvor store bededag allerede er en arbejdsdag, lærlinge og elever, lønmodtagere med mere en et job.

FH bemærker, at arbejdsgiveren får en udvidet adgang til at placere arbejdstiden udover de regler, der gælder i forvejen for ansættelsesforholdet. Det betragtes som et unødigt indgreb i overenskomsterne. Der spørges desuden til, hvilken betydning lovforslaget får for de ansatte efter de mange forskellige arbejdstidsbestemmelser, der findes i overenskomsterne.

FH anfører endvidere, at det ikke er korrekt, som det fremgår af bemærkningerne, at løn typisk aftales i kollektive overenskomster. I mindstelønsoverenskomster, er reglerne for lønfastsættelsen fastsat i overenskomsten, og hvor det er arbejdsgiver og lønmodtager, der aftaler lønnen inden for disse rammer. I normallønsoverenskomster er lønnen som udgangspunkt fastsat i overenskomsten. Det anføres, at der på en lang række overenskomstområder er fleksibel adgang til at vagtplanlægge. Inddragelsen af store bededag vil betyde en dag mindre, hvor denne gruppe af lønmodtagere kan regne med at have fri.

FH bemærker endvidere, at timelønnede stilles forskelligt, og at flere timelønnede mister meget. Der henvises i den forbindelse til FHs høringssvar side 24.

FH anfører, at der fjernes en helligdag, men der kompenseres kun for en hverdag, herunder særligt ift. at række lønmodtagere mister sit søgnehelligdagstillæg. FH anfører, at det er tyveri ved højlys dag. FH bemærker i den forbindelse, at de forventer, at provenuet vil indgå i overenskomstforhandlingerne, og at de ikke forventer at loven er til hinder herfor.

FH anfører endvidere, at det vil ramme de overenskomstdækkede lønmodtagere særligt hårdt, idet det typisk er de overenskomstdækkede lønmodtagere, der modtager løntillæg for arbejde på helligdage. Forringelsen af lønforholdene vil således være større for den overenskomstdækkede gruppe.

Krifa er i mod forslaget om afskaffelse af store bededag. Det skyldes værdimæssige og politiske grunde, herunder kirkelige hensyn, ligesom forslaget giver udfordringer for Krifas overenskomster og juridiske forhold generelt.

SUL bemærker, at arbejdstagere som minimum skal kompenseres for den tabte helligdag, og dette indebærer, at tillæg skal være pensionsgivende og indberegnes i feriegodtgørelsen.

KL bemærker, at det er hensigtsmæssigt, at der foreslås en løsning, hvor ekstra arbejdstimer kan indgå i den almindelige planlægning og tilrettelæggelse af arbejdstiden.

KL bemærker desuden, at der er grupper på det kommunale område, hvis arbejdstid tilrettelægges og opgøres uafhængigt af store bededag. Disse grupper forventes således ikke at være omfattet af lovforslaget.

GLS-A bemærker, at løsningsmodellerne i lovforslaget og den praktiske virkelighed giver en række udfordringer både i forhold til individuelt og kollektivt fastsatte ansættelsesvilkår.

F&P læser lovforslaget sådan, at det følger normal praksis og derfor ikke har betydning for, hvordan afregningen af bidrag til lønmodtagernes pensionsordning foretages – derfor ingen bemærkninger.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at store bededag med lovforslaget gøres til en almindelig arbejdsdag, hvor de løn- og ansættelsesvilkår, der gælder på almindelige arbejdsdage finder anvendelse. Lovforslaget sikrer desuden, at den effektive arbejdstid øges med en arbejdsdag om året, og at lønmodtageren får løn herfor. Det følger af lovforslaget, at særlige aftaler, bestemmelser mv., herunder ret til fri, kompenserende hviletid og tillæg, som er knyttet til store bededag bortfalder. Desuden fastsætter lovforslaget, at lønmodtageren skal have en kompensation i form af et løntillæg, som svarer til løn for en almindelig arbejdsdag.*

*Beskæftigelsesministeriet bemærker endvidere, at lovforslaget omfatter alle lønmodtagere og grupper af 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 forhold, som følge af store bededag, er lønmodtageren ikke omfattet af loven. Beskæftigelsesministeriet kan desuden tilføje, at lovforslaget dermed vil kunne have forskellig betydning for den enkelte lønmodtager, idet det afhænger af de aftalte vilkår. Dette vil også gælde for hver enkelt ansættelse, hvis en lønmodtager har flere ansættelser.*

*Beskæftigelsesministeriet bemærker desuden, at den øgede arbejdstid, som følger af lovforslaget, kan tilrettelægges af arbejdsgiver, som den øvrige almindelige arbejdstid, og i overensstemmelse med de aftalte vilkår herfor, som findes mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Der gælder således ikke med lovforslaget andre vilkår for arbejdstidstilrettelæggelsen af den øgede effektive arbejdstid, som følger af lovforslaget, end hvad der i øvrigt gælder i ansættelsesforholdet.*

*Beskæftigelsesministeriet har på baggrund af høringssvarene tydeliggjort den foreslåede model i de almindelige bemærkninger, herunder bl.a. beskrevet at lovforslaget ikke vil forøge den effektive arbejdstid for alle lønmodtagere. Har helligdage ingen betydning for opgørelsen af arbejdstiden, vil den effektive arbejdstid således ikke blive påvirket af lovforslaget. Om den foreslåede lov indebærer en forøgelse af arbejdstiden, og i givet fald med hvor meget for den enkelte lønmodtager, vil således 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. Lønmodtagere, hvis effektive arbejdstid ikke forøges som en konsekvens af den foreslåede lov, får ikke ret til et løntillæg i medfør af loven. Derudover er det præciseret, at lovforslaget 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. Dette vil kunne ske på samme måde som i forhold til andre almindelige arbejdsdage.*

FH bemærker, at det følger af lovforslaget på side 7, 5. afsnit, at arbejdsgiver skal sikre compensationen udgør 0,45 pct. af årslønnen. Der er imidlertid ikke nogen sanktionsbestemmelser knyttet for arbejdsgivere, der ikke lever op til denne pligt, ligesom der eksempelvis er i ferieloven. FH finder derfor, at der bør laves en sanktion, og den bør have et betydeligt omfang. Ideelt vil det være at sanktionen tilfalder den lønmodtager der er blevet snydt, da den manglende betaling angiveligt vil være af begrænset omfang. En høj godtgørelse eller lignende vil være med til at sikre, at inddrivelsen af løntilgodehavendet står mål med den indsats og de personlige ofre lønmodtageren kommer til at levere for at sikre loven bliver håndhævet.

Akademikerne mener, at der bør indsættes sanktionsbestemmelser og et godtgørelsesniveau, som sikrer en effektiv håndhævelse.

*Beskæftigelsesministeriet har ikke fundet anledning til at indsætte særlige sanktions- eller godtgørelsesbestemmelser i loven. Det bemærkes i den forbindelse, at der ikke med loven er tilsigtet en ændring af almindelige arbejdsretlige og aftaleretlige grundsætninger, herunder at lønmodtagere skal honoreres for det arbejde, de er antaget til, og at det i overensstemmelse med almindelig aftaleret kan udløse misligholdelsesbeføjelser, såfremt arbejdsgiveren ikke betaler løn. Dette følger også af, at det i lovbemærkningerne er anført, at de løn- og ansættelsesvilkår, som i øvrigt gælder på almindelige arbejdsdage, finder anvendelse.*

FH anfører, at lovforslaget kan være i strid med EMRK artikel 11 og ILO konvention 87 om foreningsfrihed og konvention 98 om beskyttelse af retten til at forhandle kollektivt. FH opfordrer i den forbindelse Beskæftigelsesministeriet til at få Justitsministeriet til at udarbejde en redegørelse herom.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det er ministeriets vurdering, at lovforslaget ikke er i strid med internationale konventioner.*

#### *Bemærkningerne til lovforslagets enkelte bestemmelser*

Flere organisationer og foreninger har bemærkninger til de enkelte bestemmelser i lovforslaget. Nedenfor er et resumé af tilbagemeldingerne herom.

#### *Store Bededag anses som en almindelig arbejdsdag (§ 1)*

Det Faglige Hus anfører, at det følger af lovforslaget bliver en almindelig arbejdsdag og spørger hvad det betyder i forhold til muligheden for fremover at aftale betalt frihed på den dag som fx grundlovsdag mv. Det Faglige Hus spørger desuden om, hvis det er muligt at aftale en arbejdsfridag med løn, har månedslønnede lønmodtagere så fortsat krav på 0,45 pct. og timelønnede på løn for de arbejdstimer, der sædvanligvis er placeret den fredag som følge af lovforslaget.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at formålet med § 1 er at fastslå, at store bededag fremover er en almindelig arbejdsdag, hvor der gælder de løn- og ansættelsesvilkår, der i øvrigt gælder på en almindelig arbejdsdag. Der er ikke noget i lovforslaget, der er til hinder for at der mellem arbejdsgiver og lønmodtager indgås aftaler om betalt frihed for fx grundlovsdag eller andre dage. Beskæftigelsesministeriet bemærker desuden, at såfremt lønmodtagerens arbejdstid forøges som følge af lovforslaget, så har lønmodtageren ret til en kompensation herfor i form af et løntillæg for månedslønnede eller almindelig timeløn for timelønnede for erlagte timer på store bededag. Beskæftigelsesministeriet har på baggrund af høringssvaret uddybende forklaret i de almindelige bemærkninger til lovforslaget, at lovforslaget 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. Dette vil kunne ske på samme måde som i forhold til andre almindelige arbejdsdage.*

#### *Bortfald af bestemmelser om frihed, kompenserende frihed og ulempegodtgørelse (§ 2)*

FH anfører, at det er et markant indgreb i overenskomstaftalerne og den balance, som overenskomstparterne har aftalt, at de særlige betalingsordninger for at arbejde på store bededag fjernes. Det er et uhørt indgreb i den danske model. Det vil indebære en lavere gennemsnitlig timeløn for medarbejdere, der arbejder på store bededag, og medarbejdere som nu skal arbejde på store bededag. Lovforslaget tager ikke højde for kompleksiteten i denne sammenhæng, men lader det være op til arbejdsgiverne at sikre, at løntillægget udgør det rette beløb.

FH bemærker, at det er uklart, om arbejdstidsforøgelsen skal gennemføres med fuld effekt, eller om det er frivilligt for den enkelte arbejdsgiver, om denne vil vælge at forøge arbejdstiden helt eller delvist. Og kan arbejdsgiveren vælge fra år til år, om arbejdstidsforøgelsen anvendes, og kan den anvendes med forskellig brøk fra år til år. FH stiller desuden spørgsmål ved, om lovforslaget indebærer, at arbejdsgiver skal oplyse sine ansatte om, hvorvidt arbejdsgiver vil gøre brug af lovens mulighed for en arbejdstidsforøgelse samt placeringen heraf. Videre bemærker FH, om det er et vilkår der skal anføres i ansættelseskontrakten eller et tillæg hertil.

FH bemærker, at det fremgår af bemærkningerne til lovforslagets § 2, stk. 1, sidste afsnit side 17 og første afsnit side 17, at: "Det følger af mange kollektive overenskomster, at helligdage fratrækkes i opgørelsen af lønmodtagerens arbejdstid. Det foreslåede 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." FH spørger i den forbindelse, hvordan skal det reguleres, hvis reguleringen er lagt i lønbrøken.

FH fremhæver desuden, at det af bemærkningerne til § 2, stk. 1 sidste afsnit på side 18 fremgår, at: "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, så den afspejler, at store bededag er overgået til en almindelig arbejdsdag." FH spørger i den forbindelse, hvordan dette løses for lønmodtagere, der har deres fulde arbejdstid placeret på dage der ikke er søgnehelligdage.

CO Søfart bemærker, at lovforslaget ikke synes at tage højde for den normale tjenesterytme for danske søfarende, som optjener 0,8 fridag pr. tjenestedag. Desuden bemærkes, at udenlandske søfarende normalt er skibsansatte med de danske helligdage indskrevet i deres kontrakter/overenskomster.

Jordemoderforeningen mener, at det skal forudsættes i loven, at grupper, der i dag modtager ulempeydelse for at arbejde på store bededag fremover har ret til et provenu, hvis dagen ikke længere klassificeres som en helligdag.

Krifa bemærker, at bestemmelsen går unødigt langt og indskrænker aftalefriheden. Krifa læser bestemmelsen sådan, at der ikke fremadrettet vil kunne aftales fast fridag, på den dag, der tidligere var store bededag. Det er ifølge Krifa i modsætning til aftalefriheden på alle andre dage i året.

Det Faglige Hus bemærker, at med lovforslaget tilsidesættes eksisterende aftaler om fx frihed, og at der ikke længere kan støttes ret på disse aftaler. Der spørges til muligheden for fremover at kunne aftale fx betalt frihed på dagen. Det bemærkes i den forbindelse, at hvis det ikke vil være muligt, så vil det være et hidtil uset angreb på aftalefriheden og den danske model.

Danske Regioner bemærker i forhold til undtagelsen om opsparing til søgnehelligdage, herunder opsparingsprocenter og fritvalgsordninger, at på det regionale område er helligdagsbetaling for timelønnede på nogle overenskomster afhængig af ansættelse op til helligdagen og ikke en opsparingskonto. Det bør præciseres i bemærkningerne, at der ikke aftales om opsparingsprocenter, fritvalgsordning mv., så modtager timelønnede almindelig løn.

Landsforeningen af Menighedsråd bemærker, at fravigelsen i § 2, stk. 2, om at fr holde opsparing til søgnehelligdage forøger arbejdsgivernes udgifter.



*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at formålet med § 2 i lovforslaget er at gøre store bededag til en almindelig arbejdsdag. Det betyder, at særlige aftaler, bestemmelser mv., herunder ret til fri, kompenserende hviletid og tillæg, som er knyttet til store bededag bortfalder. Der følger af dette, at det for de enkelte kollektive overenskomster, individuelle aftaler mv. vil være forskelligt, hvad der ændres, da det afhænger af det aftalte.*

*Der kan fx være aftaler, hvor store bededag har medført en samlet nedsat årlig arbejdstid for månedslønnede, ligesom der kan være aftaler, hvor arbejde på store bededag har medført helligdagstillæg for timelønnede. Disse vilkår bortfalder med lovforslaget. Beskæftigelsesministeriet har på baggrund af høringssvarene uddybet i lovbemærkningerne, at § 2 finder anvendelse i forhold til gældende aftaler m.v., der er indgået inden lovens ikrafttræden, hvor store bededag er en helligdag, og uanset hvordan store bededag måtte være benævnt i de omfattede vilkår. Lovforslaget er ikke til hinder for, at der efter lovens ikrafttræden indgås aftale om særlige løn- og ansættelsesvilkår på den dag, der tidligere var store bededag. Dette vil kunne ske på samme måde som i forhold til andre almindelige arbejdsdage. Har helligdage ingen betydning for opgørelsen af arbejdstiden, vil den effektive arbejdstid ikke blive påvirket af lovforslaget.*

*Ændringen i vilkår vil også gælde for fx deltidsansatte. Hvis deltidsansatte fx arbejder 50 pct. af en fuldtidsansat og arbejdstiden er fastlagt på baggrund af et grundlag, hvor store bededag er fraregnet arbejdstiden, så vil virkningen for lønmodtageren være 50 pct. af den øgede arbejdstid for en fuldtidsansat. Der kan fx også være aftaler, hvor en lønbrøk er beregnet på baggrund af en forholdsmæssig opgørelse af arbejdstiden, og hvis der i det grundlag, der indgår i opgørelsen af arbejdstiden er reduceret for store bededag, vil grundlaget skulle ændres med mulig betydning for lønbrøken.*

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det også med lovforslaget lægges fast, at særlige opsparingsprocenter til søgnehelligdagsbetaling, fritvalgskonti mv. ikke berøres. Dette må forventes at komme til at betyde, at søgnehelligdagsbetaling bliver tilsvarende større på de tilbageværende søgnehelligdage.*

### **Løntillæg til månedslønnede for den ekstra arbejdsdag (§ 3)**

**FH** anfører, at som FH læser lovforslaget, indebærer det for en overordnet betragtning en forøgelse af den årlige arbejdstid på 7,4 timer. § 3 er indsat for at kompensere for det. Det kan i den forbindelse være værd at se på, hvad det ville koste en arbejdsgiver efter overenskomsterne at pålægge lønmodtagerne 7,4 timers ekstra arbejde i udgangspunktet på store bededag. På de fleste private overenskomster ville dette mindst indebære et overarbejdstillæg på 100 pct. af samtlige timer. Lovforslaget tager udgangspunkt i at kompensere med en dagløn, der er ansat til 0,45 pct. af årslønnen. Det er således ca. halvdelen af den betaling arbejdsgiveren ville skulle yde.

**FH** kan vanskeligt se nogen begrundelser for, at lønmodtagerne ikke skal kompenseres fuldt ud. Det modsatte vil jo gøre, at arbejdsgiverne begunstiges ensidigt ved lovforslaget. Løntillægget bør derfor forstørres markant for at kompensere for dette.

FH påpeger, at det er vanskeligt at sikre, at lønmodtagerne reelt kompenseres for den øgede arbejdstid. Lovforslaget forudsætter, at lønmodtagerne opnår løn for en ekstra dags arbejde. For lønmodtagere som aktuelt arbejder på store bededag vil timelønnen for arbejdet på store bededag falde, hvilket vil reducere effekten på den samlede årsløn for denne gruppe. For lønmodtagere, som modtager løntillæg på 0,45 pct., er der risiko for, at løntillægget modregnes i andre tillæg.

FH spørger til, hvornår det er fastslået, at arbejdstiden er øget som følge af lovforslaget. Der henvises til FHs høringssvar side 11, pkt. 1, hvor FH stiller en række spørgsmål herom.

FH anfører, at beregningsgrundlaget for løntillægget til fastlønnede er upræcist og risikerer at undervurdere årslønnen. FH stiller følgende spørgsmål til lovens § 3 og dertil hørende bemærkninger:

- "Referenceperioden for "årslønnen" er ikke præciseret. Er det samme referenceperiode som feriegodtgørelse og ferietillæg beregnes? Er det kalenderåret? Er det fra tidspunktet for den tidligere helligdags placering? Eller er det fra ansættelsestidspunktet og 12 måneder frem, i lighed med opgørelse af sygedage i funktionærloven?
- Hvordan sikres det, at optjeningen til fritvalgsordninger, særlig opsparing eller lignende ordninger indgår i årslønnen fastlagt som "fast påregnelig løn"?
- Indgår godtgørelse for forskudt tid, holddrifts tillæg, weekend tillæg, vagttillæg og rådighedstillæg mv. i beregningsgrundlaget?
- Vil det beregnede pensionsbidrag blive indbetalt til den ansattes pensionsordning?
- I ferieaftalerne på det regionale og kommunale område er der aftalt et andet beregningsgrundlag end det der følger af ferieloven for feriegodtgørelse. Hvordan skal det håndteres?
- Hvordan indgår tjenestemandspensionen i beregningsgrundlaget af løntillægget på 0,45 pct., hvordan det sikres, at tjenestemænd får pension af det nye løntillæg, og at det ikke bliver en marginal supplerende pension, der ædes op af administrationsomkostninger?
- Hvordan sikres det, at tjenestemænd også får pension af det nye løntillæg, og at det ikke bliver en marginal supplerende pension, der ædes op af administrationsomkostninger?
- I lovforslaget står nederst s. 6: "Efter fast retspraksis medregnes betaling for overarbejde derimod ikke, selvom overarbejdet er pligtmæssigt og regelmæssigt forekommende, medmindre overarbejdet har et så regelmæssigt omfang, at det anses for at indgå i den arbejdsydelse, som lønmodtageren fast er antaget til at udføre". Og i forlængelse heraf fremgår på side 7 i lovforslaget bl.a. følgende om beregningsgrundlaget: "For de fleste lønmodtagere vil løntillægget kunne

beregnes som 0,45 pct. af det indkomstgrundlag, som ferietillægget beregnes af, jf. ferielovens § 19, stk. 1.” I Karnovs kommentar til Ferielovens § 19, stk. 1 er anført følgende: ”I modsætning til, hvad der gælder løn under ferie, skal der også beregnes feriegodtgørelse af f.eks. betaling for overarbejde, merarbejdsbetaling, en-gangsvederlag og andre beløb, der udbetales som engangsbeløb eller som ikke løbende vederlag” Hvordan hænger det sammen?

- Indgår merarbejde i beregningsgrundlaget når man skal beregne løntillægget på de 0,45 pct.?
- I kommuner og regioner findes der aftaler om FEA (Frivilligt Ekstra Arbejde). Her arbejder man forud planlagt ud over den almindelige arbejdskvote og forpligter sig typisk til at tage et antal vagter til en højere betaling. Indgår FEA betaling i beregningsgrundlaget når man skal finde frem til de 0,45 pct.?
- Hvordan beregnes kompensationen for syge medarbejdere der ikke har ret til fuld løn under sygdom?
- Hvordan beregnes kompensationen for medarbejdere på efteruddannelse, der ikke modtager fuld løn fra arbejdsgiveren, men enten delvis løn eller kompensation fra andre, SU eller andet?
- Hvordan beregner man løntillægget, hvis fraværet ligger i perioder, hvor kollegerne har merarbejde?
- Og hvordan identificerer vi kollegaernes merarbejde, hvis de har deres ekstra arbejde på forskellige dage?
- Hvis man efter lovens ikrafttræden ansættes med arbejdstid, der indeholder arbejde på Store Bededag eller ekstra arbejde i tilsvarende omfang, har man så fortsat ret til kompensation?
- Hvis ikke, hvordan sikres det så, at lovforslaget ikke i realiteten sænker mindstelønnen/normallønnen i overenskomsterne?
- Hvordan sikres provisionslønnede kompensation, der svarer til værdien af en almindelig arbejdsdag?”

FH bemærker hertil, at lønmodtagere, som bliver aflønnet med delvis provision, krav på en kompensation for den provision, der mistes som følge af ferieafholdelsen, jf. ferielovens § 17, stk. 1, 3. pkt. Kompensationen bliver beregnet som 12,5 pct. af provisionen i optjenings-perioden svarende til feriegodtgørelse. Udover de 12,5 pct. får provisionslønnede lønmodtagere også ferietillæg på 1 pct. af den samlede løn, inkl. af provisionen.

FH bemærker desuden hertil, at beregnes tillægget på 0,45 pct. af den samlede løn, inkl. den optjente provision, så der ikke er tvivl om, at lønmodtageren har et tab;

afgivelse af en helligdag, og at det ikke medfører fradrag i de 12,5 pct. i feriegodtgørelse af provisionen. FH bemærker yderligere, at:

- ”Hvordan forholder lovforslaget sig til ansatte på DIS-området der ikke betaler skat?
- Formålet med lovforslaget er at øge skatteprovenuet. Det er ikke aktuelt for ansatte, der ikke afregnes skat for. Er de derfor undtaget fra loven?
- Hvordan forholder lovforslaget sig til ansatte, der er på uddannelse med fuld løn?
- I lovforslaget står: ”Desuden vil personalegoder, der ikke modtages under ferien, skulle medregnes.” Kan der gives eksempler på hvilke personalegoder der tænkes på?
- Hvad gælder ved jobskifte?”

FH bemærker i den forbindelse, at det ikke fremgår af lovforslaget hvordan man skal håndtere retten til løntillæg i tilfælde af jobskifte. FH bemærker videre:

- ”Hvad gælder fx hvis lønmodtageren kun har udført en del af den med lovforslaget forøgede arbejdstid?
- Kan en ny arbejdsgiver kræve den øvrige del af arbejdstidsforøgelsen udført for sig? Og skal løntillægget i så fald betales forholdsmæssigt af den nye og den gamle arbejdsgiver?
- Hvis den første arbejdsgiver allerede har anvendt hele den forøgede arbejdstid, hvordan sikres det så, at den nye arbejdsgiver, der måske anvender en ordning, hvor arbejdstiden er delt mere ud, ikke også kan gøre brug af forlænget arbejdstid, så medarbejderen ender med at arbejde mere end 7,4 timer for tillægget på 0,45 pct.?
- Hvis den første arbejdsgiver ikke har anvendt muligheden for løbende at placere noget arbejdstid, fordi arbejdstiden eksempelvis rent faktisk blev placeret på Store Bededag, og så skifter medarbejderen inden Store Bededag til en arbejdsgiver der har spredt arbejdstiden ud. Skal medarbejdere, der ender med i den situation ikke at arbejde 7,4 timer mere det pågældende år, så have nedsat sin kompensation.”

FH bemærker, at lovforslaget anvender begrebet ”Lønmodtagere der får fast månedsløn eller aflønnes for en anden fast periode”. FH bemærker videre:

- ”Hvorledes stiller det en funktionærlignende ansat, som modtager månedsløn, løn under sygdom/ferie og ferietillæg, men hvor aflønningen varierer afhængig af præsterede timer?

- Hvorledes stiller det en joblønsansat, der i udgangspunktet modtager fast løn, men som ikke har løn under sygdom, ferie eller andet fravær?
- Hvis lærling og elever er omfattet af loven, vil sådanne lærlinge/elever så være omfattet af begrebet ”anden fast periode”?”

FH bemærker desuden følgende til lovforslagets § 3 og dertil hørende bemærkninger:

- ”Det fremgår af lovforslagets § 3 at fastlønnede opnår et løntillæg svarende til 0,45 pct. af årslønnen. ”Årslønnen” er et nyt lønbegreb, som læner sig op ad ”fast påregnelig løn” fra ferieloven iht. ferie med løn. Ferietillægget, som er en del af den lønindkomst, som en lønmodtager med ferie med løn optjener for et års arbejde, indgår dermed tilsyneladende ikke i det fastlagte begreb ”årslønnen”. Det optjente ferietillæg bør indgå i grundlaget. Beregningsgrundlaget kan derfor med fordel præciseres i bemærkningerne.
- Det overlades til arbejdsgiveren at sikre, at løntillægget udgør betaling for en ekstra arbejdsdag. FH stiller sig kritisk overfor dette. Der er ikke beskrevet et krav til dokumentation fra arbejdsgiveren, der viser størrelsen på løntillægget og at det udgør 0,45 pct. af årslønnen. Det bør være arbejdsgivers bevisbyrde at dokumentere størrelsen af løntillægget. Løntillægget er lovfastsat og adskiller sig således fra øvrige aftalte løntillæg fastsat i overenskomster og aftaler.
- Det bør fremgå eksplicit, at der skal beregnes ferietillæg og feriegodtgørelse af løntillægget.
- Det fremgår af side 7 om årsmodellen, at ”For de fleste lønmodtagere vil løntillægget kunne beregnes som 0,45 pct. af det indkomstgrundlag, som ferietillægget beregnes af, jf. ferielovens §19 stk. 1”. Det svarer til alle indkomst-skattepligtige beløb, inklusive fx overarbejdsbetaling. Det står tilsyneladende i modstrid med afsnit 2.1.22, hvor det er ”fastpåregnelig løn” jf. ferie med løn. De to lønbegreber er forskellige. Teksten bidrager dermed til en uklarhed om, hvilket beregningsgrundlag for løntillægget, der egentlig foreslås.
- Det bør defineres, at beregningen for tillægget gælder et hvert kollektivt aftalt grundlag for ferieberegningen.
- Det fremgår at løntillægget er pensionsgivende i henhold til de aftalte vilkår. Det bør fremgå, at der beregnes ferietillæg og feriegodtgørelse af løntillægget.
- Det fremgår af lovbemærkningerne, at løntillægget er pensionsgivende ”efter de aftalte vilkår herom for ansættelsesforholdet”. Det er ikke en entydig formulering, da visse overenskomster har forskellige pensionsbestemmelser for forskellige løndelev, herunder forskellige satser eller enkelte løndelev, som ikke er pensionsgivende.

- På det offentlige område er der kun et teknisk eget bidrag i forhold til pensionen. Det er uklart i lovforslaget, om arbejdsgiverbidraget på det offentlige område dermed kan sidestilles med hele det indbetalte beløb i forhold til beregningsgrundlaget for løntillægget på 0,45 pct.
- I bemærkningerne til § 3, stk. 2 anføres: ”De 8 helligdage afspejler, at der er 9 helligdage, der kan falde på en hverdag. 6 helligdage gør det altid (søgnehelligdage), hvorimod 3 helligdage både kan falde på hverdage og i weekenden.” I teksten begrænses søgnehelligdage til helligdage, der altid ligger på en hverdag. En søgnehelligdag er en helligdag, der ikke ligger på en søndag. Teksten bør korrigeres.”

FH bemærker, at betaling for arbejde på store bededag risikerer først at være udbetalt langt senere eller at svare til mindre end den ekstra arbejdstid. FH bemærker i den forbindelse følgende:

- ”Perioden for udbetaling af løntillægget overlapper ikke nødvendigvis med perioden for den ekstra erlagte arbejdstid.
- Perioden for optjening af løntillægget er ikke klar, særligt ikke i det første år. På den ene side omtales en optjening fra 1. september til 31. maj, som udbetales med lønnen for maj måned. Samt en udbetaling med lønnen i august for optjenningsperioden 1. juni til 31. august. På den anden side træder loven i kraft 1. januar 2024. Årsmodellen vil dermed sandsynligvis indebære, at det udbetalte løntillæg ikke vil dække løn for en dags arbejde i første år. Lønmodtagerne vil med årsmodellen først opnå betalingen for arbejde på store bededag med forsinkelse. Månedsmodellen vil betyde, at lønmodtagerne først opnår den fulde betaling for en dags arbejde med lønnen for december i året.
- Uanset udbetalingsmetode (årsmodel eller månedsmode) vil der være lønmodtagere, som arbejder Store Bededag uden at de opnår en fuld dags betaling. Det kan fx ske, hvis den pågældende fratræder midt i året for at gå på pension.
- Det skal fremgå at lønmodtagere der fra 2024 udføre arbejde på store bededag modtager kompensationen i samme måned som arbejdet er erlagt.”

FH spørger i den forbindelse, hvordan vil regeringen sikre, at der ikke sker modregning i andre tillæg – herunder at fremtidige lønstigninger ikke reduceres som følge af løntillægget.

FH anfører, at i de fleste private overenskomster sker lønfastsættelsen ved konkrete forhandlinger mellem tillidsrepræsentanten og virksomheden eller ved individuel forhandling mellem den enkelte arbejdstager og virksomheden. Grundet inflationen må det forventes, at resultatet af disse forhandlinger vil ligge betydeligt over 0,45 pct. Det må forventes, at virksomhederne forhandler lønnen samlet. Der er derfor en betydelig risiko for, at de 0,45 pct. forsvinder i den almindelige lønudvikling. FH spørger i den forbindelse, til hvordan det sikres, at dette ikke sker.

FH bemærker fsva. valgfrihed for arbejdsgiveren ift. afregningsmodel, at denne tilgodeser udelukkende arbejdsgiverne og vanskeliggør opgørelsen af lønkrav for lønmodtagerne. Det er FHs opfattelse, at arbejdsgiver bør have bevisbyrden for, at det udbetalte ”løntillæg” er korrekt beregnet og udbetalt. Det bemærkes i den forbindelse, at der findes overenskomster der har fraveget ferielovens regler om udbetaling i maj / august. FH spørger i den forbindelse, om disse også kan håndhæves i relation til det nye løntillæg.

Videre anfører FH, at det er i lovforslaget øverst på side 7 anført, at retten til kompensation på 0,45 pct. også gælder, hvis man er på barsel uden fuld løn. Det bør præciseres, at det gælder alt fravær efter barselsloven. FH opfordrer Beskæftigelsesministeriet til at udarbejde eksempler på, hvordan lønnen beregnes, når lønmodtageren har fravær efter barselsloven, så det sikres, at tillægget bliver beregnet korrekt og at disse lønmodtagere ikke behandles mindre gunstigt. FH opfordrer endvidere Beskæftigelsesministeriet til at gennemgå andre fraværsordninger med ret til orlov, for at sikre andre relevante ordninger også kommer til at blive omfattet af loven.

Akademikerne anfører, at lovforslaget efterlader en række spørgsmål i forhold til beregningen af årslønnen. Det er usikkert hvordan tjenestemænd stilles i forhold til at deres pension ikke løbende indbetales. Det bør i lovforslaget præciseres, at tjenestemænd kompenseres med arbejdsgiverbidrag til pensionsordning.

Akademikerne peger på, at feriegodtgørelse optjenes fra 1. september til 31. august. Idet loven først skal træde i kraft 1. januar 2024 vil det være en skæv optjening i forhold til den normale optjening i forhold til feriegodtgørelsen og lønmodtageren vil ikke blive fuldt kompenseret for en arbejdsdag det første år.

Akademikerne peger desuden på, at det er uklart, hvordan grupper med nedsat årsnorm vil blive påvirket af lovforslaget, hvordan man opgør en ekstra arbejdsdag, og hvordan løntillægget beregnes.

Akademikerne påpeger, at det er væsentligt, at lønmodtagere bliver kompenseret økonomisk fuldt ud for øget arbejdstid. Det sker ikke med lovforslaget, da det foreslåede løntillæg på 0,45 pct. langt fra svarer til den reelle omkostning, som lønmodtageren har. De ulemper som inddragelse af store bededag giver pålægges alene lønmodtageren med forslaget, og forslaget har karakter af subsidier til arbejdsgiverside, hvilket Akademikerne er imod. Løntillægget fastlægges på baggrund af en antagelse om, at store bededag allerede er en almindelig arbejdsdag. Store bededag er imidlertid en helligdag, og der er aftalt helligdagstillæg for arbejde på denne dag.

Akademikerne bemærker, at lovforslaget griber ind i aftaler og overenskomster, hvilket er problematisk, og som minimum bør man som minimum efterstræbe at afspejle aftalerne. Akademikerne peger desuden på, at løn modsat frihed beskattes. Lovforslaget indfører dermed en ny beskatning, der entydigt pålægges lønmodtageren. Løntillægget bør forstørres markant for at kompensere dette. Det har givet den korte høringsfrist ikke været muligt at danne et fyldestgørende overblik over de

forhold, der påvirker løntillægget. På den nuværende viden mener AC, at løntillægget skal være mindst dobbelt så stort som i lovforslaget.

Akademikerne bemærker desuden, at løntillægget skal være fuldt pensionsgivende. Det er derudover uklart, hvordan løntillægget beregnes for variabelt lønnede og provisionslønnede. Der er behov for at dette beskrives nærmere i lovforslaget.

Akademikerne bemærker derudover, at det er væsentligt, at løntillægget ikke kan modregnes. Det bør beskrives tydeligt, at individuelt aftalte lønstigninger fremover ikke kan modregnes i tillægget eller i eksisterende løndelev fx bonusser, resultatløn, forhøjede ferietillæg, hvor det er aftalt eller at der kan ske modregnes i overenskomststrammen.

Akademikerne anfører desuden, at det opnåede provenu ved afskaffelse af ulempeydelse mv. på store bededag skal forhandles med de berørte grupper.

CO Søfart ønsker en tydeliggørelse, hvad der er omfattet af begrebet ”forøget arbejdstid”. Der kan opstå tvivl om søfarende skal kompenseres efter § 3 stk. 2 eller 3. Desuden er det svært at fastslå om skibsførere får deres arbejdstid forøget i medfør af lovforslaget.

Jordemoderforeningen mener, at løntillægget bør være højere, eftersom frihed på en helligdag ikke kan værdisættes som tilkøb af en feriedag. Desuden bør tillægget være fuldt pensionsgivende.

Dansk Psykolog Forening bemærker, at lønkomensationen ikke er tilstrækkelig og ikke tager højde for alle løndelev. Det er afgørende, at alle medarbejdere uanset sektor og branche kompenseres fuldt ud.

Krifa bemærker, at effekten af løntillægget alene vil have effekt på den korte bane og blive udlignet i forbindelse med fremtidige forhandlinger, hvorved lønmodtageren bærer hele byrden. Det bemærkes desuden, at muligheden for at udbetale tillægget månedligt vil betyde, at det over tid bliver usynligt. Endelig bemærkes, at der vil være en varig effekt, idet alle der i dag arbejder på store bededag fremover vil miste helligdagstillæg og opleve en lønnedgang.

Det Faglige Hus bemærker, at det er i forhold til beskrivelsen af opgørelse af årslønnen på baggrund af en beregning af ferietillægget ([som tager udgangspunkt i feriegodtgørelse]), at der ikke beregnes ferietillæg heraf. Derfor kan det ikke anvendes til opgørelse af årslønnen.

Det Faglige Hus spørger i forlængelse heraf og til alternativet til årsmodellen, hvor tillægget beregnes som en andel af den aftalte faste løn (fx månedslønnen), om der er forskel på den løn, der beregnes tillæg af.

Det Faglige Hus har i forhold til opgørelse af værdien af arbejdsgivernes bidrag til lønmodtagerens pensionsordning et spørgsmål om løntillægget er pensionsgivende



også, hvis beregningen af tillægget i forvejen indeholder arbejdsgiverens indbetaling. Det spørges til, hvad det betyder, at det fremgår af lovforslaget at tillægget er pensionsgivende efter de aftalte vilkår herom i ansættelsesforholdet.

Det Faglige Hus bemærker, at det er svært at se, hvordan månedslønnede lønmodtagere reelt sikres en lønstigning på 0,45 pct., hvis en virksomhed giver en lønstigning og modregner de 0,45 pct.

Business Danmark spørger til, hvordan 0,45 pct. af årslønnen vil være en kompensation, når det tidligere har været fremme, at en arbejdsdag svarer til 0,48 pct. af årslønnen.

Danske Regioner lægger til grund, at lovforslaget medfører, at der kun ydes løntillæg, hvor normen øges som følge af lovforslaget. På det regionale område findes overenskomster, hvor normen er fastsat uden hensyn til søgnehelldage. Danske Regioner foreslår, at det præciseres i lovteksten § 3 til "hvis arbejdstiden forøges", det samme gælder for § 4.

Dansk Teater bemærker, at lovforslaget påvirker en række af deres overenskomster. Da teaterbranchen er præget af korttidsansættelser, er der behov for en beskrivelse af, hvordan arbejdstiden og løntillæg skal håndteres i en branche med mange korttidsansættelser.

FA har betydelige bekymringer ved ordlyden til værdiansættelsen af en arbejdsdag. Værdien kan variere fra område til område og sektor til sektor. Der er et behov for at differentiere, at værdien af en arbejdsdag ikke er 0,45 pct. i alle sektorer.

FA bemærker desuden, at værdiansættelsen på 0,45 pct. af årslønnen indebærer en uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiverne for de sektorer, hvor værdien af en almindelig arbejdsdag udgør mindre end 0,45 pct. I finanssektoren udgør en almindelig arbejdsdag normalt 0,384 pct. og lovforslaget indebærer dermed en ekstra udgift svarende til 0,066 pct. af lønnen. Det svarer til ca. 30-35 mio. kr. årligt.

FA opfordrer til at præcisere, at de 0,45 pct. er inkl. pension. I finanssektoren udgør arbejdsgiverens pensionsbidrag mellem 11,65-22,7 pct. Det er u hensigtsmæssigt, at lovforslaget lægger op til en dobbelt beregning af pensionen af daglønnen, så udgiften kan komme op på 0,55 pct. af årslønnen.

FA foreslår desuden, at der i forhold til § 3 præciseres, at værdien af en arbejdsdag skal fastsættes ud fra forskellige sektorer.

GLS-A bemærker, at valget med at månedslønnede og funktionærer honoreres med et løntillæg giver udfordringer, idet det fremgår af lovforslaget, at den øgede arbejdstid kan indgå i arbejdsgiverens almindelige planlægning, men løntillægget skal udbetales forholdsmæssigt for en del af året og ved fratræden. Det medfører, at der sker en udbetaling af løntillægget, selvom arbejdet ikke er udført. Der kan således ikke ske tilbagebetaling af løntillægget. Månedslønnede honoreres uanset barsel eller fratræden. Dette svarer ikke til modellen for timelønnede, som får løn for

erlagte timer. Det skaber en forskelsbehandling mellem de to grupper, som er betænkelig.

GLS-A bemærker desuden, at lovforslagets bemærkninger om, at lønmodtagere på orlov i forbindelse med barsel skal have løntillægget, uanset at de ikke modtager løn under orlov og ikke udfører ekstra arbejde. Det giver en retsstilling, som ikke ses kan begrundet i ønsket om at sikre mod ugunstig behandling. Det bemærkes følgende, at udbetaling af delvis løn under barselorlov ifølge ferieloven giver ret til fuld løn under ferie på baggrund heraf. Det bør præciseres, at udbetaling af løntillægget under barselorlov ikke medfører ret til fuld løn under ferie efterfølgende.

GLS-A anfører, at det fremgår af bemærkningerne, at løntillægget er pensionsberettiget, men ikke at beløbet er ferieberettiget. Det må dog antages, at det er ferieberettiget. Det bør præciseres i lovforslaget.

GLS-A bemærker, at det fremgår af lovforslaget, at løntillægget angår alle lønmodtagere, der er månedslønnede. Der skelnes ikke mellem lønmodtagere med ret til løn under ferie, og lønmodtagere med ret til ferietillæg. Dette kan give anledning til udfordringer for den enkelte arbejdsgiver i administrationen.

GLS-A bemærker, at de forskellige muligheder for arbejdsgiver for beregning og afregning af tillæg (årsmodel og månedsmodel) giver administrative udfordringer for arbejdsgiverne. Det bemærkes desuden, at det nævnes at løntillægget kan udbetales som en integreret del af ferietillægget, samtidig med at det nævnes, at beregningsgrundlaget for de to tillæg er forskelligt.

ITD Arbejdsgiver finder etableringen af et løntillæg for fast månedslønnede kritisk. Ordningen medfører endnu en unødvendig byrde særligt for mindre erhvervsdrivende. Grundholdningen er, at så mange lønkroner som muligt skal udbetales med den løbende løn, og ordninger, som den foreslåede, skal holdes på et absolut minimum.

Arbejdsgiverforeningen KA bemærker, at lovforslagets bemærkninger til § 3, stk. 2 om løntillægget ikke tager højde for samspillet mellem lønbegrebet ”sædvanlig fast påregnelig løn” og beregningsgrundlaget for tillægget. De påpeger en risiko for, at beregning og grundlag kommer til at køre i ring. Det skal der skabes klarhed over. Der skal også skabes klarhed i forhold til ferietillæg og andre tillæg. Der udover er der spørgsmål om relationen mellem løn under barsel, sædvanlig og fast påregnelig løn og løntillægget. Der skal ses på, hvad der giver ret til betalt ferie. Endelig er der en sproglig udfordring i § 3 om ”aflønnes for en anden periode”, i det dette ikke dækker grupper af timelønnede, som aflønnes i 14-dages perioder.

Landsforeningen af Menighedsråd bemærker, at hovedparten af menighedsrådenes ansatte ikke har fri på store bededag, og at det fremgår af lovbemærkningerne, at de dermed ikke har ret til løntillæg. Dette ønskes tydeliggjort i § 3, stk. 1.

ATP bemærker i forhold til løntillægget, at det beregnes på samme måde som ferietillægget og vil kunne udbetales sammen med ferietillægget. ATP og Feriekonto bemærker, at lovforslaget forstås sådan, at løntillægget vil indgå som en del af den

ferieberettigede løn. Det er desuden forståelsen, at indførelsen af et løntillæg ikke i øvrigt vil have indflydelse på ferieområdet, da det ikke er en del af ferieloven.

*Beskæftigelsesministeriet har efter den eksterne høring udfoldet og præciseret bemærkningerne til § 3 med henblik på at tydeliggøre reglerne om det løntillæg, som lønmodtagere, der får fast månedsløn eller fast løn for en anden periode, når arbejdstiden forøges i medfør af lovforslagets § 2, stk. 1.*

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at formålet med lovforslaget er at sikre, at store bededag bliver en almindelig ekstra arbejdsdag. Lovforslaget skal desuden sikre, at lønmodtagere, der får forøget deres arbejdstid som følge heraf, får et løntillæg eller almindelig timeløn for det ekstra arbejde. Lovforslaget anvender det almindelige ansættelsesretlige lønmodtagerbegreb, som fx er anvendt i lov om ferie, således at der ved begrebet "lønmodtager" forstås enhver, der mod vederlag udfører personligt arbejde i tjenesteforhold, jf. ferielovens § 2.*

*Bestemmelsen (§ 3) 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 alene afregnes efter det præsterede antal timer. Denne gruppe omfattes af den foreslåede § 4 om timelønnede, hvis arbejdstid forøges. Lovforslaget sikrer således, at alle lønmodtagere, der får forøget deres arbejdstid, enten får et løntillæg eller almindelig timeløn for det ekstra arbejde*

*Lovforslagets § 3 omfatter lønmodtagere, hvor arbejdstiden forøges som en konsekvens af lovforslagets § 2, stk. 1. Det bemærkes i den forbindelse, at lovforslaget ikke vil forøge den effektive arbejdstid for alle lønmodtagere. Har helligdage ingen betydning for opgørelsen af arbejdstiden, vil den effektive arbejdstid således ikke blive påvirket af lovforslaget, og lønmodtageren vil ikke have ret til tillæg efter § 3, stk. 1.*

*Det bemærkes, at det må vurderes konkret, om § 2, stk. 1, indebærer en forøgelse af arbejdstiden og i givet fald med hvor meget for den enkelte lønmodtager. Denne vurdering afhænger således af de aftalte vilkår for opgørelsen af arbejdstid i det enkelte ansættelsesforhold, herunder hvad der måtte være aftalt i en eventuel kollektiv overenskomst.*

*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, er også omfattet af ordningen og har krav på løn for arbejdet svarende til løntillæg efter § 3, stk. 1.*

*Om værdiansættelsen af den forøgede effektive arbejdstid – og dermed af størrelsen på det løntillæg, som en lønmodtager kan opnå ret til efter § 3, stk. 1, bemærkes, at der er taget udgangspunkt i, at store bededag med lovforslaget skal anses som en almindelig arbejdsdag. Værdien af en almindelig arbejdsdag ansættes i*

lovforslaget til 1/222 som andel af et standardarbejdsår, hvilket følger Finansministeriets standardarbejdsår. Det foreslås derfor i lovforslaget, at løntillægget opgøres som 0,45 pct. af årslønnen.

Beregningen af løntillægget skal ske med udgangspunkt i lønmodtagerens årsløn, forstået som den sædvanlige og fast påregnelige løn for et år. Dette indebærer, at de løndele, som indgår i den sædvanlige og fast påregnelige løn efter ferielovens § 17, stk. 1, er de løndele, 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. Arbejdsgiverens eventuelle bidrag til lønmodtagerens pensionsordning vil også skulle medregnes, ligesom forskudttidstillæg, vagttillæg og rådighedstillæg, som indgår i den normale faste løn. Betaling for overarbejde indgår derimod ikke i beregningsgrundlaget, selvom overarbejdet er pligtmæssigt og regelmæssigt forekommende, medmindre overarbejdet har et så regelmæssigt omfang, at det anses for at indgå i den arbejdsydelse, som lønmodtageren fast er antaget til at udføre.

Løntillægget udgør 0,45 af årslønnen for alle, uanset om lønmodtageren er deltidsansat, tidsbegrænset ansat, provisionslønnet, 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. Desuden vil løntillægget skulle afregnes ved ophør af ansættelse, og dermed vil den erlagte arbejdstid blive kompenseret – også uden at ansættelsen har haft et års varighed.

Optjeningsprincipperne for løntillægget er udfoldet i bemærkninger, og det fremgår således heraf, at løntillægget optjenes løbende fra lovens ikrafttræden den 1. januar 2024. Der er endvidere taget udgangspunkt i, at de ekstra arbejdstimer indgår i arbejdsgiverens almindelige planlægning og tilrettelæggelse af arbejdstiden, hvorfor det findes mest balanceres i hensynet til både arbejdsgiver og lønmodtager, at løntillægget optjenes løbende. Virkningen af bestemmelsen for månedslønnede, hvis arbejdstid er forøget, vil være, at der hver måned optjenes 0,45 pct. af den sædvanlige og fast påregnelige månedsløn i løntillæg. Optjeningen af løntillægget sker uafhængigt af, om og hvornår den ekstra arbejdstid i medfør af § 2 er præsteret.

Det er præciseret i lovbemærkningerne, at lønmodtagere, der afholder orlov efter barselslovens regler uden fuld løn, vil have ret til samme løntillæg, som hvis de havde været på arbejde. Derved sikres det, at denne gruppe ikke behandles mindre gunstigt. Dette skal ses i sammenhæng med, at arbejdsgiveren har muligheden for at placere den øgede arbejdstid over hele året inden for de vilkår der gælder for ansættelsesforholdet. Placeringen af arbejdet er dermed ikke afhængig af en lønmodtagers orlov og dermed skal løntillægget kompensere for den øgede arbejdstid i ansættelsesforholdet, jf. § 2, stk. 1.

Ved jobskifte har lønmodtageren efter § 3, stk. 3, 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 er præsteret eller ej. Det bemærkes, at lovforslaget er affattet således, at optjeningen af løntillæg ikke hænger sammen med,

*hvornår den ekstra arbejdstid præsteres. Der kan således både være situationer, hvor en lønmodtager får udbetalt tillæg og fratræder, inden den ekstra arbejdsdag er fuldt præsteret, og situationer hvor lønmodtageren har præsteret den fulde ekstra arbejdsdag og fratræder, inden der er udbetalt det fulde tillæg herfor.*

*Lovforslaget ændrer ikke i aftaler om, hvad der er pensionsgivende og løntillægget vil være pensionsgivende i det omfang, dette følger af de vilkår, der er aftalt mellem parterne. Det er præciseret i bemærkningerne, 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. Lovforslaget er dog 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.*

*Det er endvidere udfoldet og tydeliggjort i bemærkningerne, at løntillægget kan administreres sammen med ferietillæg i den forstand, at udbetalingen kan være sammenfaldende, men at beregningsgrundlaget for løntillægget altid skal svare til – den sædvanlige og fast påregnelige løn.*

*Det bemærkes, at lovforslaget ikke fastsætter særregler om krav til dokumentation, bevisbyrderegler m.v. Dette følger de almindelige regler – og det eventuelt aftalte – i forbindelse med behandling af eventuelle tvister om løntilgodehavender.*

*Lovforslaget fastsætter heller 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.*

*Lovforslaget ændrer ikke i ferielovens regler for optjening af ret til løn under ferie, ferietillæg, feriegodtgørelse m.v. Lovforslaget forholder sig således ikke til, om de overenskomster, der har fraveget ferielovens udbetalingstidspunkter også kan håndhæves i relation til det nye tillæg. Der vil være ret til ferietillæg af løntillæg, idet ferietillæg beregnes af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb, jf. ferielovens §§ 18 og 19, stk. 1.*

*Lovforslaget indeholder endvidere ikke særregler for lønmodtagere, der ikke betaler skat.*

*I forhold til spørgsmålet om tjenestemandspension har Beskæftigelsesministeriet indhentet bidrag fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har oplyst, at tjenestemandspensionsordningen er en lovbestemt, ydelsesdefineret pensionsordning, der er finansieret på de årlige finanslove. Tjenestemænds pensionskrav ved alder, sygdom mv. er fastlagt i tjenestemandspensionsloven, og pensionens størrelse er bestemt af skalatrinslønnen og den optjente pensionsalder (pensionsanciennitet) på fratrædelsestidspunktet.*

*Pensionsalder optjenes i år, måneder og dage efter den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad for tjenestemanden. Da tjenestemandspensionen således optjenes*

*på grundlag af beskæftigelsesgraden, der ikke ændres som følge af, at store bededag ændrer status til en almindelig arbejdsdag, vil tjenestemandspensionens størrelse ikke blive påvirket af lovforslaget.*

*For at finansiere statens udgifter til tjenestemandspension har statslige ansættelsesmyndigheder siden 1992 løbende indbetalt et pensionsdækningsbidrag til Finanslovens § 36 (Pensionsvæsenet) for deres tjenestemænd, jf. Finansministeriets cirkulære nr. 9789 af 4. juli 2022 om betalinger til Finanslovens § 36.*

*Pensionsdækningsbidraget udgør 15 pct. af den tjenestemandspensionsgivende løn (skalatrinslønnen), medmindre andet er bestemt. Der er tale om en intern statslig overførsel (et teknisk pensionsdækningsbidrag), der ikke har nogen indtægtsvirkning for den enkelte tjenestemand, hvis pensionskrav alene er fastlagt i tjenestemandspensionsloven.*

*Denne interne statslige overførsel indgår derfor ikke ved opgørelsen af tjenestemandens sædvanlige og fast påregnelige løn, jf. ferielovens §§ 16 og 17. Som følge heraf indgår pensionsdækningsbidraget til Finanslovens § 36 for tjenestemænd efter Medarbejder- og Kompetencestyrelsens opfattelse ikke i beregningsgrundlaget for det i lovforslagets § 3 nævnte løntillæg.*

*Tjenestemænd kan ud over deres tjenestemandspensionsgivende skalatrinsløn have et eller flere pensionsgivende tillæg, hvoraf pensionsbidraget indbetales til en supplerende pensionsordning, dvs. en bidragsdefineret pensionsordning i et pensionsinstitut. Det fulde pensionsbidrag af disse pensionsgivende tillæg (både arbejdsgiver- og egetbidraget) vil på tilsvarende måde som for overenskomstansatte indgå i beregningsgrundlaget for løntillægget efter lovforslagets § 3.*

#### *Honorering af timelønnede på den ekstra arbejdsdag (§ 4)*

*FH fremhæver, at månedslønnede, der får 0,45 pct. i løntillæg, vil få tillægget for hele året, uanset, om de har perioder, hvor de ikke får fuld løn under barsel. Time-lønnede vil i den tilsvarende situation miste hele betalingen, hvis de har barsel uden fuld løn hen over den dag, der skal arbejdes ekstra. FH bemærker i den forbindelse, at der bør laves en ensretning.*

*FH spørger til, om lovforslaget indeholder en pligt til at betale løn jf. grundsætningen om fordringshavermora, såfremt arbejdsgiveren ikke kan anvende de ekstra arbejdstimer, tilsvarende hvis en arbejdsgiver ikke kan bruge den fulde overenskomstmæssige arbejdstid. FH bemærker, at spørgsmålet også er relevant for månedslønnede.*

*FH spørger desuden til, hvor den øgede arbejdstid placeres. Arbejdsforøgelsen behøver ifølge lovbemærkningerne (s. 6, 2. afsnit) ikke ligge på store bededag. Men hvordan hænger det sammen med formuleringen i § 4 om timelønnede, hvorefter der kompenseres med almindelig timeløn ved arbejde ”udført på store bededag”?*

Endelig bemærker FH, at det fremgår af § 4, at de timelønnede får den aftalte timeløn, eventuelt med tillæg for overarbejde ”eller andet arbejde, som efter aftale honoreres særskilt.” Der er i bemærkningerne ingen anvisning af hvad dette betyder. Det bør præciseres hvad der menes hermed.

Akademikerne bemærker, at for timelønnede bør der indskrives i loven, at der ydes en særlig kompensation for arbejde på store bededag. Kompensationen kunne udgøres af den særlige helligdagsbetaling, der måtte være aftalt for timelønnede.

FADL bemærker, at deres overenskomster og aftaler med Danske Regioner er løst-ansatte timelønnede med særlige tillæg for arbejde på søgnehelligdage. Derfor stilles deres medlemmer urimeligt dårligt. FADL har opgjort deres lønsumstab på ca. 10 mio. kr.

GLS-A bemærker, at der i forhold til timelønnede i bestemmelsen fremgår: ”eventuelt med tillæg for overarbejde eller andet arbejde, som honoreres særskilt” skaber fortolkningstvivl og bør udgå.

*Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at formålet med lovforslaget er at sikre, at store bededag bliver en almindelig ekstra arbejdsdag, hvor de løn- og ansættelsesvilkår, som i øvrigt gælder på almindelige arbejdsdage, finder anvendelse. Lovforslaget sikrer desuden, at lønmodtagere, der får forøget deres arbejdstid som følge heraf, får løn for det ekstra arbejde. Det bemærkes i den forbindelse, at lovforslaget ikke vil forøge den effektive arbejdstid for alle lønmodtagere. Lønmodtagere, der aflønnes for det erlagte antal timer, kan også have særlige løn- og ansættelsesvilkår i forbindelse med store bededag som helligdag. Forøges arbejdstiden for en timelønnet lønmodtager, jf. lovforslagets § 2, stk. 1, følger det af lovforslagets § 4, at lønmodtageren modtager den aftalte timeløn for en almindelig arbejdsdag ved arbejde udført på store bededag, eventuelt med tillæg for overarbejde eller andet arbejde, som efter aftale honoreres særskilt. Det er på baggrund af FH's hørings svar præciseret, at dette f.eks. kan være aftentillæg eller andre tillæg, som der også kan være ret til på almindelige arbejdsdage. Det betyder, at lønmodtageren aflønnes for arbejde på denne dag som alle andre almindelige arbejdsdage.*

*Med den foreslåede ordning sikres det således, at timelønnede lønmodtagere, der får forøget deres arbejdstid i medfør af lovforslagets § 2, stk. 1, aflønnes 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. Bestemmelsen 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. Der er med loven ikke tilsigtet en ændring af almindelige arbejdsretlige grundsætninger om, at lønmodtagere skal honoreres for det arbejde, de er antaget til. Det følger også af, at det i lovbemærkningerne er anført, at de løn- og ansættelsesvilkår, herunder regler om fordringshavermora, som i øvrigt gælder på almindelige arbejdsdage, finder anvendelse.*

### *Lovens ikrafttræden (§ 5)*

FH anfører, at det fremgår af lovforslagets § 5, at loven træder i kraft den 1. januar 2024. Det fremgår endvidere af bemærkningerne til lovforslaget, at der ikke er krav om, at de ved lov pålagte ekstra arbejdstimer placeres på store bededag. Flere overenskomster arbejder med normperioder, som ikke er sammenfaldende med kalenderåret. FH spørger i den forbindelse til, hvilken konsekvens har lovforslaget for arbejdstiden i en normperiode, som er påbegyndt før den 1. januar 2024 og som afsluttes efter den 1. januar 2024.

*Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at den foreslåede lov træder i kraft den 1. januar 2024. Såfremt en lønmodtagers arbejdstid forøges i medfør af den foreslåede lovs § 2, kan den ekstra arbejdsdag indgå i arbejdsgivers tilrettelæggelse af arbejde fra denne dato. Tilsvarende optjenes løntillægget fra denne dato.*

### *Ændringer i anden lovgivning (§ 6)*

FH anfører, at ordlyden i § 6 peger på, at loven fortolkes af Arbejdsretten, uanset om arbejdsgivere er omfattet af overenskomst eller ej. Imidlertid er det ikke klart anført i bemærkningerne på side 8 øverst og side 21f., hvor der udelukkende skrives om det overenskomstdækkede område. FH spørger i den forbindelse til, hvordan bestemmelsen skal forstås?

FH foreslår, at denne del af lovgivningen sættes i kraft snarest, da der udestår en massiv opgave med at udrede og føres sager om de mangeartede problemstillinger, som loven frembyder. Det ville således være muligt at få afklaret nogle af de mange problemstillinger, inden de skal få effekt på arbejdsmarkedet.

Endelig anfører FH, det ikke står klart, hvorvidt Arbejdsretten også vil være kompetent i relation til tvister på tjenestemandsområdet.

Akademikerne peger på, at lønmodtagere på individuel kontrakt eller hos uorganiseret arbejdsgiver vil kunne indbringe sager om manglende eller ukorrekt beregning af løntillægget for de almindelige domstole.

Krifa bemærker, at de læser lovforslaget sådan, at Arbejdsretten bliver enekompetent til at træffe afgørelser efter loven, hvilket vil betyde, at der kan være situationer, hvor forhold som har betydning for andre løndele ikke behandles i samme forum. Krifa vurderer, at konsekvensen af lovforslaget bliver, at krav i medfør af lovforslaget skal behandles i Arbejdsretten, mens andre forhold og sager i sin helhed vil kan behandles ved de civile domstole.

FA noterer sig, at Arbejdsretten får kompetence til at tage stilling i tvister om den foreslåede lov.

FH bemærker, at en stor del af de butiksansatte har ifølge lukkeloven i dag 13 dage, hvor de kan regne med at have fri hvert år. På alle andre dage må de tåle, at deres arbejdstid – uden compensation – kan ændres med 4 ugers varsel. Det er meget få fridage, man kan være sikker på, og som man kan planlægge efter. Det vil være decideret smerteligt, hvis dette antal reduceres med vedtagelsen af lovforslaget.



Beskæftigelsesministeriet bemærker, at høringssvarene har givet anledning til at præcisere § 6 i lovforslaget, således at det tydeligere fremgår, hvilken kompetence, Arbejdsretten tillægges med lovforslaget. Arbejdsretten får efter bestemmelsen kompetence til at behandle sager om betydningen af lovforslagets § 2 for kollektive overenskomster. Procesparterne i disse sager vil være de faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer, hhv. uorganiserede arbejdsgivere med egne overenskomster. Beskæftigelsesministeriet finder ikke, at denne del af loven bør sættes i kraft tidligere end de øvrige dele af lovforslaget.

Beskæftigelsesministeriet bemærker desuden, at Tjenestemandsrätten og Den Kommunale og Regionale Tjenestemandsrét behandler sager om overtrædelse eller fortolkning af indgåede kollektive aftaler eller bestemmelser, som efter tjenestemandreglerne træder i stedet for aftaler.

Det forudsættes, at tvister om lov om konsekvenser af afskaffelsen af store bededag som helligdag for så vidt angår tjenestemænd behandles af tjenestemandsrätterne svarende til Arbejdsrettens behandling af sådanne tvister, jf. lovforslagets § 6, nr. 3.

#### *Forholdet til ferielovens § 15*

FH anfører, at i ferielovens § 15 og i en række bestemmelser i overenskomsterne baseres beregningen af værdien af en arbejdsdag på en regel om 4,8 pct. af månedslønnen. Det fremgår af bemærkningerne til ferielovens § 15, at procentsatsen er en gennemsnitsbetragtning, bl.a. om hvor mange arbejdsdage der er i en måned.

Det er uklart om søgnehelligdage indgår i beregningen. Hvis de gør, ønsker FH afklaret, om det har betydning for beregningen af værdien af en arbejdsdag – altså om de 4,8 pct. fortsat er 4,8 pct. Ændres procentsatsen har det betydning dels for ferielovens § 15, og dels for bestemmelser i overenskomsterne om f.eks. beregning af brudte måneder, kompensation for ikke afholdte feriefri dage mm.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at ferielovens § 15, stk. 3, omfatter lønmodtagere med ret til løn under ferie. Det betyder, at det er lønmodtagere, som har ret til fuld løn på søgnehelligdage, da dette er en forudsætning for at have ret til løn under ferie, jf. § 16, stk. 1. Det er på den baggrund Beskæftigelsesministeriets vurdering, at søgnehelligdagsbetalingen er en del af den sædvanlige og fast påregnelige løn.

FH spørger, om det nye løntillæg skal indgå i beregningen af de 4,8 pct.?

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det nye løntillæg optjenes løbende og bliver derved en del af en lønmodtagers sædvanlige og fast påregnelige løn. Dette gælder også, selvom udbetalingen sker med maj og august lønnen. Det månedligt optjente løntillæg skal derfor indgå i månedslønnen, når der skal beregnes værdi af en feriedag, som lønmodtageren holder uden betaling fra arbejdsgiveren jf. § 15, stk. 3.

## **Ændring af lukkeloven**

### *Lovforslagets formål og model*

Dansk Erhverv bakker op om, at det fremadrettede fremgår klart og tydeligt af lovteksten – og ikke kun af bemærkningerne - hvilke dage, der skal holdes lukket.

De Samvirkende Købmænd (DSK) bemærker, at Erhvervsministeriets fortolknings-tvivl håndteres med den foreslåede ændring af lukkeloven.

Indre Mission støtter ikke, at ordet helligdag udgår af loven og anbefaler, at ordet helligdag bevares som betegnelse i lukkeloven.

### *Konsekvenser for erhvervslivet og medarbejdere*

COOP, DRC, SMVdanmark og Det Faglige Hus peger på de mulige negative konsekvenser for erhvervslivet ved en afskaffelse. SMVdanmark støtter dog op om afskaffelse af en helligdag, men foreslår i stedet 2. pinsedag. COOP anfører, at en afskaffelse af store bededag vil gå ud over de små butikker i landsbyerne, som i mange lokalsamfund er den sidste butik, og som er meget afhængige af den omsætning, de får, når store butikker skal holde lukket på grund af helligdagen. DRC mener, at en afskaffelse af store bededag vil medføre, at mange virksomheder, heriblandt restauranter, caféer mv. vil miste stor omsætning netop den dag – og mange medarbejdere står til at miste de timer og den helligdagsbetaling, de ellers har modtaget. DRC, SMVdanmark og Det Faglige Hus bemærker endvidere, at det er en af de største konfirmationsdage, hvorfor restaurationsbranchen står til at miste en stor indtjening. COOP bemærker, at personalet i de store butikker vil opleve det som et yderligere pres i forhold til familielivet, hvis man fjerner en helligdag. SMVdanmark peger på de mulige konsekvenser af afskaffelsen af store bededag har for den danske turisme- og oplevelsesbranche, idet der finder store arrangementer sted den dag så som konfirmationer, markeder mv. SMVdanmark mener endvidere, at afskaffelse af store bededag ikke kun rammer de konkrete virksomheder, men også lokalsamfundet.

*Beskæftigelsesministeriet har indhentet bidrag fra Erhvervsministeriet, som oplyser, at det efter Erhvervsministeriets opfattelse kan give anledning til fortolkningstvivel, om store bededag er omfattet af lukkelovens § 2, stk. 1, der alene henviser til "helligdage", når store bededag ved kongelig resolution afskaffes som helligdag, og bliver en almindelig arbejdsdag. Dette skyldes, at det af lovbemærkningerne til bestemmelsen fremgår, at store bededag i relation til lukkeloven anses for en helligdag.*

*Med den foreslåede lovændring, vil det fremgå klart af ordlyden af § 2, stk. 1, i lukkeloven, at der ikke må ske detailsalg fra de butikker, der er nævnt i § 1, stk. 1, på nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, grundlovsdag og juleaftensdag samt efter kl. 15 på nytårsaftensdag. Med den foreslåede lovændring, vil store bededag ikke længere være en lukkedag i relation til lukkeloven. Der vil således fremover alene være 12,5 lukkedage i lukkeloven, i stedet for de 13,5 lukkedage i dag.*

*Det vurderes, at afskaffelsen af store bededag som helligdag og dermed som lukkedag i relation til lukkeloven kan have positive økonomiske konsekvenser for de omfattede butikker. Ved ændringen gives butikkerne således mulighed for at kunne holde åbent på store bededag og dermed én dag mere om året, hvilket kan gavne deres afsætningsmuligheder. For mindre butikker kan ændringen betyde øget konkurrence.*

*Det vurderes endvidere, at afskaffelsen af store bededag som helligdag, vil have den konsekvens, at fx festivaler, markeder, konfirmationsfester mv. vil skulle flyttes til en ny dato, og at det kan have negative økonomiske konsekvenser for restaurationsbranchen og turisme- og oplevelsesbranchen. Afskaffelsen af store bededag vil først træde i kraft i 2024. Der vil derfor være tid for diverse markeder, festivaler og planlagte konfirmationsfester der i dag afholdes på store bededag, til at finde en anden passende helligdag eller fridag.*

## **Økonomiske konsekvenser**

### *Generelt*

FH anfører, at øges lønnen ikke som forudsat i de økonomiske beregninger reduceres det forventede skatte- og afgiftsprovener for den forudsatte forøgelse af arbejdsudbuddet.

ATP bemærker, at en række lovpligtige arbejdsgiverbidrag beregnes på baggrund af, hvad arbejdsgiver betaler i ATP-bidrag for lønmodtagere, og at forslaget om at afskaffe store bededag som en helligdag [gøre store bededag til en arbejdsdag] vil medføre en forøgelse af ATP-bidrag for timelønnede med afledte effekter for andre bidrag og ordninger.

GLS-A peger på at der vil være administrative byrder for arbejdsgiverne som følge af lovforslaget.

Jordemoderforeningen mener, at hvis ulempeydelsen for store bededag bortfalder som følge af, at store bededag ikke længere er en helligdag, er der et provener, som bør tilfalde de berørte medarbejdergrupper.

### *Forslagets beregningsforudsætninger*

FH bemærker, at vurderingen af forslagets økonomiske konsekvenser er baseret på en række usikre antagelser og ignorerer afledte effekter af forslaget. (1) Forudsætningen om, at de offentlige udgifter fastholdes er en forsimplet tilgang og misvisende, herunder finder FH det urealistisk, at lovforslaget ikke vil føre til et øget pres på den offentlige service. Desuden påpeger FH, at lovforslaget, der øger BNP med godt 9 mia. kr., vil føre til højere udgifter på områder, som er bundet op på BNP og BNI, herunder fx forskning og ulandsbistand. (2) Det er uklart, om det indregnede gennemslag på arbejdstiden på 75 pct. med henvisning til en tidligere undersøgelse egner sig til beregninger af, hvor meget afskaffelsen af store bededag vil påvirke dels den samlede arbejdstid og dels den samlede lønsum på kort og lidt

længere sigt. (3) Der er ikke redegjort for, om regneprincipperne opfylder kriterierne for indregning af adfærdseffekter, som de økonomiske ministerier normalt er underlagt.

KL tager forbehold for, at der er behov for en nærmere vurdering og drøftelse af de økonomiske konsekvenser for kommunerne. KL bemærker desuden, at de kommunaløkonomiske konsekvenser ikke nødvendigvis alene begrænser sig til SFO og dagtilbud.

Patientforeningen bemærker, at der i forbindelse med forslaget har været debat blandt økonomer om de økonomiske virkninger, herunder på langt sigt. Blandt andet fremhæves, at det i beregningerne forudsættes, at alle lønmodtagere arbejder det samme antal timer alle ugens dage. Patientforeningen vurderer virkningen på den årlige arbejdstid til 4-5 timer ved at afskaffe store bededag. Desuden kritiseres forudsætningen om, at de offentlige serviceudgifter ikke som udgangspunkt påvirkes af forslaget.

Patientforeningen bemærker derudover, at der må forventes flere offentlige udgifter end angivet i lovforslaget, bl.a. i forhold til øget produktion og aktivitet i det offentlige, som forventes at følge udgifter.

Krifa bemærker, at regeringens indgreb ikke vil få nogen langvarig økonomisk effekt.

DRC bemærker, at forslagets forudsætning om en øget årlig arbejdstid på 7,4 timer ikke vil gælde for restaurationsbranchen, idet en afskaffet helligdag vil mindske behovet for bemanning, hvis dagen betragtes som en ”almindelige arbejdsdag”.

Grundtvigsk forum henviser til uenighed blandt økonomiske eksperter i forhold til forslagets varige virkning på de offentlige finanser.

*Beskæftigelsesministeriet har indhentet bidrag fra Finansministeriet, som oplyser, Finansministeriet finder det mest retvisende, at det lægges til grund, at effekten på arbejdstiden er varig, jf. også det faktanotat, der er offentliggjort på Finansministeriets hjemmeside. Det er korrekt, at der er usikkerhed forbundet med skønnet, men usikkerheden går begge veje. Finansministeriet bemærker desuden, at skønnet for arbejdsudbudsvirkningen på 3/4 af bruttovirkningen har været lagt til grund for løbende vurderinger af ændringer i antallet af fri- og helligdage siden 2012.*

*Finansministeriet bemærker i forhold til FHs og KLs høringssvar, at der i lovforslaget er taget højde for merudgifter til børnepasning og sygedagpenge, og det skal afdækkes, om forslaget medfører yderligere offentlige merudgifter. De økonomiske konsekvenser vil efter almindelig praksis blive drøftet med de relevante parter.*

*Finansministeriet vurderer ikke, at der gør sig særlige udgiftspolitiske forhold gældende i forhold til den skønnede stigning i BNP, jf. FHs høringssvar. Politiske udgiftsmålsætninger, der er knyttet til BNP eller BNI, håndteres løbende inden for*

den samlede udgiftspolitiske prioritering. Der har også gjort sig gældende i forhold til andre reformer, der har løftet beskæftigelsen og dermed BNP.

*Finansministeriet bemærker i forhold til Patientforeningens høringssvar, at Finansministeriet ikke skønner, at der er forskelle i virkningen af forslaget afhængigt af, hvilken ugedag den afskaffede helligdag ligger på. Det forudsættes, at lønnen og arbejdstiden løftes svarende til én dags ekstra arbejde. Hvorvidt det aftales, at den stigende arbejdstid fordeles over flere dage, påvirker ikke vurderingen af forslaget.*

#### **Arbejdsudbudseffekt**

Det Faglige Hus bemærker, at det er forventningen, at det på trods af tilsidesættelsen af gældende bestemmelser om frihed mv. på store bededag, så vil lovforslaget ikke betyde, at der ikke fremover er aftalefrihed, og dermed mulighed for at aftale en ny fridag. Der spørges til, hvad det vil få af betydning for effekten af lovforslaget.

Patientforeningen bemærker, at den forventede arbejdsudbudseffekt er overvurderet, idet mange ikke arbejder 7,4 timer på en fredag. Patientforeningen stiller desuden spørgsmål til den langsigtede effekt af forslaget, jf. bemærkninger fra vismænd og økonomer.

#### *Virkning på antal offentligt ansatte*

FH er skeptisk over for, at lovforslaget indebærer færre offentligt ansatte opgjort i antal hoveder, hvilket skal ses i lyset af et stort arbejdspress og udfordringer med fastholdelse og rekruttering i det offentlige.

FOA Frederikssund bemærker, at forslaget vil betyde besparelser i det offentlige og færre offentligt ansatte svarende til 2.700 stillinger.

Krifa forventer, at man ved at sætte arbejdstiden op for alle vil medføre mange afskedigelser både på det private område og det offentlige, hvor vurderingen ifølge lovforslaget er ca. 2.700 helårspersoner. Desuden forventes lovforslaget at få betydning for særlige erhverv som turisme og restauration mv.

Patientforeningen bemærker, at forslaget indebærer, at den offentlige beskæftigelse skal reduceres med flere tusinde personer, hvilket skaber betydelig utryghed blandt sundhedspersonalet.

*Beskæftigelsesministeriet har indhentet bidrag fra Finansministeriet, som oplyser, at Finansministeriet vurderer, at for givne offentlige udgifter vil de præsterede arbejdstimer i den offentlige sektor være uændrede. Når den gennemsnitlige arbejdstid, også i den offentlige sektor, stiger vil det betyde, at den offentlige beskæftigelse målt i antallet af personer vil falde med ca. 2.700 personer (ekskl. orlov). I praksis vil det altovervejende kunne ske ved naturlig afgang, da den årlige personaleomsætning i den offentlige sektor er langt større. Det betyder også, at hele stigningen i det effektive arbejdsudbud vil ske i den private sektor. Det bemærkes dog, at dette er beregningsforudsætninger i forhold til den isolerede virkning ved afskaffelse af*

*store bededag, og ikke en prognose for udviklingen i antallet af offentlige ansatte, der afhænger af de politiske prioriteringer af de offentlige udgifter.*

### Reguleringsordningen

FH og Akademikerne anfører, at kompensationen for afskaffelsen af store bededag kan påvirke udmøntningen fra reguleringsordningen, grundet tekniske forhold relateret til samspillet mellem kategorisering af lønudbetalinger i Danmarks Statistik og andelen af månedslønnede/timelønnede på tværs af sektorer mv.

FH bemærker, at den valgte kompensationsmodel for månedslønnede rummer en betydelig risiko, at de 0,45 pct. indregnes i forbindelse med de almindelige lønforhandlinger i de private virksomheder, og så vil kompensationen ikke få nogen kompenserende værdi. Den vil være ædt op efter den første lønforhandling på det private område, når bortses fra normallønsområdet. Dette vil igen have afsmittende effekt over mod det offentlige område via reguleringsordningen.

Ifølge FH risikerer offentligt ansatte, at de reelt ikke opnår den forudsatte betaling ved arbejde på store bededag, som følge af reguleringsordningerne for de offentligt ansatte. Der er en betydelig risiko for, at den tilsigtede forøgelse af årslønnen modregnes som følge af reguleringsordningerne. Lovforslaget efterlader således de offentlige overenskomstparter med en fremadrettet usikkerhed om de mulige påvirkninger af reguleringsordningerne, som er med til at sikre sammenhæng mellem lønudviklingen på det private arbejdsmarked og i de offentlige delsektorer.

FH mener, at det er uklart, om og i givet fald hvordan den statistisk opgjorte lønudvikling vil påvirkes, og dermed om og i givet fald hvordan reguleringsordningerne påvirkes. Umiddelbart vil lovforslaget kunne påvirke reguleringsordningerne på tre ikke-målbare og uhensigtsmæssige måder:

- ”Lovforslaget påvirker Danmarks Statistiks lønindeks forskelligt for de timelønnede og månedslønnede, og derfor vil sammensætningen af timelønnede og månedslønnede i de enkelte sektorer påvirke lønudviklingen forskelligt.
- De to udbetalingsmodeller vil ligeledes kunne påvirke Danmarks Statistiks lønindeks forskelligt. I årsmodellen er der tale om en uregelmæssig betaling som udelades af Danmarks Statistiks lønindeks, mens regelmæssige månedsbetalinger vil være med i Danmarks Statistiks lønindeks.
- Bortfald af helligdagstillæg og evt. supplerende frihedsopsparing vil trække lønniveauet nedad og dermed medføre et fald i Danmarks Statistiks lønindeks, som ligger til grund for beregning af reguleringsordningen. Da der er forskel mellem sektorerne på hvor mange der rent faktisk er på arbejde på store bededag, vil bortfaldet påvirke lønudviklingen forskelligt i de respektive sektorer.”

FH påpeger, at det kan være en problemstilling ved implementeringen, men lønindekset vil derudover fremadrettet være følsomt overfor større ændringer i valg af udbetalingsmodel og medarbejder-sammensætningen i sektorerne.

FH finder det bekymrende, at regeringen med lovforslaget vil skabe yderligere usikkerhed om den statistisk opgjorte løn. FH mener, at regeringen skylder en forklaring på, hvordan der er taget højde for samspillet mellem lønstatistik, løntillæg,

timeløn og udbetalingsmuligheder. Og hvordan regeringen vil sikre, at medarbejdere i den offentlige sektor ikke modregnes gennem reguleringsordningen.

Akademikerne bemærker, at der er stor risiko for, at lovforslaget vil påvirke den aftalte reguleringsordning, som gælder i staten, henholdsvis kommunerne og regionerne. Reguleringsordningen baserer sig på en opgørelse af Danmarks Statistiks lønindeks. Akademikerne vurderer, at implementeringen af lovforslaget vil påvirke månedslønnede i retningen af en stigende lønudvikling, men vil være uændret for timelønnede. Sektorerne har forskellige andele af time- og månedslønnede. Implementeringen kan føre til en højere målt lønstigning i de offentlige sektorer end i den private sektor – uden at der er tale om en lønstigning. Resultatet heraf vil ifølge Akademikerne være, at de offentlige ansatte vil komme til at betale for løntillægget via reguleringsordningen. Det bør sikres, at det ikke sker. Desuden er der forskel på, hvor mange der faktisk har arbejdet på store bededag, og dermed hvor stor en andel af lønsummen, der har været anvendt hertil. Bortfald af disse ydelser forventes også at påvirke lønindekset og dermed en skævhed i den opgjorte lønudvikling. Dette bør der tages højde for.

Akademikerne peger på, at muligheden for forskellige udbetaling af løntillægget rummer en mulighed for skævhed mellem sektorerne, da det er forskelligt, hvad der indgår i lønindekset. Valgfrihed for arbejdsgiver medfører en øget risiko for skævvridning. Det skal der tages højde for.

*Beskæftigelsesministeriet har indhentet bidrag fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, som har oplyst følgende:*

*De offentlige reguleringsordninger aftales i de centrale overenskomstforlig mellem parterne. Dette skete senest ved de offentlige overenskomstforhandlinger i 2021.*

*Reguleringsordningerne udligner 80 pct. af forskellen mellem den private lønudvikling og hhv. den statslige, regionale og kommunale lønudvikling. Lønudviklingen opgøres af Danmarks Statistik i det implicite lønindeks, der måler lønudviklingen pr. time. I det implicite lønindeks opgøres lønudviklingen således med afsæt i den gennemsnitlige timeløn, som medregner regelmæssige, men ikke uregelmæssige lønde.*

*Med lovforslaget kompenseres de månedslønnede med et løntillæg på 0,45 pct. svarende til den øgede arbejdstid, mens de timelønnede kompenseres med den aftalte timeløn for de erlagte arbejdstimer. Dermed vil timelønnen være uændret i begge tilfælde, og udmøntningen fra reguleringsordningen bør i udgangspunktet ikke være påvirket.*

*Der kan dog være visse tekniske forhold ved Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i timelønnen, der gør, at udmøntning fra reguleringsordningen forventeligt i mindre omfang kan blive påvirket positiv eller negativ retning.*

*Såfremt arbejdsgiver udbetaler compensationen til månedslønnede løbende, vil dette indgå som en regelmæssig løndel i Danmarks Statistiks opgørelser af timelønnen. Da løntillægget øger lønnen i samme omfang som arbejdstiden, betyder*

*det, at den opgjorte gennemsnitlige timeløn vil være upåvirket. Vælger arbejdsgiver at udbetale kompensationen to gange årligt kan tillægget blive betragtet som en uregelmæssig løndel, der ikke indgår i Danmarks Statistiks opgørelse af lønudviklingen. Dette indebærer, at den af Danmarks Statistik opgjorte timeløn kan falde for månedslønnede, idet den opgjorte arbejdstid øges, uden at den opgjorte løn øges.*

*Den aftalte timeløn er kategoriseret som en regelmæssig løndel, hvorfor kompensationen til timelønnede vil indgå i lønindekset. Dette indebærer, at den af Danmarks Statistik opgjorte timeløn for timelønnede ikke ændres som resultat af lovforslaget.*

*Yderligere bemærkes, at søgnehelligdagstillæg af Danmarks Statistik betragtes som en uregelmæssig løndel. Dermed indgår søgnehelligdagsbetalinger ikke i Danmarks Statistiks opgørelse af timelønnen. Det gælder både for de timelønnede og for de månedslønnede. En ændring i søgnehelligdagsbetalinger vil derfor ikke påvirke den opgjorte lønudvikling, og således heller ikke udmøntningerne fra reguleringsordningerne.*

*Påvirkningen på udmøntningerne fra reguleringsordningerne afhænger af, hvorvidt der er forskelle i de månedslønnedes andel af den samlede beskæftigelse i hhv. den private sektor og de tre offentlige delsektorer (stat, regioner, kommuner), og hvorvidt der er forskelle i andelen af arbejdsgivere der vælger årsudbetaling hhv. månedsudbetaling.*

*Der er i ovenstående tale om rene tekniske forhold, som vil blive søgt håndteret i dialog med Danmarks Statistik ved implementeringen af loven.*

#### **Offentlige udgifter**

HK Post og Kommunikation bemærker, at der vil skulle tages højde for lovforslaget i forhold til en ekstra dag med postomdeling og de økonomiske udgifter hertil.

*Beskæftigelsesministeriet har indhentet bidrag fra Transportministeriet, som oplyser, at det følger af postlovens § 15, stk. 1, og § 15, stk. 1, nr. 2, at transportministeren i den individuelle tilladelse, jf. § 14, fastsætter vilkårene for opfyldelsen af befordringspligten, herunder hvilke dage der skal foretages omdeling.*

*Dette er udmøntet i den individuelle tilladelse af 30. maj 2016 til Post Danmark A/S, som er udpeget som den befordringspligtige virksomhed. Det fremgår af afsnit 2.1 i tilladelsen, at Post Danmark er forpligtet til at foretage omdeling af de befordringspligtige forsendelser én gang dagligt som minimum fem hverdage om ugen. Post Danmark kan undlade omdeling af forsendelser grundlovsdag, juleaftensdag og på mellemdage (enkelthverdage, der falder mellem søn- og helligdage, samt officielle fridage).*

*Vedtagelse af lovforslaget vil derfor indebære, at Post Danmark A/S skal omdele post på den tidligere store bededag, da denne bliver en hverdag. For en god ordens skyld tilføjes det, at den ekstra omdelingsdag vil medføre såvel ekstra udgifter som ekstra indtægter.*



## **Klimamæssige konsekvenser**

FH vurderer, at det er usikkert, hvorvidt der vil være klimamæssige konsekvenser af forslaget, da en almindelig arbejdsdag vil indebære større transport- og energiforbrug for husholdninger og større produktion og dermed også højere energiforbrug for virksomhederne. Det vil potentielt kunne øge CO2 udledningen i Danmark.

Foreningen Aldrig Mere Krig mener, at den ekstra arbejdsdag og øgede produktion vil have klimamæssige konsekvenser og efterspørger en mere ærlig vurdering af de klimamæssige konsekvenser.

*Lovforslaget er blevet tilrettet, og Beskæftigelsesministeriet henviser derfor til lovforslagets almindelige bemærkninger pkt. 6 om klimamæssige konsekvenser.*

## **Offentlige ydelser**

*Neutralisering af virkningen på overførsler af afskaffelsen af store bededag*

FH bemærker, at regeringens ønske om at korrigere reguleringen af indkomstoverførslerne, så de ikke påvirkes af forslaget, vil øge uligheden og svække flexicurity via en svækkelse af dagpengenes kompensationsgrad.

Akademikerne bemærker, at det er et unødvendigt indgreb i overførselsmodtageres situation, at lovforslaget vil føre til en forringelse af dagpengene, da det fremgår, at der vil blive fremsat et lovforslag om at neutralisere lønstigningernes virkning på overførselsindkomster, herunder dagpenge. Akademikerne er imod yderligere forringelser på dagpengeområdet.

Dansk Psykolog Forening finder, at alle grupper - også dem udenfor arbejdsmarkedet - skal tilgodeses, så den økonomiske ulighed i samfundet ikke øges som konsekvens af forslaget.

ATP bemærker, at for udbetaling af ydelser/refusion, der betales på grundlag af antal hverdage vil forslaget få mindre effekt, som vurderes at svare til 0,45 pct. jf. lovforslaget.

Danske A-kasser er ikke enig i, at ydelser, herunder dagpenge skal mindrereguleres for ikke at stige som følge af den øgede arbejdstid. Danske A-kasser mener, at dagpengene ikke er fulgt med lønudviklingen i de senere år og at mindrereguleringen vil betyde at dagpengene udhules yderligere. Danske A-kasser mener, at mindrereguleringen er særlig problematisk i en tid med stigende inflation.

Ældre Sagen finder, at det ikke er rimeligt, at pensionister og andre overførselsmodtagere fratages en regulering af ydelserne, særligt i en periode med stigende inflation. Ældre Sagen nævner også, at der bør være symmetri i forbindelse med ændringer i arbejdstid og reguleringen af ydelser. Ældre Sagen efterspørger også en øget åbenhed om beregningerne, der ligger bag reguleringen af ydelser.

*Beskæftigelsesministeriet følger udviklingen i dagpengenes kompensationsgrad, men det er ikke temaet for dette lovforslag.*

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at den inflation, vi aktuelt oplever, ikke er varig. Der er allerede taget en række initiativer for at afbøde virkningen af den høje inflation, og som det fremgår af regeringsgrundlaget, er regeringen meget opmærksom på at ville hjælpe de borgere, der har det største behov.*

*Derimod er den ekstra arbejdsdag varig og vil således have en varig effekt på reguleringen af ydelserne. Reguleringen af indkomstoverførsler følger udviklingen i årslønnen på det private marked to år tidligere. Det betyder, den ekstra arbejdsdag først vil have en effekt på reguleringen af ydelser i 2026, og at en étårig mindre opregulering, derfor tidligst gennemføres i 2026.*

*Beskæftigelsesministeriet har noteret sig Ældre Sagens holdninger til regulering af ydelser og opgørelser af disse. Det er dog Beskæftigelsesministeriets vurdering, at denne problemstilling ikke vedrører dette lovforslag.*

#### **Fleksjob**

FH stiller spørgsmål til, hvordan lovforslaget vil påvirke personer i fleksjob. FH anfører, at det fremgår af forslaget, at regeringen i separate forhandlinger ønsker at regulere overførselsindkomster, hvilket vil efterlade ansatte i fleksjob i en uklar retstilstand.

FH anfører videre, at fleksjobbere på ny ordning har en kombineret indtægt i form af lønindtægten fra arbejdsgiveren og fleksløntilskuddet fra det offentlige. Fleksløntilskuddet er en offentlig overførselsindkomst og fleksløntilskuddets størrelse er defineret ud fra den højeste dagpengesats, jf. § 123, stk. 1. Lignende problemstillinger vil der være for fleksjobbere efter § 124, stk. 3 og 4, i beskæftigelsesindsatsloven.

Nuværende lovforslag regulerer og påvirker fleksjobbernes lønindtægt, men udskyder betydningen af reguleringen for fleksløntilskuddet, hvilket kan skabe uhensigtsmæssigheder, herunder skabe en uforholdsmæssig større negativ økonomisk konsekvens for fleksjobbere end for andre lønmodtagere på arbejdsmarkedet.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at fleksløntilskuddet er en del af den fleksjobansattes indtægt i fleksjobbet og finansieres af det offentlige. Der er således tale om en offentlig forsørgelsesydelse, hvor der særskilt er taget stilling til regler for udbetaling og beregning af fleksløntilskuddet. Der skal således heller ikke betales AM-bidrag af tilskuddet. Fleksløntilskuddet bliver reguleret på samme måde som arbejdsløshedsdagpenge, hvilket også betyder, at tilskuddet er omfattet af den af den gældende satsregulering.*

*Det forventes, at fleksløntilskuddet også fremadrettet vil blive reguleret på samme måde som øvrige offentlige forsørgelsesydelser.*

FH bemærker endvidere, at fleksjobbere på ny ordning også kan blive udsat for en større grad af modregning, da al lønindkomst i fleksjobbet skal modregnes i fleksløntilskuddet fra det offentlige, jf. § 123, stk. 2 i beskæftigelsesindsatsloven. En omlægning af en frihedsrettighed til løn vil derfor medføre en øget modregning i fleksløntilskuddet.

Såfremt lønindkomsten for fleksjobberen fortsat er under 15.817 kr. (2023-niveau) efter lønstigningen, vil modregningen være på 30% af lønbeløbet i fleksløntilskuddet. Hvis hele eller dele af lønstigningen overstiger 15.817 kr. (2023-niveau) vil modregningen for den overstigende del være med 55% af beløbet i fleksløntilskuddet.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det er korrekt, at når en fleksjobber får en højere lønindtægt som følge af afskaffelsen af store bededag vil der ske et større fradrag i fleksløntilskuddet. Da lønindtægten ikke fradrages med 100 pct. vil fleksjobbere som udgangspunkt få en højere samlet indtægt i de måneder, hvor tillægget udbetales. Hvis fleksjobberen tjener mindre i løn, som følge af, at der ikke betales helligdagsbetaling, vil fleksløntilskuddet derimod blive højere, da fradraget i fleksløntilskuddet bliver mindre.*

*Loftet over det, en fleksjob ansat i alt kan have i samlet indtægt, vil endvidere stige, hvis den fleksjobansatte får en højere lønindtægt i de måneder, som tillægget udbetales.*

*Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at niveauet for, hvornår lønindtægten medfører 30 eller 55 pct. fradrag reguleres en gang årligt.*

FH påpeger endvidere, at ekstraordinær modregning også er relevant i forhold til loftet for tilskuddet til arbejdsgivere, der har fleksjobbere på gammel ordning ansat.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at efter de gældende regler satsreguleres tilskuddet til arbejdsgiverne med den fulde satsreguleringsprocent. Det er endnu ikke fastsat, om tilskuddet til arbejdsgivere med personer i fleksjob vil blive omfattet af en evt. anden regulering, da der er tale om et løntilskud til arbejdsgiverne.*

FH nævner, at det er uklart, om lovforslaget pr automatik vil bevirke en forøget arbejdstid for alle lønmodtagere. Hvis det er tilfældet vil det også gælde for handicappede lønmodtagere, der har nedsat arbejdstid som handicapbetinget skånehensyn og dermed de fleste fleksjobbere, jf. § 2 a i forskelsbehandlingsloven. Teoretisk set kan en sådan arbejdsforøgelse bevirke en overtrædelse af skånehensynene – og dermed § 2 a i forskelsbehandlingsloven. Det bør fremgå af lovforslaget hvordan man vil sikre fleksjobberes rettigheder

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at afskaffelsen af store bededag betyder ikke, at en ansat i fleksjobs ugentlige arbejdstid automatisk går op. Dvs. at hvis en fleksjobber er ansat til at arbejde 9 timer om ugen, vil dette fremadrettet fortsat være gældende. Efter ministeriets opfattelse vil det derfor ikke påvirke en fleksjobansats*

*skånehensyn og der vil dermed ikke være en overtrædelse af forskelsbehandlingslovens § 2 a.*

*Fleksjobberes rettigheder følger af de gældende regler for ansættelse i fleksjob og fleksløntilskud.*

### **Implementering**

FH spørger til om, der har været kontakt til systemleverandører med henblik på at sikre, at der er en teknisk mulighed for at tillægget kan beregnes korrekt.

FH forudsættes derudover, at løntillægget, såfremt lovforslaget måtte blive vedtaget, særskilt fremgår af lønmodtagerens lønseddel på linje med fx ferie-tillæg.

FH bemærker derudover, at det følger af lovforslaget, at det løntillæg, som lønmodtageren modtager i medfør af lovforslagets § 3 udgør betaling for forøgelsen af arbejdstiden. Det er uklart, hvilke konkrete krav lovforslaget stiller til arbejdsgivers dokumentation herfor, således at lønmodtager har mulighed for at efterkontrollerer, at lønudbetalingen af de 0,45 pct. af årslønnen for den ekstra arbejdsdag er korrekt. Løntillægget er lovfastsat og adskiller sig således fra øvrige aftalte løntillæg fastsat i overenskomster og aftaler.

FH mener derfor, at arbejdsgiver som minimum bør forpligtes til ved udbetalingen at dokumentere det konkrete grundlag for beregningen.

Akademikerne bemærker, at lovforslaget kræver væsentlige principielle afklaringer af hensyn til parternes efterfølgende implementering af mange løntekniske forhold.

ATP bemærker at vedtagelsen af lovforslaget vil medføre behov for tekniske ændringer i en række digitale løsninger, herunder for Lønmodtagernes Garantifond.

KL bemærker, at implementeringen af kompensationen vil kræve tilpasninger i de eksisterende lønsystemer og dermed have visse administrative omkostninger.

*Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at lovforslaget forventes at medføre begrænsede implementeringsomkostninger i 2024 i forbindelse med tilretningen af lønsystemer til udbetalingen af kompensation og løn for beskæftigelse på store bededag. Beskæftigelsesministeriet har ikke i lovforslaget forhold sig til opsætning af lønsedler.*

### **Høringsperiode**

FH finder den korte høringsfrist utilfredsstillende, idet den ikke giver tilstrækkelig mulighed for at afdække, hvordan lovforslaget griber ind i de mange hundrede af overenskomster. Det understreges i den forbindelse, at den korte høringsfrist ikke er af hensyn til fagbevægelsen.

Akademikerne bemærker, at lovforslagets konsekvenser er meget komplekse og den ultrakorte høringsproces gør, at det ikke er muligt at gennemføre en ordentlig høringsproces med medlemsorganisationerne, og tager derfor forbehold for at fremsætte yderligere bemærkninger senere i processen.

Dansk Psykolog Forening bemærker, at høringsfristen er kort henset til lovforslagets indhold og kompleksitet.

SUL bemærker, at høringsfristen ikke overholder de fire ugers høringsfrist i Justitsministeriets lovkvalitetsvejledning. Dette er problematisk og forhastet.

Danmarks Kirketjenerforening bemærker, at den korte høringsfrist er en omgåelse af regeringsgrundlaget i forhold til høringer.

Danske Regioner tager på grund af den korte høringsfrist forbehold for, at høringsvaret først behandles i Danske Regioners bestyrelse den 2. februar 2023.

FA beklager den korte høringsfrist, hvilket medfører, at der ikke kommer gennemarbejdede hørings svar, hvilket er problematisk særligt henset til lovforslagets indhold og betydning for kollektive aftaler. FA håber, at Beskæftigelsesministeriet fremover vil anvende Justitsministeriets lovkvalitetsvejledning om høringsfrist.

DSK opfordrer til at overholde høringsfrist på fire uger med mindre det kan begrundes, hvilket ikke er tilfældet med dette forslag.

ITD Arbejdsgiver udtrykker bekymring omkring den meget korte høringsperiode. Et lovforslag, der griber grundlæggende ind i en samfundsmodel bør gives en frist på fire uger.

Folkekirkens 10 biskopper udtrykker forundring over, at der kun gives uges frist til afgivelse af hørings svar, og bemærker, at det strider med regeringsgrundlagets ambition om tilstrækkelig høringsperiode.

Indre Mission beklager den korte høringsperiode, som fører til hastværk.

Danske Revisorer (DSR) og Advokatrådet bemærker, at den korte høringsperiode på 7 dage er i strid med regeringens ambition om 4 ugers høringsfrist, jf. regeringsgrundlaget. [Og beklagelig]

Danske Advokater bemærker den korte høringsfrist.

FLDG beklager den korte høringsfrist.

Landbrug og Fødevarer bemærker den korte høringsfrist og har forståelse for ønsket om hurtig proces, men en længere høringsfrist havde givet bedre tid til at gennemlæse og udarbejde hørings svar.

Patientforeningen beklager den korte høringsfrist.

Danske Speditører bemærker, at de har mange aktiviteter på store bededag og afskaffelsen skønnes ikke at have komplikationer for speditører, der opfordres til hurtig afklaring.

*Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at høringsperioden er forkortet, således at der hurtigst muligt sikres klarhed om retstilstanden for arbejdsmarkedets parter, herunder i forhold til overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked i 2023 (OK23).*