

Advokatrådet



**ADVOKAT
SAMFUNDET**

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K.

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF.: 33 96 97 98

DATO: 18. januar 2023
SAGSNR.: 2023 - 391
ID NR.: 881934

Pr. mail til:

bm@bm.dk, abr@bm.dk, dlf@bm.dk, ptm@bm.dk, og kat@bm.dk

(j.nr. 2023-197)

Høring - forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag.

Ved mail af 12. januar 2023 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte forslag.

Advokatrådet finder ikke anledning til at afgive bemærkninger til indholdet af lovforslaget.

Derimod finder Advokatrådet det principielt utilfredsstillende, at et lovforslag af den karakter sendes i høring med en frist på 7 dage. Det vanskeliggør i høj grad eksperter og interessenters mulighed for at komme med kvalificerede bemærkninger til lovforslaget.

Det fremgår således også af regeringsgrundlaget, at regeringen vil lægge vægt på offentlighedens mulighed for at afgive høringssvar og at regeringen vil have fokus på, at den vejledende høringsfrist på fire uger som klar hovedregel overholdes.

Med venlig hilsen



Andrew Hjuler Crichton
Generalsekretær

Beskæftigelsesministeriet
bm@bm.dk, abr@bm.dk, dlf@bm.dk, ptm@bm.dk og
kat@bm.dk

j.nr. 2023-197

Akademikernes bemærkninger til Forslag til lov om konsekvenser om afskaffelsen af store bededag som helligdag jf. j.nr.2023-197

Den 16. januar 2023
Sagsnr. S-2023-094
Dok.nr. D-2023-2189
jdj/

Akademikerne finder det uacceptabelt, at der med lovforslaget om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag gribes ind i den danske aftalemodel, uden at arbejdsmarkedets parter, herunder Akademikerne, er blevet involveret. Den danske model indebærer, at løn- og ansættelsesvilkår forhandles og aftales mellem arbejdsmarkedets parter samt på den enkelte arbejdsplads. Med lovforslaget forskydes de balancer, som arbejdsmarkedets parter har været enige om og har aftalt i overenskomster og andre aftaler igennem mange årtier.

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Akademikerne skal stærkt advare imod, at det bliver præcedens, at man fra politisk hold regulerer løn- og arbejdsvilkår uden inddragelse af de parter, der kender hverdagen på de danske arbejdspladser bedst.

Nørre Voldgade 106, 1. sal
DK - 1358
København K.

T +45 3369 4040
E ac@ac.dk
W www.ac.dk

Derudover er Akademikerne bekymret for, at en afskaffelse af store bededag vil bidrage til et øget arbejdspress, som mange steder i forvejen er højt. At øge arbejdstiden i en tid, hvor rigtigt mange på arbejdsmarkedet i forvejen har problemer med stress og manglende balance mellem arbejde og fritid, er ikke den rigtige vej at gå.

Men når arbejdstiden bliver udvidet, skal lønmodtagerne selvfølgelig kompenseres.

Løntillæg

Det er væsentligt, at lønmodtagerne bliver økonomisk kompenseret fuldt ud. Det gør de ikke i det nuværende lovforslag. Det foreslåede løntillæg på 0,45 pct. svarer langt fra til den reelle omkostning, som en lønmodtager udsættes for i denne situation. En inddragelse af store bededag indebærer ulemper, som i det nuværende lovudkast alene pålægges lønmodtagerens side. Forslaget har derfor karakter af subsidier til arbejdsgiversiden, hvilket efter Akademikernes opfattelse ikke er hensigtsmæssigt.

For det første hviler løntillægget på en antagelse om, at store bededag allerede i dag er en almindelig dag, som blot ændres fra en fridag til en

arbejdsdag. Store bededag er imidlertid ikke en almindelig dag, men en helligdag. For de grupper, der i dag arbejder på store bededag, kender Akademikerne ikke til tilfælde, hvor der ikke er aftalt helligdagstillæg. Det betyder samtidig, at det efter Akademikernes vurdering er udelukket, at de grupper, der i dag holder fri på store bededag – og som derfor ikke har en aftale om tillæg – ville være villige til at arbejde for samme takst som på en almindelig dag. Det nuværende lovudkast griber ind i indgåede overenskomster og andre aftaler, hvilket i sig selv er problematisk. Men under de givne omstændigheder må man som minimum efterstræbe at afspejle aftalerne frem for at annullere dem. Alternativet er – som i det nuværende forslag – at man subsidierer arbejdsgiversiden på bekostning af lønmodtagerne. Løntillægget bør forstørres markant for at kompensere for dette.

For det andet bør det tages i betragtning, at løn i modsætning til frihed beskattes. I det nuværende lovudkast indføres dermed ny beskatning, som entydigt pålægges lønmodtagerens side, mens arbejdsgiversiden ikke påvirkes. Også dette betyder, at Løntillægget bør forstørres markant.

Givet den korte høringsfrist har det ikke været muligt at danne et fyldestgørende overblik, og der er givetvis en række yderligere forhold, som påvirker løntillægget. Med den nuværende viden mener Akademikerne, at løntillægget skal være mindst dobbelt så stort som i lovudkastet.

Derudover er der en række andre forhold vedr. løntillægget:

Tillægget bør være fuldt pensionsgivende for alle og skal indgå i beregningen af den ferieberettigede løn, også der hvor man har indgået ferieaftaler, der fraviger ferieloven. Lovforslaget er desværre uklart i denne henseende. I afsnit 2.1.2.2 i lovbemærkningerne står der både, at bidrag til pension skal indgå i beregningsgrundlaget for løntillægget, og at tillægget skal beregnes på baggrund af den ferieberettigede løn jf. ferielovens § 19, stk. 1.

Det er desuden uklart, hvordan løntillægget beregnes for variabelt lønnede og provisionslønnede, når de pålægges at arbejde en ekstra dag. Der er derfor behov for, at dette bliver nærmere beskrevet i lovforslaget.

Det er væsentligt, at løntillægget ikke kan modregnes. Det bør derfor tydeliggøres i lovforslaget, at individuelt aftalte fremtidige lønstigninger ikke kan modregnes i løntillægget, som ydes som kompensation for den ekstra arbejdsdag. Og det bør tydeliggøres, at tillægget ikke kan modregnes i eksisterende lønde, f.eks. bonusser, resultatløns og forhøjede ferietillæg, hvor dette er aftalt. Tilsvarende skal det tydeliggøres, at der

ikke kan modregnes i overenskomstrammen eller på anden måde ske betaling ved kommende overenskomstfornyelser for løntillægget.

Herudover er det helt centralt, at de grupper, der i dag modtager ulempeydelse mv. for at arbejde på store bededag, har ret til et provenu, når dagen ikke længere klassificeres som en helligdag, og der derfor ikke ydes ulempeydelse mv. Anvendelsen af dette provenu skal forhandles med de berørte grupper indenfor den enkelte aftale. Dette bør fremgå klart af lovforslaget.

De fleste af Akademikernes medlemmer er fastlønnede (månedslønnede), men der er også timelønnede i gruppen af højtuddannede. For timelønnede bør der også indskrives i loven, at der ydes en særlig kompensation for at arbejde på store bededag. Kompensationen kunne udgøre den særlige helligdagsbetaling (tillæg) der måtte være aftalt for timelønnede eller et tilsvarende niveau.

Lovforslaget er inkonsekvent i forhold til beregningsgrundlaget for løntillægget, idet der både henvises til ferielovens § 16, stk. 1 og ferielovens § 19, stk. 1. Dette er som nævnt et problem i forhold til pension, men kan også skabe problemer i forhold til andre tillæg og lønde.

Reguleringsordningen og lønindeks

Der er stor risiko for, at lovforslaget vil påvirke den aftalte reguleringsordning, som gælder i staten henholdsvis kommuner og regioner, og som skal sikre en parallel lønudvikling med den private sektor.

Reguleringsordningen baserer sig på en sammenligning af lønudviklingen opgjort på baggrund af Danmarks Statistiks lønindeks for henholdsvis stat, kommuner og regioner og den private sektor.

Det er Akademikernes vurdering, at implementeringen af lovforslaget kan påvirke lønindekset for månedslønnede i retning af en stigende lønudvikling, mens det for timelønnede må antages at være uændret. Sektorerne har forskellige andele af timelønnede og månedslønnede. Implementering af lovforslaget kan derfor i langt højere grad medføre en målt lønstigning i de offentlige sektorer end i den private sektor – uden at der er tale om en reel lønstigning. Resultatet heraf vil være, at de offentligt ansatte selv kommer til at betale for løntillægget på grund af reguleringsordningen. Det bør sikres, at dette ikke sker.

Tilsvarende er der forskel imellem sektorerne i forhold til, hvor mange der faktisk har arbejdet på store bededag, og derved hvor stor en andel af lønsummen der har været anvendt til helligdagstillæg og evt. supplerende frihedsopsparing. Ligeledes er der mellem sektorerne forskel på, hvornår og hvordan dette udbetales. Bortfald af disse ydelser kan derfor forventes at påvirke lønindekset forskelligt og dermed medføre en

skævhed i den opgjorte lønudvikling mellem sektorerne. Også dette bør der tages højde for.

Muligheden for at anvende forskellige udbetalingsmodeller for det nye løntillæg (årsmodellen og månedsmodellen) rummer i sig selv en risiko for skævhed mellem sektorerne, hvis der vælges forskellige metoder i de forskellige sektorer. Det skyldes, at en årlig udbetaling (uregelmæssig betaling) modsat en månedlig betaling normalt ikke indgår i lønindekset. Dels vil påvirkningen af lønindeks være forskellig ved implementeringen, dels vil lønindekset fremadrettet være følsomt overfor større ændringer i valg af udbetalingsmodel. Det skal sikres, at dette ikke skævvrider den offentlige lønudvikling.

Muligheden for, at det nye løntillæg udbetales enten sammen med ferietillægget eller løbende sammen med månedslønnen, betyder, at tillægget nogle gange indgår i den opgjorte lønudvikling (månedsmodellen) og andre gange ikke indgår i lønudviklingen (årsmodellen). Dette skyldes, at man ved beregningen af lønindeks tager udgangspunkt i de midterste måneder i de enkelte kvartaler. Hvis der udbetales større eller mindre beløb i netop disse måneder, kan det have betydning. Dette rummer dermed en risiko for yderligere skævhed mellem sektorerne afhængig af både de private og de offentlige arbejdsgiveres ageren.

Andre spørgsmål til afklaring

Lovforslaget er på visse områder upræcist og ikke fyldestgørende og efterlader lønmodtagere og arbejdsgivere uden klare svar på en lang række spørgsmål afledt af lovforslaget.

Løntillægget beregnes på grundlag af den fast påregnelige løn inklusive arbejdsgivers pensionsbidrag. Dette stiller umiddelbart tjenestemændene ringere, da deres pension ikke består af løbende indbetalinger, men er en tilsagnsordning. Det bør derfor præciseres i lovforslaget, at tjenestemænd skal kompenseres tilsvarende.

Normalt optjenes den særlige feriegodtgørelse fra 1. september til 31. august. Idet loven først træder i kraft den 1. januar 2024, vil det dels være en skæv optjening i forhold til den sædvanlige feriegodtgørelse, dels vil lønmodtagerne ikke opleve, at de får fuld kompensation for en arbejdsdag det første år.

Grupper med en aftalt nedsat årsnorm: Det er uklart, hvordan lovforslaget påvirker disse grupper, og hvordan man opgør en ekstra arbejdsdag og beregner løntillægget.

Lovforslaget bør også adressere, at lønmodtagere på individuel kontrakt, som er ansat hos en uorganiseret arbejdsgiver, vil kunne indbringe spørgsmål om manglende eller forkert beregnet løntillæg for de almin-

delige domstole. I den forbindelse bør indsættes sanktionsbestemmelser og et godtgørelsesniveau, som sikrer en effektiv overholdelse.

Akademikerne betragter det desuden som 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.

Lovforslaget er desuden udtryk for et brud med en meget lang praksis om at inddrage folkekirkens parter i anliggender for folkekirken. Der henvises til Præsteforeningens høringssvar, som nærmere uddyber dette synspunkt.

Afslutningsvis skal det bemærkes, at lovforslaget kræver væsentlige principielle afklaringer af hensyn til parternes efterfølgende implementering af de mange løntekniske forhold. Konsekvenserne af lovforslaget er desuden meget komplekse, og den ultrakorte høringsproces gør også, at det har været vanskeligt at gennemføre en ordentlig høringsproces med inddragelse af medlemsorganisationerne. Akademikerne tager derfor forbehold for at fremsætte yderligere bemærkninger senere i processen.

Med venlig hilsen

Jesper David Jensen

D: 22495862

E: jdj@ac.dk



Høringsvar om afskaffelse af helligdag for at finansiere øgede udgifter til forsvaret

J.nr. 2023-197

18. januar 2023

Foreningen Aldrig Mere Krig vil hermed udtrykke sin utilfredshed med regeringens absurde og [forhastede plan](#), om at afskaffe en helligdag med henblik på at finansiere en øget udgift til forsvaret. Projektet minder om Sovjets folkelige mobiliseringer, hvor arbejderne også blev tvunget ud på en ekstra arbejdsdag for at styrke nationens militær.

Som pacifister er vi indlysende imod at øge den militære byrde, og i særlig grad når dette som her bindes til afskaffelsen af en helligdag, der i sin hensigt siden 1686 har rummet, at netop denne dag skulle dedikeres til at "*bede for beskyttelse mod krig*".

Aldrig Mere Krig er i denne sag enig med [Danmarks biskopper](#), der samlet har påpeget deres undren over sammenkædningen af afskaffelsen af en helligdag med øgede forsvarsbudgetter. Biskopperne opfordrer til "*i særdeleshed at lægge sig fred og forsoning på sinde i forbindelse med bededagen*", da "*verdenssituationen kalder på en sådan særlig dag pga. krigens rædsler i verden*".

Forslaget om at afskaffe helligdagen er lige som i SVM-regeringens [grundlag](#) helt perspektivløst, da der blindt sættes på en fortsat "*styrkelse af dansk forsvar*". Dette på trods af, at Danmark sammen med NATO allerede har mangedobbelt militær overmagt i forhold til Rusland - men at dette på ingen måde afskrækkede Rusland fra at invadere Ukraine. At sætte på endnu voldsommere militære muskler er derfor ikke en løsning.

Danmark bør i stedet sætte på at blive bedst til at skabe sikkerhed på de måder, hvor det meste af NATO fejler - nemlig på det [fredsdiplomatiske område](#). Danmark må skifte kurs, og opruste til fred og ikke til krig. Genoprette det danske diplomati og fredsforskningen, og arbejde diplomatisk på at få krigen stoppet. Brug alle fredelige kontakter, og foreslå konfliktnedtrapning, våbenhvile og konstruktive fredsforhandlinger - for at opnå en retfærdig og varig fred i Ukraine og Europa gennem dialog med alle involverede parter.

Det er i øvrigt ukorrekt når det angives, at lovforslaget ikke får klimamæssige konsekvenser - for når hele samfundsapparatet tændes i en ekstra arbejdsdag i stedet for at hvile, vil dette afgjort øge belastningen. Vigtigere er, at de formodede ekstra statsindtægter direkte bindes til at øge udgiften til forsvaret, og derfor bør også forureningen fra denne oprustning indgå i en mere ærlig beregning af lovforslagets klimapåvirkning.

Aldrig Mere Krig opfordrer til at Store Bededag fastholdes som helligdag, og ikke kapitaliseres til krigsforberedelse. Men da regeringen ønsker øget aktivitet på denne dag, bør den her arrangere en årlig konference for Folketinget om fred og forsoning - med henblik på at skabe en mere konstruktive vej til en reelt øget fælles sikkerhed, for Danmark, for Europa og for hele verden.

Med fredelig hilsen og på AMKs vegne

Tom Vilmer Paamand

formand for foreningen Aldrig Mere Krig

Klemstrupvej 5, 8550 Ryomgård. Mobil: 5051 0328. Mail: Tom@AldrigMereKrig.dk



Beskæftigelsesministeriet

18. januar 2023

Sagsnr.
2023 - 1653-20

Fælles hørings svar fra alle biskopper i Danmark på forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag

Tak for den fremsendte høring, som der hermed afgives hørings svar på.

Vi skal indledningsvist bemærke, at vi ikke anerkender den præmis, der ligger til grund for lovforslaget, og vi protesterer imod, at Bededag ophører med at være helligdag og fridag.

Det er korrekt, at Bededag i sin tid (1686) blev indført ved kongelig resolution, men siden da, er enevælden forladt og Grundloven, der forankrer demokratiet i det danske samfund, indført.

Der har siden Grundloven blev vedtaget og ved senere ændringer stadfæstet såvel i Folketing/Rigsdag som blandt befolkningen eksisteret den balance, at Regering og Folketing alene regulerer kirkens ydre anliggender, hvorimod de indre anliggender ikke reguleres i Folketinget. Det nu fremsatte lovforslag er baseret på, at Regeringen uden folkekirkens medvirken vil regulere kirkens indre anliggender.

Folkekirkens "indre anliggender" forstår man som folkekirkens lære og gudstjenester, salmer og liturgi. Det har politikerne hidtil holdt sig fra at bestemme over i respekt for, at folkekirken ikke er et statsvæsen, men en evangelisk-luthersk kirke, der har trosbekendelser og ritualer, som ikke er politiske, men kirkelige og teologiske anliggender.

Beslutninger om ritualer, salmebøger, alterbøger mv. er derfor blevet ført ud i livet ved *kongelig resolution* – netop for at undgå at politikerne



skulle blande sig i kirkens indre anliggender. Det betyder, at kirkeministeren har båret folkekirkens anliggender frem til majestæten, som så har stadfæstet ordninger, autoriseret salmebøger og Alterbog og Ritualbog. Det er sket efter langvarige processer i folkekirken, hvor de mange forskellige aktører i det kirkelige landskab har diskuteret, er blevet hørt og har nået en vis grad af enighed, som biskopperne typisk har stillet sig bag og fremlagt for ministeren, som så har bedt om dronningens stadfæstelse.

Når Regeringen uden om folkekirken vil afskaffe Bededag som helligdag, overskrider staten en grænse, der ikke er blevet overskredet i flere hundrede år. Det kan ikke udtrykkes kraftigt nok, hvor alvorligt dette er.

Vi vil gerne understrege, at det ikke betyder, at helligdage ikke kan ændres. Helligdage ændres som første skridt ved, at folkekirken i dens bredde drøfter og biskopperne indstiller en ændring af Alterbogen til kongelig autorisation. Og først derefter kan der ske konsekvensændringer i forhold til samfundslivet, bl.a. fridagsregulering.

Med den nu forelagte fremgangsmåde skærer Regeringen folkekirken af. Det betyder noget for forståelsen af, hvad en stat er. En af folkekirkens væsentlige opgaver er at fastholde staten som sekulær stat og at balancere statens magt. Det er i tråd med folkekirkens evangelisk-lutherske væsen, som er indskrevet i Grundloven. Ved at Regeringen egenhændigt afskaffer en helligdag, er staten reelt pennefører i Alterbogen, og det kan hverken stat eller befolkning være tjent med. Det handler her ikke alene om folkekirken, men om forståelsen af hvad en stat er. Det er dybt bekymrende, at staten påtager sig en sådan absolut magt.

Det skal også bemærkes, at folkekirkens helligdage altid har været understøttet af fridage. Det har været den almindelig forståelse og tolkning. Dette princip brydes nu. Det vil være et alvorligt brud på en langvarig tradition ikke at knytte fridage til helligdage.

Bemærk også, at helligdagene er folkekirkens og ikke statens. Det er derfor, de hviler på en kongelig resolution.



For en god ordens skyld skal det bemærkes, at der siden Alterbogen af 1992, der er kongelig autoriseret, ikke har været en benævnelse "store bededag", men blot "Bededag". "Store bededag" findes således ikke i den almindelig lovgivning eller i den kirkelige alterbog.

Afslutningsvist vil vi udtrykke vores forundring over, at der kun gives en uges frist til afgivelse af hørings svar til dette lovforslag. Dette strider imod Regeringens egen intention i regeringsgrundlaget, hvor der skrives: "Regeringen vil lægge vægt på offentlighedens mulighed for at afgive hørings svar. Regeringen vil derfor have fokus på, at den vejledende høringsfrist på fire uger som klar hovedregel overholdes" (s.48). Dette nævnes blot for fuldstændighedens skyld.

Det kan ikke understreges nok hvor alvorlig situationen er. Det handler ikke kun om helligdagens afskaffelse, men også og ikke mindst om metoden, som er ganske grænseoverskridende, og egnet til at definere staten på en ny måde over for kirken. Dette nye forhold vil være i uoverensstemmelse med Grundlovens intention.

Vi vil derfor opfordre Regeringen til at kalde sit forslag tilbage, og indgå i den gode danske tradition for samtale.

Dette hørings svar afgives på vegne af alle biskopper i Danmark.

Venlig hilsen

Peter Birch

Kopi:

Kirkeminister Louise Schack Elholm





Beskæftigelsesministeriet
Departementet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Ekstern høring - forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag (BM Id nr.: 305725).

Ankestyrelsen har ingen bemærkninger.

Venlig hilsen

Ankestyrelsen

19. januar 2023

J.nr. 23-3501

Cpr.nr.

Ankestyrelsen
7998 Statsservice

Tel +45 3341 1200

ast@ast.dk
sikkermail@ast.dk

EAN-nr:
57 98 000 35 48 21

Åbningstid:
man-fre kl. 9.00-15.00

Til: Post@bm.dk (Post Post)
Fra: Arbejdsretten (Aretten@arbejdsretten.dk)
Titel: SV: Ekstern høring - forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag (BM Id nr.: 305725)
Sendt: 13-01-2023 07:42
Bilag: image001.png;

Arbejdsretten har ingen bemærkninger.

Med venlig hilsen

Jette Rasmussen
Ekspeditionssekretær
Arbejdsretten/Forligsinstitutionen
Sankt Annæ Plads 5
1250 København K
Tlf. 33 67 38 13

Når du henvender dig til Arbejdsretten på mail, er vi som domstol forpligtet til at gemme dine personoplysninger. Du kan læse mere om, hvordan vi behandler din personoplysninger [her](#).

Fra: Postenheden <post@bm.dk>

Sendt: 12. januar 2023 16:14

Til: 'Domstolsstyrelsen' <post@domstolsstyrelsen.dk>; 1 - KFST Forbrugerombudsmanden (KFST) <FO@Forbrugerombudsmanden.dk>; Advokatrådet <postkasse@advokatsamfundet.dk>; Advokatsamfundet <samfund@advokatsamfundet.dk>; AE - Arbejderbevægelsens Erhvervsråd <ae@ae.dk>; AKADEMIET FOR DE TEKNISKE VIDENSKABER <atvmail@atv.dk>; Akademikerne <ac@ac.dk>; Ankestyrelsen <ast@ast.dk>; Arbejdsretten <Aretten@arbejdsretten.dk>; ATP <pote@atp.dk>; Bager- og Konditormestre i Danmark <info@bkd.dk>; Maja Kasten <MAK@star.dk>; Bestyrelsen for Stifternes Kapitalforvaltning <kmaar@km.dk>; Branchefor. for Bygningsagkyndige og Energikonsulenter <post@bfbe.dk>; Danske Læskedrik Fabrikker (info) <info@bryggeriforeningen.dk>; Business Danmark <sikkerjur@businessdanmark.dk>; Børne- og Undervisningsministeriet <uvm@umv.dk>; Centralorganisationens Fællesudvalg (CFU) <info@cfu-net.dk>; CEPOS <info@cepos.dk>; CEREDA <sekretariat@cereda.dk>; CG-Komite <CG-Komite@erst.dk>; CO10 <CO10@skaf-net.dk>; COMPUTERSHARE A/S <info@computershare.dk>; COOP DANMARK A/S <coop_post@coop.dk>; Copenhagen Business School (CBS) <cbs@cbs.dk>; CO SEA <cosea@co-sea.dk>; Danish Venture Capital and Private Equity Association (DVCA) <dvca@dvca.dk>; Danmarks Fiskeriforening (mail) <mail@dkfisk.dk>; DANMARKS KIRKETJENERFORENING <formand@kirketjener.dk>; DANMARKS KORDEGNEFORENING <dk@kordegn.dk>; DANMARKS NATIONALBANK <nationalbanken@nationalbanken.dk>; Danmarks Restauranter og Cafeer <drc@thehost.dk>; DANMARKS SKIBSKREDIT A/S <danmarks@skibskredit.dk>; Danmarks Statistik <dst@dst.dk>; DANSK AKTIONÆRFORENING <daf@shareholders.dk>; Dansk Arbejdsgiverforening <da@da.dk>; Dansk Detail <mail@dansk-detail.dk>; Dansk Ejendomsrådgiverforening <de@de.dk>; Dansk Erhverv (info) <info@danskerhverv.dk>; Dansk Erhvervsfremme <info@danskerhvervsfremme.dk>; di@di.dk; Dansk Investor Relations Forening (DIRF) <dirf@dirf.dk>; DANSK IVÆRKSÆTTER FORENING <info@d-i-f.dk>; Dansk kirkemusikerforening <formand@kirkemusiker.dk>; Dansk Metal <metal@danskmetal.dk>; Dansk Organist og Kantor Samfund <doks@doks.dk>; Dansk Standard <dansk.standard@ds.dk>; Dansk Supermarked A/S <press@sallinggroup.com>; Dansk Sygeplejeråd <dsr@dsr.dk>; Dansk Teater <post@danskteater.org>; Dansk Transport og Logistik (DTL) <dtl@dtl.eu>; Danske Advokater <mail@danskeadvokater.dk>; Danske Annoncører og Markedsførere <info@daom.dk>; Danske Byggerier <dibyggeri@di.dk>; Danske Cykelhandlere <info@danskecykelhandlere.dk>; Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening <info@forsikringsforbundet.dk>; Danske Guldsmede og Urmagere <info@guldsmed.dk>; Danske Handicaporganisationer (DH) <dh@handicap.dk>; Danske Helsekostforretningers Brancheorganisation <mail@d-h-b.dk>; Danske Maritime <info@danskemaritime.dk>; Danske Rederier <info@danishshipping.dk>; Danske Regioner <regioner@regioner.dk>; Danske Shipping- og Havnevirksomheder <Foreningsregnskaber@DI.DK>; Danske Speditører <info@dasp.dk>; Datatilsynet <dt@datatilsynet.dk>; De Økonomiske Råd <dors@dors.dk>; Den Danske Aktuarforening <sekretaer@aktuarforeningen.dk>; DEN DANSKE DOMMERFORENING <gco@domstol.dk>; Den Danske

Finansanalytikerforening <ddf@finansanalytiker.dk>; DEN DANSKE FONDSMÆGLERFORENING <info@fondsmæglerforeningen.dk>; Den Danske Præsteforening <ddp@praesteforening.dk>; Det Faglige Hus - A-kasse <info@detfagligehus.dk>; Indenrigs- og Boligministeriet <im@im.dk>; FM Digitaliseringsstyrelsen <digst@digst.dk>; DSK, DE SAMVIRKENDE KØBMÆND <dsk@dsk.dk>; Effektivit Landbrug <redaktion@effektivtlandbrug.dk>; 1-DEP Erhvervsministeriets officielle postkasse <em@em.dk>; Erhvervsstyrelsen <erst@erst.dk>; Fagbevægelsens Hovedorganisation <fh@fho.dk>; Fagligt Fælles forbund <3f@f3f.dk>; Finans Danmark <mail@finansdanmark.dk>; FINANSFORBUNDET <post@finansforbundet.dk>; FINANSIEL STABILITET <mail@fs.dk>; Finansministeriets postkasse <fm@fm.dk>; finanssektorens arbejdsgiverforening <fa@fanet.dk>; FOA <foa@foa.dk>; Forbundet af kirke- og Kirkegårdsansatte <kontor@fakk.dk>; FORENINGEN AF DANSKE KIRKEGÅRDSLEDERE KLUBKONTINGENT <kontor@danskekirkegaarde.dk>; FORENINGEN DANSKE REVISORER <fdr@fdr.dk>; Forhandlingsfællesskabet <post@forhandlingsfaellesskabet.dk>; Forsikring og Pension <fp@fogp.dk>; Forsvarsministeriet <fmn@fmn.dk>; Frie Funktionærer <kontakt@frie.dk>; FSR - danske revisorer <fsr@fsr.dk>; FYNSTIFTSKONVENT <kmfyn@km.dk>; Fødevarerministeriet <fvm@fvm.dk>; GARTNERI- LAND- OG SKOVBRUGETS ARBEJDSGIVERE <info@gls-a.dk>; govsec@nanoq.gl; Grakom <grakom@grakom.dk>; Helsingør Stiftsadministration <kmhel@km.dk>; HK Service <hk@hk.dk>; HORESTA <horesta@horesta.dk>; IDA Ingeniørforeningen i Danmark <ida@ida.dk>; DEP Sundhedsministeriet <sum@sum.dk>; Intertrust Depositary Services (Denmark) A/S <copenhagen@intertrustgroup.com>; IT-Branchen <itb@itb.dk>; ITD Arbejdsgiver <info@itdarbejdsgiver.dk>; Justitsministeriet <jm@jm.dk>; Kirkekultur.nu <mail@kirkekultur.nu>; Ligestillings- og Kirkeministeriet <km@km.dk>; kmhad@km.dk; kmros@km.dk; Kommunekredit <kk@kommunekredit.dk>; Kommunernes Landsforening <KL@KL.DK>; Kooperationen <kontakt@kooperationen.dk>; Kristelig A-kasse <info@krifa.dk>; KRISTELIG ARBEJDSGIVERFORENING <ka@ka.dk>; Kulturministeriet <kum@kum.dk>; Kuratorforeningen <MS@BECHBRUUN.COM>; Københavns Stift <kmkbh@km.dk>; Københavns Universitet <ku@ku.dk>; Landbrug & Fødevarer <hoering@lf.dk>; Landsdækkende Banker <htc@ldb.dk>; Landsforeningen af Menighedsråd <kontor@menighedsraad.dk>; LEDERNE <Lederne@lederne.dk>; LEDERNES HOVEDORGANISATION <lh@lederne.dk>; Lokale Pengeinstitutter <sekretariatet@lopi.dk>; Lolland-Falsters Stifts Sociale Arbejde <lfstift@km.dk>; Lønmodtagernes Dyrtidsfond <info@ld.dk>; Managementrådgiverne <Foreningsregnskaber@DI.DK>; Maskinmestrenes Forening <tjm@tryg.dk>; MIM - Miljøministeriets Departement <mim@mim.dk>; Nasdaq (First North) <listing-group@nasdaq.com>; Nasdaq OMX Copenhagen A/S <cns@nasdaqomx.com>; Nærbutikkernes Landsforening <info@nbl-landsforening.dk>; Offentligt Ansattea Organisationer <oao@oao.dk>; Organistforeningen <kontakt@organist.org>; Oxfam IBIS <oxfamibis@oxfamibis.dk>; Penneo <hello@penneo.com>; Provsteforeningen <aab@km.dk>; RAD FP Sikker <rigsadvokaten@ankl.dk>; Ribe Stift <kmrib@km.dk>; Rigsombuddet <ro@fo.stm.dk>; Rigsrevisionen <info@rigsrevisionen.dk>; Roskilde Universitetscenter <ruc@ruc.dk>; SEGS ApS <info@segs.nu>; Skatteministeriet <skm@skm.dk>; Skattestyrelsen (Blanketter) <myndighed@sktst.dk>; SMV Danmark <smv@smvdanmark.dk>; Social- Bolig- og Ældreministeriet <post@sm.dk>; Sports Branchen DK <admin@sportsbranchen.dk>; SSK FP Sikkermail <ssk@ankl.dk>; Statsministeriet <stm@stm.dk>; Syddansk Universitet (University of Southern Denmark) <sdu@sdu.dk>; Team Effektiv Regulering <letbyder@erst.dk>; Transportministeriet <trm@trm.dk>; Udbetaling Danmark <udbetalingdanmark@atp.dk>; UFM FP DEP - UFM Departement <ufm@ufm.dk>; Udenrigsministeriet <um@um.dk>; UIM Hovedpostkasse <uim@uim.dk>; Viborg Stift <KMVIB@km.dk>; VP SECURITIES A/S <vp@vp.dk>; XBRL Denmark <fsr@fsr.dk>; Økonomiministeriet <oem@oem.dk>; Aalborg Stiftsøvrighed <kmaal@km.dk>; Aalborg Universitet <aau@aau.dk>; Aarhus BSS <bss@au.dk>; Aarhus Universitet <au@au.dk>

Emne: Ekstern høring - forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag (BM Id nr.: 305725)

[Se venligst vedhæftede.](#)

Med venlig hilsen

Sagsstyringsenheden



Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20 | 1060 København K
T 72 20 50 00 | bm@bm.dk | www.bm.dk

Ministry of Employment

Holmens Kanal 20 | 1060 Copenhagen
T +45 72 20 50 00 | bm@bm.dk | www.bm.dk

Beskæftigelsesministeriet

Sendt pr. mail til:

bm@bm.dk, abr@bm.dk, dlf@bm.dk, ptm@bm.dk, kat@bm.dk

Jeres j. nr. 2023-197

19. januar 2023

Click or tap here to enter text.

Høringsvar vedrørende forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag.

Beskæftigelsesministeriet har den 12. januar 2023 sendt forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag i høring.

ATP yder teknisk og administrativ bistand til en række ordninger, der på forskellig måde kan blive påvirket af forslaget. ATP har på den baggrund følgende bemærkninger til lovforslaget:

Beregning af satser, bidrag mv. på baggrund af timelønninger og hverdage

En række lovpligtige arbejdsgiverbidrag, der indbetales via Samlet Betaling, beregnes på baggrund af, hvad arbejdsgiver betaler i ATP-bidrag for lønmodtagerne. Afskaffelsen af store bededag som en helligdag vil medføre en forøgelse af de indbetalte ATP-bidrag for timelønnede med deraf afledte effekter for andre bidrag og ordninger.

For udbetaling af ydelser/refusion, der betales på grundlag af antal hverdage, forventes afskaffelsen af en helligdag at kunne få en mindre effekt. Det forventes at svare til 0,45 pct. som angivet i lovforslaget. Dette vil eksempelvis gøre sig gældende for barselsordningen Barsel.dk.

Endelig vil vedtagelsen af lovforslaget medføre behov for tekniske ændringer og udvikling i en række digitale løsninger, herunder for Lønmodtagernes Garantifond.

FerieKonto: Løntillæg i forhold til ferieloven

Det fremgår af lovforslaget, at det kompenserende løntillæg skal beregnes på samme måde, som ferietillægget efter ferielovens § 18. Det fremgår af lovforslagets side 7, at udbetalingen af løntillægget vil kunne ske sammen med eller som en integreret del af ferietillægget.

ATP og FerieKonto forstår lovforslaget således, at når der er tale om et løntillæg, så vil

ATP
Kongens Vænge 8,
3400 Hillerød

Tlf.: 70 11 12 13
Fax: 48 20 48 02

www.atp.dk

CVR-nr.: 43405810

Telefontid:
Mandag-Torsdag: 8.00-16.00
Fredag: 8.00-15.30

løntillægget indgå som en del af den ferieberettigede løn, jf. ferielovens § 16, stk. 4. Det er samtidig ATP og FerieKontos forståelse, at indførelsen af løntillæg ikke i øvrigt vil have indflydelse på ferieområdet, da løntillægget ikke er en del af ferieloven.

ATP står naturligvis til rådighed, hvis der er spørgsmål eller behov for uddybning af ovenstående.

Venlig hilsen

Lone Knudsen
Senior Legal Counsel

HØRINGSSVAR

TIL: Beskæftigelsesministeriet
FRA: Michael Krag-Svendsen, kommunikationschef Business Danmark
KOPI:
EMNE: Høringssvar til lovforslag afskaffelse af Store bededag som helligdag (BM Id nr.: 305725)
DATO: 16. januar 2023

Fagforeningen Business Danmark er imod afskaffelsen af Store Bededag som helligdag.

Diverse helligdage er et af åndehullerne i et arbejdsliv med stigende stress og en stigende pensionsalder, hvor lønmodtagerne kan lade batterierne op og få energi til et langt arbejdsliv.

Det synspunkt bakker et flertal af danskerne også op om, viser en rundspørge blandt mere end 1.000 danskere på arbejdsmarkedet lavet af Norstat for Business Danmark lige før jul. Her svarer 60 pct., at de er utilfreds med at miste en fridag, mens kun hver tiende bakker op – og tre ud af ti havde på daværende tidspunkt ikke taget stilling.

Hvis Folketinget alligevel vælger at indføre lovforslaget, vil den valgte model tilgodese alle lønmodtagere – både dem med og uden overenskomst. Vi undrer os over hvor man vil kompensere 0,45% af årslønnen, når det tidligere har været fremme at en arbejdsdag svarer til 0,48 % af årslønnen?

Venlig hilsen
Michael Krag-Svendsen
Kommunikationschef
Business Danmark

Til: BM Postkasse (BM@bm.dk), Alexander Budek Rosenberg (abr@bm.dk), Ditte Lings Fiala (dlf@bm.dk), Pernille Thorsteen Madsen (ptm@bm.dk), Karen Thormann (kat@bm.dk)
Fra: Ole Philipsen (olph@danskmetal.dk)
Titel: Høringssvar j.nr. 2023-197
Sendt: 19-01-2023 13:37

Til
Beskæftigelsesministeriet

Høringssvar til forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag j.nr.293-197.

Centralorganisationen Søfart skal komme med følgende bemærkninger til udkast til lovforslaget.

1.
CO-Søfart finder at lovforslaget er i strid med den danske model, hvor det er arbejdsmarkedets parter, som aftaler arbejdstiden.

2.
I Lovforslagets § 3 stk. 1 bør der ske en tydeliggørelse af, hvad der omfattes af begrebet "forøget arbejdstid".

Dette da der i søfarten kan opstå tvivl om søfarende der, som en del af deres normale tjeneste indgår i et vagtsystem ombord på alle årets tjenestedage, skal kompenseres efter lovforslagets § 3 stk. 2 eller 3.

Lovforslaget § 2 stk. 1 synes heller ikke at tage højde for at den normale tjenesterytme for danske søfarende er 1:1, dvs. at søfarende optjener 0,8 fridag pr. tjenestedag.

Danske søfarende står ombord til rådighed for arbejde alle døgnets timer og ikke kun mellem 8 til 16. Derfor kan der opstå tvivl/uenighed om der sker en øgning af arbejdstiden eller ej.

Skibsførere er jf. lov om søfarendes ansættelsesforhold § 1 ikke søfarende og derfor ikke omfattet af overenskomster. Skibsføreren er under tjeneste til rådighed 24 timer dagligt, da han er øverste myndighed ombord og har det subjektive ansvar for alt arbejde ombord. Samtidig har skibsføreren ansvaret for skibets sikre sejlads 24/7 under tjeneste.

Det er derfor svært at fastslå om skibsføreren får mere arbejde efter lovforslagets § 3 stk. 1.

Vedtagelse af lovforslaget, som det ligger, vil yderligere kunne betyde forskelsbehandling mellem danske og udenlandske søfarende i dansk flagede skibe.

Udenlandske søfarende er generelt skibsansatte med de danske helligdage specifikt indskrevet i deres kontrakter/overenskomster. Danske søfarende er modsat, som tidligere anført, ansat på overenskomster, hvor fridøgn er indregnet.

Her skal vi i øvrigt henvise til DIS-lovens § 10 stk. 2 & 3, som fastsætter at de danske fagforeninger ikke har overenskomsten for udenlandske søfarende.

3.
Dansk søfart er et meget internationalt erhverv, hvor 2/3 af de ansatte er udlændinge og aftalesystemet og arbejdet er meget forskelligt fra det normale danske arbejdsmarked.

Derfor skal CO-Søfart foreslå at implementeringen af lovforslaget for søfarten sker ved en særlig bekendtgørelse efter trepartsforhandlinger mellem erhvervets parter i regi af Erhvervsministeriet/Søfartsstyrelsen.

Dette på samme vis som f.eks. ferieloven er implementeret i søfarten via ”Bekendtgørelse om ferie for søfarende” netop for at sikre, at loven er praktisk anvendelig i hele den danske handelsflåde.

Med venlig hilsen

Ole Philipsen

Formand

CO-Søfart/ Metal Maritime



Tlf.: 36365585

op@co-sea.dk

Molestien 7

2450 København SV

www.co-sea.dk

CO-Søfart er et fagligt kartel bestående af

- Metal Maritime
- Metal Vest
- FOA Søfart
- Dansk EI-Forbund
- Serviceforbundet
- Centralforeningen for Stampersonel

Danmarks største Maritime faglige organisation



FREMTIDEN ER VORES

Dansk Metal: Vi passer på dine data – læs vores [persondatapolitik](#)

Hørings svar til:

Forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag

Coop Danmark A/S fraråder Regeringen at afskaffe store bededag som helligdag:

1) Det vil gå ud over de små butikker og landsbyerne, hvis man afskaffer store bededag. De små dagligvarebutikker – dem der har en årlig omsætning på under 38,1 mio. kr. – er meget afhængige af den omsætning, de får, når de store butikker skal holde lukket på grund af helligdagen. I mange lokalsamfund er købmanden eller Brugsen den sidste butik, og de har det rigtig svært i forvejen. Forslaget om at afskaffe store bededag er derfor endnu et søm i landsbyernes ligkiste.

2) Personalet i de store butikker – hos os Kvickly og de fleste SuperBrugsen – vil opleve det som et yderligere pres i forhold til familielivet, hvis man fjerner en helligdag. Det gælder både de timelønnede og de overenskomstsatte, der i forvejen kan have vagter i tidsrummet fra kl. 6.30 til kl. 22.00 – alle ugens syv dage.

3) Spørgsmålet om helligdage bør rent principielt forhandles af arbejdsmarkedets parter – evt. i en trepartsforhandling med Regeringen. Forslaget øger desuden risikoen for konflikter i forbindelse med de forestående overenskomstforhandlinger, der i forvejen er under historisk hårdt pres.

På vegne af Coop Danmark A/S



Kræn Østergaard Nielsen
Adm. direktør

Høringsvar vedrørende lovforslag – j.nr. 2023-197 – ”Forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag”

Det er fair, at en regering vil lave ændringer, som kan være upopulære i befolkningen – det er efter alt at dømme enhver siddende regerings eget valg. Hvis regeringen i stedet havde brugt tiden fornuftigt, ville den have rådført sig med dem, som havde forstand på at bidrage til en brugbar løsning til gavn for landet, lønmodtagere og arbejdsgivere. Nu har en ny regering i stedet sået mistillid ved at glemme at forhandling er bedre end ordre. Samtidigt har regeringen også tilkendegivet, at lovforslaget vil blive gennemført, selvom høringsfristen endnu ikke er overstået. Regeringen ønsker åbenbart en konfrontation, og det samtidig med en omgåelse af eget regeringsgrundlag hvad angår høringer.

Når det er sagt, er det dybt kritisabelt, at en nytiltrådt regering efter et folketingsvalg vælger at gå med en dagsorden, som på ingen måde er nævnt i den nylige afholdte valgkamp, og dermed må lovforslaget også ende i en folkeafstemning, så folket kan give sin mening tilkende.

Samtidigt argumenterer regeringen for at store bededag skal finansiere krudt og kugler – med andet ord ”krigsmateriel”. Sundhedsvæsenet ville i denne situation have været langt gunstigere argument.

Måden dette lovforslag er fremsat på, er afgjort kritisabelt, ved ikke at inddrage de implicerede parter. Det er under al kritik, når regeringen mener, den kan tromle hen over den danske folkekirke, som om den aldrig har eksisteret og udgjort et byggende element gennem hundrede af år ved forskellige lejligheder når lovgivning blev bygget.

Det er også dybt kritisabelt, at regeringen ønsker at gå imod fagbevægelsen i Danmark, som igennem mange år har været en central medspiller på forhandlinger på arbejdsmarkedet, ved ikke at inddrage dem i en fredelig løsning via trepartsforhandlinger. Det er og bliver et indgreb i ”den danske model”, som har præget arbejdsmarkedet til fredelige løsninger for arbejdsgivere og arbejdstagere og landet til gavn for alle parter.

En ansvarlig regering, der er lydhør overfor sin befolkning, ville have forhandlet, på samme måde som en ansvarlig leder får den bedste arbejdsplads, ved at lytte til sine medarbejdere.

Hvis alle lønmodtagere arbejder 15 minutter mere om ugen hele året ville det give et langt bedre resultat for Danmark – både økonomisk for landet og større tilfredshed blandt lønmodtagerne. Kun få ville bemærke det, og samtidigt ville det også medvirke til, at den ene store bededag der findes, kunne bruges til konfirmationer, forlænget weekend eller måske bare almindelig afslapning i en stresset hverdag som mange i Danmark oplever og lægger sig syg af eller måske bare til det, som den engang var tiltænkt.

På vegne af Danmarks Kirketjenerforening

Gert Rhinstrøm Schmidt

Formand

18.01.2023

Beskæftigelsesministeriet

Høringssvar fra Danmarks Provsteforening på forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag

Tak for den fremsendte høring, som vi hermed afgiver høringssvar på.

Når regeringen uden om folkekirken vil afskaffe bededag som helligdag, så overskrider staten en grænse, der ikke er blevet overskredet i flere hundrede år. 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. Traditionen for at skelne mellem ydre og indre anliggender, finder vi afgørende at værne om, til bedste for såvel kirke som stat.

Vi anser spørgsmålet om folkekirkens helligdage for at være et indre anliggende.

Det er nogle få gange sket, at en regering har truffet beslutninger om indre kirkelige anliggender, på trods af folkekirken. Vi er dog i tvivl om det nogensinde før er sket, at lovforslag om folkekirkens indre anliggender er sendt i høring, uden en forudgående inddragelse af folkekirken.

Vi vil gerne understrege, at det ikke er udelukket at der kan afskaffes en helligdag. Vi vil dog sætte spørgsmålstejn ved om det er en regerings opgave at afskaffe henholdsvis anskaffe helligdage. Vi har indgået og vi vil gerne fremadrettet indgå i arbejde, der skal forberede relevante ændringer i folkekirken, omkring såvel de ydre som de indre anliggender.

Det tilsendte lovforslag har provsteforeningen ikke været inviteret med i nogen form for dialog om. Det undrer os. Dertil undrer det os også at høringsfristen er den kortest mulige.

Vi opfordrer regeringen til at frafalde dette lovforslag, og genoptage traditionen for at skelne mellem kirkens indre og ydre anliggender, til gavn og glæde for såvel kirke som stat.

Venlig hilsen

Danmarks Provsteforening

Formand Annette Brounbjerg Bennedsgaard

Hørings svar

København
19. januar 2023

Høring til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

Danmarks Restauranter og Caféeer kvitterer for forslag til lovændring om store bededag som helligdag. Danmarks Restauranter og Caféeer repræsenterer 1514 medlemmer i restaurationsbranchen inden for restauranter, caféeer, catering, kroer, bagerier, forsamlingshuse, overnatningssteder mv. Mange af dem vil opleve konsekvenserne ved afvikling af store bededag, da det er en af de travleste dage på året, for de mange der skaber rammerne for afvikling af konfirmationer landet over.

DRCs forslag er, at man bevarer store bededag, men flytter den til en anden årlig fast dag, der i forvejen er en fridag, fx 1. søndag i maj.

Tradition og kultur

I DRC mener vi ikke, at man bør afskaffe store bededag, men derimod flytte den til fx 1. søndag i maj.

Store bededag var i den kongelige forordning fra 27. marts 1686 resultatet af en sammenlægning af en række helligdage, den har været en del af de danske traditioner i 337 år. Mange caféeer, bagerier og danskere hylder stadig traditionen omkring hveder og hygge med familien. Derudover er dagen kendt som en af de største konfirmationsdage hvert år, hvilket afspejler sig i aktiviteten på især vores cateringvirksomheder, restauranter, caféeer mv.

Økonomi og løn

Med en afskaffelse står mange virksomheder til at miste stor omsætning netop den dag – og mange medarbejdere står til at miste de timer og den helligdagsbetaling, de ellers har modtaget frem til i dag.

Ift. den økonomiske beregning på forslaget, står lønmodtagere til at skulle arbejde 7,4 timer mere, men dette gælder dog ikke i denne del af branchen, tværtimod, da det netop vil mindske behovet for bemanning, hvis dagen betragtes som en "almindelige arbejdsdag".

For at bibeholde skatteprovenuet i denne branche, samt medarbejdernes lønniveau, foreslår vi derfor at flytte store bededag til en søndag, fx første søndag i maj.

Beskæftigelsesministeriet
bm@bm
abr@bm.dk
dlf@bm.dk
ptm@bm.dk
kat@bm.dk

Hørings svar om forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

19. januar 2023
SGJ/SEM/MSK
Dok ID: 202974

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har den 13. januar 2023 modtaget høring om forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag.

Regeringen har i sit regeringsgrundlag "Ansvar for Danmark" sat et ambitiøst mål om at øge arbejdsudbuddet med 45.000 i 2030. Det er afgørende for danskernes velstand, at vi øger arbejdsudbuddet markant. Forslaget vil øge arbejdsudbuddet med 8.500 personer i 2030, hvilket DA finder positivt.

DA fremlagde i august 2022 28 konkrete forslag til, hvordan politikerne kan øge arbejdsudbuddet med 40.000-50.000 personer i 2030. Afskaffelse af store bededag var ikke blandt DA's forslag.

DA konstaterer, at regeringen vil afskaffe store bededag som helligdag og derved sikre en ekstra arbejdsdag og samtidig i lov sikre, at månedslønnede får mere i løn svarende til den ekstra arbejdsdag. Det tager DA til efterretning.

At regeringen ved kongelig resolution og lovgivning vil afskaffe store bededag som helligdag, betragter DA ikke som et indgreb i overenskomsterne. Store bededag blev indført ved kongelig forordning og kan derfor afskaffes ved kongelig resolution og lovgivning.

DA finder dog, at lovforslaget går meget langt i forhold til overenskomsterne, når det direkte fremgår, at der er bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler, der ikke skal finde anvendelse. Den type regulering er altid betænkelig.

Vester Voldgade 113
1552 København V
Tlf.: 33 38 90 00
CVR 16834017
da@da.dk
da.dk

Samlet set er DA positive overfor formålet i regeringens initiativ om at skabe mere arbejdskraft og økonomisk råderum, men vejen derhen er problematisk.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Stine Graaskov Lemke

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Sendt på mail til: bm@bm.dk , abr@bm.dk ,
dlf@bm.dk , ptm@bm.dk og kat@bm.dk

Den 19. januar 2023

J.nr. 2023-197: Høring vedrørende Forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

Dansk Erhverv har modtaget ovenstående i høring og vi skal hermed komme med vores bemærkninger til lovforslaget.

I forhold til forslaget til Lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag skal vi i det hele henviser til høringssvaret fra Dansk Arbejdsgiverforening.

For så vidt angår den foreslåede ændring af Lov om detailsalg fra butikker mv. (Lukkeloven) bakker Dansk Erhverv op om, at det fremadrettet fremgår klart og tydeligt af selve bestemmelsen i lovens § 2, stk. 1 – og ikke kun af bemærkningerne -, hvilke dage, der skal holdes lukket.

Med venlig hilsen

Lotte Engbæk Larsen, Markedschef
Dansk Erhverv

Dansk Psykolog Forenings hørings svar til forslag til lov om konsekvenser om afskaffelsen af store bededag som helligdag jf. j.nr.2023-197.

Dansk Psykolog Forening er glad for at få muligheden for at afgive hørings svar til Beskæftigelsesministeriets høring om konsekvenserne ved afskaffelsen af store bededag. Foreningen vil ved samme lejlighed gøre opmærksom på, at vi finder, at høringsfristen er for kort set i lyset af forslaget indhold og kompleksitet.

I Dansk Psykolog Forening er vi stærkt optaget af arbejdsmiljø- og trivselsdagsordenen i samfundet. Vi er uenige i, at man med lovforslaget pålægger befolkningen at arbejde mere i en tid, hvor stress og psykisk mistrivsel fylder mere end nogensinde.

Vi er i sagens natur også optaget af vores medlemmers arbejdsmiljø og ved fra vores seneste spørgeskemaundersøgelser og løbende medlemskontakt, at vores medlemmer oplever et tiltagende arbejdspress, som kan lede til dårlig trivsel, en stresset hverdag og i værste fald sygemeldinger. Det overrasker desværre ikke at psykologernes situation er presset, da tendensen er den samme i den brede befolkning, hvor en Katar Gallup måling i 2022 dokumenterede, at hver fjerde dansker føler sig mere stresset, og at antallet af stress sygemeldinger er stigende¹.

I Dansk Psykolog Forening finder vi, at det desuden er stærkt bekymrende, at regeringen med lovforslaget ikke respekterer den danske aftalemodel, idet forslaget griber ind i forhold, som arbejdsmarkedets parter under normale omstændigheder vil skulle forhandle. Vi vil derfor på det kraftigste anbefale, at regeringen inviterer til trepartsforhandlinger, som det tidligere er sket.

Endelig bemærker Dansk Psykolog Forening, at lønkomensationen ikke er tilstrækkelig og ikke tager højde for alle løndelev. Det er afgørende for foreningen, at alle medarbejdere uanset sektor og branche kompenseres fuldt ud. Herudover finder foreningen, at alle grupper - også dem udenfor arbejdsmarkedet - skal tilgodeses, så den økonomiske ulighed i samfundet ikke øges som konsekvens af forslaget.

Vi skal desuden henvise til hørings svar fra Akademikernes Hovedorganisation, herunder de tekniske bemærkninger til lovforslaget, og herunder løndelev,- tillæg og -indeks.

Med venlig hilsen

Eva Secher Mathiasen

Formand
Dansk Psykolog Forening

¹ Ritzau (2022) Kantar Gallup måling: <https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/stress-undersogelse-danskernes-stress-er-i-vaekst?publisherId=9709319&releaseId=13652165>



København
19-01-2023

► **Beskæftigelsesministeriet**
Holmens Kanal 20
1060 København K

Fremsendt pr. e-mail til bm@bm.dk, abr@bm.dk, dlf@bm.dk, ptm@bm.dk og kat@bm.dk

Dansk Teaters høringssvar om Lovforslag om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

Dansk Teater vil først og fremmest gerne takke for muligheden for at afgive høringssvar vedrørende lovforslag om konsekvenserne af afskaffelse af store bededag som helligdag.

Af lovforslagets § 1 fremgår det, at ved afskaffelsen af store bededag som helligdag vil store bededag i stedet anses som en almindelig arbejdsdag. De løn- og ansættelsesvilkår, der i øvrigt gælder på almindelige arbejdsdage, vil derfor finde anvendelse.

Lovforslaget påvirker en række af Dansk Teaters overenskomster, hvor store bededag er en fridag, og vi er som arbejdsgiverorganisation derfor nødt til specifikt at vide, hvordan vi skal håndtere denne ændring.

En særlig udfordring for Dansk Teaters medlemsteatre er, at teaterbranchen er præget af korttidsansættelser. Mange ansatte på teatrene er freelancere, som sammenstykker deres karriere af en lang række kortere ansættelser med længere eller kortere perioder mellem hver ansættelse og til tider også med overlap imellem ansættelserne.

Lovforslagets og dets bemærkninger forholder sig ikke til, hvordan den ekstra arbejdsdag og løntillæg skal håndteres i en branche præget af korttidsansættelser, og hvordan arbejdsgiver skal tilrettelægge ansættelserne med lovforslagets indhold for øje.

Af bemærkningerne til lovforslagets § 3, stk. 3 fremgår det, at arbejdsgiver har ret til at plan- og tilrettelægge den ekstra arbejdsdag, som lovforslaget medfører. Desuden fremgår det, at løntillægget, jf. § 3, stk. 1-2, optjenes løbende.

Dansk Teater savner i lovforslaget en nærmere beskrivelse af, hvordan løntillægget optjenes ved korte ansættelsesperioder på for eksempel to måneder. I forlængelse heraf savnes også en konkretisering af, hvordan den ekstra arbejdstid i disse situationer håndteres.

Såfremt ministeriet måtte have opklarende spørgsmål, står vi naturligvis til disposition.

De bedste hilsner

Adea Basha

Jurist

31 12 28 85

adea@danskteater.org

Dansk Teater – Danmarks professionelt producerende teatre og scenekunstkompanier

Beskæftigelsesministeriet

Sendt til: bm@bm.dk, abr@bm.dk, dlf@bm.dk, ptm@bm.dk og kat@bm.dk

Dato 19. januar 2023

Vesterbrogade 32
1620 København V

Telefon 33 43 70 00
mail@danskeadvokater.dk
www.danskeadvokater.dk

Dok.nr. D-2023-002486

Høringssvar over udkast til Lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag – BM j.nr. 2023-197.

Danske Advokater takker for muligheden for at afgive høringssvar.

Vi har ingen kommentarer til selve forslaget, men vi bemærker den korte høringsfrist.

Danske Advokater håber, at de positive ambitioner i regeringsgrundlaget vedr. høringsfrister og lov kvalitet fremover bliver iagttaget i højere grad.

Med venlig hilsen

Charlotte Hvid Olavsgaard
Specialkonsulent
cho@danskeadvokater.dk

Beskæftigelsesministeriet
bm@bm.dk

VEDR. HØRING AF FORSLAG TIL LOV OM KONSEKVENSER VED AFSKAFFELSEN AF STORE BEDEDAG SOM HELLIGDAG

18. januar 2023
Ref. nr. 2023-197

Danske A-kasser er ikke blevet hørt om ovennævnte forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag – dette selv om dét, der lægges op til i lovforslaget, vil få konsekvenser for medlemmerne i a-kasserne – a-kasser som vi repræsenterer.

Vi tillader os – selv om vi ikke er blevet hørt – derfor alligevel at komme med et hørings svar.

Det fremgår af lovforslaget, at lønmodtagere, som fremover skal arbejde på store bededag, da dagen ikke længere er en helligdag, vil blive kompenseret ved at få udbetalt et ferietillæg til lønnen på 0,45 pct. pr. år.

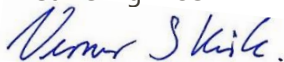
Det fremgår af lovforslagets økonomiske bemærkninger, at reguleringen af offentlige ydelser følger lønudviklingen, hvilket vil sige, at de offentlige ydelser står til at stige som følge af den lønstigning, der følger af at afskaffe store bededag, hvis den almindelige reguleringsmekanisme følges. Det ønsker regeringen dog ikke. Derfor vil regeringen fremsætte et særskilt lovforslag, hvor reguleringen af alle ydelser, herunder også dagpenge, fratrækkes 0,45 pct. Ydelserne vil således ikke skulle følge lønudviklingen som ellers – og vil dermed ikke skulle stige som følge af afskaffelsen af en helligdag.

Dette kan Danske A-kasser ikke støtte.

Reguleringsmekanismen skal sikre, at ydelserne følger med lønudviklingen. De offentlige ydelser, herunder dagpengene, er de seneste mange år ikke fulgt med lønudviklingen – og er dermed blevet udhulet i en grad, så dagpengene, for mange, ikke er tilstrækkelige længere. Slet ikke i en tid med stigende priser og inflation.

At fratække de 0,45 pct. i en kommende regulering er derfor ikke den rigtige vej at gå – dagpengenes kompensationsgrad skal op, ikke yderligere ned.

Med venlig hilsen



VERNER SAND KIRK
Direktør



Telefon: 3586 6600
CVR: 4218 5116



dak@danskeakasser.dk
www.danskeakasser.dk



Stauings Plads 3, 2.
1790 København V

Til
Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1050 København K

Kopi til kirkeminister Louise Schack Elholm



Danske Kirkers Råd

National Council of Churches in Denmark

Peter Bangs Vej 5B

DK-2000 Frederiksberg

Danmark

Tel + 45 3543 2943

dkr@danskekirkestraad.dk

www.danskekirkestraad.dk

Frederiksberg d. 19. januar 2023

Høringssvar ved vedr. Forslag til J.nr. 2023 - 197 lov om konsekvenser ved afskaffelsen af Store Bededag som helligdag

Vi støtter Folkekirkens biskoppers og andre kirkelige aktørers kritik af forslaget om at gøre Store Bededag til en almindelig arbejdsdag.

Store Bededag danner som helligdag rammen om bøn og eftertænksomhed og er en del af Folkekirkens alterbog med her til hørende bønner og tekster. Vi anser det som et brud med en meget lang tradition, at regeringen således blander sig i kirkens indre anliggender, som det her er tilfældet.

Desuden finder vi den manglende dialog med kirkelige aktører i forbindelse med udarbejdelsen af forslaget om afskaffelse af Store Bededag som helligdag meget problematisk og et brud med den danske samfundsmodel, der er kendetegnet ved netop samtale og inddragelse.

Argumentet om at afskaffelsen af Store Bededag som helligdag skulle finansiere et øget forsvarsbudget, finder vi meget ejendommeligt. Vi er sikre på, at der findes andre veje til denne finansiering.

Store Bededag er ikke alene et anliggende for Folkekirken og dens medlemmer. Som et meget bredt netværk af kirkesamfund, folkekirkelige stifter og kirkelige organisationer støtter vi bevarelsen af Store Bededag som helligdag til gavn for den enkelte og til gavn for samfundet og opfordrer således regeringen til at trække dette lovforslag tilbage.

Således besluttet på Danske Kirkers Råds rådsmøde, mandag den 16. januar 2023.

Danske Kirkers Råd er Danmarks nationale kirkeråd med 17 kirkesamfund – herunder Folkekirken, Den Katolske Kirke, Metodistkirken, Baptistkirken mfl. – samt alle Folkekirkens stifter og 31 kirkelige organisationer.

Med venlig hilsen

Biskop Peter Birch
Formand

Mads Christoffersen
Generalsekretær



Danske Rederier

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Sendt pr. mail til bm@bm.dk, abr@bm.dk, dlf@bm.dk, ptm@bm.dk, og kat@bm.dk

19. januar 2023

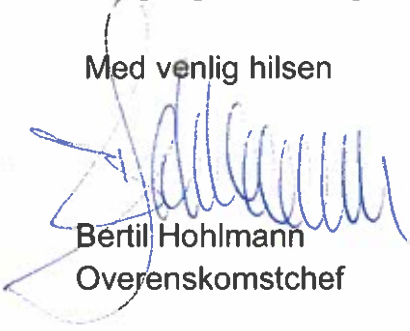
Sagsnummer:
EMN-2023-00050

Høringssvar – forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag j.-nr. 2023-197

Danske Rederier har den 13. januar 2023 modtaget høring om forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag.

Danske Rederier kan fuldt ud tilslutte sig det af Dansk Arbejdsgiverforening afgivne høringssvar.

Med venlig hilsen



Bertil Hohlmann
Overenskomstchef

Beskæftigelsesministeriet
bm@bm.dk
abr@bm.dk
dlf@bm.dk
ptm@bm.dk
kat@bm.dk

DANSKE
REGIONER



19-01-2023

EMN-2023-00112

1600871

Nanna Bak-Nielsen

Høringsvar vedrørende lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

Beskæftigelsesministeriet har den 12. januar 2023 anmodet Danske Regioner om bemærkninger til forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag med frist for bemærkninger til den 19. januar 2023.

Danske Regioner noterer sig, at regeringen med forslaget vil sikre, at store bededag bliver en almindelig ekstra arbejdsdag, når dagen afskaffes ved kgl. resolution i forbindelse med lovforslaget. Forslaget sikrer desuden, at de lønmodtagere, der skal arbejde mere, får løn for ekstra arbejde.

At skaffe den nødvendige arbejdskraft er en aktuel og voksende udfordring på de regionale arbejdspladser. Danske Regioner ser derfor generelt positivt på tiltag, der kan øge arbejdsudbuddet. Lovforslaget regulerer imidlertid vilkårene på det danske arbejdsmarked ved at ændre reglerne om arbejdstid og løn på store bededag. Samtidig ændrer lovforslaget i kollektive overenskomster og aftaler, ved at man ikke længere kan støtte ret på overenskomsternes bestemmelser vedrørende helligdage for så vidt angår store bededag. Danske Regioner er af den opfattelse, at grundlæggende ændringer på arbejdsmarkedet, som fx afskaffelse af store bededag, bør ske i samarbejde med arbejdsmarkedets parter for at værne om den danske model og sikre et godt og stabilt arbejdsmarked.

Opsparingsprocenter og fritvalgsordninger

Det fremgår af § 2, stk. 2, at lovforslaget ikke berører bestemmelser m.v. i kollektive overenskomster om opsparing til søgnehelligdage, herunder om

DANSKE REGIONER
DAMPFÆRGEVEJ 22
2100 KØBENHAVN Ø
+45 35 29 81 00
REGIONER@REGIONER.DK
REGIONER.DK

opsparingsprocenter og frit valgsordninger. På det regionale område er helligdagsbetalingen for timelønnede på nogle overenskomster afhængig af ansættelse op til helligdagen, og der er ikke tale om en opsparingsordning. Det bør derfor præciseres i bemærkningerne, at såfremt der ikke er aftalt opsparing til søgnehelligdage i form af opsparingsprocenter, frit valgsordninger eller tilsvarende, modtager timelønnede almindelig løn jf. § 4.

Løntillæg

Løntillægget ydes "når den aftalte arbejdstid forøges...". Danske Regioner lægger til grund, at der kun ydes løntillæg i de tilfælde, hvor normen øges, som følge af lovforslaget. På det regionale område er der overenskomster, hvor arbejdstidsnormen er fastsat uden hensyn til søgnehelligdage. Det er derfor vurderingen, at lovforslaget ikke øger arbejdstiden for disse grupper, og at de derfor ikke skal have løntillægget på 0,45%. For at præcisere dette kan formuleringen med fordel ændres til: "Hvis den aftalte arbejdstid forøges...". Det vil tydeliggøre, at der kun skal ydes løntillæg i de tilfælde, hvor lovforslaget medfører en ændring i arbejdstiden. Formuleringen bør ligeledes ændres i § 4 vedrørende timelønnede.

Henset til den korte høringsfrist tages der forbehold for behandling af høringsvaret i Danske Regioners bestyrelse den 2. februar 2023.

Venlig hilsen



Anders Kühnau

Formand



Stephanie Lose

Næstformand

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K
Att. Karen Thormann

Sendt pr. e-mail til: bm@bm.dk, abr@bm.dk, dlf@bm.dk, ptm@bm.dk og kat@bm.dk

17. januar 2023

Høringssvar til forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag jf. Beskæftigelsesministeriets j. nr. 2023-197

FSR – danske revisorer takker for modtagelse af nærværende forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag, som Beskæftigelsesministeriet har sendt i høring den 12. januar 2023 med høringsfrist den 19. januar 2023.

FSR – danske revisorer bemærker, at høringsfristen er på kun 7 dage, hvilket er stærkt stridende med regeringens ambition om at tilstræbe, at den vejledende 4 ugers høringsfrist som klar hovedregel overholdes, jf. regeringsgrundlaget side 48.

FSR – danske revisorer har for nuværende ikke yderligere bemærkninger.

Med venlig hilsen

Maria Eun Elkjær
Fagchef for skattepolitik

FSR – danske revisorer
Slotsholmsgade 1, 4. sal
DK - 1216 København K

Telefon +45 7225 5703
fsr@fsr.dk
www.fsr.dk

CVR. 55 09 72 16
Danske Bank
Reg. 9541
Konto nr. 2500102295



Beskæftigelsesministeriet

bm@bm.dk
abr@bm.dk
dlf@bm.dk
ptm@bm.dk
kat@bm.dk

18. januar 2023

J.nr. 2023 - 197 – Høringssvar: Forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

Danske Speditører takker for muligheden for at afgive organisationens høringssvar på det fremsendte forslag om afskaffelse af store bededag som helligdag.

Indledningsvist skal det anføres, at langt de fleste speditørvirksomheder i forvejen har aktiviteter både i Danmark og internationalt på store bededag, da dagen, som helligdag betragtet, er et dansk fænomen. Afskaffelsen af store bededag skønnes derfor *ikke* at have nogen komplikationer for speditører.

Af praktiske grunde opfordrer Danske Speditører til en hurtig afklaring. Herudover har Danske Speditører ingen kommentarer.

Med venlig hilsen

Lars Bech
Chef for Public Affairs & kommunikation



Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

bm@bm.dk
abr@bm.dk
dlf@bm.dk
ptm@bm.dk
kat@bm.dk

København, den 18. januar 2023

Ministeriets journal 2023-197 – høring om forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

De Samvirkende Købmænd, DSK, har den 12. januar 2023 modtaget ovennævnte forslag i høring. Vi takker for muligheden for at afgive kommentarer.

Da lovforslaget drejer sig om arbejdsret/arbejdsmarkedspolitik, henviser vi i dette konkrete tilfælde til Dansk Arbejdsgiverforening.

Vedr. lovforslagets erhvervspolitiske del – lov om detailsalg fra butikker mv. – konstaterer vi, at Erhvervsministeriets fortolkningstvivil håndteres med den foreslåede bestemmelse.

Afslutningsvis opfordrer DSK til, at den vejledende høringsfrist på fire uger overholdes, med mindre helt ekstraordinære forhold undtagelsesvis kan berettigge en afviselse. Det synes ikke at være tilfældet med dette forslag.

Med venlig hilsen

Claus Bøgelund Nielsen

Til: BM Postkasse (BM@bm.dk), Alexander Budek Rosenberg (abr@bm.dk), Ditte Lings Fiala (dlf@bm.dk), Pernille Thorsteen Madsen (ptm@bm.dk), Karen Thormann (kat@bm.dk)
Cc: lars.s.hansen@aon.com (lars.s.hansen@aon.com)
Fra: Skjoedt Insur Consult (pskjoedt@hotmail.com)
Titel: Ekstern høring - forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag - j.nr. 2023-197
E-mailtitel: Ekstern høring - forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag (BM Id nr.: 305725) - j.nr. 2023-197
Sendt: 14-01-2023 16:08

Kære Karen Thormann

Tak for muligheden for at afgive bemærkninger til dette lovforslag

På vegne af formanden for Den Danske Aktuarforening, Lars Sommer Hansen, skal jeg venligst meddele, at foreningen ikke har kommentarer til lovforslaget.

Med venlig hilsen

Peter Skjødt

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K
Att.: Arbejdsretskontoret

Esbjerg, den 19. januar 2023

SagsID: MABO-19012023

Martin Bondesen
mabo@detfagligehus.dk
Direkte tlf.: 7912 81 80

Sendt pr. mail til
bm@bm.dk, abr@bm.dk, dlf@bm.dk, ptm@bm.dk og kat@bm.dk

J.nr. 2023-197

Høring: UDKAST Forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

Det Faglige Hus skal indledningsvis bemærke, at en afskaffelse af store bededag som helligdag og de deraf følgende konsekvenser er uoverskuelige og forstærker risikoen for tab af endnu flere danske arbejdspladser. Vi skal på den baggrund opfordre Regeringen til ikke at fremsætte lovforslaget om den planlagte afskaffelse af store bededag og i stedet søge andre finansieringsmuligheder, evt. gennem det finanspolitiske råderum på 12,5 milliarder kr.

Danmarks Statistik har netop offentliggjort tal for 2022. 2.834 aktive virksomheder gik konkurs, hvilket er det højeste antal konkurser, siden finanskrisen toppede i 2010. De mange konkurser har samtidig ført til et tab af 13.700 danske arbejdspladser, og vi mærker stor bekymring for fremtiden blandt vores knap 200.000 medlemmer og ikke mindst de 10.441 medlemmer, som mistede deres job i 2. halvår af 2022.

I det lys er det direkte uansvarligt, hvis Regeringen og et flertal i Folketinget for at omgå skattestoppet vælger at påføre dansk erhvervsliv endnu flere omkostninger og dermed øge presset yderligere på de virksomheder, som allerede nu er klemte på indtjening og likviditet. Vi skal i denne sammenhæng henlede opmærksomheden på, at 45% af sidste års konkurser ramte handelsbranchen og byggeriet.

Afskaffelse af store bededag vil godt nok give detailhandlen en ekstra åbningsdag og produktionsvirksomhederne en ekstra arbejdsdag, men i og med at der i lovforslaget lægges op til, at lønnen for den ekstra arbejdsdag udbetales 2 gange årligt sammen med ferietillægget, vil disse beløb i stort omfang blive anvendt til at finansiere ferier samt rejser til udlandet og ikke øget forbrug i dansk detailhandel.

I forhold til restaurationsbranchen, som netop er ved at genrejse sig efter to år med nedlukninger og Corona-pandemi, er store bededag en af årets største indtjeningsdage grundet konfirmationer. Kunderne planlægger derfor i vidt omfang konfirmationer denne dag, da de fleste gæster grundet fridagen kan deltage. Branchen vil blive hårdt ramt på indtjening, hvis denne dag for gæsternes vedkommende bliver en almindelig arbejdsdag.

For byggebranchens vedkommende er der ikke lysere udsigter. Det tynder ud i mange virksomheders ordrebøger, og inflation og rentestigninger har allerede nu lagt en dæmper på investeringslysten.

Endvidere er lovforslaget efter vores mening et voldsomt indgreb i den danske aftalemodel, idet man tilsidesætter over 100 års tradition for, at arbejdsmarkedets parter aftaler løn- og arbejdsvilkår. En påtænkt lønstigning på 0,45% som følge af afskaffelsen af store bededag vil således også besværliggøre vores forhandlinger med Arbejdsgiverforeningen KA, når vi i efteråret skal aftale lønsummen for det tredje år i vores overenskomstperiode – perioden fra 1. marts 2024 til 1. marts 2025.

I Det Faglige Hus er vi heller ikke i tvivl om, at mange andre arbejdsgivere med en vedtagelse af lovforslaget vil følge vores eksempel. Vi har besluttet, at vi fortsat vil give organisationens over 400 ansatte en fredagsfridag i maj måned. Alle yder i forvejen en stor indsats på arbejdspladsen, og det er ikke tiden til at presse dem eller landets øvrige lønmodtagere yderligere. Loven vil i vores optik medføre en administrativ byrde for arbejdsgiverne, og i løbet af kort tid vil parterne indrette aftalerne således, at effekten af loven på sigt vil være meget begrænset, selvom de administrative byrder fortsætter. Herudover kan loven give anledning til fortolkningstvivil og retssager (af begrænset værdi) som vil presse et retssystem, der i forvejen kæmper med lange sagsbehandlingstider.

Omkring selve lovforslaget har Det Faglige Hus i øvrigt følgende bemærkninger, som Det Faglige Hus skal henstille til, bliver belyst og redegjort for i den videre lovgivningsproces:

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til §§ 1 og 2

Løn- og ansættelsesvilkår

1)

Ifølge §§ 1 og 2 er det Regeringens ønske at afskaffe store bededag med det formål at øge arbejdsudbuddet. Midlet til målet via § 1 er at anse store bededag som en almindelig arbejdsdag og via § 2 at regulere allerede aftalte bestemmelser i overenskomster og individuelle ansættelsesaftaler således, at der ikke længere kan støttes ret på særlige aftaler omkring store bededag.

Det følger af mange kollektive overenskomster og individuelle ansættelsesaftaler, at f.eks. 1. maj, fredag efter Kristi Himmelfartsdag, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag er arbejdsfrie dage med løn. I forhold til § 2, stk. 1 rejser det spørgsmålet om, hvorvidt bestemmelsen er til hinder for, at overenskomstparterne eller den enkelte arbejdsgiver efter eller i forbindelse med lovens ikrafttræden aftaler én *yderligere* feriefridag, f.eks. fjerde fredag efter påske som er store bededag eller anden fridag som kan placeres efter aftale? På den måde vil arbejdsmarkedets parter kunne rulle effekten af lovforslaget tilbage. Det er Det Faglige Hus' holdning, at det fortsat burde være muligt at indgå aftale herom, hvilket vi allerede internt i vores organisation har gjort. Hvis Regeringens forståelse er, at dette ikke er muligt efter lovens ordlyd, vil det have den afledte effekt, at overenskomstparterne og den individuelle lønmodtager ikke kan aftale yderligere frihed/feriefridage, hvilket er et markant og voldsomt angreb på den danske model og aftalefriheden mellem parterne.

2)

I forlængelse af punkt 1 synes det uklart, hvordan lovens effektivitet følges til dør, herunder er der ingen umiddelbare sanktionsmuligheder i loven overfor virksomheder/overenskomstparter, der fortsætter med at følge de eksisterende aftaler eller indgår nye aftaler omkring store bededag. Hvorledes anvendes loven overfor den arbejdsgiver, der opretholder, at der er arbejdsfri på store bededag og samtidigt betaler 0,45% i tillæg? På den måde bliver formålet med loven ikke opnået (øgning af arbejdsudbuddet).

Til §§ 3 og 4

Løntillæg

3)

Det fremgår af lovforslagets almindelige bemærkninger under pkt. 2.1.2.2., at arbejdsgiver kan vælge mellem to modeller ved beregning og administration af tillægget for månedslønnede; en årsmodel og en månedsmodel. Af bemærkningerne til årsmodellen side 7 fremgår, at beregningsgrundlaget er det samme som det, som ferietillægget beregnes af, jf. Ferielovens § 19, stk. 1. Opmærksomheden henledes på, at der ikke beregnes ferietillæg af ferie med løn, jf. Ferielovens § 19, stk. 4, hvorfor beregningsgrundlaget ikke kan siges at svare til lønmodtagerens sædvanlige og fast påregnelige løn.

4)

I forlængelse af det foregående under pkt. 3 fremgår det af de almindelige bemærkninger, at arbejdsgiveren som alternativ til årsmodellen kan vælge at beregne tillægget som 0,45 pct. af den aftalte faste løn (fx månedslønnen). Er der heri lagt op til en forskel ift. årsmodellen, hvor tillægget beregnes af samme grundlag som ferietillæg, hvor løn under ferie ikke indgår, jf. ovenfor? Hvis f.eks. lønmodtagerens faste månedsløn er 30.000 kr., vil bemærkningerne umiddelbart betyde, at lønmodtageren skal have et månedlig tillæg på $30.000 \text{ kr.} \cdot 0,45 \% = 135 \text{ kr.}$ Hvis nu f.eks. den pågældende lønmodtager har holdt ferie hele den måned, vil den ferieberettigede løn imidlertid være 0, jf. Ferielovens § 18,9, stk. 4. hvorfor tillægget er $0 \cdot 0,45 \% = 0 \text{ kr.}$

5)

Det fremgår af lovforslagets almindelige bemærkninger samt bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser til § 2, stk. 2, at værdien af arbejdsgiverens bidrag til lønmodtagerens pensionsordning skal medregnes i lønmodtagerens sædvanlige og fast påregnelige løn, mens det samtidig fremgår af bemærkningerne til stk. 2 afslutningsvis, at tillægget er pensionsgivende efter de aftalte vilkår herom for ansættelsesforholdet. Opmærksomheden henledes på, at lønmodtageren således vil få pension af tillægget som beregnes af månedslønnen som i forvejen indeholder pensionsbetaling. Er det hensigten?

6)

Af bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser til § 2, stk. 2 fremgår afslutningsvis, at

"Tillægget er pensionsgivende efter de aftalte vilkår herom for ansættelsesforholdet."

Hvad skal der nærmere forstås herved? Naturligt må være, at tillægget ikke er pensionsgivende, hvis lønmodtageren slet ikke er omfattet af en pensionsordning. Men kan der være situationer, hvor tillægget ikke er pensionsgivende, selvom lønmodtageren er omfattet af en pensionsordning? Vi ser eksempler på ansættelseskontrakter, hvor det fremgår, at der alene beregnes pension af en grundløn, men ikke bonusser, tillæg m.v.

7)

Ift. de månedslønnede er det svært at se, hvordan lovforslaget sikrer en reel lønstigning på de 0,45%? Vi forudser, at en virksomhed der uden lovindgrebet havde tildelt medarbejderne en stigning på eks. 2% i 2024 blot modregner tillægget på 0,45% således at medarbejderen i sidste ende selv betaler for den ekstra arbejdsdag. Løntillægget skjules/udlignes derved blot i en manglende lønstigning.

8)

Hvis det jf. bemærkningerne til §§ 1 og 2 er muligt at aftale en yderligere arbejdsfri dag med løn, har månedslønnede lønmodtagere så stadig krav på løntillægget på 0,45 %, jf. lovforslagets § 3? Arbejdstiden vil blive øget ved afskaffelse af store bededag som helligdag, hvorefter arbejdsgiveren har givet lønmodtageren et yderligere løngode i form af en ekstra fridag.

9)

Hvis det jf. bemærkningerne til §§ 1 og 2 er muligt at aftale, at fjerde fredag efter påske (store bededag) er en arbejdsfri dag med løn, jf. punkt 1, har timelønnede lønmodtagere stadig krav på løn for det antal arbejdstimer, som sædvanligvis er placeret den fredag, jf. lovforslagets § 4?

-----000-----

Giver nærværende anledning til spørgsmål, er I meget velkommen til at kontakte mig.

Med venlig hilsen
Det Faglige Hus

Martin Bondesen, Faglig hjælp og Retssager
Chefadvokat (H)

Sendt til:
Beskæftigelsesministeriet
bm@bm.dk, abr@bm.dk, dlf@bm.dk, ptm@bm.dk og
kat@bm.dk

Sagsnr. 23-0142
Vores ref. MAJ
Deres ref 2023-197
Den 19. januar 2023

Høringssvar om lov om konsekvenser ved afskaffelsen af Store Bededag som helligdag

For at understrege, at Fagbevægelsen står samlet i sin kritik af lovforslaget, fremsender FH på vegne af alle medlemsorganisationer ét samlet høringssvar, som vores medlemsorganisationer står bag.

FH vil indledningsvist påpege, at lovforslaget er et eklatant brud med den danske model, hvor det er arbejdsmarkedets parter, der regulerer løn og arbejdsvilkår via kollektive overenskomster. Nærværende lovforslag er et direkte indgreb i forhandlede overenskomster og peger over i en lovgivningsmodel, hvor det er lovgiver der fastsætter løn- og arbejdsvilkår. Dette harmonerer ikke med, at Beskæftigelsesministeren i pressemeddelelsen om høringen er citeret for at have respekt for den danske arbejdsmarkedsmodel. Loven er tværtimod et skridt væk fra den danske arbejdsmarkedsmodel, som vi ellers i Danmark bryster os meget af.

Og lad os bare skrive det som det er. Det er et klokkeklart brud med den danske model, når man i bemærkningerne på side 17 kan læse:

"En faglig organisation kan derfor ikke længere støtte ret på bestemmelser herom i eksisterende kollektive overenskomster."

Fagbevægelsen er helt uforstående over for et indgreb som dette, der betyder, at forhandlede lønmodtagerrettigheder om ret til betaling og frihed gøres ugyldige med lovforslaget. Fagbevægelsen er uforstående over for, at lønmodtagergrupper i Danmark med de laveste indtægter fratages løn- og frihedsrettigheder, som er opnået ved kollektive aftaler. Der gøres opmærksom på, at alle erhvervede rettigheder om særlige løn- og ansættelsesvilkår med relation til store bededag bortfalder og *ikke* kompenseres med lovforslaget.

Lovforslaget åbner en ladeport af muligheder for fremtidige regeringer for at gribe ind i løn og arbejdstid, da den eneste begrundelse for indgrebet i den danske model, er behovet for finansiering, hvilket jo er en evigt tilbagevendende udfordring, når en regering ønsker at prioritere nye tiltag eller er udfordret af færre indtægter. I dette tilfælde er det endda selvpåført, da skatterne nedsættes samtidigt. Med dette lovforslag rykker regeringen altså løn og arbejdstid ind på Christiansborg, og gør det til en politisk kampplads. Det er vi i fagbevægelsen lodret imod.

Normalt er vi i FH i arbejdstøjet og bidrager til at løse udfordringerne på arbejdsmarkedet, og er derfor også løsningsorienterede når der skal vedtages ny lovgivning eller revideres lovgivning, der har betydning for arbejdsmarkedet. Det direkte angreb på overenskomsterne i dette lovforslag, er noget vi på ingen måde kan bidrage til, og vores høringssvar kan derfor ikke ses som en måde at gøre lovforslaget spiseligt på. Lovforslaget er dog på en lang række punkter udtryk for en grundlæggende manglende forståelse af, hvor komplekst det danske

arbejdsmarked er reguleret, og vi har derfor valgt at problematisere dele af lovforslagets konkrete indhold.

Det er FH's vurdering, lovforslaget udgør et indgreb i retten til at føre kollektive overenskomstforhandlinger og indgå kollektive overenskomster, idet lovforslaget lægger op til at ugyldiggøre overenskomstbestemmelser om bl.a. frihed og helligdagsbetaling. Retten til at føre kollektive aftaleforhandlinger og indgå kollektive overenskomster er en integreret del af EMRK artikel 11 jf. EMD dom af 12. november 2008 i sagen 34503/97 Demir og Baykara. FH opfordrer derfor Beskæftigelsesministeriet til at få Justitsministeriet til at lave en redegørelse om hvorvidt lovforslaget er i overensstemmelse med EMRK artikel 11. Lovforslaget kan også være i strid med ILO konvention 87 om foreningsfrihed og konvention 98 om beskyttelse af retten til at forhandle kollektivt, hvilket også bør afdækkes.

Øvrige overordnede udfordringer ved lovforslaget:

Balance mellem arbejde og fritid

Lovforslaget er designet til at øge arbejdstiden, og vil medføre den største forøgelse af arbejdstiden for dem, der i forvejen arbejder fuld tid. Det har hidtil indgået i arbejdsmarkedets parters overenskomstdrøftelser at håndtere de overordnede balancer mellem arbejdstid og fritid inden for det enkelte overenskomstområde, og under hensyn til dette områdes konkrete vilkår.

Lovforslaget blander sig på en uhensigtsmæssig måde i disse balancer, og konverterer den aftalte fritid til en økonomisk ydelse. I det moderne effektive samfund, hvor mange har svært ved at få hverdagen til at hænge sammen, har lønmodtagerne ikke brug for mindre restitution – andelen af voksne danskere, der har en høj score på stressskalaen er jf. Sundhedsstyrelsen steget fra 21% i 2013 til 29% i 2021. Det har fået nogle arbejdsgivere til at eksperimentere med at sænke arbejdstiden, hvilket for de fleste er sket med positive resultater. I Spanien har den spanske regering så sent som i december 2022 etableret et pilotprojekt med kortere arbejdstid og fuld lønkomensation.

Lovforslaget risikerer således at skubbe i den forkerte retning i relation til den stress-udfordring vi oplever i øjeblikket, hvilket naturligvis også vil være med til at sænke de finansieringsmæssige forudsigelser, der er indbygget i forslaget.

Derudover vil øget arbejdstid også medføre øget nedslidning af dem med de hårde fysiske jobs. Og det er jo medarbejdergrupper der allerede er udfordret af den stigende pensionsalder.

Søgnehelligdagene er også særlige, fordi mange familier har fri, og derfor får anledning til at samles på tværs af landet. Søgnehelligdagene holder familierne sammen, og danner rammen om vores mest skattede samvær og traditioner.

Yderligere bemærkes, at lovforslaget særskilt berører lønmodtagergrupper med ganske begrænsede muligheder for at holde fri, hvor de fleste andre holder fri. Nemlig alle dem, der holder samfundet i gang i weekender mv. Det gælder fx butiksansatte, visse ansatte i industrien, ansatte i sundhedssektoren og ansatte i politiet og beredskaber.

De økonomiske konsekvensberegninger er usikre og mangelfulde

Lovforslagets skøn over konsekvenserne for de offentlige finanser er helt centrale, da begrundelsen for forslaget netop handler om finansiering af forsvarsudgifter. Derfor er det også kritisk, at konsekvensberegningerne dels hviler på en række usikre antagelser, og dels ignorerer en række afledte effekter af lovforslaget.

Beregningerne hviler på en grundlæggende forudsætning om, at de offentlige udgifter fastholdes. Det er ikke alene en forsimplet tilgang, den er også misvisende. FH forventer, at lovforslaget vil føre til højere udgifter, fordi aktiviteten på rigtig mange områder er større på en almindelig arbejdsdag end på en helligdag. Det bør belyses langt mere grundigt i beslutningsgrundlaget for en lovændring, der er så gennemgribende som i dette tilfælde.

Lovforslaget vil isoleret set føre til færre offentligt ansatte, og oven i det risikerer opgavemængden at stige, selvom der er den samme mængde arbejdskraft – målt i timer – til rådighed. FH er meget skeptisk overfor denne prioritering netop i lyset af et stort arbejdspress og udfordringer med fastholdelse og rekruttering. Dertil kommer, at konsekvenserne slet ikke er belyst eller forsøgt håndteret i lovforslaget.

Lovforslaget skal desuden ses i sammenhæng med ønsket om at korrigere reguleringen af overførslerne, så de ikke følger med lønudviklingen. Det vil både øge uligheden og svække flexicurity via en svækkelse af dagpengenes kompensationsgrad.

Betydningen for forsvaret

Så sent som i sommeren 2022, var det en drøftelse, at Forsvaret var udfordret af mange ledige stillinger og et meget stort antal opsigelser, der bl.a. skyldes arbejdsvilkårene, der er svære at forene med et moderne familieliv.

Lovforslaget kan være med til at skærpe denne udvikling. Og de ansatte i Forsvaret, der vil blive ramt hårdest er de soldater, der er udsendt af det danske forsvar på Store Bededag.

Tyveri af betalte overenskomstresultater

Regeringen vil købe en helligdag, men kun betale for en hverdag. I lovforslaget er der lagt op til, at lønmodtagerne alene kompenseres for øget arbejdstid. Der kompenseres ikke for de tillæg, som de der i forvejen arbejder på Store Bededag mister. Det gælder store dele af arbejdsmarkedet, blandt andet alle der arbejder på døgndækkede områder, såvel måneds- som timelønnede.

Regeringen har med denne del af lovforslaget overhovedet ikke forholdt sig til, at lønmodtagerorganisationerne ved de forudgående overenskomstforhandlinger har betalt for de søgne-helligdagstillæg, der er forhandlet ind for hver enkelt af de helligdage, der var på tidspunktet for overenskomstindgåelsen.

Det betyder, at lovforslaget uden compensation sletter en del af "kontrakten" mellem overenskomtparterne, og det på en måde, hvor det alene er de goder lønmodtagerne har forhandlet sig til, der fjernes, uden at der lægges op til, at der sker nogen former for compensation herfor.

Det er tyveri ved højlys dag, og hvor man på det private område giver byttet til andre – nemlig de private arbejdsgivere, så ønsker man øjensynligt på det offentlige område at give byttet til sig selv, da regeringen også er arbejdsgiver.

Til det vil FH bemærke, at hvis Store Bededag forsvinder som helligdag, vil der indgå et provenu fra bortfald af helligdagstillæg, frihedsopsparing mm til de fremtidige offentlige forhandlinger efter sædvanlig praksis. FH forventer at loven ikke er til hinder herfor.

Ansatte på overenskomstdækkede arbejdspladser rammes særligt hårdt

Det er typisk på det overenskomstdækkede område, at der er aftalt tillæg for arbejde på Store Bededag eller andre rettigheder i den forbindelse.

Det betyder, at lovforslaget vil skævvride mellem ansatte på overenskomstdækkede arbejdspladser og ansatte på arbejdspladser, der ikke har aftaler om tilsvarende vilkår for deres medarbejdere.

En overenskomstdækket lønmodtager vil således i gennemsnit komme til at opleve en større forringelse end en ikke overenskomstdækket medarbejder. En sådan diskrimination af ansatte på organiserede arbejdspladser er uacceptabel.

En boksehandske i et spindelvæv

I de tekniske bemærkninger længere nede i dette høringsbrev, vil det kunne ses, at overenskomstreguleringen på det danske arbejdsmarked lever op til forudsætningen om, at der kan laves skræddersyede løsninger til de arbejdsformer, der typisk anvendes inden for forskellige erhverv.

Der findes således i overenskomsterne et meget fintmasket spindelvæv af forskellige løsninger på, hvordan søgne- og helligdage håndteres, alt efter, hvordan det passer ind i den konkrete branche eller på den konkrete arbejdsplads og for de forskellige faggrupper. På mange områder er der også lokale aftaler og kutymen, der er relevante at forholde sig til, og det er slet ikke muligt at afdække betydningen herfor i denne meget komprimerede proces.

Lovforslaget, der forsøger at lave en generel løsning, der skal håndtere denne meget store forskellighed, er en boksehandske i et spindelvæv. Der er derfor en meget stor risiko, for at lovforslaget kommer til at gøre meget stor skade på konkrete overenskomstområder. Og denne risiko er kun forøget ved, at lovforslaget skal hastes igennem, så det ikke er muligt at få lavet en ordentlig gennemgang af konsekvenserne for hver enkelt overenskomst.

Hertil kommer, at den valgte kompensationsmodel for månedslønnede rummer en betydelig risiko eller snarere vished for, at de 0,45% vil blive indregnet i forbindelse med de almindelige lønforhandlinger i virksomhederne på det private område og at kompensationen således slet ikke får 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.

Offentligt ansatte risikerer, at de reelt ikke opnår den forudsatte betaling ved arbejde på Store Bededag, som følge af reguleringsordningerne for de offentligt ansatte.

For de offentligt ansatte er der 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.

Med lovforslaget er det 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 løniveauet 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.

Dette kan være en problemstilling ved implementeringen, men lønindekset vil derudover fremadrettet være følsomt overfor større ændringer i valg af udbetalingsmodel og medarbejdersammensætningen i sektorerne.

FH finder det bekymrende, at regeringen med lovforslaget vil skabe yderligere usikkerhed om den statistisk opgjorte løn.

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.

En utilfredsstillende proces

Vi er i FH meget utilfredse med processen omkring regeringens forslag, og den efterfølgende proces omkring lovforslaget.

For det første, så annoncerede Regeringen forslaget, uden at have haft forudgående drøftelser med arbejdsmarkedets parter. Arbejdsmarkedets parter har således alene haft mulighed for at forholde sig til forslaget, efter det blev annonceret som et forslag, der skulle vedtages. Der har således ikke været en reel mulighed for at komme ind i løsningsrummet på den eller de samfundsudfordringer, regeringen mener vi har, hvor vi ellers igennem den sidste regeringsperiode har vist os meget kreative med et meget højt antal trepartsaftaler.

Under corona-pandemien blev der på baggrund af trepartsaftaler lavet lovgivning, hvor det blev fremhævet, at man i denne særlige situation midlertidigt tillod sig at lave indgreb i overenskomsterne efter forudgående aftale med arbejdsmarkedets parter.

Her 2 år senere har vi en ny regering, som med dette lovforslag er parat til, at ændre overenskomsterne varigt, uden at have drøftet det med arbejdsmarkedets parter først. Hvad er der sket på de 2 år, der berettiger til denne ændring i forståelsen af den danske model?

Den korte høringsfrist til lovforslaget er også utilfredsstillende. Den giver os kun en uge til at afdække, hvordan lovforslaget griber ind i de mange hundreder af overenskomster, der har hver deres model for at håndtere søgnehelligdage. Og vi vil gerne understrege, at det ikke er af hensyn til Fagbevægelsen at der skal være en kort høringsfrist.

Nærværende høringsnotat skal således også læses med det kæmpe store forbehold, at vi ikke har haft tid til at lave en ordentlig gennemgang af lovforslagets vidtrækkende betydning for det danske arbejdsmarked. Det vil medføre en sjusket lovgivning, der med meget stor sikkerhed, vil ramme skævt på det danske arbejdsmarked. Endvidere vil det medføre et utal af uenigheder, som det så pålægges arbejdsmarkedets parter at bruge ressourcer på at løse.

Tekniske bemærkninger

De tekniske bemærkninger er opdelt således, at der først er et afsnit knyttet an til §§ 1 og 2 og bemærkningerne i lovforslaget hertil. §§ 3 og 4 er behandlet i 2 separate afsnit, hvorefter der kommer et afsnit med eksempler på udfordringer for konkrete overenskomster og et afsnit om hvordan timelønnede stilles meget forskelligt og mange mister meget. I de efterfølgende afsnit behandles henholdsvis §§ 6 og 7, mens der slutes af med nogle bemærkninger omkring økonomiske konsekvenser.

Bemærkninger til §§ 1 og 2, og bemærkninger knyttet hertil:

1. *Forhandlede tillæg på Store Bededag bortfalder og lønmodtagere, der har prioriteret at forhandle tillæg i forhold til fx pension eller andre goder, rammes særligt hårdt.*

- De aftalte overenskomstmæssige særlige betalingsordninger for at arbejde på Store Bededag fjernes. Det vil blandt andet sige helligdagstillæg eller alternative frihedsrettigheder. Det er et markant indgreb i aftalerne, og den balance som overenskomstparterne i fællesskab har aftalt. FH anser det for et helt uhørt indgreb i den danske aftalemodel.
- Derudover indebærer det en lavere gennemsnitlig timeløn både for de medarbejdere, som aktuelt arbejder på Store Bededag, og for de medarbejdere, der som følge af forslaget skal arbejde på Store Bededag. Det er til klar ugunst for lønmodtagerne, og lovforslaget lægger ikke op til at kompensere lønmodtagerne for dette tab. FH anser dette for at være stærkt kritisabelt.
- Der er mange forskellige måder at indarbejde Store Bededag på i overenskomsterne, både i forhold til arbejdstid og i forhold til betaling ved arbejde eller ved frihed. Lovforslaget tager ikke højde for overenskomsternes kompleksitet i denne sammenhæng, men lader det op til arbejdsgiverne at sikre at løn-tillægget udgør det rette beløb.

2. På s. 3 er det i næstsidste afsnit anført, at

"Den forøgede arbejdstid kan arbejdsgiveren tilrettelægge fleksibelt, alt efter hvad der passer bedst på den enkelte arbejdsplads."

Arbejdsgiveren gives herved en udvidet adgang til at placere arbejdstiden udover de regler, der i forvejen gælder for ansættelsesforholdet. Dette er et unødvendigt indgreb i overenskomsterne, og hvori arbejdstiden for det enkelte ansættelsesforhold i øvrigt er fastlagt. De for ansættelsesforholdet gældende regler om arbejdstid bør og skal respekteres.

3. Hvilken betydning får lovforslaget for weekendarbejdere?

Weekendarbejde reguleres på mange forskellige måder i overenskomsterne, og vi har på grund af den korte høringsfrist ikke mulighed for at identificere alle udfordringer lovforslaget kan medføre for weekendarbejdere. Men vi kan dog henvise til, at weekendarbejde eksempelvis er reguleret i Industriens Overenskomst § 10, hvor 2*12 timers arbejde i weekenden svarer til fuldtidsbeskæftigelse på 37 timer.

4. Hvilken betydning får lovforslaget for ansatte efter de mange forskellige arbejdstidsbestemmelser, der findes i overenskomsterne?

Overenskomsterne indeholder et utal af forskellige måder at placere arbejdet på, hvor medarbejderne arbejder flere eller færre timer, end de standardiserede arbejdstider lovforslaget er bygget op om. Det kan være døgnarbejdstidsregler, forskudt arbejdstid, faste skiftehold, flydende skiftehold, 3, 4 og 5 holds skift, varierende ugentlig arbejdstid. Eksempelvis er arbejdstiden nedsat på nogle skift i Industriens Overenskomst § 15.

Det kan nævnes at på mange minimalløsoverenskomster fastsættes løn og arbejdstid via lokalaftaler på den enkelte arbejdsplads. I den sammenhæng er der ofte komplicerede arbejdstidmodeller, herunder plus/minus timer ifht. variende ugentlig arbejdstid

som kører med egne referenceperioder holdt op imod arbejdstidsnormen. Lovforslaget kan indebære en stor række udfordringer med disse aftaler som går i ubalance. FH kan frygte at disse udfordringer enten gør at aftalerne opsiges (til ugunst for de konkrete arbejdspladser) eller medfører en række faglige sager.

5. Hvordan håndteres sæsonarbejdere?

Nogle sæsonarbejdere er månedslønnede, og nogle af disse vil komme til at have sæsonarbejde i den periode, hvor Store Bededag falder. Det betyder, at de faktisk arbejder, og de derfor får den fulde arbejdstidsforøgelse, men hvordan sikres det, at de får den fulde kompensation?

Modsat formoder vi, at eksempelvis sæsonarbejder i andre perioder på året ikke kompenseres, medmindre der anvendes en højere arbejdstidsnorm.

6. Hvordan håndteres ansatte med plustidsaftaler?

I det offentlige findes der mulighed for at lave aftaler om plustid på op til 42 timer i gennemsnit pr. uge. Hvordan er medarbejdere, der har aftalt plustid stillet i forhold til loven? Og skal de have adgang til at komme ud af deres aftaler, uanset det aftalte opsigelsesvarsel for aftalen?

7. I ferielovens § 15 og i en række bestemmelser i overenskomsterne baseres beregningen af værdien af en arbejdsdag på en regel om 4,8% 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 søgnehellidage indgår i beregningen. Hvis de gør, skal vi have afklaret, om det har betydning for beregningen af værdien af en arbejdsdag – altså om de 4,8% fortsat er 4,8%. 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 feriefridage mm.

Og skal det nye løntillæg indgå i beregningen af de 4,8%?

8. Det er uklart i lovforslaget, 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.

Hvis det er frivilligt for en arbejdsgiver, om denne vil anvende arbejdstidsforøgelsen, er det så muligt for en arbejdsgiver, der ikke anvender arbejdstidsforøgelsen at lade arbejde udføre på Store Bededag uden betaling af SH-tillæg eller løntillægget på 0,45 %, og så lade medarbejderen arbejde færre timer andre dage.

Og indebærer lovforslaget at arbejdsgiver skal oplyse sine ansatte om, hvorvidt arbejdsgiver vil gøre brug af lovens mulighed for en arbejdstidsforøgelse samt placeringen heraf? Er det et vilkår der skal anføres i ansættelseskontrakten eller et tillæg her til?

Hvilken betydning har det for provenuet, hvis det er op til den enkelte arbejdsgiver, at beslutte om arbejdstiden forøges?

9. Hvilken betydning får lovforslaget for fleksjobbere?

Det fremgår af afsnit 3.1 i lovforslaget (s. 9), at regeringen ønsker i separate forhandlinger at regulere overførselsindkomsterne med henblik på at mindske stigningerne heri. Det efterlader en gruppe af erhvervsaktive i en uklar retstilstand, nemlig fleksjobbere på ny ordning.

Fleksjobbere på ny ordning har en kombineret indtægt i form af lønindtægten fra arbejdsgiveren og fleksløntilskuddet fra det offentlige. Sidstnævnte er en overførselsindkomst, og fleksløntilskuddets størrelse er direkte defineret ud fra dagpengesatsen (98% af den maximale dagpengesats), jf. § 123, stk. 1. Lignende problemstillinger for fleksjobbere ses i § 124, stk. 3 og stk. 4 i beskæftigelsesindsatsloven.

Nærværende lovforslag regulerer og påvirker fleksjobberes lønindtægt, men udskyder lovforslagets betydning for den anden del af deres indtægt ved fleksjobbet, nemlig fleksløntilskuddet. Det kan skabe uhensigtsmæssigheder, herunder skabe en uforholdsmæssig større negativ økonomisk konsekvens for fleksjobbere ved afskaffelsen af Store Bededag end for øvrige lønmodtagere på arbejdsmarkedet.

Fleksjobbere på ny ordning kan også 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.

Ekstraordinær modregning er også relevant i forhold til loftet for tilskuddet til arbejdsgivere, der har fleksjobbere på gammel ordning ansat.

Det er som nævnt 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 opfordres til at undersøge og beskrive, i hvilket omfang lovforslaget har konsekvenser for andre typer af støttet beskæftigelse.

10. Af bemærkningerne til lovforslaget § 2, stk. 1 sidste afsnit side 17 og første afsnit side 18 fremgår:

”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.”

Hvordan skal det reguleres hvis reguleringen er lagt i lønbrøken?

11. Af bemærkninger til § 2, stk. 1 sidste afsnit på side 18 fremgår:

“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.”

Hvordan løses dette, for lønmodtagere, der har deres fulde arbejdstid placeret på dage der ikke er søgnehelligdage?

12. Følgende tekst dukker op 5 gange i bemærkningerne

“I Danmark er lønnen typisk aftalt i en kollektiv overenskomst.”

Det er ikke korrekt. Reglerne for lønfastsættelsen er fastsat i mindstelønsoverenskomster. I normallønsoverenskomster er selve lønnen som udgangspunkt fastsat i overenskomsterne. På det private arbejdsmarked er den fremherskende form minimallønsoverenskomster, hvor det er udgangspunktet, at den enkelte lønmodtager selv aftaler sin løn med arbejdsgiveren, mens overenskomster, der fastsætter størstedelen af lønnen er mere udbredt i det offentlige. Det er endvidere langt fra alle minimallønsoverenskomster, der indeholder satser for minimalløn.

13. Der er en lang række overenskomstråder, hvor der er en meget fleksibel adgang til at vagtplanlægge. Det gælder eksempelvis døgnbemandede områder som politiet og sundhedsvæsenet, men er også relevant for en række andre faggrupper.

Hvis Store Bededags status af helligdag ophæves, vil disse medarbejdere, der i forvejen er ramt af til tider kaotisk arbejdstidsplanlægning med utallige ændringer, og de dermed forbundne negative følger for forholdet mellem den enkeltes arbejds- og privatliv, få inddraget en af de få fridage, hvor medlemmerne har kunnet regne med de fleste år at holde fri sammen med deres familie.

14. De grupper af ansatte, der allerede har Store Bededag som en almindelig arbejdsdag, vil de blive omfattet af loven?
15. Er lærlinge og elever omfattet af lovforslaget, og hvordan håndteres de i givet fald, hvis de har perioder med forskellig betaling for skoleperioder og arbejdsperioder.
16. Hvordan håndteres lønmodtagere, der har mere end 1 job?

Hvordan håndteres det, hvis en lønmodtager har 2 jobs, der hidtil har kunnet varetages sideløbende, og som følge af loven ikke længere kan varetages sideløbende?

17. Det fremgår af lovforslagets § 5, at loven træder i kraft den 1. januar 2024. Det fremgår 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. 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?

Bemærkninger til § 3 og bemærkningerne knyttet hertil

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% af samtlige timer. Lovforslaget tager udgangspunkt i at kompensere med en dagløn, der er ansat til 0,45% af årslønnen. Det er således ca. halvdelen af den betaling arbejdsgiveren ville skulle yde.

Det er for FH vanskeligt at 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.

1. *Hvornår er det fastslået at arbejdstiden er øget som følge af lovforslaget?*

Det er både i § 3 og § 4 i lovforslaget en forudsætning for at få kompensation, at arbejdstiden "er forøget i medfør af § 2, stk. 1".

Hvordan dokumenteres det, at arbejdstiden er forøget som følge af § 2, stk. 1?

Hvis man ikke arbejder 37 timer om ugen fordelt på 5 dage, kan det være vanskeligt at konstatere, om en eventuel arbejdstidsforøgelse skyldes loven eller andre årsager.

Almindelige bevisbyrde regler vil medføre, at det bliver lønmodtageren der skal sandsynliggøre at betingelsen er opfyldt for at være berettiget til kompensation efter loven. Men denne bevisbyrde vil være særdeles vanskelig at løfte når arbejdstidsforøgelsen kan placeres frit af arbejdsgiver – endda muligvis opdelt i timer/minutter på forskellige dage.

Det er yderligere en byrde for lønmodtagerne, og vil med stor sandsynlighed medføre, at en lang række lønmodtagere ikke får deres kompensation.

Da loven synes at forudsætte, at alle skal have en arbejdstidsforøgelse, bør der indarbejdes bestemmelser om omvendt bevisbyrde.

Problemstillingen vil være relevant for, men ikke begrænset til: deltidsansatte uden fast arbejdstid, medarbejdere med varierende ugentlig arbejdstid, medarbejdere der kan/skal udføre arbejde over 37 timer uden særskilt vederlag (eksempelvis jobløn), ansatte uden fast arbejdstid, selvtilrettelæggere.

Hvis denne type lønmodtagere reelt arbejder på Store Bededag vil det så kunne lægges til grund, at retten til løntillægget efter loven er udløst?

Vi har allerede hørt på vandrørerne, at der i visse arbejdsgiverforeninger spekuleres i, hvordan man kan undgå at betale kompensationen.

2. *Beregningsgrundlaget for løntillægget til fastlønnede er upræcist og risikerer at undervurdere en årsløn:*

- Det fremgår af lovforslagets § 3 at fastlønnede opnår et løntillæg svarende til 0,45% 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.

- Referenceperioden for "årslønnen" er ikke præciseret. Er det samme referencerperiode 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"?
- Det fremgår af side 7 om årsmodellen, at "For de fleste lønmodtagere vil løntillægget kunne beregnes som 0,45% af det indkomstgrundlag, som ferietillægget beregnes af, jf. ferielovens §19 stk. 1". Det svarer til alle indkomsts-kattepligtige 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.
- 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% 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 forudsættes derfor også, at løntillægget såfremt lovgivningen måtte gennemføres særskilt fremgår af lønmodtagerens lønseddel på linje med fx ferietillæg.
- 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% af årslønnen for den ekstra arbejdsdag er korrekt. Løntillægget er lovfastsat og adskiller sig således fra øvrige aftalte løntillæg fastsat i overenskomster og aftaler.

Arbejdsgiver bør som minimum forpligtes til ved udbetalingen at dokumentere det konkrete grundlag for beregningen.

- Det bør fremgå eksplicit, at der skal beregnes ferietillæg og feriegodtgørelse af løntillægget.
- Indgår godtgørelse for forskudt tid, holddrifts tillæg, weekend tillæg, vagttillæg og rådighedstillæg mv. i beregningsgrundlaget?
- 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.
- 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?
- 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%.
- Hvordan indgår tjenestemandspensionen i beregningsgrundlaget af løntillægget på 0,45%? 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 % 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, engangsvederlag 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 %?
 - 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%?
3. *Betaling for arbejde på Store Bededag risikerer først at være udbetalt langt senere eller at svare til mindre end den ekstra arbejdstid:*

- 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 optjeningsperioden 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.
4. *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%. er der risiko for, at løntillægget modregnes i andre tillæg. Hvordan vil regeringen sikre, at der ikke sker modregning i andre tillæg – herunder at fremtidige lønstigninger ikke reduceres som følge af løntillægget?
 - 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%. Det må forventes, at virksomhederne forhandler lønnen samlet. Og der er derfor en betydelig risiko for, at de 0,45% forsvinder i den almindelige lønudvikling. Hvordan sikres det, at dette ikke sker?
 - Øges lønnen ikke som forudsat i de økonomiske beregninger, reduceres det forventede skatte- og afgiftsprovener for den forudsatte forøgelse af arbejdsudbuddet, jf. senere.
5. *Valgfrihed for arbejdsgiver ift. afregningsmodel*
- Valgfrihed for arbejdsgiver ift. afregningsmodel for løntillægget for fastlønnede tilgodeser udelukkende arbejdsgiverne, og vanskeliggør opgørelsen af lønkrav for lønmodtagerne. Det fremgår af lovforslaget at "løntillægget" kan udbetales som en "integreret del af lønnen" eller en "integreret del af ferietillægget", hvilket vil gøre det vanskeligt for den ansatte at konstatere om

tillægget faktisk udbetales og beregningen heraf. Det er FH's opfattelse, at arbejdsgiver bør have bevisbyrden for, at det udbetalte "løntillæg" er korrekt beregnet og udbetalt.

- Der findes overenskomster der har fraveget ferielovens regler om udbetaling i maj / august. Kan disse også håndhæves i relation til det nye løntillæg?

6. Det er i lovforslaget øverst på side 7 anført, at retten til kompensation på 0,45% også gælder, hvis man er på barsel uden fuld løn. Det bør præciseres, at det gælder alt fravær efter barselsloven.

Beskæftigelsesministeriet opfordres 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.

7. Beskæftigelsesministeriet opfordres til at gennemgå andre fraværsordninger med ret til orlov, for at sikre andre relevante ordninger også kommer til at blive omfattet af loven.
8. Hvordan beregnes kompensationen for syge medarbejdere der ikke har ret til fuld løn under sygdom?
9. 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?
10. 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?

11. 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?

12. Hvordan sikres provisionslønnede kompensation, der svarer til værdien af en almindelig arbejdsdag?

I dag har 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% af provisionen i optjeningsperioden svarende til feriegodtgørelse. Udover de 12,5% får provisionslønnede lønmodtagere også ferietillæg på 1% af den samlede løn, inkl. af provisionen.

Beregnes tillægget på 0,45% 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% i feriegodtgørelse af provisionen?

13. 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?

14. Hvordan forholder lovforslaget sig til ansatte, der er på uddannelse med fuld løn?
15. Kan regeringen oplyse om der har været kontakt til systemleverandører med henblik på at sikre, at der er en teknisk mulighed for at tillægget kan beregnes korrekt?
16. I lovforslaget står: *"Desuden vil personalegoder, der ikke modtages under ferien, skulle medregnes."*

Kan der gives eksempler på hvilke personalegoder der tænkes på?

17. Hvad gælder ved jobskifte?

Det fremgår ikke af lovforslaget hvordan man skal håndtere retten til løntillæg i tilfælde af jobskifte. 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 forholds- mæssigt af den nye og den gamle arbejdsgiver?

Og 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%?

Og omvendt, 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 compensation.

18. 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.

19. Lovens § 3 anvender begrebet *"Lønmodtagere der får fast månedsløn eller aflønnes for en anden fast periode"*. Hvilket umiddelbart er to forskellige kriterier.

Fast månedsløn uanset præsteret arbejde er typisk for funktionærer, funktionærlig- nende ansatte, joblønsansatte mv. Aflønning for en fast periode kan derimod godt in- kludere aflønning efter antal præsterede timer på månedsbasis.

Hvorledes stiller det en funktionærlignende ansat, som modtager månedsløn, løn un- der sygdom/ferie og ferietillæg, men hvor aflønningen varierer afhængig af præste- rede timer?

Hvorledes stiller det en joblønsansat, der i udgangspunktet modtager fast løn, men som ikke har løn under sygdom, ferie eller andet fravær?

20. Der findes timelønsoverenskomster, hvor lærlinge/elever aflønnes med fast ugeløn, og derfor har fri på helligdage med fuld løn i stedet for at spare op på en SH-konto, som de timelønnede lønmodtagere ellers optjener. Hvis lærling og elever er omfattet af lo- ven, vil sådanne lærlinge/elever så være omfattet af begrebet "anden fast periode"?

21. Det følger af lovforslaget på side 7, 5. afsnit, at arbejdsgiver skal sikre kompensatio-
nen udgør 0,45% af årslønnen. Der er imidlertid ikke nogen sanktionsbestemmelser
knyttet for arbejdsgivere, der ikke lever op til denne pligt, ligesom der eksempelvis er i
ferieloven.

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 beta-
ling 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.

Bemærkninger til § 4 og bemærkningerne knyttet hertil

1. Månedslønnede, der får 0,45% i løntillæg, vil få tillægget for hele året, uanset, om de har perioder, hvor de ikke får fuld løn under barsel.

Timelønnede vil i den tilsvarende situation miste hele betalingen, hvis de har barsel uden fuld løn hen over den dag, der skal arbejdes ekstra.

Der bør laves en ensretning.

2. Hvad, hvis arbejdsgiveren ikke kan anvende de ekstra arbejdstimer, indeholder lovforslaget så en pligt til at betale løn jf. fordringshavermora grundsætningen? Ligesom, hvis en arbejdsgiver ikke kan bruge den fulde overenskomstmæssige arbejdstid.

Spørgsmålet er i øvrigt også relevant for månedslønnede.

3. Hvor placeres den forøgede arbejdstid?

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"?

4. Yderligere fremgår det 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.

Eksempler på udfordringer for konkrete overenskomster

Som beskrevet tidligere, så er det ikke muligt med den meget korte høringsfrist, at lave en gennemgående analyse af de flere hundrede overenskomster, som FH's medlemsorganisationer har indgået med deres arbejdsgivermodparter. Herunder er der et udpluk af udfordringer, som er blevet identificeret. Men det er på ingen vis udtømmende eller repræsentativt for udfordringerne, og vi er fra FH's side meget bekymret for, hvilke uopdagede udfordringer lovforslaget kommer til at medføre.

1. I hovedparten af de kommunaltansatte tandplejeres ansættelseskontrakter står der, at tandplejen i kommunen holder åbent 205 dage om året, i andre står der at tandplejen holder åbent 41 uger om året.

Der fremgår ingen steder, at de har fri på helligdage.

Hvilken påvirkning vil lovforslaget få for dem?

2. I 3F's offentlige gruppe har de overenskomster for rengøringspersonalet på skoler i kommuner og staten.

Staten

For rengøringsassistenter, sanitører og serviceassistenter, der er ansat ved undervisningsinstitutioner og lignende med en årlig ferielukning af mere end 5 ugers varighed (skolerengøringsassistenter, skolesanitører eller skoleserviceassistenter), beregnes lønnen med udgangspunkt i antal undervisningsdage fastsat af Børne- og Undervisningsministeriet.

- Lønnen for 40 arbejdsuger (200 undervisningsdage/5 arbejdsdage pr. uge) fordeles over 12 måneder.
- Betaling for ferie og søgnehellidage er lagt i nævneren (1.676 timer).
- Skolerengøringsassistenter får løn for 46½ uger:
 - 40 arbejdsuger
 - 5 ugers ferie
 - 8,5 søgnehellidage (ca. 1½ uge)

Lønnen til månedslønnede skolerengøringsassistenter, -sanitører og -serviceassistenter beregnes ud fra en beskæftigelsesgrad (B), der beregnes som følger:

B = Det aftalte årlige antal arbejdstimer

1676

Månedslønnen beregnes herefter som en $1/12 \times B \times$ årslønnen på det aktuelle løntrin.

Beregning af lønbrøkens nævner:

Fuldtidsarbejde:	52 uger x 37 timer	=	1.924 timer
- Ferie:	5 uger x 37 timer	=	185 timer -

$$\text{- Søgnehelligdage: } 8,5 \text{ dag} \times 7,4 \text{ timer} = 63 \text{ timer -}$$

1.676 timer

Antallet af søgnehelligdage, der er datoafhængige, er varierer fra år til år, men i organisationsaftalen er der fastlagt et gennemsnit på 8,5 dage.

Når der ikke indføres flere skoledage end de gældende 200? Skal medarbejderne erlægge de ekstra 7,4 timer udover den ugentlige arbejdstid på 37 timer – altså overarbejde på de enkelte arbejdsdage, eller skal de arbejde en lørdag eller søndag, der er normale fridage, og derved også honoreres med 7,4 timer overtidsbetaling?

Kommuner

For skolerengøringsassistenter, skoletilsynsassistenter, skolerengøringstekniker eller skoleserviceassistenter, der er ansat ved folkeskoler, er lønnen beregnet med udgangspunkt i antal undervisningsdage fastsat af Børne- og undervisningsministeriet.

Månedslønnen for skolerengøringsassistenter beregnes således:

$$\text{Arbejdstimer/dag} \times (\text{årlige arbejdsdage} + 25 \text{ feriedage} + 10 \text{ søgnehelligdage}) \times 100/1924 = \text{beskæftigelsesprocent.}$$

Årslønnen (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn) findes ved at gange beskæftigelsesprocenten med årslønnen for en tilsvarende fuldtidsbeskæftiget. Månedslønnen udgør 1/12 heraf.

I beregningen af månedslønnen er indgået betaling for eventuel frihed på overskomstmæssige fridage. Skolerengøringsassistenter har derfor ikke krav på yderligere betaling for disse dage

Beregning af de økonomiske konsekvenser af en ændring af lønbrøkens beskæftigelsesgrad viser, at skolerengøringsassistenter, skoletilsynsassistenter, skolerengøringstekniker eller skoleserviceassistenter ikke får kompensationen på 0,45%, men får en lille lønnedgang eller en nulløsning.

Det vil sige, at denne personalegruppe ikke kompenseres for at arbejde en ekstra dag, ligesom de også stilles dårligere end de timelønnede, der bevarer søgnehelligdagsgodtgørelsen.

Når der ikke indføres flere skoledage end de gældende 200? Skal medarbejderne erlægge de ekstra 7,4 timer udover den ugentlige arbejdstid på 37 timer – altså overarbejde på de enkelte arbejdsdage, eller skal de arbejde en lørdag eller søndag, der er normale fridage, og derved også honoreres med 7,4 timer overtidsbetaling?

3. På HK Handels Butiksoverenskomsts område, vil lovforslaget i sin nuværende form – formentlig utilsigtet - medføre, at deltidsansatte timelønsansatte medarbejdere kommer til at arbejde mere, men får mindre i løn.

Det skyldes, at der ikke i denne overenskomst er SH-opsparing i kr. men i stedet tilskrives frihed, der udbetales i forbindelse med SH-dage. Og timelønnede kompenseres som bekendt ikke i lovforslaget.

Eksempel

Lønmodtageren i eksemplet er en deltidsansat timelønnet med en gennemsnitlig arbejdstid på 15 timer om ugen. I eksemplet arbejder lønmodtageren 3 timer mandag til fredag.

Hvis lønmodtageren arbejder i en butik, der er lukket Store Bededag, vil lovforslaget medføre, at lønmodtageren kommer til at øge sin arbejdstid med 3 timer i den uge hvor Store Bededag falder:

I dag vil vedkommende arbejde 12 timer mandag til torsdag i den pågældende uge, da der er lukket Store Bededag.

Lønmodtageren oppebærer løn for 12 timer + 3,5 timers søgnehellighedsreduktion. Med gennemsnitslønnen udgør dette $15,5 \times 144,80 = \mathbf{2.244,40}$.

Efter lovforslaget vil der ikke længere skulle beregnes søgnehellighedsreduktion for Store Bededag. Ugelønnen for en arbejdsuge med 3 timers ekstra arbejdstid bliver herefter: $15 \times 144,80 = \mathbf{2.172,00}$.

Denne medarbejder får altså efter lovforslaget mindre i løn for ugen samtidig med, at arbejdstiden øges med 25% i den pågældende uge.

4. I brancheoverenskomst for vagtselskaber mellem DI II og Serviceforbundet for VSL og brancheoverenskomst for vagtassistenter mellem DI II og Serviceforbundet for VSL findes en særlig konstruktion, idet månedsnormen er reduceret for søgnehellighedsdage, og søgnehellighedsdage omfatter i overenskomsterne også Store Bededag. Månedsnormen er reduceret til fra 161 timer til 154, 25 timer pr. måned. Konstruktionen i overenskomsterne er aftalt for at kompensere vagter for at de arbejder 24/7 – 365 dage om året. Arbejde udover månedsnormen honoreres som overarbejde. Der ydes endvidere tillige betaling i form af tillæg. Fjernelse af store bededag ville kunne få den mulige konsekvens, at månedsnormen vil blive opskrevet og det vil have betydning for samtlige vagter uanset, om de de facto arbejder på Store Bededag eller ej.

Hvordan vil lovforslaget påvirke denne overenskomst?

5. For en række organisationer på det kirkelige område, bl.a. Foreningen af Kirke- og Kirkegårdsansatte og Organistforeningen, gælder, at Store Bededag i forvejen er en arbejdsdag for mange medlemmer. Forventeligt vil medlemmerne fortsat skulle arbejde på sædvanlig vis, uagtet afskaffelsen af Store Bededag. Der er imidlertid ikke i den nugældende overenskomst aftalt særlig søgnehellighedsbetaling eller erstatningsfrihed for arbejde på Store Bededag.

Hvilken betydning vil lovforslaget få for denne gruppe af medarbejdere?

6. Politistuderende og politikadetter oppebærer trods ansættelsesforholdet ikke løn under uddannelse på Politiskolen. Politistuderende og politikadetter har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer, og er således underlagt samme arbejdstidsnorm, som deres færdiguddannede kolleger.

Men hvordan kompenseres de i lovforslaget?

7. Slædepatruljen Sirius modtager et tillæg pr. måned, der dækker for arbejdstid, fridage mv. Hvordan tillægget er udregnet, kan vi ikke sige noget om. Det er aftalt i Grønlandsaftalen fra 1981, som er aftalt på CFU-niveau. Det fremgår dog af aftalen om

forhøjelse af tillægget, at tillægget dækker for friheder og ydelser i forhold til arbejdstidsreglerne. Der udbetales ikke erstatningsfridage, idet de er indeholdt i tillægget.

Hvordan vil dette blive håndteret i lovforslaget?

8. Medlemmer af Hærens Konstabel- og Korporalforening (HKKF), der er ansat som chauffør for f.eks. Forsvarschefen, departementschefen, chefen for hjemmeværnet modtager et tillæg pr. måned, der dækker for arbejdstid og mistede fridage. Det er vanskeligt at sige noget om, hvorvidt værdien af dette tillæg forringes ved afskaffelse af Store Bededag.

Hvordan vil dette blive håndteret i lovforslaget?

9. Nogle medarbejdergrupper har ikke en aftalt arbejdstid, men bliver aflønnet for at stille deres arbejdskraft til rådighed for udførelse af en bestemt arbejdsopgave. Den måde som lovforslaget er formuleret, kan disse medarbejdere på det danske arbejdsmarked have svært ved at få det ekstra løntillæg, da de ikke kan dokumentere at deres arbejdstid er forøget. Det drejer sig f.eks. om familieplejere der aflønnes med vederlag og ikke har en aftalt arbejdstid. Ved at ændre Store Bededag til en hverdag, kan nogle familieplejere få ekstra arbejdsopgaver uden at de dermed får forøget deres arbejdstid og dermed får det ekstra løntillæg. Dette er uhensigtsmæssigt også set i lyset af, at familieplejere i forvejen er lavt lønnet og der er stor mangel på dem.
10. Hele hotel- og restaurantbranchen samt store dele af servicebranchen har i forvejen en årsnorm, som overstiger lovforslagets beregning af arbejdsnorm på 222 dage (52 uger af 5 dage, fratrukket 30 feriedage og fratrukket 8 helligdage). De har en årlig arbejdsnorm på 230 dage (52 uger af 5 dage, fratrukket 25 feriedage og fratrukket 5 feriefridage). De har ikke nedsat norm ifm. helligdage, og de kan vagtplaneres til arbejde alle årets 365 dage. Således har de en årsnorm på 1.702 timer (37 timer x 46 uger). I Lovforslagets beregning udgør årsnormen 1.642,8 timer (37 timer x 44,4 uger). En forskel på 59,2 timer.

Betyder lovforslaget at de lønmodtagere, der i forvejen har en årsnorm som overstiger 222 dage ikke omfattes af lovforslaget?

Hvis ja, betyder det også at man ikke kompenseres med 0,45 % iht. lovforslagets kompensation for at fjerne store bededag som helligdag?

Det vil i givet fald betyde, at hele hotel- og restaurationsbranchen og store dele af servicebranchen mister sine tillæg for arbejde på store bededag, samtidigt med at de ikke kompenseres herfor. Det rammer skævt, og i forvejen rammer lovforslaget branchen hårdt. Store Bededag er traditionelt en stor konfirmationsdag, og en dag hvor familier rejser fra landsdel til landsdel, og holder fester på kroer, hoteller m.v. Det kommer de ikke til fremover, hvilket medfører, at branchen mister indtjening, og de ansatte mister løn, uden at der bliver en skattemæssig merindtægt.

Elever på overenskomstsområdet er månedslønnede og arbejder efter branchens traditioner/overenskomster, og har derfor i udgangspunkt samme årsnorm som beskrevet ovenfor.

Vil det betyde at de ikke får en forhøjelse af arbejdsnormen? Og har de derfor ikke ret til kompensation?

Når den samme elev er på skoleophold, har arbejdsgiver afgivet eleven til skolen. Skolelærer er normeret til 37 timer, uanset om der er helligdage eller ej. Skolen er lukket på

helligdage og derfor har eleverne arbejdstidsreduktion på helligdage der ligger mandag - fredag.

De to ovenstående eksempler viser at den samme elev vil opleve begge scenarier. Den ene hvor eleven arbejder mere end den normale fuldtidsnorm, og den anden hvor eleven oplever reduceret arbejdstid pga. helligdage – som med lovforslaget vil være mindre reduceret i sin samlede læretid. Hvordan udregnes en sådan kompensation?

Timelønnede stilles meget forskelligt og mange mister meget

Som FH læser lovforslaget, er det tanken, at alle der omfattes af lovforslaget skal kompenseres, enten ved at få kompensation, svarende til værdien af en almindelig arbejdsdag, eller ved at få løn for de timer, der nu skal arbejdes i stedet for at holde fri.

De meget forskelligartede løsninger for håndteringen af søgnehellidage i de kollektive overenskomster er imidlertid ikke særligt egnede til den slags lovindgreb, som regeringen lægger op til her, hvor der skal findes en "one size fits all"-løsning. Det betyder desværre, at lovforslaget behandler arbejdstidsforøgelsen meget forskelligt, alt efter hvilken overenskomst lønmodtageren er omfattet af.

Det følger af lovens § 2, stk. 2, at ordninger om opsparing til søgnehellidage ikke berøres. Og det er da også rimelig åbenbart, at lovgiver ikke kan bryde ind i fritvalgs- og søgnehellidagskontoer.

Konsekvensen er imidlertid, at disse lønmodtagere får lidt mere ud for de andre søgnehellidage. Omvendt virker det aldeles arbitrært fra lovgivers side, at man har valgt at friholde overenskomstmæssig kompensation i forbindelse med søgnehellidage, der udmåles i en procentsats, samtidig med at man afskaffer overenskomstmæssig kompensation for det samme, der udmåles i tilskrivning af arbejdstid (kompenserende frihed).

Konsekvensen er at timelønnede kan opdeles i minimum 4 forskellige grupper.

- A) Dem der har en SH-konto eller en fritvalgskonto, og beholder denne opsparing til brug på andre tidspunkter.
- B) Dem der ikke har nogen særlig regulering på søgnehellidagen, og bare holder fri uden løn, og som får løn for 7,4 timer mere, når de pålægges at arbejde en ekstra dag.
- C) De lønmodtagere der har en ordning, hvor de opsparer frihed i stedet for lønkroner til anvendelse på søgnehellidage, eller hvor lønmodtageren har fri på helligdagen uden opsparing. Disse lønmodtagere vil tidligere have fået løn for hele ugen, uden at have arbejdet på helligdagen. Nu kommer de til at arbejde på helligdagen, og fortsat få løn for det. De kommer altså til at arbejde 7,4 timer mere helt uden nogen merbetaling.
- D) De timelønnede som i forvejen arbejder på Store Bededag, og bliver kompenseret for det med en særlig kompensation. De mister kompensationen uden modydelse.

Der vil formentligt kunne konstateres yderligere skævvridninger, hvis der havde været tid til at gennemgå alle overenskomster.

Bemærkninger til § 6 og bemærkningerne knyttet hertil

1. Formuleringen af § 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. Hvordan skal bestemmelsen forstås?
2. Det foreslås, at denne del af lovgivningen sættes i kraft snarest, da der jo som det ses 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.
3. Det står ikke klart, hvorvidt Arbejdsretten også vil være kompetent i relation til tvister på tjenestemandsområdet.

Bemærkninger til § 7 og bemærkningerne knyttet hertil

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 kompensation – 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.

Bemærkninger om økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Skønnet over de samlede netto merindtægter er - som også beskrevet i lovforslaget - forbundet med stor usikkerhed. FH deler denne betragtning, og finder det meget u hensigtsmæssigt, at Folketinget skal gennemføre et så gennemgribende lovforslag på et meget usikkert grundlag. Gennemgribende lovforslag stiller tilsvarende krav til kvaliteten af det oplysningsgrundlag, det skal besluttes på, men i dette lovforslag fremstår beregningerne mangelfulde og bærer samlet set præg af den meget forhastede proces.

Det er grundlæggende usikkert, hvor meget afskaffelsen af Store Bededag vil påvirke dels den samlede arbejdstid og dels den samlede lønsum. Der indregnes et gennemslag på arbejdstiden på 75 pct. med henvisning til en tidligere undersøgelse. Det er imidlertid uklart, om regneprincipperne 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 ikke mindst lidt længere sigt.

Der er heller ikke redegjort for, om regneprincipperne opfylder kriterierne for indregning af adfærdseffekter, som de økonomiske ministerier normalt er underlagt. Det lægges umiddelbart til grund, at der er fuldt gennemslag på lønindkomsten, hvilket forekommer optimistisk. Det er dels usikkert, om lønkomensationen vil slå fuldt igennem for alle lønmodtagere jf. FH's tekniske bemærkninger ovenfor. Dels vil de lønmodtagere, der i dag arbejder på Store Bededag, opleve en lønnedgang, fordi deres nuværende helligdagstillæg bortfalder. Dette vil isoleret set mindske den samlede lønsum og dermed skatteprovenuet.

FH stiller sig kritisk overfor lovforslagets gennemgående forudsætning om uændrede offentlige serviceudgifter, med undtagelse af merudgifter til sygedagpenge og pasningstilbud. Det fremgår ikke, hvad der lægges til grund for vurderingen af udgiftsstigningen for så vidt angår pasningstilbud. Det fremgår heller ikke, om en ekstra åbningsdag vil føre til forhøjelse af daginstitutionsbetalingen for husholdningerne. Det er i det hele taget uklart, om man har indregnet de to specifikke områder, fordi det kun er på disse områder, man forventer merudgifter, eller om det skyldes manglende viden om lovforslaget gennemslag på øvrige områder, herunder fx i regionerne.

FH finder det urealistisk, at lovforslaget ikke vil føre til et øget pres på den offentlige service, da en øget tilgængelighed meget vel også kan føre til et større ressourcetræk. Det fremgår af lovforslaget, at *"de økonomiske konsekvenser skal forhandles med de kommunale parter"*, men ikke centrale oplysninger om fx hvem der indgår i "de kommunale parter" og de økonomiske rammer for disse forhandlinger. Regionerne nævnes heller ikke i denne sammenhæng, hvilket kan tolkes som, at der ikke forventes højere udgifter for regionerne. Hvis det er vurderingen, burde der som minimum være redegjort herfor. FH går dog ud fra, at den økonomiske betydning for regionerne også skal forhandles.

Lovforslaget kan fx medføre offentlige merudgifter ved at helligdagen med lav aktivitet konverteres til en almindelig dag med høj aktivitet. Det kan fx være hospitaler, hvor der udføres flere planlagte operationer. Der kan også være højere bemanning på plejehjem eller døgninstitutioner, biblioteker, aktivitetscentre, sportshaller mv.

Dertil kommer, at lovforslaget må forventes at have betydning for beskæftigelsen i den offentlige sektor. FH vurderer, at det alt andet lige vil føre til et fald i den offentlige beskæftigelse på ca. 2-3.000 fuldtidspersoner, fordi de resterende skal præstere flere timer. I en tid med højt arbejdspress og stress forekommer det uholdbart at bede personalet om at arbejde flere timer uden vished om, hvorvidt afskaffelsen af Store Bededag vil føre til en højere samlet

efterspørgsel og arbejdspress. Dertil er det problematisk, at regeringen i en tid med massiv arbejdskraftmangel alligevel vælger at signalere, at der skal være færre medarbejdere i den offentlige sektor. Mange døgnbemandede områder har forhandlet relativt høje helligdagstillæg hjem i deres overenskomster, og det er en illustration af, at værdien af fridagen er stor for medlemmerne.

Udover et stigende efterspørgselspress på den offentlige service kan lovforslaget føre til højere udgifter på de områder, som er bundet op på BNP og BNI, herunder fx forskning, ulandsbistand og nu også forsvaret. Med en skønnet stigning i BNP på godt 9 mia. kr. vil der umiddelbart også skulle tilføres flere midler til disse områder. Andre områder, som fx skatteværdien af befodringsfradraget, kan også reducere netto merindtægterne. Det større udgiftspress vil alt andet lige føre til krav om besparelser andre steder, hvilket kan føre til forringelser af den offentlige service.

I lovforslagets beregninger er det umiddelbart forudsat, at overførselsindkomster reguleres med lønudviklingen, hvilket isoleret set nedbringer netto merindtægterne med 0,7 mia. kr. Regeringen vil dog neutralisere reguleringen af overførselsindkomsterne i form af en étårig korrektion, og nærværende lovforslag skal derfor ses i sammenhæng med denne korrektion. FH finder det stærkt kritisabelt, at regeringen vil påføre overførslerne en mindre regulering, da det vil føre til højere økonomisk ulighed. Derudover vil fx dagpengemodtagerne forventes at skulle stå til rådighed én dag mere om året uden at blive kompenseret for det. En mindre regulering vil således føre til en lavere kompensationsgrad for de mange medlemmer af a-kasserne, hvilket kommer efter en lang periode med mindre regulering og reduktion af dagpengenes værdi. Udover at svække den danske model direkte via lovindgrebet vil en afledt effekt altså være en svækkelse af sikkerhedsnettet på arbejdsmarkedet og dermed et vigtigt element i flexicuritymodellen. Når man eksplicit ønsker at regulere skattegrænserne af hensyn til balancerne i skattelovgivningen, bør man tilsvarende regulere overførslerne af hensyn til ligheden og den danske model.

Bemærkninger om økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.

I bemærkningerne til lovforslaget konkluderes det – uden faglig redegørelse herfor – at forslaget ikke ændrer på arbejdsgivernes medarbejderudgifter pr. time. Her ser man således bort fra den besparelse, som også private virksomheder vil få, når de overenskomstbestemte helligdagstillæg bortfalder. Det er således en kontant besparelse for de virksomheder, der i dag har aktivitet på Store Bededag.

Forslaget medfører øgede byrder for parterne på det danske arbejdsmarked og for Arbejdsretten, som må forventes at skulle afgøre en lang række tvister om dette forhold.

Vedr. klimakonsekvenser

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.

På vegne af FH og FH's medlemsorganisationer


Lizette Risgaard

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Sendt per mail til: bm@bm.dk, abr@bm.dk, dlf@bm.dk, ptm@bm.dk og kat@bm.dk

Høringsvar til udkast til forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

19. januar 2023

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) har den 12. januar 2023 modtaget høringsfor-
slag om lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag.

FA har følgende bemærkninger til lovforslaget:

Formål og den danske model

I FA er vi enige i ambitionen om at skabe et større arbejdsudbud på det danske arbejds-
marked. FA kvitterer for, at man gør en aktiv indsats for at skaffe flere hænder og hove-
der.

FA er til gengæld bekymrede over processen, som knytter sig til lovforslaget.

Lovforslagets § 2, stk. 1 – Løn- og ansættelsesvilkår

Det harmonerer ikke med den danske model, som der i øvrigt gentagne gange henvises
til i selve lovforslaget, at man fra lovgivers side ensidigt ved lov bestemmer, at arbejds-
markedets aftalte bestemmelser om løn og ansættelsesvilkår på helligdage ikke skal finde
anvendelse for så vidt angår store bededag.

FA anerkender naturligvis, at lovgiver fastsætter, hvilke dage der er helligdage i Danmark.
FA understreger, at det havde været ønskeligt, at det havde været overladt til arbejds-
markedets parter at tilpasse eksisterende aftaler. FA ser med bekymring på denne udvik-
ling, som må anses som en svækkelse af den danske model.

Lovforslagets § 3, stk. 2 - Løntillæg

FA har et par betydelige bekymringer i forhold til ordlyden af det fremsendte lovforslag.
Dette er værdiansættelsen i § 3, stk. 2. Værdien af en arbejdsdag kan variere fra område
til område og sektor til sektor, og fremgår af den kollektive overenskomst, som dækker
området. Derfor understreger FA, at der er behov for at differentiere, idet værdien af en
almindelig arbejdsdag ikke udgør 0,45 pct. i alle sektorer.

Værdiansættelsen på de 0,45 pct. af årslønnen indebærer derfor en uforholdsmæssig stor
byrde for arbejdsgiverne i de dele af arbejdsmarkedet, hvor værdien af en "almindelig
arbejdsdag" udgør mindre end 0,45 pct. af årslønnen. Dette er tilfældet i finanssektoren.

Værdiansættelsen af en almindelig arbejdsdag i finanssektoren udgør normalt 0,384 pct.
af årslønnen, og derfor indebærer lovforslaget i sin nuværende form en ekstra udgift på

0,066 pct. af lønsummen i forhold til andre sektorer, svarende til 30-35 mio. kr. årligt. Med andre ord bliver lønnen for denne arbejdsdag dyrere, end lønnen for andre arbejdsdage.

FA opfordrer endvidere til, at det præciseres, at stigningen på de 0,45 pct. er inkl. pension, således at loven bliver i tråd med forudsætningerne for den beregnede pris på 0,45 pct. I finanssektoren udgør arbejdsgivernes pensionsbidrag aktuelt mellem 11,65-22,7 pct. Dermed vil den samlede omkostning blive op til 0,55 pct. af årslønnen. Herudover virker det uhensigtsmæssigt, at der skal beregnes pension to gange af dagslønnen.

Det er derfor essentielt, at der i loven tages højde for de vidt forskellige værdiansættelser af en almindelig arbejdsdag, der gør sig gældende på det danske private arbejdsmarked.

FA foreslår derfor, at det tilføjes i lovforslagets § 3, stk. 2, at løntillægget fastsættes efter områder og sektor, således at værdien af en almindelig arbejdsdag faktisk svarer til værdien af en almindelig arbejdsdag i den pågældende sektor, hvilket er 0,384 pct. af årslønnen i finanssektoren.

Alternativt foreslår FA, at man tilføjer et stk. 4 i lovforslagets § 3, hvoraf det fremgår, at:

"§ 3, stk. 2, er værdien af en arbejdsdag fastsat anderledes i specifikke sektorer, gælder denne værdi."

Lovforslagets § 5 - Ikrafttræden

Det er en problematisk lovgivningsproces, at høringsfristen for denne høring er kort. Dette særligt henset til forslagets betydning for samtlige kollektive aftaler, samt det forhold at loven først skal træde i kraft 1. januar 2024.

Hvis ministeriet ønsker gennemarbejdede høringssvar, må almindelig god forvaltningskik være at give høringssvarerne mere tid end fra den 12. til den 19. januar i forhold til fristen for afgivelse af høringssvar.

FA håber, at Beskæftigelsesministeriet fremadrettet vil anvende Justitsministeriets lov-kvalitetsvejledning og henviser til vejledningens afsnit 6.1.2. – *Høringsfrist*, hvoraf fremgår at:

"Høringsfristen må afpasses efter de nærmere omstændigheder, men bør være så lang, at de hørte parter har mulighed for at udarbejde et fyldestgørende svar. Der bør herved også tages hensyn til, at bl.a. offentlige myndigheder, der høres, kan have behov for at indhente udtalelser fra underordnede særligt sagkyndige institutioner mv. Under normale omstændigheder vil en høringsfrist på 4 uger være passende. I tilfælde, hvor et lovforslag ikke forinden fremsættelsen har været sendt i almindelig høring, medtages en begrundelse herfor, svarende til hvad der allerede gælder for fremsættelsestalen ved forelæggelsen af forslaget i Folketinget."

Lovforslagets § 6 – Ændringer i anden lovgivning og territorial gyldighed

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

FA står til rådighed for eventuelle spørgsmål, som dette høringssvar måtte give anledning til.

Med venlig hilsen



Nicole Offendal*

Adm. direktør

Til Beskæftigelsesministeriet

Nyborg, lørdag den 14. januar 2023

Hørings svar vedr. Forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag (j.nr. 2023-197)

FLDG udtaler sin alvorligste kritik af lovforslaget og ønsker det tilbagetrukket og opgivet (herunder at den påtænkte kgl. resolution ang. afskaffelse af bededagen bortfalder). Kritikken gælder dels formalia vedrørende forslagets fremsættelse og dels forslagets materielle indhold.

- Høringsfristen er så kort, at det grænser til det uforskammede. Hastværk i lovgivningsprocessen medfører notorisk lovsjusk og er desuden undergravende for den demokratiske proces (og er af samme grund i strid med regeringens egen angivelige intention om at undgå korte høringsfrister).
- Regeringen og Folketinget foretager et utilstedeligt indgreb i folkekirkens indre anliggender og bryder desuden med de almindelige principper for sagsgang på arbejdsmarkedsområdet ("den danske model"), som ministre i regeringen også *selv* har advaret mod ved tidligere lejligheder.
- Forslaget er et forkasteligt angreb på århundredgamle og grundfæstede kirkelige traditioner i Danmark.
- Forslagets tilstræbte statsfinansielle og samfundsøkonomiske følger virkninger må anses for yderst tvivlsomme.
- Sammenkoblingen med finansiering af oprustningen og særligt med krigen i Ukraine er moralsk forkastelig, særligt henset til, at den danske stats militære underfinansiering har været et problem igennem årtier, og at løftet om mindst at anvende 2 % af BNP på forsvaret blev afgivet allerede i 2014, altså otte år før Ruslands seneste invasion af Ukraine.
- Forslaget er til gene for de kirker og konfirmandfamilier, som har planlagt efter at kunne holde konfirmation i årene 2024 og fremefter.

FLDG anviser i stedet, at man tilbageruller hele eller dele af Helligdagsreformen af 1770. En mindre udgave af tilbagerulningen kunne gennemføres uden at genindføre tredjehelligdagene efter jul, påske og pinse uberørte, og det samme vurderes at være tilfældet, for så vidt angår taksigelsesdagen for afslutningen på Københavns brand 1728 (23. oktober). FLDG fordrer derimod genindførelsen af de øvrige helligdage, som afskaffedes som følge af "reformen":

- helligtrekongersdag (6. januar),
- kyndelmisse (2. februar),

- Mariæ bebudelsesdag (25. marts),
- sankthansdag (24. juni),
- Mariæ besøgsdag (2. juli),
- mikkelsdag (29. september) og
- allehelgensdag (1. november).

Genindførelsen af disse syv helligdage kan opvejes ved en afskaffelse af én af de fem ferieuger, hvilket efter den herskende opfattelse i regeringen alligevel kan ske uden om arbejdsmarkedets parter.

En større udgave af tilbagerulningen kunne tredjehelligdagene og samtidig gøre f.eks. mortensdag (11. november) til helligdag. Der er rigeligt med feriedage at skære i. Hvis der skæres to ferieuger, men kun (gen)indføres yderligere 11 helligdage, vil der stadig være et overskud på fire nye arbejdsdage, hvilket efter regeringens regnemodeller må kunne finansiere både en hurtigere (og dermed marginalt mindre pinlig) gennemførelse af oprustningsløftet og dels en overopfyldelse, dvs. en forøgelse af forsvarsbudgetterne til *mere* end de allerede lovede 2 % af BNP. Danmarks anseelse blandt landets allierede vil således også højnes ved denne fremgangsmåde, og sammenhængskraften i det danske samfund ville styrkes, idet flere ville holde fri samtidig på fælles helligdage i stedet for på individuelt planlagte feriedage.

I forventning om vore forslags antagelse,
med venlig hilsen

FLDG

Høringssvar vedr. lovforslag om at afskaffe Store bededag.

FOA-Frederikssund ser med stor bekymring på forslaget om at afskaffe Store bededag.

Det er efter vores opfattelse utidig indblanding af arbejdsmarkedets parter forhandlingsstof, og et angreb på Den Danske Model. Derudover finder vi det stærkt kritisabelt, at regeringen afviser en drøftelse af forslaget ved trepartsforhandlingerne.

Om det er strategisk eller ej, så risikerer vi at overenskomsterne på det private arbejdsmarked vil føre til en storkonflikt, med et tab på et 2-cifret milliard beløb.

Vi mister med forslaget en fridag, og mange af vores faggrupper som er lavtlønnet, mister desuden den særlige betaling, der ellers følger med arbejde på denne dag og som er aftalt i diverse overenskomster.

Lovforslaget vil desuden betyde besparelser i den offentlige sektor og dermed færre kollegaer. Som lovforslaget er udformet, må de offentlige udgifter nemlig ikke stige i forbindelse med, at Store bededag overgår til at være en almindelig arbejdsdag. Besparelsen svarer til 2700 fuldtidsstillinger.

Regeringen kobler nødvendigheden af at fjerne Store bededag sammen med et behov for at øge udgifterne til det nationale forsvar, med 3 milliarder, besynderligt, når samme regering lige har aftalt at bruge 5 milliarder på skattelettelser til særligt højtlønnede.

I Danmark har vi det godt, og vi forsøger hele tiden at tilpasse os udviklingen, måske er tiden kommet til at ministre, politikere m.m. på Christiansborg også tager ansvar for at justere i reglerne for ministerpensioner, ferieafholdelse, antal folketingsmedlemmer m.m.

På vegne af afdelingsbestyrelsen i FOA-Frederikssund

Jens H. Sørensen

j.nr. 2023-197.

Hørings svar vedrørende afskaffelse af Store Bededag som helligdag

Foreningen af Danske Lægestuderende (FADL) har følgende bemærkninger til lovforslaget.

FADL har noteret sig, at fastansatte og fast periode-ansatte vil modtage en kompensation på 0,45 pct. af årslønnen. Denne kompensation får de løstansatte lægestuderende ikke adgang til. Dette hænger sammen med, at lægestuderende primært arbejder som midlertidig tilknytningsansatte med enkeltvagter. Det sker på vores to overenskomster med Danske Regioner for sygeplejevikarer/ventilatorer og lægevikarer. Som følge af denne ansættelsesform har FADL og Danske Regioner prioriteret at yde relativt høje ulempetillæg ved arbejde på søgnehelligdage.

Lovændringen vil således stille løstansatte, timelønnede urimeligt dårligt.

For sygeplejevikarer og ventilatorer (under overenskomsten for lægestuderende, der beskæftiges som sygeplejevikar og ventilator) er der forhandlet søgnehelligdagstillæg på 1320 kr. (for en 8 timers vagt). Vikarer, der har arbejdet 6 døgn forud for søgnehelligdagen, har ret til dobbelt tillæg, 2640 kr., for en 8 timers vagt. Ofte tager de ansatte længere vagter og opnår dermed et højere tillæg. Vagtdækningen ved søgnehelligdage er omfattende, eftersom det faste personale på sygehusene i dag ofte ønsker at holde fri med familien på disse dage.

For løst ansatte studenter-lægevikarer indebærer lovforslaget et tab på 515 kr. ved en almindelig dagvagt på 7,4 timer og 835 kr. ved en 12 timers vagt på St. Bededag. Ved døgnvagter er tabet endnu større. Tabene knytter sig til de ulempetillæg, der gives ved arbejde på søgnehelligdage.

For de arbejdende lægestuderende og for FADL medfører lovforslaget et samlet lønsumstab på ca. 10 mio. kr. I denne beregning er anvendt lovforslagets angivelse af 220 årlige arbejdsdage sammenholdt med, at ansatte lægestuderende arbejder 970.000 timer/år som sygeplejevikarer og ventilatorer og 470.000 timer/lægevikarer. Denne beregning er i øvrigt lavt sat, fordi den ikke tager højde for, at de arbejdende lægestuderende i særlig grad arbejder på netop søgnehelligdage, hvor det faste personale ønsker at holde fri med familien.

FADL tilslutter sig desuden AC's høringssvar, hvor det bl.a. er angivet, at "grupper, der i dag modtager ulempetillæg for arbejde på St. Bededag, har ret til et provenu, når dagen ikke længere

j.nr. 2023-197.

klassificeres som en helligdag. Anvendelse af dette provenu skal forhandles af de berørte parter.”

Samlet set finder FADL, at lovforslaget udgør et uhensigtsmæssigt indgreb i den danske arbejdsmarkedsmodel om frivillige aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Det er samtidig meget uheldigt, at den manglende kompensation for afskaffelse af St. Bededag i særlig grad rammer det danske sundhedsvæsen, som i forvejen oplever vigende arbejdsmotivation i sammenhæng med løn og arbejdsvilkår.

Hvis Regeringen fastholder indgrebet, bør der som minimum sikres retmæssig kompensation for løstansatte timelønnede med særligt aftalte ulempetillæg, herunder de arbejdende lægestuderende.

Med venlig hilsen

Liv Therese Holm-Nielsen

Formand for Foreningen af Danske Lægestuderende

Til: BM Postkasse (BM@bm.dk), Alexander Budek Rosenberg (abr@bm.dk), Ditte Lings Fiala (dlf@bm.dk), Pernille Thorsteen Madsen (ptm@bm.dk), Karen Thormann (kat@bm.dk)
Fra: Forening Evangelist (mail@evangelist.dk)
Titel: J. nr. 2023-197
Sendt: 19-01-2023 08:48

Til Beskæftigelsesministeriet

Vedr. j.nr. 2023-197

Hermed skal der fra vores side tilkendegives, at vi er uenig i regeringens gennemførelse af Storebededagsloven. Vi mener helt klart, at St. Bededag skal beholdes som en helligdag i Danmark. Rør ikke vores helligdage - der må findes andre muligheder.

Med venlig hilsen

på bestyrelsens vegne

René A. Sørensen

Forening Evangelist

Beskæftigelsesministeriet

Att.: bm@bm.dk, abr@bm.dk, dlf@bm.dk, ptm@bm.dk og kat@bm.dk
j.nr. 2023-197



Høring om forslag til lov om afskaffelse af store bededag som helligdag

F&P takker for muligheden for at afgive høringssvar på lovforslaget om afskaffelsen af store bededag.

Som F&P læser lovforslaget, vil aflønning af lønmodtagerne for den afskaffede helligdag følge normal praksis og derfor *ikke* have betydning for, hvordan afregningen af bidrag til lønmodtagerens pensionsordning foretages.

På den baggrund har F&P ingen bemærkninger til lovforslaget.

Med venlig hilsen

Lotte Katrine Ravn

18.01.2023

F&P

Philip Heymans Allé 1
2900 Hellerup
Tlf.: 41 91 91 91
fp@fogp.dk
www.fogp.dk

Lotte Katrine Ravn
Chefkonsulent
Dir. 41 91 90 84
lkr@fogp.dk

Sagsnr. GES-2022-00204
DokID 457512

Beskæftigelsesministeriet

Sendt pr. e-mail til

bm@bm.dk

abr@bm.dk

dlf@bm.dk

ptm@bm.dk og

kat@bm.dk

Den 19. januar 2023

J.nr. 2023-197 - Høringssvar – lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag

GLS-A er enige i, at det er nødvendigt at gøre tiltag som fremmer lovens formål - at øge arbejdsudbuddet i Danmark. GLS-A er imidlertid af den opfattelse, at den valgte fremgangsmåde er problematisk, dels idet loven ændrer på indgåede overenskomster og derved kan skabe fortolkningstvister, og dels da lovforslaget griber ind i den kollektive aftaleautonomi.

Sammenhængen mellem de specifikke løsningsmodeller i lovforslaget og den praktiske virkelighed både i forhold til individuelt og kollektivt fastsatte ansættelsesvilkår, samt administrationen heraf byder på en række udfordringer. Således øges den administrative byrde på arbejdsgiverne som følge af loven.

I forhold til det fremsatte lovforslag bemærkes i øvrigt følgende:

Det forhold, at arbejdet på store bededag honoreres med et løntillæg for månedslønnede og funktionærer skaber en række udfordringer. Af lovforslaget fremgår nemlig, at de ekstra arbejdstimer kan indgå i arbejdsgiverens almindelige planlægning, og at løntillægget derfor skal anses for optjent løbende over hele året. Det fremgår ligeledes, at lønmodtageren skal have udbetalt tillæg for en forholdsmæssig andel af året, såfremt lønmodtageren fratræder i løbet af året.

Modellen med et løntillæg, der optjenes over hele året, medfører at der sker betaling uanset om arbejdet reelt udføres, f.eks. fordi medarbejderen fratræder forinden den ekstra arbejdstid skal erlægges. Der er ikke mulighed for at kræve tillægget tilbagebetalt, hvis de ekstra timer ikke udføres, jf. også at betaling sker som ved ferietillæg.

Heroverfor står, at timelønnede alene modtager betaling, såfremt der udføres ekstra arbejde. Månedslønnede honoreres uanset om arbejdet udføres – f.eks. pga. fratrædelse eller barselsorlov. Det er en betænkelig løsning, som skaber en forskelsbehandling mellem de to grupper, og en fordel ved aflønningsformen månedslønnet.

Det fremgår endvidere af bemærkningerne, at lønmodtagere der afholder barsel uden fuld løn, har ret til samme løntillæg, som hvis de havde været på arbejde. Således som bemærkningen fremstår synes det at betyde, at de pågældende medarbejdere skal have store bededags tillæg – uagtet at de ikke i øvrigt har krav på betaling fra arbejdsgiver under orloven og ikke udfører ekstra arbejde.

GLS-A

Agro Food Park 13
DK-8200 Aarhus N
T: +45 8740 3400
CVR-nr. 65418517
info@gls-a.dk
www.gls-a.dk

Det giver en retsstilling, som ikke ses at kunne begrundes i et ønske om at sikre mod ugunstig behandling.

Mere væsentligt er det dog, at udbetaling af delvis løn under barselsorlov, som f.eks. pensionsbidrag fra arbejdsgiver, efter ferielovens §5, stk. 2 og gældende retspraksis betyder, at lønmodtageren optjener ret til fuld løn under ferie på baggrund heraf. Det bør derfor præciseres, at udbetaling af store bededagstillægget i perioder hvor der ikke i øvrigt betales løndelev under barsel, ikke medfører ret til fuld løn under ferie efterfølgende.

I forhold til de timelønnede er bemærkningen i §4, "*eventuelt med tillæg for overarbejde eller andet arbejde, som efter aftale honoreres særskilt*" overflødig og egnet til at skabe fortolkningstvivil, og bør derfor udgå.

Det fremgår specifikt, at store bededags-tillægget på 0,45% er pensionsberettiget. Det fremgår imidlertid ikke, at beløbet er ferieberettiget. Det må dog antages at følger heraf, at der er tale om et vederlag for arbejde. Når der er tale om ferieberettiget løn ydes hhv. ferietillæg og – for overenskomstdækkede medarbejdere – bl.a. fritvalgskonto af beløbet. For at undgå uklarheder bør det præciseres, hvorvidt der er tale om ferieberettiget løn.

Forslagets regler om kompensation giver endvidere anledning til øgede administrative byrder for arbejdsgiverne.

Forslaget om løntillæg gælder jf. ordlyden alle lønmodtagere, der aflønnes med en fast månedsløn eller for en anden fast periode. Der skeles ikke til, om lønmodtageren er berettiget til ferie med løn, og dermed ferietillæg, alene til om der betales månedsløn. Der kan således ikke drages den slutning, at det alene er medarbejdere, som har ret til ferietillæg, der har ret til store bededagstillægget. En lang række lønmodtagere får månedsløn, men er ikke af den grund berettiget til ferie med løn, og modtager derfor heller ikke ferietillæg. Dette er yderligere et forhold, som i praksis kan give anledning til udfordringer for den enkelte arbejdsgiver, når ordningen skal administreres.

De administrative udfordringer gælder også det forhold, at arbejdsgivere nu skal beregnes et særligt tillæg – ud over det allerede eksisterende ferietillæg – og i den sammenhæng skal vælge mellem forskellige modeller for udbetalingen af løntillægget (årsmodellen eller månedsmodellen). Selve tillægget skal endvidere udbetales to gange årligt eller månedligt sammen med lønnen.

Men herudover skal arbejdsgivere være opmærksom på, at store bededagstillægget ikke beregnes som ferietillæg, idet pensionsbidrag skal indgå. Ligesom arbejdsgiver skal være opmærksom på særlige forhold for medarbejdere på barsel. Alt sammen udviklede og administrativt tunge regler, som vil lægge en ekstra byrde på alle arbejdsgivere.

Det undrer i øvrigt, at lovforslaget nævner, at store bededagstillægget kan udbetales som en integreret del af ferietillægget. Dette nævnes i umiddelbar forlængelse af, at forslaget gør opmærksom på forskellene i beregningsgrundlaget for de to tillæg.

Med venlig hilsen

Charlotte Strøm Petersen

GLS-A



Til Beskæftigelsesministeriet

Mails:

bm@bm.dk, abr@bm.dk,
dlf@bm.dk, ptm@bm.dk og
kat@bm.dk

J.nr. 2023-197

Vartov, 19. januar 2023

Grundtvigsk Forums afgivelse af høringssvar

I forbindelse med forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

Grundtvigsk Forum (stiftet 1898) er en forening bestående af enkeltmedlemmer og kredse over hele landet med hovedsæde på Vartov, Farvergade 27, København. Formålet for GF er at udbrede kendskab til Grundtvigs tanker om kristendom og menneskeliv gennem oplysningsvirksomhed om folkelige og kirkelige spørgsmål, styrke samhørigheden mellem kirke og folk i Danmark, at sikre frihed og gode vilkår for evangeliets forkyndelse og at fremme et forpligtende folkeligt fællesskab.

Grundtvigsk Forum vil gerne anholde måden, som Regeringen har ageret i forbindelse med forslaget om at afskaffe en helligdag. Den nye regering er som bekendt en flertalsregering og en flertalsregering har naturligvis mulighed for at tage beslutninger uden at skulle rejse flertal for sin politik uden for Regeringen. Det indebærer en risiko for at den politiske debat begrænses og at civilsamfundet ikke levnes tid og indflydelse i vigtige sager. Det ser Grundtvigsk Forum på med stor bekymring og appellerer generelt til at der gives tid og plads til samtale, refleksioner og forhandlinger for demokratiets skyld.

I den konkrete sag vedrørende Store bededag vil vi i særlig grad henlede opmærksomheden på den uhensigtsmæssige ageren i forhold til folkekirken.

For det første fordi folkekirken ikke har efterspurgt en afskaffelse af Store bededag.

For det andet fordi Regeringen helt af egen drift har forslået en afskaffelse og derefter end ikke efterspurgt en vurdering hos de valgte repræsentanter i folkekirken og dens teologisk sagkyndige ledelse om de kirkelige konsekvenser af forslaget.

Siden Grundlovens indførelse i 1849 har der været en forståelse for, at regering og folketing har hørt folkekirkens parter, når der blev lovgivet om folkekirkens ydre anliggender og ved kongelig resolution fastsat regler for de indre anliggender.

Gennemførelsen af ovennævnte lov vil være et markant brud med denne tradition.

Grundtvigsk Forum anser det for at være et brud på praksis og fortolkning af Danmarks Riges Grundlov §4 "Den evangelisk lutherske kirke er den danske folkekirke og understøttes som sådan af staten", som hidtil har været gældende ved en skelnen mellem indre og ydre forhold i kirken.



Vi henleder opmærksomheden på, at der i Grundloven står 'understøttes' ikke 'styres' af staten. Det ligger i den evangelisk lutherske kirke, at kirken anerkender staten som lovgiver om de ydre rammer, og at staten omvendt ikke bestemmer over menighedens gudstjenester og borgernes tro. Denne skelnen har betydning for frihedstraditionerne i folkekirken og i vores land. Det er grunden bag en samarbejdende folkekirke og i et videre perspektiv et samarbejdende folkestyre. Det sædvanebestemte og papirløse forhold mellem stat og kirke, som er folkekirkens forudsætning, har betydning for civilsamfundets foreningsliv og frihedstraditioner, tillid og åndsfrihed. I denne ordning af folkekirken og i det øvrige foreningsliv i civilsamfundet ligger en indrømmelse af grænser for staten.

Ved en afskaffelse af Store bededag uden en forudgående samtale og teologisk efterprøvning er der risiko for, at dette forslag kan skabe præcedens for, at kirken styres statsligt og de facto tilsidesættes som folkekirke, og at lærerembederne ignoreres i spørgsmål vedrørende kirkens indre forhold. Grundtvigsk Forum appellerer til, at Regeringen ikke tager så drastisk et skridt.

Lovforslaget siger intet om konsekvenserne af lovforslaget for folkekirken. Heri ligger en indrømmelse af, at staten ikke skal lovgive om kirkens indre forhold. På den anden side tilsidesættes forholdet mellem folk og kirke, idet kirkens indre forhold i den hastige lovproces er blevet ignoreret.

Derfor til sidst en overvejelse om det, lovforslaget omhandler. Nemlig konsekvenserne af løn og ansættelsesvilkår. Vi vil henvise til uenighed blandt økonomiske eksperter, om hvorvidt afskaffelsen af Store bededag vil give den varige ekstra finansiering i statskassen som Finansministeriet angiver. Til gengæld har lovforslaget anderledes alvorlige samfundsmæssige konsekvenser. Ud over det allerede anførte vil vi tillige tabe den puls, som helligdage giver samfundet gennem fælles fridage, hvor traditioner af forskellig karakter er opbygget. En helligdag, hvor der ud over Store bededags gudstjenester og konfirmationer, foregår mange fælles ting i foreningsliv og civilsamfund.

Grundtvigsk Forums høringsvar angiver ikke, at det er umuligt at ændre i helligdagskalenderen. Vi appellerer til at Regeringen anerkender, at en afskaffelse af en helligdag henhører under kirkens indre anliggender.

Af hensyn til sammenhængen mellem livet i kirken, og i samfundet i øvrigt, vil Grundtvigsk Forum anbefale, at helligdage fortsat er fridage.

På vegne af Grundtvigsk Forum,

Kirsten Margrethe Andersen
Formand for Grundtvigsk Forum
Tlf. 2680 1650
formand@grundtvig.dk

Til: BM Postkasse (BM@bm.dk), Alexander Budek Rosenberg (abr@bm.dk), Ditte Lings Fiala (dlf@bm.dk), Pernille Thorsteen Madsen (ptm@bm.dk), Karen Thormann (kat@bm.dk)
Cc: Hanne Schnedler Clausen (hanne.schnedler.clausen@hk.dk), Dzevad Ramic, Industrigruppen (dzevad.ramic@3f.dk)
Fra: Eigil Johannesen, PostNord (eigil.johannesen@postnord.com)
Titel: J.nr. 2023-197
Sendt: 14-01-2023 17:27

Opmærksomheden henledes på lovforslagets sammenhæng til LBK nr. 1040 af 30/08/2017 (postbefordring), da der i henhold til § 15, litra 2) skal meddeles, om der skal ske postomdeling på dagen.

I henhold samme lovs § 15, stk. 2 forudsætter vi, at den postbefordringspligtige postvirksomhed får godkendt takster, som er omkostningsægte, hvis der skal ske postomdeling på dagen: at prisen for et frimærke hæves.

Omkostningsægte vil sige den fulde omkostning ved at opstarte nyt produktionsdøgn og den afledte ekstraudgift på det oplyste kompenserende løntillæg.

Post Danmark, som den aktuelle befordringspligtige postvirksomhed, skal bogstaveligt talt tænde for strømmen på maskinerne og bilerne skal ud at køre.

Alternativt må staten garantere kompensation for merudgiften ved betaling for den udvidede borgerservice.

Med venlig hilsen

EIGIL JOHANNESSEN Telefon 4035 2024

Klubformand

HK Post & Kommunikation

Vi leverer. PostNord leverer løsninger inden for kommunikation, logistik, distribution og ehandel til, fra og i Norden. Besøg os på www.postnord.dk.



Beskæftigelsesministeriet

att. bm@bm.dk, abr@bm.dk, dlf@bm.dk, ptm@bm.dk og kat@bm.dk
j.nr. 2023-197

Fredericia, den 18. januar 2023

Høringsvar angående Forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

Kirkelig Forening for den Indre Mission i Danmark **kan ikke støtte lovforslaget og anbefaler, at regeringen trækker det tilbage.** Vi har forståelse for, at "regeringen finder, at der er behov for, at alle bidrager til vores fælles sikkerhed, og at der sker de nødvendige prioriteringer" (side 3), men anbefaler, at man i en så sjælden sag som at afskaffe en helligdag giver tid til besindelse og til at søge det brede samarbejde og forståelse både med Folketingets partier, arbejdsmarkedet og folkekirken. Vi tror, at der kan være alternative løsningsmodeller og finansieringer, som har større opbakning, og som på lignende vis understøtter det behov, som regeringen påpeger.

Selvom det for regeringen kan opleves som et umiddelbart nederlag her og nu at følge en sådan anbefaling, kan det vise sig på sigt at være en styrkende sejr.

Det er nævnt, at "formålet med dette lovforslag er at sikre, at Store Bededag bliver en *almindelig ekstra arbejdsdag*" (side 3). Ordvalget er påfaldende i forhold til netop bededag, som i 1686 blev indført af biskop over Sjælland, Hans Bagger. Han kaldte dagen *Ekstraordinær Almindelig Bededag*. Et andet påfaldende symbolsk forhold ved afskaffelse af bededag er, at argumentet handler om forsvar og krisetid. Udover at samle og afløse en række bededage, der var blevet indført i tidligere krisetider, var hensigten med netop indførelsen af Store Bods- og Bededag at besinde sig i tider med krise, krig, katastrofer o.a. i bøn til Gud. Nu skal bededag afskaffes som helligdag i forhold til dagens hensigt. Det virker dybt underligt.

Når vi ikke støtter lovforslaget, handler det også om den manglende forståelse og respekt for folkekirkens indre anliggender, og dermed for den kristne historie og kulturarv. I forståelse af "indre anliggender" henholder vi os til den forståelse af såvel negativ afgrænsning som positiv afgrænsning jf. *Kirkeret – almindelig del*, Preben Espersen (1993, side 75-81). I forholdet stat-kirke har der siden Grundlovens indførelse i 1849 været en forståelse for, at Regering og Folketing har hørt folkekirkens parter, når der blev lovgivet om folkekirkens ydre anliggender og ved kongelig resolution fastsat regler for de indre anliggender.

Tidligere departementschef Henrik Nepper-Christensen har i et notat *Den evangelisk-luther-ske kirke er den danske folkekirke og understøttes som sådan af staten* blandt andet udtrykt det sådan: "Grundlovens § 4 fastslår for det andet, at den danske folkekirke understøttes af staten. Det er ikke nærmere uddybet i grundlovens tekst, hvad det vil sige, at folkekirken understøttes af staten. Det er op til lovgiver at bestemme, hvordan staten skal understøtte folkekirken. Men i den statsretlige og kirkeretlige teori er det dog den almindelige opfattelse, at der både kan være tale om økonomisk støtte og om anden støtte. Den økonomiske støtte kan hvert år ses på finansloven. Den anden støtte er det mere vanskeligt at præcisere. Men der er i tidens løb bl.a. peget på, at den er kommet til udtryk i: a) at lovgivningen respekterer de kirkelige helligdage, b) at der i folkeskolen undervises i kristendom og c) at kirkelig vielse og navngivning ved dåb også har almindelig juridisk gyldighed."

Som bekendt er folkekirkens ordning et velordnet anarki, som Hal Koch udtrykte det. Det kræver fingerspidsfornemmelse for historiens arv. Vedtagelse af dette lovforslag vil være et markant brud med hele denne tradition – og ikke understøtte regeringsgrundlagets udsagn om og syn på de kirkelige forhold.

Vi bemærker, at lovforslaget rummer den ændring af lukkeloven, at ordet "helligdag" skrives ud af loven (side 23). **Vi støtter ikke denne ændring og anbefaler, at "helligdag" bevares som betegnelse i lukkeloven** og angiver grundlovsdag i forlængelse heraf.

De seneste ugers proces i denne sag har været præget af hastværk, som har umuliggjort en tillidsskabende inddragelse af flere relevante parter. Det er ikke ubetydeligt for den danske folkesjæl at afskaffe en helligdag. Den korte frist for høringssvar understreger dette.

Som man kan finde politiske grunde til i denne krisetid at ofre en helligdag og omdanne den til en almindelig ekstra arbejdsdag, kan man ikke fortænke mange i den opfattelse, at dette lovforslag vil danne præcedens for politisk at gentage øvelsen, når en ny særlig situation måtte opstå. Derfor er det vigtigt, at en eventuel afskaffelse af en helligdag sker med bredest mulig opbakning og ikke kun gennemtrumfes af en snæver flertalsregering.

Med venlig hilsen

p.v.a.

Kirkelig Forening for den Indre Mission i Danmark

Hans-Ole Bækgaard
formand
hans-ole.baekgaard@indremission.dk

Jens Medom Madsen
generalsekretær
jmm@imh.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20
1060 København K

Bemærkningerne er sendt til: bm@bm.dk, abr@bm.dk, dlf@bm.dk, ptm@bm.dk og kat@bm.dk

Jeres ref.: 2023-197

Dato: 19. januar 2023

Hørings svar til forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

ITD Arbejdsgiver takker for muligheden for at komme med bemærkninger til høringen.

ITD Arbejdsgiver vil gerne udtrykke bekymring omkring den meget korte høringsfrist. Et lovforslag, der, jf. nedenfor, griber ind i en grundlæggende samfundsmodel, bør ikke hastes igennem. Hvis man reelt ønsker samfundets bidrag gennem høringer, bør der gives en frist på 4 uger.

ITD Arbejdsgiver anerkender behovet for at øge arbejdsuddet. Det er nødvendigt, at vi nu og fremover har den arbejdskraft som samfundet som helhed, og transportbranchen i særdeleshed, har brug for. At afskaffe en søgnehelligdag kan være en måde at bidrage til den målsætning.

Alligevel finder ITD Arbejdsgiver lovforslaget betænkeligt. Lovforslaget går for vidt i sin detailregulering af følgerne af, at store bededag fremover ikke tænkes at skulle være en helligdag, herunder i forhold til kollektive overenskomster.

Selv om ITD Arbejdsgiver gerne så den danske model moderniseret, så der er plads til andre seriøse aktører på arbejdsmarkedet end blot de traditionelle, bør det grundlæggende i modellens opbygning omkring fordelingen af opgaver mellem arbejdsmarkedets parter og staten respekteres.

Det syntes at være et nybrud, at det i lovforslaget flere steder kan læses, hvordan de kollektive overenskomster skal forstås, fx hvilken konsekvens afskaffelsen af en søgnehelligdag skal eller ikke skal have i forhold til aftalte satser. Det er normalt overenskomstparternes prerogativ, evt. gennem faglig voldgift, at udlægge fortolkningen af en kollektiv overenskomst. ITD Arbejdsgiver finder det mest hensigtsmæssigt, at det også for fremtiden forholder sig sådan.

ITD Arbejdsgiver foreslår derfor, at regeringen holder sig til at foreslå, at store bededag fremover ikke skal være en helligdag. Herefter vil det være op til arbejdsmarkedets parter at udlede betydningen for de kollektive aftaler m.v.

I forhold til etableringen af et løntillæg for de ansatte, der er fast månedslønnede, forholder ITD Arbejdsgiver sig kritisk. Ordningen medfører endnu en unødvendig administrativ byrde for særligt mindre erhvervsdrivende.

Det er ITD Arbejdsgivers grundholdning, at så mange lønkroner som muligt skal udbetales med den løbende løn, og at ordninger, som den foreslåede, skal holdes på et absolut minimum.

ITD Arbejdsgiver står naturligvis til disposition ved ønske om yderligere dialog i henhold til ovenstående.

Med venlig hilsen

ITD Arbejdsgiver

Jakob Kjær Thorborg
Chefjurist

København den 19-01-2023

Jordemoderforeningens hørings svar til regeringens forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag (j.nr. 2023-197)

Regeringen har den 12. januar 2023 sendt sit forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag i høring.

Jordemoderforeningen henviser i det hele til hørings svaret fra Akademikerne, men har en række betragtninger, som foreningen ønsker at uddybe.

Sundhedsvæsenet lider i disse tider under mangel på arbejdskraft. Det er svært at tiltrække nye medarbejdere, og det er svært at fastholde de medarbejdere, som allerede er ansat.

Jordemoderforeningen finder, at med den aktuelle rekrutterings- og fastholdelseskriser er det et meget dårligt signal over for medarbejderne, at man gennem lovgivning vil inddrage store bededag som fridag.

Hvis der skal ske en øgning af arbejdstiden, bør det ske inden for den danske model.

Jordemødre og en lang række andre faggrupper er i forvejen under pres for at øge aktiviteten. Det er Vinterpakken fra december 2021 og den foreslåede Akutpakke fra regeringsgrundlaget eksempler på, hvor man med forskellige – midlertidige – lønmidler prøver at fastholde medarbejderne og øge aktiviteten.

For jordemødres vedkommende blev der aftalt en bonus på præsteret merarbejde, overarbejde og FEA-arbejde (Frivilligt Ekstra Arbejde).

Det er nødvendige løsninger, men også løsninger, som har trukket på medarbejdernes velvilje, og som indebærer en arbejdsbyrde langt ud over, hvad man med rimelighed kan forlange af medarbejderne.

Derfor kommer en lovgivning om nedlæggelse af en fridag til at virke som en provokation overfor ansatte, der i forvejen må yde mere, end de er ansat til.

Specifikt mener Jordemoderforeningen, at kompensationen (løntillægget) bør være højere, eftersom frihed på en helligdag ikke kan værdisættes på samme måde som tilkøb af en feriedag.

Det er også Jordemoderforeningens opfattelse, at kompensationen (løntillægget) bør være fuldt pensionsgivende.

Derudover er det Jordemoderforeningens klare opfattelse, at det skal forudsættes i lovgivningen, at grupper, der i dag modtager ulempeydelse for at arbejde på store bededag, har ret til et provenu, hvis dagen ikke længere klassificeres som en helligdag.

Gennem overenskomstforhandlinger har Jordemoderforeningen på lige fod med en række andre organisationer betalt for, at medarbejdere, som arbejder på søgnehelligdage, herunder store bededag, honoreres særskilt.

Hvis store bededag ikke længere er at betragte som en helligdag, og ulempeydelsen for at arbejde på en søgnehelligdag dermed bortfalder, er der naturligvis et provenu, som bør falde tilbage til de berørte medarbejdergrupper.

Med venlig hilsen

Lis Munk, forkvinde Jordemoderforeningen



Beskæftigelsesministeriet

Høring over lovforslag om afskaffelse af store bededag som helligdag

Beskæftigelsesministeriet har den 12. januar 2023 sendt høring over forslag til Lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag.

KL skal kvittere for modtagelse af høringen.

Generelle bemærkninger til lovforslaget

KL påpeger, at lovforslaget behandler temaer som løn og arbejdsvilkår, som der i den danske model på arbejdsmarkedet er lang tradition for, er et anliggende mellem arbejdsmarkedets parter. Efter KL's opfattelse burde dette tilsvarende have været forhandlet med arbejdsmarkedets parter, idet KL også er opmærksom på, at regeringen begrundet lovforslaget med "at Danmark står i en helt særlig sikkerhedsmæssig situation".

KL kvitterer for, at regeringen ønsker at bidrage til at øge arbejdsudbuddet. Det er helt afgørende for løsningen af de kommunale velfærdsopgaver, at der tages fat på at adressere udfordringen om mangel på arbejdskraft.

Der tages forbehold for, at der er behov for en nærmere vurdering og drøftelse af de økonomiske konsekvenser for kommunerne. Af lovforslaget fremgår det ikke under hvilke forudsætninger de kommunaløkonomiske konsekvenser er beregnet. KL bemærker, at de kommunaløkonomiske konsekvenser ikke nødvendigvis alene begrænser sig til SFO og dagtilbud, som det fremgår af lovforslagets bemærkninger.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte dele

Bemærkninger til lovforslaget – almindelige bemærkninger

Ad) 2.1.2.1 Store bededag bliver en almindelig arbejdsdag

KL finder det hensigtsmæssigt, at der foreslås en løsning, hvor de ekstra arbejdstimer kan indgå i den almindelige planlægning og tilrettelæggelse af arbejdstiden, og at timerne ikke skal lægges på store bededag (fjerde fredag efter påske).

Dato: 19. januar 2023

Sags ID: SAG-2023-00058
Dok. ID: 3292314

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 2

Det bemærkes, at der på det kommunale område er enkelte mindre grupper, hvis arbejdstid tilrettelægges og opgøres uafhængigt af store bededag. Disse grupper påvirkes dermed ikke af forslaget, som det er formuleret, udover at de for deres arbejdstid, måtte den falde på store bededag, ydes ekstrabetaling, som med lovforslaget fjernes.

Ad) 2.1.2.2 Kompensation af lønmodtagere

Det er KL's vurdering, at implementeringen af kompensationen vil kræve tilpasninger af eksisterende lønsystemer og dermed have visse administrative omkostninger. Dette gælder særligt ift. lønkompensation til lønmodtagere, der afholder barsel/orlov uden fuld løn, idet der for dem så skal beregnes en løn.

Med venlig hilsen



Kristian Heunicke

Dato: 19. januar 2023

Sags ID: SAG-2023-00058
Dok. ID: 3292314

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 2



Beskæftigelsesministeriet

Att.: Alexander Budek Rosenberg

Sendt via mail til: bm@bm.dk, abr@bm.dk, dlf@bm.dk,
ptm@bm.dk og kat@bm.dk

ARBEJDSGIVERFORENINGEN KA – PLADS TIL SELVSTÆNDIGE TANKER

Kristelig Arbejdsgiverforening
Alsvej 7, 8940 Randers SV

j.nr. 2023-197

Tlf. : 82 132 132
Mail : ka@ka.dk
Web : ka.dk

Randers, 18. januar 2023

Høringsvar til Forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag.

Indstilling

- Man bør overlade det til overenskomstparterne på det danske arbejdsmarked at finde ud af, hvordan Folketingets beslutning om at afskaffe en helligdag implementeres i overenskomsterne.
- Lovforslaget indeholder tekniske problemstillinger i forhold til ferieloven og barsel, som bør adresseres.

Problemstilling

Som arbejdsgiverforening vil vi understrege, at en beslutning om afskaffelse af en helligdag først og fremmest må være en sag mellem Folketinget og Folkekirken.

Dernæst er det klart, at en afskaffelse af en helligdag får direkte indvirkning og konsekvenser for de indgåede overenskomster, på arbejdsmarkedet, da regler for løn og vilkår i forhold til søgnehelligdage indgår i overenskomsterne.

Afskaffelse af en helligdag ændrer således ved et af de elementer, som er lagt til grund for de overenskomster overenskomstparterne på det danske arbejdsmarked gennem forhandlinger har indgået aftaler om.

Hvis man vil fastholde traditionen for, at Folketinget ikke involverer sig i fastsættelsen af løn og ansættelsesvilkår på det danske arbejdsmarked, bør man overlade det til overenskomstparterne på det danske arbejdsmarked at finde ud af, hvordan konsekvensen af Folketingets beslutning om afskaffelsen af en helligdag skal implementeres i overenskomsterne.

Kort sagt: Det er op til Folketinget og Folkekirken at afgøre, om en helligdag skal afskaffes. Det er derfra op til overenskomstparterne at finde løsninger i overenskomsterne, der tager højde for afskaffelsen.

Når vi finder det vigtigt at understrege denne pointe, er det fordi, man med det foreliggende lovforslag er inde at røre ved en hårfin balance i de indgåede overenskomster – overenskomster, der er forskellige, men som er blevet forhandlet på plads mellem lønmodtagere og arbejdsgivere ud fra et fælles ønske om gensidigt at skabe de bedste vilkår på det danske arbejdsmarked.

Vi har f.eks. bemærket, at der i lovforslaget lægges op til, at timelønnede lønmodtagere for den ekstra arbejdsdag skal modtage en løn svarende til antallet af timer, der arbejdes, uden at søgnehelligdagsbetalingen samtidigt reduceres tilsvarende.

Det er vores opfattelse, at hensættelsen til søgnehelligdage bør reduceres i forhold til, at der fremadrettet er færre helligdage, så betalingen på søgnehelligdage ikke hæves.

Desuden anføres det i afsnit 4, at forslaget ikke ændrer på arbejdsgiverens medarbejderudgifter pr. time. Dernæst anføres det, at forslaget kan medføre begrænsede implementeringsomkostninger i 2024 i forbindelse med tilretningen af lønsystemer til udbetalingen af kompensation og løn for beskæftigelse på store bededag.

Dette, finder vi, er misvisende. Særligt i relation til personer på barsel uden fuld løn vil forslaget både ændre på arbejdsgiverens udgifter og medføre væsentlige administrative udfordringer. Dette skyldes bl.a., at det anføres i bemærkningerne, at personer på barsel uden fuld løn skal have samme løntillæg, som hvis de havde været på arbejde.

På denne måde skubber dette lovforslag til de hårfine balancer, der er i de indgåede overenskomster, hvilket vi finder problematisk og uhensigtsmæssigt.

På den baggrund indstiller vi til, at man overlader det til overenskomstparterne på det danske arbejdsmarked at implementere Folketingets beslutning om at afskaffe en helligdag i overenskomsterne.

Tekniske bemærkninger

Sammenhængen mellem tillægget og ferieloven mv.

I forslagets § 3, stk. 2, står, at løntillægget opgøres som 0,45 pct. af årslønnen.

Af bemærkningerne til forslaget fremgår, at *"Den årsløn, som tillægget skal beregnes af, er den sædvanlige og fastpåregnelige løn, hvilket er et lønbegreb anvendt i ferielovens § 16, stk. 1, om ret til løn under ferie."* Det bemærkes for god ordens skyld, at begrebet "den sædvanlige og fast påregnelige løn" anvendes i ferielovens § 17, mens § 16 ikke anvender begrebet. Det er tilsvarende i bemærkningerne til § 17 i L 116, at begrebet anvendes.

Lovforslaget undlader umiddelbart at forholde sig til en relevant problemstilling, nemlig hvordan samspillet er mellem dette nye tillæg, og så beregningsgrundlaget for tillægget.

Hvis der ikke skabes klarhed, er der efter vores umiddelbare opfattelse en risiko for, at det kommer til at køre i ring. Hvor løntillægget på den ene side beregnes af den sædvanlige og fast påregnelige løn, men hvor løntillægget på den anden side bliver en del af den sædvanlige og fast påregnelige løn. Hvorefter der skal beregnes tillæg heraf, osv., osv.

For god ordens skyld bedes det derfor bekræftet, at tillægget beregnes en gang, og ikke indgår i den "sædvanlige og fast påregnelige løn" som anført i ferielovens § 17.

Ligeledes bør der skabes klarhed over, hvordan løntillægget skal behandles ift. f.eks. ferietillæg efter ferielovens § 18 og andre tillæg (f.eks. i overenskomster), der måtte skulle beregnes på baggrund af den ferieberettigede løn. Det er ikke ualmindeligt, at der i overenskomster henvises til den ferieberettigede løn som beregningsgrundlag. Dette er også relevant ift. de økonomiske konsekvenser af lovforslaget.

Relation mellem tillæg og barsel

Det fremgår af bemærkningerne, at lønmodtagere, der afholder barsel uden fuld løn, vil have ret til samme løntillæg, som hvis de havde været på arbejde. Dette bør fremgå direkte af loven og ikke alene være noget, der er beskrevet i bemærkningerne.

Der er derudover behov for at få afklaret, om dette medfører optjening af ret til betalt ferie, jf. ferielovens § 5? I givet fald er der behov for at få beskrevet, hvorledes betaling af løntillægget medfører optjening af ret til betalt ferie, f.eks. hvor medarbejderen er på barsel uden løn. Det er tilsyneladende uafklaret i retspraksis, om der gælder en bagatelgrænse i relation til optjening af feriedage i de situationer, hvor lønmodtageren i forbindelse med orlov eller lignende ikke modtager hel eller delvis løn, men f.eks. modtager mindre personalegoder, som efter en konkret vurdering må anses for at udgøre en del af et arbejdsvederlag. Tilsvarende er der behov for afklaring i relation til indførelse af løntillægget.

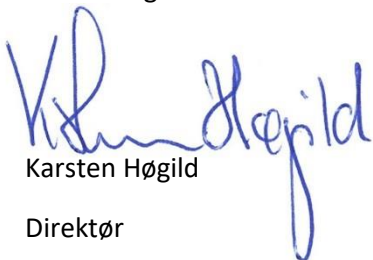
En sproglig udfordring i § 3

Efter lovforslagets § 3, stk. 1, skal "lønmodtagere, der får fast månedsløn eller aflønnes for en anden fast periode", modtage et løntillæg af arbejdsgiveren svarende til værdien af en almindelig arbejdsdag. Ifølge bemærkningerne (f.eks. afsnit 2.1.2.2) er hensigten hermed at beskrive lønmodtagere, der fortsat modtager deres almindelige faste løn, uanset at de har en fridag mindre.

Sprogligt dækker anden del "eller aflønnes for en anden fast periode" ikke, at disse lønmodtagere modtager en fast løn for denne faste periode. F.eks. kan timelønnede få løn for 14 dage, uden at de dermed får en fast løn. Vi vil derfor opfordre til, at der i givet fald anføres følgende:

"Når den aftalte arbejdstid er forøget i medfør af § 2, stk. 1, modtager lønmodtagere, der får fast månedsløn eller får fast løn for en anden fast periode, et løntillæg af arbejdsgiveren svarende til værdien af en almindelig arbejdsdag."

Med venlig hilsen



Karsten Høgild

Direktør

Krifas høringsvar til ”Forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag”; Deres j.nr. 2023-197.

Krifa støtter ikke afskaffelsen af Store Bededag. Det er der en lang række grunde til. Nogle er politiske og værdimæssige, nogle er baseret på de problemer, som lovforslaget vil medføre for Krifas overenskomster, og nogle er juridiske i forhold til det danske arbejdsmarked generelt:

Værdimæssigt og politisk

Pauser og work-life-balance

- [Balance mellem arbejde og privatliv er en af de allervigtigste faktorer](#), når det kommer til danskernes arbejdslyst. Derfor tror Krifa ikke på, at vi skal løse samfundets økonomiske problemer ved at tvinge danskerne til at arbejde mere og fjerne en af vores faste pauser – nemlig Store Bededags-ferien.
- Samfundet mangler penge. Det har vi gjort før, og det vil vi komme til igen. Vi kan være bekymrede for, om Store Bededag blot bliver den første dag i rækken af helligdage, som fremtidige regeringer vil inddrage.
- Når samfundet mangler penge, bør man i stedet fokusere på de store samfundsmæssige gevinster, der vil være ved at forbedre trivslen for lønmodtagerne fremfor at tvinge befolkningen til mere arbejde. Krifa har, sammen med Kraka Advisory, sat tal på potentialet. En forbedring i arbejdslyst på blot et enkelt point på en skala fra 1-100 giver en samfundsøkonomisk gevinst på 47,6 mia. kr.

Krifa er fællesbenævnelse
for Kristelig A-kasse og
Kristelig Fagforening

Forslaget går imod samfundstendenserne

- Vi skal væk fra diskursen om, at danskerne skal knokle, indtil de – hurtigst muligt – kan gå på pension. Vi skal holde til et langt arbejdsliv med trivsel.
- Det er den forkerte retning at slå ind på. Forslaget kommer i en tid, hvor stress er blevet en folkesygdom. Andelen af voksne danskere med en høj score på stressskalaen er steget fra 21 pct. i 2013 til 29% i 2021. ([Sundhedsstyrelsen](#)).
- En undersøgelse fra Krifa i 2019 viser, at 79% af fuldtidsansatte danskere ikke eller i mindre grad ønsker at arbejde mere end de gør i dag. (VGA/Kantar Gallup, 2019)

- Siden 2001 er vores gennemsnitlige ugentlige arbejdstid faldet fra 32,3 til 30,7 timer pr. uge. ([Momentum/kl på baggrund af Danmarks statistik](#))
- De fleste privatansatte har allerede redskaberne i fritvalgs- og feriefridagsordninger til selv at kunne skrue op eller ned for arbejdsdagene. Hvis de ikke ønsker at arbejde den ekstra dag, vil de kunne bytte eller købe den ekstra fridag.
- Meget taler for, at regeringens indgreb ikke vil få nogen langvarig effekt, men skabe en masse uro på arbejdspladserne, da øget arbejdstid for den enkelte vil føre til afskedigelser. At øge arbejdsudbuddet ved at sætte den enkeltes arbejdstid op er blot en anden måde at sige, at der skal fyres mange tusinde lønmodtagere. Regeringen forventer, at effekten på det offentlige område alene vil være 2700 personer.
- Dagen har stadig betydning for mennesker, der tilslutter sig den danske folkekirke og andre trossamfund. Biskopper har entydigt talt imod afskaffelsen, og det er bekymrende, at regeringen griber ind i et trossamfunds traditioner. Dette skal ses i lyset af, at folkekirken stadig har en særlig stilling i samfundet og grundloven, samt det forhold at 73,2% af befolkningen er medlemmer af folkekirken. Desuden vil forslaget vil få økonomiske konsekvenser for særlige erhverv – turisme, hotel- og restaurationsbranchen, forsamlingshuse, mv.

Konsekvenser for overenskomsterne:

Lovforslaget vil kun kunne gennemføres, hvis det implementeres i overenskomsterne. Implementeringen vil være kompleks. I Krifas overenskomster vil det skulle ske på flere forskellige måder.

I forslaget lægges der op til, at der skal betales et løntillæg parallelt med ferietillægget - og ikke en udvidelse af ferietillægget. Alligevel lægger man reglerne så tæt op af ferieloven, at der er stor risiko for, at det i praksis vil blive forestået som en forhøjelse af ferietillægget.

Denne model gør det muligt for arbejdsgiverne, i vidt omfang, at administrere løntillægget sammen med det ferietillæg, som mange månedslønnede lønmodtagere modtager i medfør af ferielovens § 16, stk. 1, jf. beskrivelsen i lovforslagets afsnit 2.1.1.

I overenskomsten med ITD-A opererer vi med både fastlønnede og timelønnede i forhold til kompensationen på søgnehellidage. De fastlønnede vil fremadrettet efter forslaget skulle modtage et tillæg ud over lønnen. Mange Arbejdsgivere vil vælge at betale det sammen med ferietillægget. Problemet er dog, at der ikke er identitet mellem fastlønnede i overenskomsten og personer, der modtager løn under ferie og dermed skal modtage ferietillæg jf. ferielovens § 16, hvilket betyder at der vil være nogle skal have det nye tillæg men som ikke skal have ferietillæg.

I praksis vil overenskomsterparten blive nødt til at integrere løndelen i overenskomsten. Nye lønelementer i en overenskomst er en kompleks størrelse, idet griber ind i mange andre problemstillinger. Alternativt vil vi risikere alt for mange fejl i lønudbetalingerne.

Et andet eksempel på implementeringsproblemer er arbejdsmarkedspensioner.

Beregningsgrundlaget for pension er meget forskelligt i overenskomster. I vores overenskomst med RAF2000 er beregningsgrundlaget "ferieberettiget løn", hvor der vil skulle betales pension af det nye løntillæg for fast månedslønnede, men ikke af ferietillægget. I andre af vores overenskomster vil der skulle beregnes pension af begge beløb.

Bemærkninger til enkeltbestemmelser

§2 er for vidtgående

§ 2. Bestemmelser om 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, kutyper, ensidigt fastsatte regler eller tilsvarende regler, finder ikke anvendelse for så vidt angår store bededag, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Stk. 1 berører ikke bestemmelser m.v. i kollektive overenskomster om opsparing til søgnehelligdage, herunder om opsparingsprocenter og frit valgs ordninger.

Bestemmelsen går unødigt langt. Den indskrænker aftalefriheden i såvel kollektive som individuelle aftaler. Det vil derfor efter ordlyden ikke være muligt at aftale en fast fridag på Store Bededag, men fuldt lovligt at aftale frihed på Eid, Hellig Trekongers Dag eller dagen efter Kristi Himmelfartsdag. Det er en meget usædvanlig regulering. Regeringen laver her en lov, der giver Store Bededag særstatus som den eneste dag man ikke må aftale fast frihed på. En lønmodtager må gerne aftale med sin arbejdsgiver, at der er fast frihed på fredagen efter Kristelig Himmelfartsdag (fredagen før 6. søndag efter Påske), men altså ikke på fredagen før 4. søndag efter Påske.

§3 jf. bemærkningerne. Betaling til løntillæg til barslende på barseldagpenge.

Det følger af lovforslaget, at der skal ydes fuldt løntillæg til barslende, der ikke modtager fuld løn under orlov.

Krifa er glade for, at man har tænkt ligebehandling ind i lovforslaget.

Det følger af ferielovens regler, at der optjenes ferie med løn i alle måneder, hvor der betales en løndel til den barslende. Det er efter vores opfattelse uklart, om udbetaling af det særlige løntillæg efter loven medfører en optjening af ferie med løn i de måneder, hvor der sker udbetaling af løntillægget.

Generelle bemærkninger

Løntillægget

Lovforslaget giver fastlønnede en lønkomensation på 0.45 % af årslønnen. Dette vil alene have en effekt på den helt korte bane, og der vil ikke gå lang tid, før den lønstigning, der er tiltænkt med forslaget, er udlignet i forbindelse med øvrige lønforhandlinger mellem arbejdsgivere og lønmodtagere. Det må forventes, at arbejdsgivere, der bliver pålagt at betale en ekstra lønsum, vil tage denne lønsum med i betragtning ved de efterfølgende lønforhandlinger. Dermed er det reelt lønmodtageren som bærer hele byrden ved afskaffelsen af helligdagen. Muligheden for, at tillægget kan udbetales løbende jf. §3, stk. 3, vil medføre, at tillægget over tid vil blive usynligt for

lønmodtageren. Det vil dog være en varig effekt, at de lønmodtagere der i dag arbejder på Store Bededag fremover vil miste helligdagstillæg, og dermed opleve en lønnedgang.

Arbejdsrettens enekompetence

Arbejdsretten gøres med lovforslaget (ene)kompetent til at afgøre spørgsmål efter loven.

Dette begrundet i Arbejdsrettens særlige kompetence på at afgøre kollektivt baserede tvister.

Dette har dog også den betydning - i det forventeligt helt almindeligt forekommende tilfælde - at manglende betaling af løntillæg efter loven, som falder sammen med manglende betaling af andre lønandele, samt eventuelle andre krav der måtte udspringe af ansættelsesforholdet, ikke altid skal behandles i samme forum.

I dette tilfælde vil rette forum for udenforstående lønmodtagere, der ønsker at gennemføre sit individuelle krav, normalt være de civile domstole, men med lovforslaget udskilles en enkelt del af kravet til Arbejdsretten.

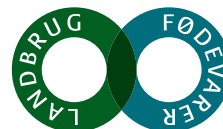
Konsekvensen af lovændringen vil umiddelbart være, at krav, der alene handler om krav efter loven – uden et element af kollektivt overenskomst - skal indbringes for Arbejdsretten, mens alle øvrige krav efter anden lovgivning vil skal indbringes for de civile domstole.

Dette må forstås således, at sådanne sager i sin helhed kan anlægges ved de civile domstole i medfør af Arbejdsretslovens § 11, stk. 2.

A-Kasse

Lovforslaget skønnes ikke at have væsentlig betydning for a-kassen.

Per Dyrholm
Politisk konsulent



Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Sendt til: bm@bm.dk

Landbrug & Fødevarer F.m.b.A.

Axelborg, Axeltorv 3
DK 1609 København V

T +45 3339 4000
E info@lf.dk
W www.lf.dk

CVR DK 25 52 95 29

Høring om forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag

Landbrug & Fødevarer takker for at have modtaget forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag i høring.

Af hensyn til kvaliteten af dansk lovgivning lægger Landbrug & Fødevarer vægt på en god høringsproces med en rimelig høringsfrist. Landbrug & Fødevarer har forståelse for regeringens ønske om en hurtig proces for lovforslaget. Men vi havde foretrukket en længere høringsfrist, der kunne have sikret bedre tid til gennemlæsning af lovforslaget og udarbejdelse af høringsvar.

Regeringen skønner, at forslaget om afskaffelse af store bededag vil øge den strukturelle beskæftigelse med ca. 8.500 fuldtidspersoner og øge BNP strukturelt med ca. 9,4 mia. kr.

Der er kraftig mangel på arbejdskraft i den danske fødevareresektor. Den seneste rekrutteringssurvey fra december 2022 viser, at 24 pct. af virksomhederne i branchegruppen landbrug, skovbrug og fiskeri rekrutterede forgæves. Ligeledes oplever 27 pct. af fødevarer virksomhederne manglende adgang til arbejdskraft som en produktionsbegrænsning, jf. Landbrug & Fødevarers konjunkturmåling fra november 2022. Landbrug & Fødevarer kan på den baggrund bakke op om forslag, der øger arbejdsudbuddet og sikrer vækst og udvikling i alle dele af landet.

Med venlig hilsen

Morten Holm Østergaard
Erhvervspolitisk chef

Erhvervspolitik, Afd. for Vækst- og strukturpolitik

M +45 3137 3111
E MOOS@lf.dk



Beskæftigelsesministeriet
cc. Kirkeministeriet og Folketingets Kirkeudvalg

18. januar 2023

Høringsvar: Forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

J.nr. 2023-197

Landsforeningen af Menighedsråd er af den klare opfattelse, at proceduren for afskaffelse af Bededag, som den beskrives i lovforslagets indledning, tilsidesætter folkekirkeordningen.

Det fremgår af bemærkningerne, at helligdagen kan afskaffes ved kgl. resolution fordi den er indført ved en sådan. Folkekirkeordningen beror imidlertid i dag på, at folkekirken (biskopperne) som minimum inddrages i ændringer af folkekirkens indre anliggender, som f.eks. ændring af helligdage.

Landsforeningen af Menighedsråd har noteret sig i den offentlige debat, at kirkeministeren agter at inddrage biskopperne i udfærdigelsen af en kgl. resolution om afskaffelse af Bededag som en helligdag.

En sådan inddragelse fremgår imidlertid ikke af lovforslaget. Kirkeministeren bør i forbindelse med lovgivningen forpligtes til i henhold til den folkekirkelige ordening at inddrage biskopperne i udfærdigelsen af den påtænkte kgl. resolution om afskaffelse af Bededag som en helligdag.

Landsforeningen af Menighedsråd har ikke forholdt sig til regeringens ønske om at øge arbejdsudbudet og forsvarsudgifterne ved at afskaffe en helligdag, men alene til fremgangsmåden og udmøntningen.

Angående løntillæg, idet hovedparten af menighedsrådenes ansatte ikke har fri store bededag:

Det fremgår af forslaget, at alle månedslønnede og andre, der aflønnes for en anden fast periode, vil skulle have et løntillæg svarende til værdien af en almindelig arbejdsdag. Det er arbejdsgiverne, i vores tilfælde menighedsrådene, der skal afholde udgiften til løntillægget, som opgøres som 0,45 pct. af årslønnen.

Statens arbejdstidsaftale finder ikke anvendelse på hovedparten af aftalerne på folkekirkens område. Dette indebærer, at søgnehelligdage, herunder store bededag, er arbejdsdage, uden kompenserende frihed, for medarbejdere omfattet af disse aftaler.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at formålet med lovforslaget er et ønske om at sikre, "at de lønmodtagere, der skal arbejde mere, får løn for det ekstra arbejde". Det fremgår desuden, af bemærkningerne til § 3, stk. 2, at man har beregnet compensationen med udgangspunkt i, at lønmodtagerne har 8 helligdage i et gennemsnitligt standardarbejdsår. Dette er imidlertid ikke tilfældet i folkekirken. Som lovforslaget er fremsat, er der ikke taget højde for, at hovedparten af menighedsrådenes ansatte ikke har fri store bededag, og derfor ikke skal kompenseres for, at store bededag bliver en arbejdsdag. Dette bør efter vores opfattelse tydeliggøres i lovens § 3, stk. 1.

Af forslaget fremgår det, at lovforslaget ikke berører bestemmelser m.v. i kollektive overenskomster om opsparing til søgnehelligdage, herunder om opsparingsprocenter og fritvalgsordninger. Af bemærkningerne til § 2, stk. 2, fremgår det, at aftalte opsparingsprocenter ikke reduceres, selvom der bliver en helligdag mindre, og at det må forventes at have den konsekvens, at søgnehelligdagsbetaling bliver tilsvarende større på de tilbageværende søgnehelligdage. Dette indebærer efter vores opfattelse en unødvendig yderligere forøgelse af arbejdsgiverens udgifter.

Med venlig hilsen

Søren Abildgaard
Formand

Beskæftigelsesministeriet
att.:bm@bm.dk, abr@bm.dk, dlf@bm.dk, ptm@bm.dk, kat@bm.dk
j.nr. 2023-197

Ledernes høringsvar til forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

København
den 18. januar 2023

Lederne har den 12. januar 2023 modtaget forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag i høring.

Lederne anerkender, at mange vil opleve, at beslutningen gør ondt, og at det er en indgriben i deres liv og privatliv.

Vi står imidlertid i en situation, hvor vi skal finde løsninger på mange alvorlige emner.

Det gælder ikke mindst den demografiske udfordring. I de kommende år ændres befolkningssammensætningen. Der bliver flere børn og ældre, mens andelen i den erhvervsdygtige alder falder. Derfor er det vigtigt, at vi øger arbejdsudbuddet, hvis vi skal sikre fremtidens velstand og velfærd.

Det er en ledelsesopgave at træffe upopulære, men nødvendige beslutninger. Det har vi i Lederne dyb respekt og forståelse for.

Der findes ingen lette løsninger på, hvordan vi her og nu kan øge arbejdsudbuddet svarende til en afskaffelse af store bededag som helligdag.

På den baggrund kan det være nødvendigt og dermed også acceptabelt.

Med venlig hilsen

Bodil Nordestgaard Ismiris
Adm. direktør

Lederne
Vermlandsgade 65
2300 København S
Telefon 3283 3283
www.lederne.dk

Til: BM Postkasse (BM@bm.dk), Alexander Budek Rosenberg (abr@bm.dk), Ditte Lings Fiala (dlf@bm.dk), Pernille Thorsteen Madsen (ptm@bm.dk), Karen Thormann (kat@bm.dk)
Cc: Lars Have Hansen (lh@mmf.dk), Kaare Lund Nielsen (kln@mmf.dk), Søren Nim Larsen (snl@mmf.dk)
Fra: Rolf Trier (rt@mmf.dk)
Titel: j.nr. 2023-197
Sendt: 18-01-2023 08:52

Høringssvar vedr. forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

Maskinmestrenes Forening har modtaget regeringens forslag om konsekvenserne ved afskaffelse af store bededag som helligdag, og finder grundlæggende, at lovforslaget udgør en utidig indblanding fra regeringens side i aflønningen af vores medlemmer. Regulering af løn- og arbejdsvilkår har traditionelt været forbeholdt arbejdsmarkedets parter, som et forhandlingsmæssigt anliggende. Overenskomstforhandlingerne på det private område er allerede startet op og nu skal parterne til at forholde sig til en helligdag på et tidspunkt, hvor kravene mellem organisationer er udvekslet. Dertil kommer, at der forudses nogle vanskelige forhandlinger i foråret, og regeringens forslag om afskaffelse af en helligdag vil kun bidrage til at komplicere forhandlingerne yderligere.

Maskinmestrenes Forening organiserer maskinmestre som i vidt omfang arbejder i sektorer, hvor der arbejdes på alle dage i året. Betaling for arbejde på søgnehelligdage er allerede forhandlet som en del af lønnen eller som arbejdstidstillæg, men skal nu genforhandles, såfremt forslaget om afskaffelse af store bededag gennemføres.

Såfremt regeringen fastholder lovforslaget, foreslår Maskinmestrenes Forening, at der snarest muligt indkaldes til trepartsforhandling.



Med venlig hilsen

Maskinmestrenes Forening

Rolf Trier

Afdelingschef, arbejdsmarkedsafdeling

Sankt Annæ Plads 16

1250 København K

Telefon: +45 23632929 / +45 33364923

E-mail: rt@mmf.dk

Web: www.mmf.dk

Maskinmestrenes Forening
Management and Technology



Den 18. januar 2023

Til

Beskæftigelsesministeriet

Sendt på:

bm@bm.dk, abr@bm.dk, dlf@bm.dk, ptm@bm.dk og kat@bm.dk

j.nr. 2023-197

Høringssvar: Forslag til J.nr. 2023 - 197 lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

Store bededags mulige afskaffelse har vakt voldsom opstandelse blandt borgerne, fordi regeringen foretager et dybt indgreb i den danske kultur ved at tage en fri- og helligdag uden forudgående drøftelser med arbejdsmarkedets parter og uden en drøftelse med de centrale kirkelige organisationer.

Fagforeningerne ser det med rette som et angreb på ”Den danske model”, og blandt Folkekirken er der ligeledes afstandtagen fra talrige personer, herunder menighedsrådsforeningen, præsteforeningen, provsteforeningen og alle biskopper, da det er et brud på Folkekirkens selvstændighed og med forslaget radikalt flytter Folkekirken i retning af en statskirke.

Patientforeningen har forståelse for denne betydelige vrede, og vi kan ikke se, at forslaget gavner patienterne. Patientforeningen frygter at dette tiltag vil lægge op til en storkonflikt på arbejdsmarkedet, og det vil ramme landets patienter meget hårdt.

Det grundlæggende ønske om at flere arbejder mere, kan Patientforeningen godt se en mening med, men den valgte metode er gal. Vi kommer kun de lange ventelister til livs, hvis flere vil arbejde mere. Men gør det frivilligt, og beløn dem, der gør det.

Af lovforslaget kan man udlede, at vi ikke kun skal have en ny alterbog i Folkekirken og nye salmebøger, men også at den offentlige beskæftigelse skal reduceres med flere tusinde personer. Det skaber betydelig utryghed blandt sundhedspersonalet. Yderligere har det givet anledning til uro, at det ved medføre indtægt- og lønnedgang, da bl.a. helligdagsbetalingen forsvinder for Store Bededag.

Lovforslagets beregningsmodeller er angrebet af en lang række vismænd og økonomer. Man skal bl.a. ikke tro på langtidseffekten, hedder det. I forslaget vedgår Finansministeriet da også ganske betydelige usikkerheder i beregningerne. Det i og for sig udmærket, at man klart signalerer denne uvidenhed om indgrebets virkning.

Der er grund til at påpege en anden helt forkert antagelse: Regeringen antager, at alle lønmodtagere arbejder det samme antal timer alle ugens dage. Når man ser til de offentlige kontorer, så er et fåtal i gang fredag efter 13.00.

Patientforeningen, Rishøjvej 2, 2th, 5672 Broby – Høringssvar af 13. januar 2023 til
Beskæftigelsesministeren

Butikshandelen fortsætter hovedsagelig fredag eftermiddag ligesom forlystelser, men også almindelige produktionsvirksomheder og sundhedsvirksomheder begynder weekenden ved frokosttid fredag.

I stedet for at forlænge arbejdsåret med 7,4 timer, så tilføjes der efter Patientforeningen vurdering kun 4-5 timer ved at påbyde arbejde store bededag. **Det reducerer gevinsten betydeligt, nok med mindst med en tredjedel.**

Endvidere er det bemærkelsesværdigt, at kun flere sygedagpenge og børnepasningstilbud vil give flere offentlige udgifter. Det hedder da også i forslaget: ” Det skal afdækkes, om forslaget medfører yderligere offentlige merudgifter. De økonomiske konsekvenser af lovforslaget skal forhandles med de kommunale parter.” Der bliver givet flere offentlige udgifter, hvis f.eks. hospitaler og sundhedssektoren kan arbejde en dag mere, burde det give udgifter til flere undersøgelser og operationer.

Det effektive ekstra arbejdsudbud skønnes i lovforslaget at være på 8.500 personer. Det holder som sagt ikke, da fredagens normale arbejdstid er kortere end for andre dage.

Det hedder videre i forslaget: ”I udgangspunktet er det beregningstekniske lagt til grund, at de offentlige serviceudgifter ikke er påvirket af forslaget. Det betyder, at den offentlige beskæftigelse opgjort i arbejdstimer antages at være uændret, hvorfor hele stigningen i det effektive arbejdsudbud vil ske i den private sektor.” Hvis man altså tror, at det hjælper på ventelisterne, fordi de offentlige sygehuses ansatte vil arbejde en dag mere, så tager man altså ganske fejl. Det er Patientforeningen trist ved.

De offentlige ansatte skal altså arbejde mere, uden at det udløser ekstraomkostninger. Ingen kørselsgodtgørelse, ingen billig frokost den dag, intet brug af printerpapir eller kaffe. Det lyder som en utopisk model. Tankegangen er måske, at regeringen modregner de mindre omkostninger ved de tusinder af offentlig ansatte, der skal fyres, for de får jo hverken kørselsgodtgørelse, billig frokost eller kaffe. Det bør klart oplyses i lovforslaget.

Måske kommer der godt 5.000 ekstra medarbejdere i gang på det private arbejdsmarked. Nogle af dem, vil givet være de fyrede medarbejdere fra det offentlige. Det vil givet flytte flere offentligt ansatte sundhedsmedarbejdere til ansættelse i den private sektor. Det kan være at de private arbejdsgivere på sundhedsområdet giver bedre arbejdsmiljø og har højere produktivitet, men der kan kun være tale om marginale gevinster i forhold til omkostningerne og for patienterne.

Kunne disse 5.000 eller i bedste fald 8.500 medborgere findes et andet sted?

- (1) Ja, statsministeren nævnte selv i nytårstalen, at hun vil gøre en særlig indsats for de 50.000 unge, der hverken er i beskæftigelse eller på arbejdsmarkedet.
- (2) Danske Handicaporganisationer har nævnt at 49.000 med et eller andet handicap ønsker et arbejde.
- (3) Igen og igen hører vi, at ældre medborgere gerne vil ud på arbejdsmarkedet, men at det er svært for dem at komme i gang. Her kunne findes flere medarbejdere.
- (4) Vi har i alt 55.900 medborgere på arbejdsløshedsdagpenge i november måned ifølge Danmarks Statistik.
- (5) Hertil kan lægges 11.300 kontanthjælpsmodtagere.
- (6) Arnpensionen kan udfases, da den trækker en række raske medborgere ud af arbejdsmarkedet.

Forsvarsudgifterne vil kunne finansieres af disse ekstra medarbejdere og endelig kunne en evt. manko finansieres via det økonomiske råderum.

Vi finder sammenkædningen af behovet for flere midler til forsvaret med inddragelsen af store bededag vildledende. Der er ikke længere et økonomisystem, hvor man finansierer poster i forsvaret med indtægter fra særlige kilder.

Der er mulighed for at få flere i arbejde ved at fokusere på disse grupper. Det ville skabe livsglæde blandt dem, der kom i arbejde, og det ville reducere de offentlige udgifter med et ikke ubetydeligt beløb. Fokuser indsatsen her, så deler borgerne det arbejder, der er, på en bedre måde.

Patientforeningen skal videre nævne, at de lange ventelister har sendt mange medborgere på et længere sygdomsforløb end nødvendigt. Mange sygedagpenge kunne spares, hvis man kortede ventelisterne, og tilsvarende ville man øge arbejdsudbuddet. Patientforeningen tør ikke estimere resultaterne af en større offensiv på dette område. Patientforeningen kan desværre se, at regeringen er gået den helt modsatte vej ved at reducere patientrettighederne og øge ventetiderne. Der er desværre netop sendt et lovforslag i høring om dette.

Patientforeningen arbejder og med patienter ramt af stres. Meget hyppigt, desværre. Det er helt oplagt at en del af medborgerne på arbejdsmarkedet har en mindre arbejdsevne, og for dem vil et hvert medarbejde belaste. Omvendt er der mange medborgere, som sagtens kan arbejde mere. Det gør de også i stor udstrækning enten på arbejdsmarkedet eller som frivillige i bl.a. Patientforeningen. Den valgfrihed er meget fin og giver den enkelte mulighed for at vælge det arbejdsniveau, som passer til kræfterne.

Der er en bevægelse i gang for kun at arbejde så meget som det er strengt nødvendigt for at få lønnen kaldet Quiet Quitting. Et forslag som det fremlagte vil desværre kunne støtte en sådan uheldig udvikling.

Patientforeningen skal dybt beklage, at høringstiden er så kort som 7 dage. Det står i stærk modsætning til regeringens erklærede mål for høringer. Det har givet få muligheder for at gennemdrøfte alle detaljer i forslaget.

Sluttelig kan Patientforeningen oplyse, at uanset hvad, så ændrer vi ikke åbningstider. Vi holder helligdagene arbejdsfri.

Konklusion: Patientforeningen fraråder fremsættelsen af dette forslag

På Patientforeningen vegne

Mag art. Niels Jørgen Langkilde, fhv. MF

Formand

Beskæftigelsesministeriet

18-01-2023

Præsteforeningen
Linnésgade 25, 4 sal
1361 København K.

Tlf. 35 26 05 55
Fax 35 43 05 88
ddp@praesteforening.dk

Telefonerne er åbne alle
hverdage fra klokken
10.00 til 15.00.

Præsteforeningens bemærkninger til forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag, j.nr. 2023-197.

Præsteforeningen har den 12. januar 2023 (efter arbejdstids ophør) modtaget høring over ”forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag”. Høringsfristen er fastsat til den 19. januar 2023. Der er således givet en høringsfrist på en uge.

Præsteforeningen skal hermed gøre klar indsigelse overfor forslaget om afskaffelse af Bededag.

Præsteforeningen vil samtidig udtrykke sin store forundring over forslaget, som synes både forhastet og udarbejdet uden gennemgribende analyse af de samlede konsekvenser heraf.

Forud for fremsættelse af forslaget er der ikke iværksat et arbejde med inddragelse af de relevante parter, herunder folkekirkens interessenter og organisationer endsige arbejdsmarkedets parter helt generelt.

Et så indgribende tiltag bør som minimum bygge på en drøftelse, hvori alle relevante vinkler kommer frem. I overvejelserne bør også inddrages, om opnåelse af den af Regeringen ønskede effekt kan ske på anden vis end ved inddragelse af en helligdag.

Lovforslaget er et historisk brud med den måde, hvorpå der sædvanligvis aftales vilkår for arbejdsmarkedets parter. Det er selvsagt til stor forundring for Præsteforeningen, at der lovgives om en helligdag – uden så meget som et minimum af inddragelse af folkekirken og de folkekirkelige organisationer m.fl.

Det burde give sig selv som helt naturligt, at folkekirken – i overensstemmelse med sædvanlig praksis - inddrages når der lovgives på folkekirkens område.

Præsteforeningen skal således opfordre til, at der indledes trepartsdrøftelser om forslaget. Det skal herunder overvejes og drøftes, om der er mulighed for at opnå det ønskede øgede udbud af arbejdskraft mv. på anden vis.

Præsteforeningen skal endelig henvise til høringssvar fra blandt andre Akademikerne og biskopperne, som Præsteforeningen kan tilslutte sig. Præsteforeningen skal i den forbindelse henvise 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.

Med venlig hilsen

Pernille Vigsø Bagge
Formand for Den danske Præsteforening

Kopi:

Kirkeminister Louise Schack Elholm

Beskæftigelsesministeriet

Sendt til: bm@bm.dk, abr@bm.dk,
dlf@bm.dk, ptm@bm.dk og kat@bm.dk

Islands Brygge 26
Postboks 1990
2300 København S

T +45 33 93 20 00
F +45 33 32 01 74

SMV@SMVdanmark.dk
SMVdanmark.dk

19. januar 2023

J.nr. 2023-197. Høringsvar – Forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

SMVdanmark takker for muligheden for at afgive høringssvar. I SMVdanmark bakker vi op om afskaffelsen af en helligdag, idet det vil bidrage til et øget arbejdsudbud, hvilket gør det lettere for virksomhederne at skaffe den arbejdskraft, der er nødvendig for at kunne imødekomme efterspørgslen.

Vi ser en særlig værdi i denne løsningsmodel, da den udover at tilvejebringe den finansiering, der efterspørges politisk, også er med til at sikre, at der frigøres arbejdskraft til at løse de vigtige opgaver, som vi står overfor i både den offentlige og private sektor i de kommende år herunder eksempelvis den grønne omstilling.

SMVdanmark finder, at den valgte løsningsmodel er en fair fordeling af finansieringsbyrden, da den fordeles over alle på arbejdsmarkedet og ikke på udvalgte grupper. Ligeledes har løsningen den fordel, at den ekstra arbejdskraft der tilføres, er præcis det som arbejdsmarkedet efterspørger, da det jo netop er dem som allerede er i beskæftigelse, der øger arbejdstiden. Dermed undgås de matchproblemer, der ellers kan være ved tiltag, der øger arbejdsudbuddet, hvor det ikke er sikkert at den ekstra arbejdskraft på kort sigt besidder de kompetencer, der efterspørges. Derfor finder vi denne løsning hensigtsmæssig, og vi opfordrer til, at regeringen anviser yderligere konkrete veje til et øget arbejdsudbud.

Der knytter sig dog nogle særlige problematikker ift. Store Bededag, som kan få negative konsekvenser for den danske turisme- og oplevelsesbranche. Særligt finder der flere store arrangementer sted i Store Bededagsweekenden. En afskaffelse af Store Bededag som fridag vil fjerne en stor del af grundlaget for disse aktiviteter.

Det vil ramme ikke kun de direkte involverede virksomheder men også de pågældende lokalsamfund. Som et konkret eksempel donerede Døllefjelde Musse Markedet 1,1 mio. kr. til lokale foreninger i 2022. I dette eksempel vil markedet miste omkring en tredjedel af dets omsætning, selvom omkostningerne til markedet ikke falder tilsvarende.

I stedet vil vi opfordre til, at man overvejer at afskaffe 2. pinsedag, der er placeret på en mandag, og som ikke vurderes at have samme betydning for de involverede brancher, idet det jo er en arbejdsdag dagen efter.



Udover afholdelsen af større arrangementer, så er Store Bededag også en af de helt store konfirmationsdage. Det har naturligvis negative effekter for de mange konfirmander og familier, hvis der ikke kan afholdes konfirmation på denne dag, men det har også konsekvenser for de mange festudlejere og teltudlejere, der er leverandører til de mange konfirmationer på Store Bededag. Det kan skabe kapacitetsudfordringer med én dag mindre til afholdelse af disse arrangementer.

Venlig hilsen

Kasper Munk Rasmussen

Chefkonsulent

T +45 33 93 20 00

M +45 61 96 39 80

SMVdanmark



Hvidovre, d. 18. januar 2023

Menighedsrådet i Strandmarks Sogn opfordrer regeringen til at trække forslaget om afskaffelse af Store Bededag tilbage.

Store Bededag har i århundreder i sammenhæng med den efterfølgende weekend givet befolkningen mulighed for deltagelse i både religiøse og sociale arrangementer, som fremmer fællesskabet og den sociale sammenhængskraft.

På vegne af Menighedsrådet

Anne Gjelstrup

Formand



Hørings svar vedr. forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

Studentersammenslutningen Landsforbund (SUL) har med interesse læst forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag. Vi har følgende kommentarer til forslaget.

SUL mener det er dybt kritisabelt, at lovforslaget tilsidesætter arbejdsmarkedsparternes løn- og arbejdstidsaftaler i overenskomsterne. Dermed tilsidesætter regeringen principperne i den danske model, der netop regulerer arbejdsgiver- og arbejdstagerforholdet uden politisk indblanding og detaljestyling.

SUL er af den opfattelse, at denne form for indgriben af regeringen, sætter en farlig præcedens for undererkendelse af arbejdsmarkedets parteres centrale rolle i at fastlægge løn- og arbejdsvilkår, herunder fridage og løn. Dette bevidner om manglende forståelse for, at det er de parter, der kender bedst til hverdagens forhold lokalt på arbejdspladserne, der har de bedste forudsætninger for at fastsætte arbejdsforholdene.

Særligt studerende på videregående uddannelser, som udgør SULs medlemmer, oplever et historisk pres, der resulterer i mistrivsel i form af særligt stress. SUL frygter, at afskaffelsen af helligdagen vil øge arbejdspresset, der kan medfølge yderligere mistrivsel til studerende, der er ansat på SULs overenskomst.

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

Afslutningsvis bemærker SUL, at høringsfristen for lovforslaget ikke overholder de 4 ugers høringsfrist, som det fremgår af Justitsministeriets lov kvalitetsvejledning og regeringens egne ambitioner i regeringsgrundlaget. SUL finder dette problematisk og forhastet.

Med venlig hilsen

Mick Scholtka

Forperson
Studentersammenslutningen Landsforbund

Dato: torsdag d. 19/01/2022

Studentersammenslutningen
Landsforbund
c/o DSF - Danske
Studerendes Fællesråd
Jernbanegade 4, 2. tv.
1608 København V
Tlf.: 28 19 45 01
E-mail: post@sul.nu
CVR: 27440509
www.sul.nu

Viborg d. 13.1.2023

Kære beskæftigelsesminister Ane Halsboe-Jørgensen

Fra Viborg Domsogns Menighedsråd incl. præster og medarbejderrepræsentant anmoder vi Dem om at foranledige at forslaget om afskaffelse af en helligdag – angiveligt Store Bededag – ikke gennemføres ved kongelig resolution, ikke vedtages i regeringen, og ej heller kommer til afstemning i Folketinget.

Det bekymrer os at forslaget bidrager til en nedprioritering og tilsidesættelse af samfundets bærende værdier, og medvirker til en samfundsudvikling hvor økonomi og rationalitet er det primære mål i alle sammenhænge.

I en tid med krig, kriser og økonomiske udfordringer er det altafgørende at holde fast i samfundets demokratiske og åndelige værdier, og skabe plads og rum til eftertænksomhed og pauser fra hverdagen – hvad enten helligdagen anvendes til kirkegang, refleksion, bøn, familiesammenkomster, konfirmation eller andet der bidrager positivt til sammenhængskraften i samfundet.

Det er en beskæmmende, nedvurderende og betænkelig argumentation at afskaffelse af helligdagen skal "veksles" til delvis dækning af forsvarsudgifter (krudt og kugler), hvilket står i skærende kontrast til helligdagens oprindelige formål: bod og bøn.

I regeringsgrundlaget anføres det at Danmark er et kristent land, at den danske evangelisk-lutherske kirke indtager en særstatus som folkekirke, samt at denne særstatus bør bevares. Vi mener ikke at en fjernelse af helligdagen er i overensstemmelse med dette grundlag.

Efter vores opfattelse ligger der store værdier i Store Bededag som en vigtig helligdag i kirkeårets samlede forløb, og vi anmoder Dem som beskæftigelsesminister om at medvirke til at bevare disse værdier.

Med venlig hilsen

Viborg Domsogns Menighedsråd

Preben Grønæk, Ingeborg Lindhardt Toft, Lars Hamann, Allyn Sloth Christophersen, Leif Jensen, Christian Langballe, Thomas Frank, Marianne Koch, Dorthe Storm Larsen, Lene Offersgaard, Frede Fruergaard Møller.

Beskæftigelsesministeriet
bm@bm.dk, abr@bm.dk, dlf@bm.dk, ptm@bm.dk, kat@bm.dk

J.nr. 2023-197

19. januar 2023 • CB

Høringsvar vedrørende forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

Ældre Sagen har ikke modtaget lovforslaget i høring, men da lovforslaget har betydning for reguleringen af pensioner og andre overførselsindkomster, fremsendes høringssvar vedrørende denne del.

Ifølge bemærkningerne til lovforslaget vil det foreslåede løntillæg til årslønnen på 0,45 pct. i 2024 medføre en forhøjelse af satsreguleringsprocenten, fordi årslønnen stiger, når arbejdstiden forlænges med en dag *med lønkomensation*. Regeringen ønsker ifølge bemærkningerne at neutralisere den stigning i pensioner og andre overførsler, som følger af denne forhøjelse af satsreguleringsprocenten.

Ældre Sagen finder det ikke rimeligt, at pensionister og andre overførselsindkomstmodtagere fratages en regulering af ydelserne, specielt ikke på baggrund af den udhuling af ydelserne, der er sket på grund af den kraftige stigning i inflationen og en meget lav regulering.

Efter Ældre Sagen opfattelse skal der som minimum sikres en symmetri i reguleringen af overførslerne. Hvis regeringen finder, at overførslerne ikke skal påvirkes, når årslønnen stiger som følge af længere arbejdstid, så bør det tilsvarende gælde, når årslønnen falder, fordi arbejdstiden nedsættes. Som illustration på det urimelige i en ensidig neutralisering kan man sammenligne med en situation, hvor årslønnen falder, fordi arbejdsmarkedets parter aftaler en ny ekstra fridag.

I det hele taget finder Ældre Sagen, at der er behov for en større gennemsækelighed i, hvordan Finansministeriet når frem til den lønstigning, der anvendes til at regulere pensioner samt andre sociale ydelser.

Venlig hilsen

Bjarne Hastrup
Adm. direktør

Til: BM Postkasse (BM@bm.dk), Alexander Budek Rosenberg (abr@bm.dk), Ditte Lings Fiala (dlf@bm.dk), Karen Thormann (kat@bm.dk)
Fra: Tine Corfitsen (tco@adm.aau.dk)
Titel: SV: Ekstern høring - forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag
E-mailtitel: SV: Ekstern høring - forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag (BM Id nr.: 305725)
Sendt: 18-01-2023 14:23

Til rette vedkommende

Aalborg Universitet vælger ikke at gøre brug af sin høringsret i denne sag med J.nr. 2023-197.

Med venlig hilsen



Tine Corfitsen
Specialkonsulent | Rektorsekretariatet

T: 9940 9042 | M: 6196 7494 | E-mail: tco@adm.aau.dk | Web: www.aau.dk
Aalborg Universitet | Fredrik Bajers Vej 7K | 9220 Aalborg Øst | EAN: 5798000420571

Læs her, hvordan AAU behandler dine personoplysninger: <https://www.aau.dk/om-cookies>

Fra: Postenheden <post@bm.dk>

Sendt: 12. januar 2023 16:14

Til: 'Domstolsstyrelsen' <post@domstolsstyrelsen.dk>; 1 - KFST Forbrugerombudsmanden (KFST <FORBRUGEROMBUDSMANDEN@forbrugerombudsmanden.dk>; Advokatrådet <postkasse@advokatsamfundet.dk>; Advokatsamfundet <samfund@advokatsamfundet.dk>; AE - Arbejderbevægelsens Erhvervsråd <ae@ae.dk>; AKADEMIET FOR DE TEKNISKE VIDENSKABER <atvmail@atv.dk>; Akademikerne <ac@ac.dk>; Ankestyrelsen <ast@ast.dk>; Arbejdsretten <aretten@arbejdsretten.dk>; ATP <pote@atp.dk>; BAGER- OG KONDITORMESTRE I DANMARK <info@bkd.dk>; Beskæftigelsesrådet <mak@star.dk>; Bestyrelsen for Stifternes Kapitalforvaltning <kmaar@km.dk>; Branchefor. for Bygningssagkyndige og Energikonsulenter <post@bfbe.dk>; Bryggeriforeningen <info@bryggeriforeningen.dk>; Business Danmark <sikkerjur@businessdanmark.dk>; Børne- og Undervisningsministeriet <uvm@umv.dk>; Centralorganisationens Fællesudvalg (CFU) <info@cfu-net.dk>; CEPOS <info@cepos.dk>; CEREDA <sekretariat@cereda.dk>; CG-Komite <CG-Komite@erst.dk>; CO10 <CO10@skaf-net.dk>; COMPUTERSHARE A/S <info@computershare.dk>; COOP DANMARK A/S <coop_post@coop.dk>; Copenhagen Business School (CBS) <cbs@cbs.dk>; CO-søfart <cosea@co-sea.dk>; Danish Venture Capital and Private Equity Association (DVCA) <dvca@dvca.dk>; Danmarks Fiskeriforening (mail <mail@dkfisk.dk>; DANMARKS KIRKETJENERFORENING <formand@kirketjener.dk>; DANMARKS KORDEGNEFORENING <dk@kordegn.dk>; DANMARKS NATIONALBANK <nationalbanken@nationalbanken.dk>; DANMARKS RESTAURANTER & CAFEER <drc@thehost.dk>; DANMARKS SKIBSKREDIT A/S <danmarks@skibskredit.dk>; Danmarks Statistik <dst@dst.dk>; DANSK AKTIONÆRFORENING <daf@shareholders.dk>; Dansk Arbejdsgiverforening <da@da.dk>; Dansk Detail <mail@dansk-detail.dk>; Dansk Ejendomsmæglerforening <de@de.dk>; DANSK ERHVERV <info@danskerhverv.dk>; Dansk Erhvervsfremme <info@danskerhvervsfremme.dk>; Dansk Industri <di@di.dk>; Dansk Investor Relations Forening (DIRF) <dirf@dirf.dk>; DANSK IVÆRKSÆTTER FORENING <info@d-i-f.dk>; Dansk kirkemusikerforening <formand@kirkemusiker.dk>; Dansk Metal <metal@danskmetal.dk>; Dansk Organist og Kantor Samfund <doks@doks.dk>; Dansk Standard <dansk.standard@ds.dk>; Dansk Supermarked A/S <press@sallinggroup.com>; Dansk Sygeplejeråd <dsr@dsr.dk>; Dansk Teater <post@danskteater.org>; DANSK TRANSPORT OG LOGISTIK (DTL) <dtl@dtl.eu>; Danske Advokater <mail@danskeadvokater.dk>; Danske Annoncører og Markedsførere <info@daom.dk>; Danske Byggerier <dibyggeri@di.dk>; Danske Cykelhandlere <info@danskecykelhandlere.dk>; Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening <info@forsikringsforbundet.dk>; Danske Guldsmede og Urmagere <info@guldsmed.dk>; Danske Handicaporganisationer (DH) <dh@handicap.dk>; Danske Helsekostforretningers

Branche forening <mail@d-h-b.dk>; Danske Maritime <info@danskemaritime.dk>; Danske Rederier <info@danishshipping.dk>; Danske Regioner <regioner@regioner.dk>; Danske Shipping- og Havnevirksomheder <Foreningsregnskaber@DI.DK>; Danske Speditører <info@dasp.dk>; Datatilsynet <dt@datatilsynet.dk>; De Økonomiske Råd <dors@dors.dk>; Den Danske Aktuarforening <sekretaer@aktuarforeningen.dk>; DEN DANSKE DOMMERFORENING <gco@domstol.dk>; Den Danske Finansanalytikerforening <ddf@finansanalytiker.dk>; DEN DANSKE FONDSMÆGLERFORENING <info@fondsmaeglerforeningen.dk>; Den Danske Præsteforening <ddp@praesteforening.dk>; Det Faglige Hus - A-kasse <info@detfagligehus.dk>; Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet <im@im.dk>; Digitaliseringsstyrelsen <digst@digst.dk>; DSK, DE SAMVIRKENDE KØBMÆND <dsk@dsk.dk>; Effektivit Landbrug <redaktion@effektivtlandbrug.dk>; Erhvervsministeriet <em@em.dk>; Erhvervsstyrelsen <erst@erst.dk>; Fagbevægelsens Hovedorganisation <fh@fho.dk>; Fagligt Fælles forbund <3f@3f.dk>; Finans Danmark <mail@finansdanmark.dk>; FINANSFORBUNDET <post@finansforbundet.dk>; FINANSIEL STABILITET <mail@fs.dk>; Finansministeriets postkasse <fm@fm.dk>; finanssektorens arbejdsgiverforening <fa@fanet.dk>; FOA <foa@foa.dk>; Forbundet af kirke- og Kirkegårdsansatte <kontor@fakk.dk>; FORENINGEN AF DANSKE KIRKEGÅRDSLEDERE KLUBKONTINGENT <kontor@danskekirkegaarde.dk>; FORENINGEN DANSKE REVISORER <fdr@fdr.dk>; Forhandlingsfællesskabet <post@forhandlingsfaellesskabet.dk>; Forsikring og Pension <fp@fogp.dk>; Forsvarsministeriet <fmn@fmn.dk>; Frie Funktionærer <kontakt@frie.dk>; FSR - danske revisorer <fsr@fsr.dk>; FYNS STIFTSKONVENT <kmfyn@km.dk>; Fødevarerministeriet <fvm@fvm.dk>; GARTNERI- LAND- OG SKOVBRUGETS ARBEJDSGIVERE <info@gls-a.dk>; govsec@nanoq.gl; Grakom <grakom@grakom.dk>; Helsingør Stiftsadministration <kmhel@km.dk>; HK Danmark <hk@hk.dk>; HORESTA <horesta@horesta.dk>; IDA Ingeniørforeningen i Danmark <ida@ida.dk>; Indenrigs- og Sundhedsministeriet <sum@sum.dk>; Intertrust Depositary Services (Denmark) A/S <copenhagen@intertrustgroup.com>; IT-Branchen <itb@itb.dk>; ITD Arbejdsgiver <info@itdarbejdsgiver.dk>; Justitsministeriet <jm@jm.dk>; Kirkekultur.nu <mail@kirkekultur.nu>; Kirkeministeriet <KM@KM.DK>; kmhad@km.dk; kmros@km.dk; Kommunekredit <kk@kommunekredit.dk>; Kommunernes Landsforening <KL@KL.DK>; Kooperationen <kontakt@kooperationen.dk>; Kristelig A-kasse <info@krifa.dk>; KRISTELIG ARBEJDSGIVERFORENING <ka@ka.dk>; Kulturministeriet <kum@kum.dk>; Kuratorforeningen <MS@BECHBRUUN.COM>; Københavns Stift <kmkbh@km.dk>; Københavns Universitet <ku@ku.dk>; Landbrug og fødevarer <info@lf.dk>; Landsdækkende Banker <htc@ldb.dk>; Landsforeningen af Menighedsråd <kontor@menighedsraad.dk>; LEDERNE <Lederne@lederne.dk>; LEDERNES HOVEDORGANISATION <lh@lederne.dk>; Lokale Pengeinstitutter <sekretariatet@lopi.dk>; Lolland-Falsters Stifts Sociale Arbejde <lfstift@km.dk>; Lønmodtagernes Dyrtidsfond <info@ld.dk>; Managementrådgiverne <Foreningsregnskaber@DI.DK>; Maskinmestrenes Forening <tjm@tryg.dk>; Miljøministeriet <mim@mim.dk>; Nasdaq (First North) <listing-group@nasdaq.com>; Nasdaq OMX Copenhagen A/S <cns@nasdaqomx.com>; Nærbutikkernes Landsforening <info@nbl-landsforening.dk>; OAO <oao@oao.dk>; Organistforeningen <kontakt@organist.org>; Oxfam IBIS <oxfamibis@oxfamibis.dk>; Penneo <hello@penneo.com>; Provsteforeningen <aab@km.dk>; RAD FP Sikker <rigsadvokaten@ankl.dk>; Ribe Stift <kmrib@km.dk>; Rigsombuddet <ro@fo.stm.dk>; Rigsrevisionen <info@rigsrevisionen.dk>; Roskilde Universitetscenter <ruc@ruc.dk>; SEGS ApS <info@segs.nu>; Skatteministeriet <skm@skm.dk>; Skattestyrelsen (Blanketter) <myndighed@sktst.dk>; SMV Danmark <smv@smvdanmark.dk>; Social-, Bolig- og Ældreministeriet <post@sm.dk>; Sports Branchen DK <admin@sportsbranchen.dk>; Statsadvokaten for Særlig Kriminalitet <SSK@ankl.dk>; Statsministeriet <stm@stm.dk>; Syddansk Universitet (University of Southern Denmark) <sdu@sdu.dk>; Team Effektiv Regulering <letbyder@erst.dk>; Transportministeriet <trm@trm.dk>; Udbetaling Danmark <udbetalingdanmark@atp.dk>; Uddannelses- og Forskningsministeriet <ufm@ufm.dk>; Udenrigsministeriet <um@um.dk>; Udlændinge- og Integrationsministeriet <uim@uim.dk>; Viborg Stift <KMVIB@km.dk>; VP SECURITIES A/S <vp@vp.dk>; XBRL Denmark <fsr@fsr.dk>; Økonomiministeriet <oem@oem.dk>; Aalborg Stiftsøvrighed <kmaal@km.dk>; AAU/ESDH-sekretariatet <aau@aau.dk>; Aarhus BSS <bss@au.dk>; Aarhus Universitet <au@au.dk>

Emne: Ekstern høring - forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag (BM Id nr.: 305725)

Se venligst vedhæftede.

Med venlig hilsen

Sagsstyringsenheden



Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20 | 1060 København K
T 72 20 50 00 | bm@bm.dk | www.bm.dk

Ministry of Employment

Holmens Kanal 20 | 1060 Copenhagen
T +45 72 20 50 00 | bm@bm.dk | www.bm.dk