



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

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

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

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

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

CVR 10172748

J.nr. 2023-197  
16. februar 2023

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

### Spørgsmål nr. 31:

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

### Svar:

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

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

Efter lovforslagets § 2, stk. 1, finder særlige løn- og ansættelsesvilkår på helligdage, herunder bestemmelser om frihed, kompenserende frihed, ulempegodtgørelse og løn under fravær, som findes i anden lovgivning, kollektive overenskomster og aftaler, individuelle aftaler, kutymen, ensidigt fastsatte regler eller tilsvarende regler, ikke anvendelse for så vidt angår store bededag.

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

Det følger af bemærkningerne til lovforslagets § 4, at bestemmelsen ikke omfatter ikke timelønnede lønmodtagere, for hvem arbejdstiden ikke forøges som en konsekvens af § 2, stk. 1. Denne gruppe reguleres alene i § 2, hvorefter deres eventuelle helligdagstillæg bortfalder ved arbejde udført på store bededag.

Beskæftigelsesministeriet bemærker afslutningsvis, at lovforslaget omfatter alle lønmodtagere og grupper af lønmodtagere, som i dag har særlige løn- og ansættelsesvilkår, som følge af store bededag. Hvis en lønmodtager i sine løn- og ansættelsesvilkår ikke har særlige forhold, som følge af store bededag, er lønmodtageren ikke omfattet af loven. Lovforslaget vil dermed kunne have forskellig betydning for den enkelte lønmodtager, idet det afhænger af de aftalte vilkår. Der henvises i øvrigt til Beskæftigelsesministeriets høringsnotat til lovforslaget (L 13 – bilag 1, side 13).

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen