



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Karsten Hønge
Karsten.Honge@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

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

CVR 10172748

J.nr. 2023-197
16. februar 2023

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

Spørgsmål nr. 61:

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

Svar:

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

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

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

Om den foreslåede lov indebærer en forøgelse af arbejdstiden, og i givet fald med hvor meget for den enkelte lønmodtager, vil bero på en konkret vurdering af de aftalte vilkår for opgørelsen af arbejdstid i det enkelte ansættelsesforhold, herunder hvad der måtte være aftalt i en eventuel kollektiv overenskomst. Lovforslaget vil således kunne have forskellig betydning for den enkelte lønmodtager, idet det afhænger af de aftalte vilkår.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen