

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

2022/2 LSF 13 (Gældende)

Forslag til Lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin., j.nr. 2023-197

Forslag

til

Lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

Løn- og ansættelsesvilkår

§ 1. 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.

§ 2. 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, finder ikke anvendelse for så vidt angår store bededag, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Stk. 1 berører ikke bestemmelser i kollektive overenskomster om opsparing til søgnehelligdage, herunder om opsparingsprocenter og fritvalgsordninger.

Løntillæg

§ 3. Forøges arbejdstiden i medfør af § 2, stk. 1, modtager lønmodtagere, der får fast månedsløn eller fast løn for en anden periode, et løntillæg af arbejdsgiveren svarende til værdien af en almindelig arbejdsdag opgjort som 0,45 pct. af årslønnen.

Stk. 2. Løntillægget optjenes løbende og afregnes

- 1) to gange årligt sammen med lønnen for maj måned og august måned eller
- 2) løbende med udbetalingen af løn.

Stk. 3. Ved lønmodtagerens fratræden afregnes tillægget forholdsmæssigt.

§ 4. 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.

Ikrafttræden

§ 5. Loven træder i kraft den 1. januar 2024.

Ændringer i anden lovgivning

§ 6. I lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, jf. lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017, som ændret ved § 50 i lov nr. 60 af 30. januar 2018 og § 3 i lov nr. 870 af 14. juni 2020, foretages følgende ændringer:

1. I § 9, stk. 1, nr. 10, udgår: »og«.

2. I § 9, stk. 1, nr. 11, ændres »buskørsel.« til: »buskørsel, og«.

3. I § 9, stk. 1, indsættes som nr. 12:

»12) betydningen af § 2 i lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag for kollektive overenskomster.«

§ 7. I lov om detailsalg fra butikker m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 515 af 30. april 2019, foretages følgende ændring:

1. I § 2, stk. 1, ændres »helligdage, grundlovsdag og juleaftensdag« til: »nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, grundlovsdag, juleaftensdag, 1. og 2. juledag«.

Territorial gyldighed

§ 8. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Lovforslagets hovedpunkter
 - 2.1. Løn- og ansættelsesvilkår efter afskaffelsen af store bededag som helligdag
 - 2.1.1. Gældende ret
 - 2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.1.2.1. Store bededag bliver en almindelig arbejdsdag
 - 2.1.2.2. Kompensation af månedslønnede lønmodtagere
 - 2.1.2.3. Timelønnede lønmodtagere
 - 2.1.2.4. Tvisteløsning
 - 2.2. Ændring af lukkeloven
 - 2.2.1. Gældende ret
 - 2.2.2. Erhvervsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
 - 3.1. Samlede økonomiske konsekvenser af forslaget
 - 3.2. Økonomiske konsekvenser af forslaget
 - 3.3. Økonomiske konsekvenser for sygedagpenge
 - 3.4. Økonomiske konsekvenser for pasningstilbud på Børne- og undervisningsministeriets område
 - 3.5. Digitaliseringsklar lovgivning
4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
5. Administrative konsekvenser for borgerne
6. Klimamæssige konsekvenser
7. Miljø- og naturmæssige konsekvenser
8. Forholdet til EU-retten
9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
10. Sammenfattende skema

1. Indledning

Regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne) præsenterede den 14. december 2022 regeringsgrundlaget for den nye SVM-regering "*Ansvar for Danmark*". Med regeringsgrundlaget vil den nye regering bl.a. tage ansvar for, at Danmark står i en helt særlig sikkerhedsmæssig situation. Regeringen finder, at der er behov for, at alle bidrager til vores fælles sikkerhed, og at der sker de nødvendige prioriteringer. Det fremgår derfor af regeringsgrundlaget, at der skal afskaffes en helligdag fra og med 2024 med henblik på at finansiere de øgede udgifter til forsvaret.

Lovforslaget vedrører konsekvenserne ved afskaffelsen af store bededag som helligdag. Afskaffelsen af store bededag som helligdag vil ske ved kgl. resolution efter indstilling fra kirkeministeren. Vedtages lovforslaget, vil der blive udfærdiget en kgl. resolution, der får virkning fra 1. januar 2024, hvor loven træder i kraft.

Formålet med lovforslaget er at sikre, at store bededag bliver en almindelig ekstra arbejdsdag. Lovforsla-

get sikrer desuden, at lønmodtagere, der får forøget deres arbejdstid som følge heraf, får et løntillæg for det ekstra arbejde.

Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved, at løn- og ansættelsesvilkår først og fremmest er reguleret ved kollektive overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter og i individuelle aftaler mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Dette gælder også for den arbejdstid, som lønmodtagere har pligt til at præstere. En række kollektive overenskomster indeholder bestemmelser om særlige løn- og ansættelsesvilkår på helligdage, herunder på store bededag, ligesom det er almindeligt for arbejdsgivere og lønmodtagere at aftale særlige vilkår på helligdage på det ikke-overenskomstdækkede område. Det kan fx være vilkår om fri på helligdage, om særlig betaling eller om kompenserende frihed.

Med lovforslaget fastsættes det, at store bededag (fjerde fredag efter påske) er en almindelig arbejdsdag, hvor de løn- og ansættelsesvilkår, som i øvrigt gælder på almindelige arbejdsdage, finder anvendelse.

I overensstemmelse med at store bededag fremover anses som en almindelig arbejdsdag, fastsættes det også, at særlige løn- og ansættelsesvilkår på helligdage, herunder bestemmelser om frihed, kompenserende frihed, ulempegodtgørelse og løn under fravær, som findes i anden lovgivning, kollektive overenskomster og aftaler, individuelle aftaler, kutymer, ensidigt fastsatte regler eller tilsvarende regler, ikke finder anvendelse for så vidt angår store bededag. Den foreslåede lov berører dog ikke bestemmelser m.v. i kollektive overenskomster om opsparring til søgnehelligdage, herunder om opsparingsprocenter og fritvalgsordninger.

Formålet med lovforslaget er, at den effektive årlige arbejdstid forøges med en almindelig arbejdsdag for de lønmodtagere, der har fri eller kompenserende fri i forbindelse med store bededag. Den forøgede arbejdstid kan arbejdsgiveren tilrettelægge fleksibelt, alt efter hvad der gælder i det enkelte ansættelsesforhold for tilrettelæggelsen af arbejdstid på almindelige arbejdsdage.

Samtidig følger det af lovforslaget, at lønmodtageren skal have et løntillæg for den ekstra arbejdsdag.

Der vil desuden være nogle lønmodtagere, som i forvejen arbejder på store bededag, der ikke længere får helligdagstillæg for arbejde udført på den dag.

Fordi store bededag afskaffes som helligdag foreslås det, for at undgå fortolkningstvivel, at det tydeliggøres i lov om detailsalg fra butikker m.v. (herefter lukkeloven), at store bededag ikke anses som lukkedag i relation til lukkeloven.

2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1. Løn- og ansættelsesvilkår efter afskaffelsen af store bededag som helligdag

2.1.1. Gældende ret

På det danske arbejdsmarked er løn- og arbejdsvilkår, herunder arbejdstid, først og fremmest reguleret i kollektive overenskomster indgået mellem arbejdsmarkedets parter eller individuelle ansættelsesaftaler mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren. Samspillet mellem de kollektive overenskomster og den ansættelsesretlige lovgivning er en del af, hvad der ofte omtales som ”den danske model”. Det er kendetegnende for den danske model, at den etablerer et system for regulering af løn- og arbejdsvilkår på arbejdsmarkedet gennem kollektive overenskomster og aftaler, således at lovgivningen primært spiller en understøttende rolle.

En kollektiv overenskomst er en aftale mellem to parter om de arbejdsvilkår, der skal gælde for ansatte i en virksomhed eller branche. Den kollektive overenskomst indeholder en bred vifte af aftalte vilkår og

rammer for arbejdsgiverens og lønmodtagerens rettigheder og pligter. Overenskomsterne kan indeholde regler om arbejdstidens længde og placering, løn, regler om evt. overarbejdsbetaling, ferie, pension og øvrige arbejdsvilkår. Der kan også være regler om fx arbejdsmiljøet og regler om tvisteløsning.

En kollektiv overenskomst omfatter alt arbejde, der hører under overenskomstens område, med mindre den udtrykkeligt indeholder bestemmelser i modsat retning. En arbejdsgiver er således forpligtet til at efterleve en overenskomst også i forhold til arbejde, der udføres af uorganiserede lønmodtagere.

Øvrige vilkår, der kan finde anvendelse i ansættelsesforholdet, kan fx være individuelle aftaler indgået mellem arbejdsgiver og lønmodtager, kutymen og ensidigt fastsatte regler. En kutyme er en bestemt praksis, der har været så længe, at den bliver bindende mellem parterne. Kutymen skal i relation til denne lov forstås som det almindelige arbejdsretlige kutymebegreb.

Som hovedregel er arbejdstiden fastsat i en overenskomst, og på langt de fleste områder er den normale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte aftalt til 37 timer. Det har haft afsmittende virkning på mange af de områder, hvor der ikke er en kollektiv overenskomst.

Lønsvilkår er typisk aftalt ved kollektiv overenskomst. Hvis ikke det er tilfældet, er lønnen aftalt individuelt mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

For nogle typer arbejde vil lønnen fremgå med det beløb, som medarbejderne skal aflønnes med fx pr. time eller en fast månedsløn. På andre områder vil lønnen være aftalt på en anden måde, fx kan lønnen fremgå af overenskomsten som en akkordløn, resultatløn eller lignende samt andre betalinger, som fx genetillæg. Der vil i nogle overenskomster være bestemmelser om, at der i lønnen skal indgå et personligt forhandlet tillæg til minimumssatsen. Der vil tillige i nogle overenskomster være bestemmelser om, at lønnen fastsættes ved forhandling på virksomheden.

Der er fastsat særlige løn- og ansættelsesvilkår på helligdage, herunder på store bededag, i mange kollektive overenskomster, ligesom det er almindeligt at aftale særlige vilkår på helligdage mellem arbejdsgiver og lønmodtager på det ikke-overenskomstdækkede område. Det kan fx være vilkår om fri på helligdage, om særlig betaling for arbejde udført på helligdage eller om, at hvis der arbejdes på en helligdag, har lønmodtageren ret til en fridag på et andet tidspunkt (kompenserende frihed).

Der er enkelte ansættelsesretlige love, der regulerer aftaleforholdet mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager, fx lov om ferie (herefter ferieloven) og lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (herefter funktionærloven). Ferieloven indeholder bl.a. regler om optjening og afholdelse af ferie samt betaling herfor, og funktionærloven indeholder regler om ansættelsesvilkår for funktionærer, bl.a. om løn under sygdom og barsel, varsler i forbindelse med opsigelse m.v. Der findes også lovgivning om blandt andet maksimal ugentlig arbejdstid og hviletid.

Efter ferielovens § 16, stk. 1, får en lønmodtager, der er antaget månedsvis eller for længere tid, og som har ret til fuld løn på søgnehelligdage og sygedage, løn under ferie samt et ferietillæg på 1 pct. af lønnen.

Det fremgår af ferielovens § 18, 2. pkt., at ferietillæg udbetales, enten samtidig med at den dertil svarende ferie begynder eller ferietillæg for perioden fra den 1. september til den 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillæg for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned.

I flere kollektive overenskomster og aftaler er der aftalt forskellige ordninger, herunder opsparing til og betaling af søgnehelligdage for timelønnede samt fritvalgsordninger. Søgnehelligdagsbetaling er en økonomisk kompensation til timelønnede medarbejdere, når helligdage falder på hverdage, og den

timelønnede derfor ikke kan arbejde og opretholde sin sædvanlige og forventede indtægt i den givne lønperiode. Denne type opsparing kan være lagt sammen med aftaler om en fritvalgsordning, der er en opsparing af den ferieberettigede løn, som kan bruges på fx overenskomstmæssige fridage eller ekstra indbetaling til pension.

Arbejdsretten er traditionelt kompetent inden for hele det kollektive overenskomstområde. Det er de faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationerne, der er procesparter i Arbejdsretten bortset fra de tilfælde, hvor der er tale om uorganiserede arbejdsgivere med egen overenskomst. Arbejdsrettens domme kan ikke ankes til en anden domstol.

De sager, som Arbejdsretten er kompetent til at behandle, er opregnet i arbejdsretslovens § 9. I disse sager er domstolene inkompetente, jf. arbejdsretslovens § 11, stk. 1, hvilket dog ikke gælder, hvis den faglige organisation ikke vil forfølge sagen fagretligt, jf. arbejdsretslovens § 11, stk. 2. I denne situation kan der lægges sag an ved domstolene.

2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

2.1.2.1. Store bededag bliver en almindelig arbejdsdag

Regeringen har foreslået, at store bededag afskaffes som helligdag fra og med 2024 ved kgl. resolution. Det foreslås i den sammenhæng desuden, at store bededag fra og med 2024 bliver en ekstra almindelig arbejdsdag.

Afskaffelsen af store bededag som helligdag ved kgl. resolution har ikke nogen retsvirkning i relation til at sikre, at store bededag i forhold til gældende aftaler anses som en almindelig arbejdsdag. Dette forudsætter yderligere, at retten i medfør af kollektive overenskomster og individuelle ansættelsesaftaler m.v. til at holde fri eller kompensere fri i forbindelse med store bededag bortfalder.

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

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 m.v.

Forslaget indebærer bl.a., at store bededag ikke vil kunne fradrages i opgørelsen af arbejdstiden efter kollektive overenskomster og individuelle ansættelsesaftaler m.v., hvor helligdage fradrages ved opgørelsen af arbejdstiden. I denne situation vil den effektive arbejdstid for den enkelte lønmodtager stige. For fuldtidsansatte lønmodtagere med en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer om ugen, hvor arbejdstiden stiger med én arbejdsdag, svarer det til, at lønmodtageren skal arbejde 7,4 timer mere pr. år. For deltidsansatte lønmodtagere vil det indebære, at den effektive arbejdstid øges forholdsmæssigt, fx således at en lønmodtager på halv tid vil få forøget sin arbejdstid med 3,7 timer svarende til 0,5 gange 7,4 timer.

Om den lønmæssige compensation til de lønmodtagere, der får forøget arbejdstiden som en konsekvens af den foreslåede lov henvises til afsnit 2.1.2.2. Det bemærkes i den forbindelse, at lovforslaget ikke vil forøge den effektive arbejdstid for alle lønmodtagere. Har helligdage ingen betydning for opgørelsen af arbejdstiden, vil den effektive arbejdstid således ikke blive påvirket af lovforslaget.

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

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

Aftaler om særlige løn- og ansættelsesvilkår på helligdage indgået efter lovens ikrafttræden vil falde uden for lovens anvendelsesområde, da store bededag ikke længere er en helligdag.

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

2.1.2.2. Kompensation af månedslønnede lønmodtagere

Lønmodtagere, der får fast månedsløn eller fast løn for en anden periode, vil fortsat modtage deres almindelige faste løn, uanset at de har en fridag mindre. Ansættelsesforholdet for disse medarbejdere er kendetegnet ved, at de modtager en fast løn uanset hvor mange helligdage, som indgår i lønperioden. For at sikre at denne gruppe kompenseres lønmæssigt for den øgede effektive arbejdstid, indebærer lovforslaget derfor ret til et særligt løntillæg. Lønmodtagere, hvis effektive arbejdstid ikke forøges som en konsekvens af den foreslåede lov, får ikke ret til dette tillæg.

Det foreslås, at når den aftalte arbejdstid er forøget i medfør af § 2, stk. 1, modtager lønmodtagere, der får fast månedsløn eller fast løn for en anden periode, et løntillæg af arbejdsgiveren svarende til værdien af en almindelig arbejdsdag, jf. den foreslåede § 3, stk. 1. Der er tale om værdien af en almindelig arbejdsdag for den pågældende lønmodtager.

Der tages udgangspunkt i, at arbejdstiden øges med en arbejdsdag for alle. Dette svarer til 1/222 som andel af et standardarbejdsår. Det foreslås derfor, at løntillægget – og dermed værdien af en arbejdsdag – opgøres som 0,45 pct. af årslønnen. Det er lagt til grund, at et gennemsnitligt standardarbejdsår for fuldtidsansatte er på 222 arbejdsdage, når ferie og søgnehelligdage er fratrukket, ifølge Finansministeriet. Der er taget udgangspunkt i 52 uger med 5 arbejdsdage svarende til 260 årlige arbejdsdage. Herfra fradrages 30 dage svarende til 6 uger med ferie og 8 helligdage i et gennemsnitligt standardarbejdsår. 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 på en søndag.

Den årsløn, som tillægget skal beregnes af, er den sædvanlige og fastpåregnelige løn, hvilket er et lønbegreb anvendt i ferielovens § 17, stk. 1, om løn under ferie. Det fremgår således af forarbejderne til ferielovens § 17, stk. 1, jf. lovforslag nr. L 116 af 6. december 2017, bemærkningerne til § 17, stk. 1, bl.a. at løn under ferie udgør lønmodtagerens aktuelle, normale vederlag for arbejdsydelsen, som lønmodtageren er antaget til fast at udføre. Lønmodtageren har således krav på den løn, som lønmodtageren ville have fået, hvis lønmodtageren havde været på arbejde. Det vil efter fast praksis fx sige, at arbejdsgiverens bidrag til lønmodtagerens pensionsordning vil skulle medregnes, og at forskudttidstillæg, vagtstillæg og rådighedstillæg, som indgår i den normale faste løn, vil skulle medregnes. Desuden vil

personalegoder, der ikke modtages under ferien, skulle medregnes. Værdien af personalegoder beregnes på baggrund af Skatterådets takster. 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.

Lønmodtagere, der afholder orlov efter barselslovens regler uden fuld løn, vil have ret til samme løntillæg, som hvis de havde været på arbejde. Derved sikres det, at denne gruppe ikke behandles mindre gunstigt.

Som anført under pkt. 2.1.2.1. stilles der med den foreslåede lov ikke krav om, at de ekstra arbejdstimer skal lægges på store bededag. Idet de ekstra arbejdstimer således indgår i arbejdsgiverens almindelige planlægning og tilrettelæggelse af arbejdstiden, foreslås det, at løntillægget optjenes løbende pr. måned baseret på den aktuelle månedsløn opgjort som den sædvanlige og fast påregnelige løn.

Løntillægget optjenes fra lovens ikrafttræden den 1. januar 2024.

For så vidt angår udbetaling af løntillægget kan denne følge udbetalingen af ferietillæg efter ferieloven, som mange virksomheder og lønmodtagere kender. Arbejdsgiveren kan således vælge at udbetale løntillægget to gange årligt sammen med eller som en integreret del af lønnen for maj måned og august måned. Der er også mulighed for at udbetale løntillægget løbende med den faste løn. Ved lønmodtagerens fratræden afregnes løntillægget forholdsmæssigt, således at det optjente tillæg siden sidste tillægsudbetaling udbetales med den afsluttende løn.

Udbetalingen af løntillægget kan fx ske som en af følgende to modeller. Arbejdsgiver skal uanset valg af udbetalingsfrekvens sikre, at lønmodtageren over et år modtager 0,45 pct. af den sædvanlige og fast påregnelige årsløn for den ekstra arbejdsdag.

Årsmodellen gør det muligt for arbejdsgiverne i vidt omfang at udbetale løntillægget sammen med det ferietillæg, som mange månedslønnede lønmodtagere modtager i medfør af ferielovens § 18, stk. 1, jf. beskrivelsen i lovforslagets afsnit 2.1.1. Udbetalingen af løntillægget vil kunne ske sammen med eller som en integreret del af ferietillægget.

Administrerer arbejdsgiveren løntillægget sammen med ferietillægget bemærkes, at arbejdsgiveren ikke nødvendigvis vil kunne beregne løntillægget som 0,45 pct. af det indkomstgrundlag, som ferietillægget beregnes af, jf. ferielovens § 19, stk. 1. Særligt i forhold til lønmodtagere, der er på orlov efter barselslovens regler eller er vendt tilbage fra orlov, skal arbejdsgiveren således være opmærksom på, at 0,45 pct. af indkomstgrundlaget for ferietillæg ikke vil svare til værdien af en almindelig arbejdsdag. Arbejdsgiveren skal desuden tage højde for, at arbejdsgiverbidrag til pensionsordninger m.v. ikke regnes med i indkomstgrundlaget for ferietillæg, hvorimod denne løndel indgår i den sædvanlige og fast påregnelige løn. Uanset hvilken model arbejdsgiveren vælger, skal det som nævnt sikres, at lønmodtageren over et år modtager 0,45 pct. af årslønnen opgjort som den sædvanlige og fast påregnelige løn i løntillæg.

Månedsmodellen indebærer en anden udbetalingsfrekvens. Her kan arbejdsgiveren udbetale tillægget forholdsmæssigt løbende med lønnen, parallelt med at tillægget optjenes. Det vil for månedslønnede betyde, at der med hver lønudbetaling udbetales løntillæg svarende til det, der er optjent i løntillæg i den pågældende måned. Forudsat at månedslønnen udgør den sædvanlige og fast påregnelige løn, vil det månedlige løntillæg udgøre 0,45 pct. af månedslønnen. For lønmodtagere, der er på orlov efter barselslovens regler, skal arbejdsgiveren beregne løntillægget, som havde den pågældende været på arbejde, således at disse lønmodtagere ikke behandles mindre gunstigt.

2.1.2.3 Timelønnede lønmodtagere

Lønmodtagere, der aflønnes for det erlagte antal timer, kan også have særlige løn- og ansættelsesvilkår i forbindelse med store bededag som helligdag. Forøges arbejdstiden for en timelønnet lønmodtager, jf. lovforslagets § 2, stk. 1, følger det af lovforslagets § 4, at lønmodtageren modtager den aftalte timeløn for en almindelig arbejdsdag ved arbejde udført på store bededag, eventuelt med tillæg for overarbejde eller andet arbejde, som efter aftale honoreres særskilt. Det betyder, at lønmodtageren aflønnes for arbejde på denne dag som alle andre almindelige arbejdsdage.

Der vil være visse timelønnede, der efter lovens ikrafttræden samlet set vil have en lavere indtægt for arbejde udført på store bededag, idet de ikke længere modtager helligdagstillæg. Der henvises desuden til, at ordninger om opsparring til søgnehelligdage, fritvalgsordninger m.v. som beskrevet under afsnit 2.1.2.1. undtages fra lovforslaget, således at fx opsparingsprocenterne ikke vil blive reduceret, selvom der bliver en helligdag mindre. Dette må forventes at komme til at betyde, at søgnehelligdagsbetaling bliver tilsvarende større på de tilbageværende søgnehelligdage.

2.1.2.4 Tvisteløsning

Med henblik på at sikre, at Arbejdsretten er kompetent til at behandle sager om lovforslagets betydning for kollektive overenskomster, indeholder lovforslaget indeholder også en ændring af arbejdsretsloven.

Det foreslås derfor, at Arbejdsretten har kompetence i sager om betydningen af lovens § 2. Procesparterne i disse sager vil være de faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer, hhv. uorganiserede arbejdsgivere med egne overenskomster.

Øvrige sager vil kunne føres ved domstolene, ligesom en lønmodtager i medfør af arbejdsretslovens § 11, stk. 2, kan anlægge sag ved domstolene om påståede løntilgodehavender m.v., hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet

2.2. Ændring af lukkeloven

2.2.1. Gældende ret

Det fremgår af § 2, stk. 1, i lukkeloven, at der ikke må ske detailsalg fra de butikker, der er nævnt i § 1, stk. 1, på helligdage, grundlovsdag og juleaftensdag samt efter kl. 15 på nytårsaftensdag. Det fremgår af lukkelovens § 1, stk. 1, at loven omfatter butikker, hvorfra der foregår detailsalg.

Ifølge bemærkningerne til lukkelovens § 2, stk. 1, jf. Folketingstidende 2009-10, A, L 96 som fremsat, side 5, er følgende dage i relation til lukkeloven helligdage: 1. og 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, store bededag og Kr. Himmelfartsdag og 1. og 2. pinsedag.

Lukkeloven indeholder dermed i dag 13,5 lukkedage: 1. og 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, store bededag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, grundlovsdag og juleaftensdag samt efter kl. 15 på nytårsaftensdag.

Lukkelovens begrænsninger gælder for detailhandel fra både dagligvare- og udvalgswarebutikker. Der gælder dog særlige regler for fx særlige varer, særlige butikker og dagligvarebutikker. Dagligvarebutikker er butikker, der hovedsageligt forhandler dagligvarer, hvorved forstås varer, der forbruges samtidig med, at de bruges, som fx mad, drikkevarer og varer til personlig pleje.

For dagligvarebutikker gælder lukkelovens begrænsninger altid for butikker med en årlig omsætning på over 38,1 mio. kr. Dagligvarebutikker med en årlig omsætning på mellem 16,4 mio. kr. og 38,1 mio. kr. kan søge om dispensation hos Erhvervsstyrelsen og skal i den forbindelse have udarbejdet en revisorerklæring om dagligvareomsætningen for at kunne holde åbent på lukkedage. Ligger dagligvarebutikkens omsætning under bagatelgrænsen på 16,4 mio. kr., må butikken altid holde åbent på lukkedage. Dagligvarebutikker, der er beliggende i landområder, må holde åbent på lukkedage, hvis butikken har fået en dispensation fra Erhvervsstyrelsen.

2.2.2. Erhvervsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Efter Erhvervsministeriets opfattelse kan det give anledning til fortolkningstvivl, om store bededag er omfattet af lukkelovens § 2, stk. 1, der alene henviser til "helligdage", når store bededag ved kongelig resolution afskaffes som helligdag, og i medfør af § 1 i dette lovforslag bliver en almindelig arbejdsdag. Dette skyldes, at det af ovennævnte bemærkninger til bestemmelsen fremgår, at store bededag i relation til lukkeloven anses for en helligdag.

På den baggrund vurderer Erhvervsministeriet, at bestemmelsen bør justeres, så der ikke er fortolkningstvivl om, at store bededag også i relation til lukkeloven ikke længere er en helligdag med den virkning, at den heller ikke skal anses som lukkedag i relation til lukkeloven.

Det foreslås, at samtlige lukkedage anføres udtrykkeligt i lovteksten, således at begrebet helligdage i lukkelovens § 2, stk. 1, udgår.

Det foreslås således, at det af § 2, stk. 1, i lukkeloven skal fremgå, at der ikke må ske detailsalg fra de butikker, der er nævnt i § 1, stk. 1, på nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, grundlovsdag, juleaftensdag, 1. og 2. juledag, samt efter kl. 15 på nytårsaftensdag.

Dermed vil det klart fremgå af ordlyden, at store bededag ikke længere er en lukkedag i relation til lukkeloven. Med lovændringen vil det fremadrettet kunne udledes af ordlyden i lukkeloven, at der alene vil være 12,5 lukkedage i stedet for i dag 13,5 lukkedage.

3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

3.1. Samlede økonomiske konsekvenser af forslaget

Forslaget om afskaffelse af store bededag skønnes i alt at medføre offentlige netto merindtægter på 3,0 mia. kr. i 2024 og 2025 om året, jf. tabel 2. Forslaget medfører en forhøjelse af satsreguleringen i 2026 og dermed reguleringen af indkomstoverførslerne, jf. afsnit 3.1.1. Dette reducerer provenuet med 0,7 mia. kr. Regeringen ønsker at neutralisere denne virkning på reguleringen af indkomstoverførslerne fra de beskæftigedes stigende arbejdstid og vil efter drøftelse med de relevante forligskredse stille forslag om dette.

Forslaget vurderes efter skat og tilbageløb at medføre merudgifter til sygedagpenge på ca. 40 mio. kr., jf. afsnit 3.1.2, og merudgifter til pasningstilbud på 140 mio. kr., jf. afsnit 3.1.3.

Tabel 1. Samlede økonomiske konsekvenser efter skat og tilbageløb, 2023-pl. Mia. kr.

Mia. kr. 2023 pl.	2023	2024	2025	2026
Provenu af forslaget	0	3,2	3,2	2,5
Sygedag- penge	0	-0,04	-0,04	-0,04
Pasningstil- bud (BUVM)	0	-0,14	-0,14	-0,14
I alt	0,0	3,0	3,0	2,3

Anm. : Der er foretaget afrundinger

Det skal afdækkes, om forslaget medfører yderligere offentlige merudgifter. De økonomiske konsekvenser af lovforslaget skal forhandles med de kommunale parter.

3.2. Økonomiske konsekvenser af forslaget

Forslaget, om at store bededag fremover skal være en almindelig arbejdsdag, skønnes at øge den samlede præsterede arbejdstid med ca. 0,34 pct. årligt svarende til en stigning i den strukturelle beskæftigelse på ca. 8.500 fuldtidspersoner og i strukturelt BNP på ca. 9,4 mia. kr., jf. tabel 2.

Tabel 2. Virkning på det effektive arbejdsudbud og strukturelt BNP ved en afskaffelse af store bededag

	Præsteret arbejdstid (pct.)	Effektivt ar- bejdsudbud (fuldtidspersoner)	Strukturelt BNP (mia. kr., 2023)
Afskaffelse af store bededag	0,34	8.500	9,4

De beregningsprincipper, der er anvendt, blev udviklet i forlængelse af, at Arbejdsmarkedskommissionen havde beregnet virkningen på de offentlige finanser, hvis alle beskæftigede arbejder én time ekstra om ugen, jf. Arbejdsmarkedskommissionen (august 2009). Principperne er tidligere anvendt fx i forbindelse med vurdering af forslag om afskaffelse af helligdage i 2012, i efterfølgende svar på Finansudvalget spørgsmål nr. 332 (Alm. del) af 4. maj 2017 og i beregninger til brug for Justitsministeren i forbindelse med behandling af B45 Folketingsbeslutning om valdemarsdag den 15. juni som dansk nationaldag (2020). I alle disse beregninger er det lagt til grund, at afskaffelsen/indførelsen af én helligdag ændrer den præsterede arbejdstid med 0,34 pct., når den falder på en hverdag.

Virkningen på den præsterede årlige arbejdstid ved afskaffelse af store bededag tager udgangspunkt i et standardarbejdsår med 222 arbejdsdage, der forøges med én dag til 223 arbejdsdage, hvilket svarer til en bruttoforøgelse af den årlige arbejdstid med 0,45 pct. Standardarbejdsåret tager højde for ferie- og helligdage.

Ændringen af store bededag til en almindelig arbejdsdag forventes imidlertid ikke at give fuldt gennemslag på den årlige arbejdstid. Det afspejler bl.a., at nogle lønmodtagere kan vælge af have et uændret antal arbejdstimer. Det kan fx ske ved, at nogle i større omfang vælger at afspadsere overarbejde (frem for udbetaling) – eller vælger et større ferieomfang ved i mindre grad at få udbetalt feriefridage. På tilsvarende vis forventes det heller ikke, at selvstændige fuldt ud øger deres arbejdstid, idet de i højere grad end lønmodtagere selv kan bestemme arbejdstiden.

Det er derfor beregningsteknisk lagt til grund, at gennemslaget på den samlede præsterede arbejdstid udgør $\frac{3}{4}$ af bruttoforøgelsen af den årlige arbejdstid på 0,45 pct. Det svarer til, at den præsterede nettoarbejdstid forøges med 0,34 pct. I beregningen hæves den gennemsnitlige arbejdstid, så deltidsbeskæftigede får en forholdsmæssig mindre arbejdstidsstigning end fuldtidsbeskæftigede.

Det bemærkes, at der i beregningen af arbejdsudbudsvirkningen ikke er indarbejdet en virkning af, at de beskæftigedes årsløn forøges i forhold til modtagere af overførselsindkomster (deltagelseeffekt). Det skal ses i lyset af, at de beskæftigedes årsløn alene stiger som følge af flere arbejdstimer, og at forslaget ikke påvirker forskellen i timeløn mellem beskæftigede og modtagere af overførselsindkomst.

Skønnet for arbejdsudbudsvirkningen er behæftet med usikkerhed, som betyder, at skønnet både kan være over- eller undervurderet. Selvom der er grupper, der ikke nødvendigvis – eller fuldt ud – vil blive omfattet af arbejdstidsstigningen, er generelle regler for arbejdstid, ferie og pension normdannende på arbejdsmarkedet, og gennemslaget på den effektive arbejdstid kan være større. Usikkerheden kan være større på længere sigt. Finansministeriet er dog ikke bekendt med empiri, der illustrerer om, og i givet fald hvor hurtigt beskæftigelsesvirkningerne evt. aftager, og Finansministeriet vurderer, at det er mest retvisende, at det lægges til grund, at effekten på arbejdstiden er varig. Det bemærkes i den forbindelse, at der heller ikke tidligere i 2012, 2017 og 2020 har været lagt til grund, at effekten skulle være midlertidig.

På nogle arbejdspladser kan der være forskelle i de aftalte dagsnormer for arbejdstiden på de enkelte ugedage, hvilket kan gøre, at den faktiske arbejdstid på den fredag, hvor store bededag ligger, kan være forskellig fra den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Finansministeriets regneprincip skelner ikke mellem hvilken hverdag en afskaffet helligdag ligger, idet der ikke er kendskab til data, der belyser sådanne variationer. Usikkerheden forbundet hermed vurderes desuden at ligge inden for den almindelige usikkerhed, som denne type af skøn er forbundet med.

Den strukturelle offentlige saldo styrkes med ca. 3,2 mia. kr. i 2024 og 2025 ved afskaffelse af store bededag som helligdag fra 2024, jf. tabel 3. Det afspejler et stigende skatteprovenu. Det skal bemærkes, at der er tale om den umiddelbare provenuvirkning, der ikke tager højde for afledte virkninger på de offentlige udgifter, jf. nedenstående afsnit.

I udgangspunktet er det beregningsteknisk 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. I det omfang de offentlige serviceudgifter eller overførselsindkomster øges i relation til forslaget, svækkes den umiddelbart skønnede provenuvirkning, jf. afsnit 3.1.2 og 3.1.3.

Det er endvidere lagt til grund for beregningen, at forslagets lønstigning for de beskæftigede på 0,45 pct. fra 2024 via satsreguleringer (to år forskudt) med gældende regler vil øge overførselsindkomsterne

tilsvarende i 2026. De forøgede udgifter til overførselsindkomster skønnes at svække den strukturelle offentlige saldo med 0,7 mia. kr. fra 2026. Det betyder, at det samlede provenu falder fra 3,2 mia. kr. til 2,5 mia. kr.

Regeringen ønsker at neutralisere denne virkning på reguleringen af indkomstoverførslerne fra de beskæftigedes stigende arbejdstid. Regeringen lægger op til at gennemføre en étårig korrektion af reguleringen af indkomstoverførslerne ved, at der foretages et étårigt procentmæssigt fradrag i den årlige regulering af indkomstoverførslerne svarende til lønstigningen for de beskæftigede på 0,45 pct. Forslaget om neutralisering af reguleringen af indkomstoverførslerne er ikke omfattet af nærværende lovforslag. Regeringen vil drøfte ændringen med relevante forligskredse og på den baggrund fremsætte lovforslag, der udmønter neutraliseringen.

Beløbsgrænserne i skattesystemet – herunder personfradrag og topskattegrænsen – reguleres efter samme opgørelsesprincipper som overførselsindkomsterne (§ 20-regulering). Det er forudsat, at virkningen fra højere årsløn slår igennem på reguleringen af beløbsgrænserne i skattesystemet, så de bliver lidt højere ved afskaffelse af store bededag.

Tabel 3. Umiddelbar virkning på den offentlige strukturelle saldo ved afskaffelse af store bededag fra 2024 under forudsætning af uændrede offentlige serviceudgifter.

Mia. kr. 2023 pl.	2023	2024	2025	2026
Virkning på strukturel saldo	0,0	3,2	3,2	2,5

Anm. : Virkningen på den offentlige saldo beror på en række centrale forudsætninger. Det er lagt til grund, at der er et gennemslag på arbejdstiden på $\frac{3}{4}$ af bruttoforøgelsen af arbejdstiden. Det er endvidere lagt til grund, at de offentlige serviceudgifter i udgangspunktet ikke påvirkes af den stigende arbejdstid. Det betyder, at den offentlige timebeskæftigelse forudsættes uændret – og at stigningen i det effektive arbejdsudbud derfor alene sker i den private sektor. Det er endvidere lagt til grund, at lønstigningen for de beskæftigede på 0,45 pct. fra 2024 via satsreguleringer (to år forskudt) vil hæve overførselsindkomsterne tilsvarende i 2026. Det afspejler, at forslaget om at afskaffe store bededag som helligdag i udgangspunktet vil hæve standardarbejdstiden for fuldtidsbeskæftigede og dermed overførselsindkomsterne, svarende at den strukturelle offentlige saldo svækkes med 0,7 mia. kr. fra 2026. Ved neutralisering af virkningen på reguleringen af overførselsindkomsterne vil provenuet på 3,2 mia. kr. kunne fastholdes i årene efter 2026.

3.3. Økonomiske konsekvenser for sygedagpenge

Sygedagpenge udbetales ikke på søgnehelligdage. Afskaffelsen af store bededag vil derfor medføre, at der udbetales sygedagpenge for en dag mere om året.

Det er forudsat, at der i gennemsnit i dag er 260 hverdage om året, hvorfra der fratrækkes i gennemsnit 7 helligdage om året, der falder på en hverdag. Der er dermed samlet 253 dage i gennemsnit årligt, hvor der udbetales sygedagpenge i dag. Forslaget vil betyde, at der fremover vil blive udbetalt sygedagpenge i 254 dage om året.

Det skønnes med betydelig usikkerhed, at forslaget vil medføre merudgifter til sygedagpenge på 58 mio. kr. årligt. svarende til 37 mio. kr. efter skat og tilbageløb, jf. tabel 4. Forslaget vurderes at medføre statslige merudgifter på 22 mio. kr. årligt og kommunale merudgifter på 36 mio. kr. årligt.

Tabel 4. Provenu vedr. sygedagpenge. Før skat og tilbageløb.

Mio.kr. 2023 pl.	2023	2024	2025	2026
Statslig	0	-22	-22	-22
Kom- munal	0	-36	-36	-36
I alt	0	-58	-58	-58

3.4. Økonomiske konsekvenser for pasningstilbud på Børne- og undervisningsministeriets område

Ændringen af en helligdag til en hverdag vil medføre et øget pasningsbehov i de kommunale pasningstilbud (hovedsagligt SFO) og dagtilbud. En ekstra åbningsdag i SFO og dagtilbud skønnes med betydelig usikkerhed at medføre kommunale merudgifter på ca. 140 mio. kr. årligt, jf. tabel 5.

Tabel 5. Provenu vedr. pasningstilbud på Børne- og Undervisningsministeriets område.

Mio. kr. 2023 pl.	2023	2024	2025	2026
Statslig	0	0	0	0
Kom- munal	0	-140	-140	-140
I alt	0	-140	-140	-140

De økonomiske konsekvenser af forslaget skal forhandles med de kommunale parter.

Lovforslagets del om en ændring af lukkeloven får ikke økonomiske konsekvenser eller implementeringskonsekvenser for stat, regioner og kommuner.

3.5. Digitaliseringsklar lovgivning

Ved udarbejdelsen af lovforslaget har de syv principper for digitaliseringsklar lovgivning været overvejet.

Lovforslaget lever op til princip 1 om enkle og klare regler, princip 3 om brug af objektive kriterier, og princip 4 om at skabe sammenhæng på tværs ved genbrug af begreber.

De øvrige principper for digitaliseringsklar lovgivning vurderes ikke at være relevante.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Forslaget ændrer i udgangspunktet ikke på arbejdsgivernes medarbejderudgifter pr. time. Dog vil arbejdsgivere, der betaler særlige helligdagstillæg ved arbejde udført på store bededag, opleve en lavere lønudgift i denne sammenhæng. Der henvises desuden til, at ordninger om opsparing til søgnehelligdage, fritvalgsordninger m.v. undtages fra lovforslaget, således at fx opsparingsprocenterne ikke vil blive

reduceret, selvom der bliver en helligdag mindre. Dette må forventes at komme til at betyde, at søgnehelligdagsbetaling bliver tilsvarende større på de tilbageværende søgnehelligdage.

På grund af den øgede arbejdstid vil årslønningerne stige, og dette vil medføre en begrænset merudgift for arbejdsgiverne til arbejdsskadesikring. Denne merudgift vurderes at blive opvejet af, at arbejdsgivere fremover også kan modtage sygedagpengerefusion på store bededag.

Forslaget kan medføre begrænsede administrative konsekvenser for erhvervslivet i 2024 i forbindelse med tilretningen af lønsystemer til udbetalingen af kompensation og løn for beskæftigelse på store bededag.

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

5. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

6. Klimamæssige konsekvenser

Jf. afsnit 3.2. om de økonomiske konsekvenser af forslaget skønnes Danmarks strukturelle BNP at stige med ca. 9,4 mia. kr. Forslaget skønnes på baggrund af en beregningsteknisk antagelse om, at drivhusgasudledningerne i erhverv-, service- og transportsektorerne marginalt er proportionale med den økonomiske aktivitet under stor usikkerhed at medføre øgede drivhusgasudledninger i Danmark i størrelsesordenen ca. 0,06 mio. tons CO₂e i 2025 og ca. 0,05 mio. tons CO₂e i 2030.

7. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Den øgede økonomiske aktivitet som følger af forslaget, vurderes alt andet lige isoleret set at være forbundet med negative miljømæssige konsekvenser. Det har ikke været muligt at kvantificere de miljømæssige konsekvenser, som vil afhænge af, hvordan den øgede aktivitet finder sted.

8. Forholdet til EU-retten

Forslaget har ingen EU-retlige aspekter.

9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag er sendt i høring i perioden fra den 12. januar til den 19. januar 2023. Høringsperioden er forkortet, således at der hurtigst muligt sikres klarhed om retstilstanden for arbejdsmarkedets parter, herunder i forhold til overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked i 2023 (OK23). Udkastet er sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Advokatrådet, Advokatsamfundet, Akademiet for de Tekniske Videnskaber (ATV), Akademikerne (AC), Alle biskopper, Ankestyrelsen, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, Arbejdsretten, ATP, Bager- og Konditormestre i Danmark (BKD), Beskæftigelsesrådet (BER), Brancheforeningen for Bygningssagkyndige og Energikonsulenter (BfBE), Bryggeriforeningen, Business Danmark, Centralorganisationernes Fælles-

udvalg (CFU), CEPOS – Center for Politiske Studier, CEREDA, CO-SEA: Centralorganisationen Søfart, CO10, Computershare, Coop Danmark A/S, Copenhagen Business School, Danish Venture Capital and Private Equity Association, Danmarks Fiskeriforening, Danmarks Kordegneforening, Danmarks Kirketjenerforening, Danmarks Nationalbank, Danmarks Rederiforening, Danmarks Restauranter og Caf  er (DRC), Danmarks Skibskredit A/S, Danmarks Statistik, Dansk Aktionærforening, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Byggeri, Dansk Detail, Dansk Ejendomsmæglerforening, Dansk Erhverv, Dansk Erhvervsfremme (DEF), Dansk Industri, Dansk Iværksætterforening, Dansk Kirkemusikerforening, Dansk Metal, Dansk Organist og Kantor Samfund, Dansk Standard, Dansk Supermarked A/S, Dansk Teater, Dansk Transport og Logistik (DTL), Danske Advokater, Danske Annoncører og Markedsf  rere, Danske Cykelhandlere, Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening, Danske Guldsmede og Urmagere, Danske Handicaporganisationer (DH), Danske Helsekostforretningers Brancheforening, Danske Maritime, Danske Rederier, Danske Regioner, Danske Shipping- og Havnevirksomheder, Danske Speditører, Datatilsynet, De Samvirkende Købmænd (DSK), Den Danske Aktuarforening, Den Danske Dommerforening, Den Danske Finansanalytikerforening, Den Danske Fondsmæglerforening, Den Danske Præsteforening, Det Faglige Hus, Det   konomiske Råds Sekretariat, Digitaliseringsstyrelsen, DIRF - Dansk Investor Relations Forening, Domstolsstyrelsen, DSK - De Samvirkende Købmænd, DSR – Dansk Sygeplejeråd, Effektivt Landbrug, Erhvervsstyrelsens Området for Bedre Regulering, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Finans Danmark, Finansforbundet, Finansi  l Stabilitet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), First North, FOA, Forbundet af Kirke- og Kirkeg  rdsansatte, Forbrugerombudsmanden, Foreningen af Danske Kirkeg  rdsledere, Foreningen Danske Revisorer, Forhandlingsfællesskabet, Forsikring & Pension, Frie Funktionærer, FSR – Danske Revisorer, Fælles Fagligt Forbund (3F), Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), GRAKOM, Grønlands Selvstyre, HK, HORESTA, Ingeniørforeningen i Danmark, Intertrust (Denmark), IT-B Branchen, ITD/ITD Arbejdsgiver, kirkekultur.nu, KL, Komiteen for god Selskabsledelse, Kommunekredit, Kommunernes Landsforening (KL), Kooperationen, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Kuratorforeningen, Københavns Universitet, Landbrug og Fødevarer, Landsdækkende Banker, Landsforeningen af Menighedsråd, Lederne, Lederne Hovedorganisation, Lokale Pengeinstitutter, Lønmodtagernes Dyrtidsfond, Managementr  dgiverne, Maskinmestrenes Forening, NASDAQ OMX Copenhagen A/S, Nærbutikkernes Landsforening (NBL), OAO, Organistforeningen, OXFAM IBIS – International Bistand, International Solidaritet Oxfam, Penneo, Provsteforeningen, Rigsadvokaten, Rigsombuddet på Færøerne, Rigsrevisionen, Roskilde Universitetscenter, SEGES, Skattestyrelsen, SMVDanmark, Sportsbranchen DK, Statsadvokaturen for Særlig økonomisk og International Kriminalitet, Syddansk Universitet, Udbetaling Danmark (UDK), VP Securities og værdipapircentralen, XBRL Danmark, Aalborg Universitet, Aarhus BSS og Aarhus Universitet.

10. Sammenfattende skema

��	Positive konsekvenser/Min-dreudgifter (Hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, angiv ��Ingen��)	Negative konsekvenser/Merud-gifter (Hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, angiv ��Ingen��)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Afskaffelsen af store bededag skønnes umiddelbart at øge den strukturelle saldo med ca. 3,2 mia. kr. i 2024 og 2025 – og ca. 2,5 mia. kr. i 2026.	Staten: 2024: 22 mio. kr. 2025: 22 mio. kr.

		2026: 22 mio. kr. Kommuner: 2024: 176 mio. kr. 2025: 176 mio. kr. 2026: 176 mio. kr.
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Forslaget kan medføre begrænsede implementeringsomkostninger i 2024 i forbindelse med tilretningen af lønsystemer til udbetalingen af kompensation og løn for beskæftigelse på store bededag.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Arbejdsgivere, der betaler særlige helligdagstillæg ved arbejde udført på store bededag, vil opleve en lavere lønudgift i denne sammenhæng. Arbejdsgivere vil fremover også kunne modtage sygedagpengerefusion på store bededag. Afskaffelsen af store bededag som helligdag og dermed som lukkedag i relation til lukkeloven kan have positive økonomiske konsekvenser for de omfattede butikker.	På grund af den øgede arbejdstid vil årslønningerne stige, dette vil medføre en begrænset merudgift for arbejdsgiverne til arbejdsskadesikring. For mindre butikker, kan ændringen af lukkeloven betyde øget konkurrence.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Forslaget kan medføre begrænsede administrative konsekvenser i 2024 i forbindelse med tilretningen af lønsystemer til udbetalingen af kompensation og løn for beskæftigelse på store bededag.
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Danmarks strukturelle BNP

		skønnes at stige med ca. 9,4 mia. kr som følge af forslaget. Forslaget skønnes på baggrund af en beregningsteknisk antagelse om, at drivhusgasudledningerne i erhverv-, service- og transportsektorerne marginalt er proportionale med den økonomiske aktivitet under stor usikkerhed at medføre øgede drivhusgasudledninger i Danmark i størrelsesordenen ca. 0,06 mio. tons CO ₂ e i 2025 og ca. 0,05 mio. tons CO ₂ e i 2030.
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Den øgede økonomiske aktivitet, som følger af forslaget, vurderes alt andet lige isoleret set at være forbundet med negative miljømæssige konsekvenser. Det har ikke været muligt at kvantificere de miljømæssige konsekvenser, som vil afhænge af, hvordan den øgede aktivitet finder sted.
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter	
Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering /Går videre end minimumskrav i EU-regulering	Ja	Nej (X)

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

På det danske arbejdsmarked er arbejdstid og løn først og fremmest reguleret i kollektive overenskomster indgået mellem arbejdsmarkedets parter eller individuelle ansættelsesaftaler mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren. Der er enkelte ansættelsesretlige love, der regulerer aftaleforholdet mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager, fx ferieloven og funktionærloven.

For en nærmere beskrivelse af reguleringen af løn- og ansættelsesvilkår på det danske arbejdsmarked henvises til afsnit 2.1.1. i de almindelige bemærkninger.

Store bededag falder den fjerde fredag efter påske og har siden 1686 har været en helligdag.

Idet store bededag altid er placeret på en hverdag (fredag), omtales dagen som en søgnehelligdag.

Der er fastsat bestemmelser om særlige løn- og ansættelsesvilkår på helligdage, herunder på store bededag, i kollektive overenskomster, ligesom det er almindeligt at aftale særlige vilkår på helligdage mellem arbejdsgiver og lønmodtager på det ikke-overenskomstdækkede område. Det kan fx være vilkår om fri på helligdage, om særlig betaling for arbejde udført på helligdage eller om, at hvis der arbejdes på en helligdag, har lønmodtageren ret til en fridag på et andet tidspunkt (kompenserende frihed).

Det foreslås i § 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.

Hensigten med bestemmelsen er udtrykkeligt at angive det formål, som loven skal forstås i overensstemmelse med, således at brugerne understøttes i anvendelsen af loven.

Til § 2

På det danske arbejdsmarked er arbejdstid og løn først og fremmest reguleret i kollektive overenskomster indgået mellem arbejdsmarkedets parter eller individuelle ansættelsesaftaler mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren. Der er enkelte ansættelsesretlige love, der regulerer aftaleforholdet mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager, fx ferieloven og funktionærloven.

For en nærmere beskrivelse af reguleringen af løn- og ansættelsesvilkår på det danske arbejdsmarked henvises til afsnit 2.1.1. i de almindelige bemærkninger.

Store bededag falder den fjerde fredag efter påske og har siden 1686 har været en af folkekirkens helligdage. Idet store bededag altid er placeret på en hverdag (fredag), omtales dagen som en søgnehelligdag.

Der er fastsat bestemmelser om særlige løn- og ansættelsesvilkår på helligdage, herunder på store bededag, i kollektive overenskomster, ligesom det er almindeligt at aftale særlige vilkår på helligdage mellem arbejdsgiver og lønmodtager på det ikke-overenskomstdækkede område. Det kan fx være vilkår om fri på helligdage, om særlig betaling for arbejde udført på helligdage eller om, at hvis der arbejdes på en helligdag, har lønmodtageren ret til en fridag på et andet tidspunkt (kompenserende frihed).

Det fremgår af ferielovens § 6, stk. 3, at ferie ikke kan holdes på det ugentlige fridøgn, søgnehelligdage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsdage herfor.

Store bededag er indført som helligdag ved kgl. forordning af 27. marts 1686. Siden 1849 har regeringen ved vedkommende minister efter fast praksis stået for reguleringen af folkekirkens indre anliggender. Reguleringen sker nu gennem kgl. resolution eller kgl. anordning, der udstedes efter kirkeministerens indstilling. Der er ikke fastlagt regler om proceduren, der fører frem til en indstilling, men traditionelt orienterer kirkeministeren sig bredt i folkekirken og rådfører sig med biskopperne. Store bededag kan derfor afskaffes som helligdag ved kgl. resolution efter indstilling fra kirkeministeren. Hvis lovforslaget vedtages, påtænkes der udfærdiget en kgl. resolution efter indstilling fra kirkeministeren, i henhold til hvilken store bededag afskaffes som helligdag. Den kgl. resolution påtænkes at have virkning fra samme tidspunkt som lovens ikrafttræden, det vil sige den 1. januar 2024, og det forventes, at den kan underskrives af Majestæten samtidig med, at lovforslaget stadfæstes.

I flere overenskomster og aftaler er der aftalt ordninger om opsparring til og betaling af søgnehelligdage for timelønnede. Søgnehelligdagsbetaling er en økonomisk kompensation til timelønnede medarbejdere, når helligdage falder på hverdage, og den timelønnede derfor ikke kan arbejde og opretholde sin sædvanlige og forventede indtægt i den givne lønperiode. Denne type opsparring kan være lagt sammen med aftaler om en fritvalgskonto, der er en opsparring af den ferieberettigede løn, som kan bruges på fx overenskomstmæssige fridage eller til ekstra indbetaling til pension.

Et eksempel fra § 25, stk. 3, i Industriens overenskomst (2020-2023) er, at: ”For alle medarbejdere, der ikke får løn på søgnehelligdage, henlægges opsparingen på 4 pct. af den ferieberettigede løn til Fritvalgs Lønkontoen.”

Vilkårene i de pågældende ordninger og opsparingsprocenterne er forskellige og aftalt i de enkelte overenskomster.

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

Løn- og ansættelsesvilkår omfatter alle de rettigheder og pligter, der gælder i ansættelsesforhold og som knytter sig til parternes status som henholdsvis lønmodtager og arbejdsgiver.

Begrebet kollektive overenskomster skal i relation til denne lov forstås som omfattende alle aftaler, der i arbejdsretlig henseende vil være at betragte som en kollektiv overenskomst, herunder også lokale aftaler.

Individuelle aftaler omfatter alle aftaler mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren, herunder lønmodtagerens ansættelseskontrakt.

En kutyme er en bestemt praksis, der har varet så længe, at den bliver bindende mellem parterne. Kutyme skal i relation til denne lov forstås som det arbejdsretlige kutymbegreb.

Anden lovgivning omfatter arbejds- og ansættelsesretlig lovgivning, fx ferielovens § 6, stk. 3, jf. ovenfor.

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

§ 2 finder anvendelse i forhold til gældende aftaler m.v., der er indgået inden lovens ikrafttræden, hvor store bededag er en helligdag, og uanset hvordan store bededag måtte være benævnt i de omfattede vilkår.

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

Aftaler om særlige løn- og ansættelsesvilkår på helligdage indgået efter lovens ikrafttræden vil falde uden for lovens anvendelsesområde, da store bededag ikke længere er en helligdag.

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. Har helligdage ingen betydning for opgørelsen af arbejdstiden, vil den effektive arbejdstid ikke blive påvirket af lovforslaget.

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

§ 2 regulerer lovens konsekvenser for timelønnede lønmodtagere, for hvem arbejdstiden ikke forøges som en konsekvens af § 2, stk. 1. For timelønnede lønmodtagere, for hvem arbejdstiden forøges som en konsekvens af § 2, stk. 1, skal § 2 ses i sammenhæng med § 4, hvor det fastsættes, hvordan denne gruppe aflønnes for arbejde udført på store bededag.

Det er ikke hensigten med lovforslaget at begrænse hverken arbejdsgivers tilrettelæggelse af arbejdet eller lønmodtagernes mulighed for at holde ferie eller bruge anden frihed på store bededag, som på alle andre almindelige arbejdsdage, men at sikre at alle lønmodtagere med fri eller kompenserende fri i forbindelse med store bededag erlægger en arbejdsdag mere, end de gør i dag. Bestemmelsen indebærer endvidere, at lønmodtagere, der har oppebåret særlige helligdagstillæg ved arbejde på store bededag, efter lovens ikrafttræden ikke længere vil have krav på sådanne tillæg ved arbejde udført på store bededag.

Forslaget vil også medføre, at store bededag ikke vil være omfattet af ”søgnehelligdage” som fastsat i ferielovens § 6, stk. 3. Dermed vil lønmodtagerens ferie fremover kunne placeres på store bededag på samme måde som det er tilfældet for alle andre almindelige arbejdsdage. Store bededag vil således fremover skulle anses som en almindelig arbejdsdag i relation til ferieloven.

Lovforslaget har ingen konsekvenser for lønmodtageres løn- og ansættelsesvilkår på øvrige helligdage.

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.

Det foreslås i *stk. 2*, at *stk. 1* ikke berører bestemmelser m.v. i kollektive overenskomster om opsparring til søgnehelligdage, herunder om opsparingsprocenter og fritvalgsordninger.

Virkningen af den foreslåede bestemmelse er, at bestemmelser i kollektive overenskomster om opsparring til søgnehelligdage undtages, således at fx aftalte opsparingsprocenter ikke reduceres, selvom store bededag bliver en almindelig arbejdsdag. Dette må forventes at have den konsekvens, at søgnehelligdagsbetaling bliver tilsvarende større på de tilbageværende søgnehelligdage.

Til § 3

I Danmark er lønnen typisk aftalt ved kollektiv overenskomst. Hvis ikke det er tilfældet, er lønnen aftalt individuelt mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

Der er fastsat bestemmelser om særlige løn- og ansættelsesvilkår på helligdage, herunder på store bededag, i kollektive overenskomster, ligesom det er almindeligt at aftale særlige vilkår på helligdage mellem arbejdsgiver og lønmodtager på det ikke-overenskomstdækkede område. Det kan fx være vilkår om særlig betaling for arbejde udført på helligdage.

Det fremgår af ferielovens § 16, stk. 1, at en lønmodtager, der er antaget månedsvis eller for længere tid, og som har ret til fuld løn på søgnehelligdage og sygedage, har ret til løn under ferie samt et ferietillæg på 1 pct. af lønnen.

Det fremgår af ferielovens § 17, stk. 1, at løn under ferie, jf. § 16, stk. 1, er den sædvanlige og fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Hertil lægges værdien af eventuelle personalegoder, som lønmodtageren

ikke råder over under ferien. For provisionsløn har lønmodtageren under ferien krav på en kompensation for den provision, der mistes som følge af ferieafholdelsen.

Det fremgår af forarbejderne til ferielovens § 17, stk. 1, jf. lovforslag nr. L 116 af 6. december 2017, bemærkningerne til § 17, stk. 1, at løn under ferie udgør lønmodtagerens aktuelle, normale vederlag for arbejdsydelsen, som lønmodtageren er antaget til fast at udføre. Lønmodtageren har således krav på den løn, som lønmodtageren ville have fået, hvis lønmodtageren havde været på arbejde. Det vil efter fast praksis fx sige, at arbejdsgiverens bidrag til lønmodtagerens pensionsordning vil skulle medregnes, og at forskudttidstillæg, vagttillæg og rådighedstillæg, som indgår i den normale faste løn, vil skulle medregnes. Desuden vil personalegoder, der ikke modtages under ferien, skulle medregnes. Værdien af personalegoder beregnes på baggrund af Skatterådets takster. 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.

Det fremgår af ferielovens § 18, 2. pkt., at ferietillæg udbetales, enten samtidig med at den dertil svarende ferie begynder eller ferietillæg for perioden fra den 1. september til den 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillæg for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned.

Det foreslås i *stk. 1*, at forøges arbejdstiden i medfør af § 2, stk. 1, modtager lønmodtagere, der får fast månedsløn eller fast løn for en anden periode, et løntillæg af arbejdsgiveren svarende til værdien af en almindelig arbejdsdag.

Forøges arbejdstiden ikke som følge af § 2, stk. 1, vil der ikke være ret til betaling efter denne bestemmelse.

Bestemmelsen omfatter lønmodtagere, der modtager en fast løn for en bestemt periode, uanset hvor mange helligdage, der indgår i lønperioden, fx månedslønnede, der modtager samme faste løn hver måned. Bestemmelsen omfatter dermed ikke lønmodtagere, der afregnes for en fast periode, men hvor lønnen alene afregnes efter det præsterede antal timer. Denne gruppe omfattes af den foreslåede § 4 om timelønnede, hvis arbejdstid forøges.

Lovforslaget anvender det almindelige ansættelsesretlige lønmodtagerbegreb, som fx er anvendt i lov om ferie, således at der ved begrebet "lønmodtager" forstås enhver, der mod vederlag udfører personligt arbejde i tjenesteforhold, jf. ferielovens § 2.

Lønmodtagere, der ansættes efter lovens ikrafttræden og i den forbindelse omfattes af fx en kollektiv overenskomst m.v., som er blevet ændret af § 2, stk. 1, er også omfattet af ordningen og har krav på et løntillæg efter § 3, stk. 1.

Begrebet årsløn skal forstås som den sædvanlige og fastpåregnelige løn for et år. Dette indebærer, at de løndelev, som indgår i den sædvanlige og fast påregnelige løn efter ferielovens § 17, stk. 1, er de løndelev, som indgår i tillægget efter denne lov.

Det betyder at lønmodtagerens aktuelle, normale vederlag for arbejdsydelsen, som lønmodtageren er antaget til fast at udføre, indgår. Arbejdsgiverens bidrag til lønmodtagerens pensionsordning vil også skulle medregnes, ligesom forskudttidstillæg, vagttillæg og rådighedstillæg, som indgår i den normale faste løn.

Betaling for overarbejde indgår derimod ikke i beregningsgrundlaget, selvom overarbejdet er pligtmæs-

sigt 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.

Arbejdsgiveren kan vælge mellem to modeller for udbetalingen af løntillægget, jf. det foreslåede § 3, stk. 2. Uanset hvilken model arbejdsgiveren vælger, skal det sikres, at lønmodtageren modtager 0,45 pct. af årslønnen i løntillæg baseret på den sædvanlige og fast påregnelige løn. Arbejdsgiveren skal således være opmærksom på fx orlovssituationer og arbejdsgiveres bidrag til pensionsordninger m.v.

Lønmodtagere, der afholder orlov efter barselslovens regler uden fuld løn, vil have ret til samme løntillæg, som hvis de havde været på arbejde. Derved sikres det, at denne gruppe ikke behandles mindre gunstigt.

Løntillægget er pensionsgivende i det omfang, dette følger af de vilkår, der er aftalt mellem parterne. Det bemærkes, at arbejdsgivers pensionsbidrag er indeholdt i den sædvanlige og fast påregnelige løn, men der kan være indgået aftaler, der yderligere indebærer, at arbejdsgiver også skal indbetale pensionsbidrag af tillæg. Lovforslaget er dog ikke til hinder for, at en del af løntillægget indbetales som arbejdsgivers pensionsbidrag, så længe tillægget samlet set udgør 0,45 pct. af den sædvanlige og fast påregnelige løn.

Det foreslås i *stk. 2*, at løntillægget optjenes løbende og afregnes enten to gange årligt sammen med lønnen for maj måned og august måned, eller løbende med udbetalingen af løn.

Som anført under pkt. 2.1.2.1. stilles der med den foreslåede lov ikke krav om, at de ekstra arbejdstimer skal lægges på store bededag. Idet de ekstra arbejdstimer således indgår i arbejdsgiverens almindelige planlægning og tilrettelæggelse af arbejdstiden, foreslås det, at løntillægget optjenes løbende. Virkningen af bestemmelsen for månedslønnede, hvis arbejdstid er forøget, vil være, at der hver måned optjenes 0,45 pct. af den sædvanlige og fast påregnelige månedsløn i løntillæg. Optjeningen af løntillægget sker uafhængigt af, om og hvornår den ekstra arbejdstid i medfør af § 2 er præsteret.

For så vidt angår udbetaling af løntillægget tages der udgangspunkt i, at udbetalingen kan følge udbetalingen af ferietillæg efter ferieloven, som mange virksomheder og lønmodtagere kender. Arbejdsgiveren kan således udbetale løntillægget to gange årligt sammen med lønnen for maj måned og august måned. Arbejdsgiveren gives dog med lovforslaget også mulighed for alternativt at udbetale løntillægget løbende med lønnen.

Det foreslås i *stk. 3*, at ved lønmodtagerens fratræden afregnes tillægget forholdsmæssigt.

Dette indebærer, at lønmodtageren fx ved jobskifte har ret til at få udbetalt det løntillæg, der måtte være optjent siden sidste udbetaling af tillæg, uanset om hele eller dele af den ekstra arbejdstid i medfør af § 2 er præsteret eller ej.

Til § 4

I Danmark er lønnen typisk aftalt ved kollektiv overenskomst. Hvis ikke det er tilfældet, er lønnen aftalt individuelt mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

Der er fastsat bestemmelser om særlige løn- og ansættelsesvilkår på helligdage, herunder på store bededag, i kollektive overenskomster, ligesom det er almindeligt at aftale særlige vilkår på helligdage mellem arbejdsgiver og lønmodtager på det ikke-overenskomstdækkede område. Det kan fx være vilkår om særlig betaling for arbejde udført på helligdage.

Det foreslås i § 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, der er nævnt i § 1, eventuelt med tillæg for overarbejde eller andet arbejde, som

efter aftale honoreres særskilt. Dette kan fx være aftentillæg eller andre tillæg, som der også kan være ret til på almindelige arbejdsdage.

Med den foreslåede ordning sikres det, at timelønnede lønmodtagere, der får forøget deres arbejdstid i medfør af lovforslagets § 2, stk. 1, aflønnes på samme måde som på almindelige arbejdsdage ved arbejde udført på store bededag. Dette sidestiller denne gruppe med lønmodtagere, der aflønnes for en fast periode (fx månedslønnede), i forhold til hvordan der kompenseres lønmæssigt for stigningen i arbejdstiden.

Bestemmelsen omfatter ikke timelønnede lønmodtagere, for hvem arbejdstiden ikke forøges som en konsekvens af § 2, stk. 1. Denne gruppe reguleres alene i § 2, hvorefter deres eventuelle helligdagstillæg bortfalder ved arbejde udført på store bededag.

Til § 5

Det foreslås i § 5, at loven træder i kraft den 1. januar 2024.

For så vidt angår det i § 3 foreslåede løntillæg er virkningen af ikrafttrædelsesbestemmelsen, at løntillægget optjenes fra og med 1. januar 2024.

Til § 6

Til nr. 1 og 2

Arbejdsretslovens § 9, stk. 1, indeholder i dag 11 numre, der opregner en række sagsområder, hvor Arbejdsretten har kompetence.

Da det med lovforslagets § 6, nr. 3, foreslås, at Arbejdsretten tillægges kompetence i sager om betydningen af § 2 i lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag for kollektive overenskomster, er det nødvendigt at ændre i den sætningskæde, der fremgår af arbejdsretslovens § 9, stk. 1.

Det foreslås, at arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 10, ændres således at »og« udgår, og at § 9, stk. 1, nr. 11, ændres således »buskørsel.« ændres til »buskørsel, og«.

Med de foreslåede ændringer flyttes ordet ”og” til arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 11, som en konsekvens af det i § 6, nr. 3, foreslåede nye nr. 12.

Til nr. 3

Arbejdsretten er traditionelt kompetent inden for hele det kollektive overenskomstområde. Det er de faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationerne, der er procesparter i Arbejdsretten bortset fra de tilfælde, hvor der er tale om uorganiserede arbejdsgivere med egen overenskomst.

Arbejdsrettens domme kan ikke ankes til en anden domstol.

De sager, som Arbejdsretten er kompetent til at behandle, er opregnet i arbejdsretslovens § 9. I disse sager er domstolene inkompetente, jf. arbejdsretslovens § 11, stk. 1, hvilket dog ikke gælder, hvis den faglige organisation ikke vil forfølge sagen fagretligt, jf. arbejdsretslovens § 11, stk. 2. Arbejdsretten har kompetence til at behandle alle sager vedrørende hovedaftaler, jf. § 9, stk. 1, nr. 1. Dette adskiller sig fra den generelle kompetence til at behandle sager om almindelige overenskomster i henhold til § 9, stk. 1, nr. 2, hvor der sondres mellem brud- og fortolkningssager, og hvor Arbejdsretten alene tager stilling til sager om brud på overenskomster vedrørende løn- og arbejdsforhold.

Arbejdsretten behandler endvidere sager om, hvorvidt der i det hele taget eksisterer en kollektiv overenskomst, jf. § 9, stk. 1, nr. 4.

Herudover hører sager om lovligheden af kollektive kampskridt under Arbejdsretten i medfør af § 9, stk. 1, nr. 3 og nr. 5.

Endelig er Arbejdsretten kompetent til at behandle sager, der vedrører forligsinstitutionens kompetence, jf. § 9, stk. 1, nr. 6, og den tilsvarende regel i forligsmandslovens § 15.

Der er også sager, hvor Arbejdsretten er kompetent, fordi EU-direktiver gennemføres ved kollektive overenskomster. Et eksempel herpå er ansættelsesbevisdirektivet, der er gennemført ved kollektive overenskomster.

Arbejdsretten har endvidere kompetence i relation til sager om fortolkning af visse love, bl.a. § 3, stk. 5, i lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. og ferielovens § 3, stk. 3-5.

Det foreslås at indsætte et nyt nr. 12 i arbejdsretslovens § 9, stk. 1, hvorefter Arbejdsretten har kompetence i sager om betydningen af § 2 i lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag for kollektive overenskomster.

Procesparterne i disse sager vil være de faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer, hhv. uorganiserede arbejdsgivere med egen overenskomst.

Øvrige sager vil kunne føres ved domstolene, ligesom en lønmodtager i medfør af arbejdsretslovens § 11, stk. 2, kan anlægge sag ved domstolene om påståede løntilgodehavender m.v., hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

Til § 7

Til nr. 1

Det fremgår af § 2, stk. 1, i lukkeloven, at der ikke må ske detailsalg fra de butikker, der er nævnt i § 1, stk. 1, på helligdage, grundlovsdag og juleaftensdag samt efter kl. 15 på nytårsaftensdag. Det fremgår af lukkelovens § 1, stk. 1, at loven omfatter butikker, hvorfra der foregår detailsalg.

Ifølge bemærkningerne til lukkelovens § 2, stk. 1, jf. Folketingstidende 2009-10, A, L 96 som fremsat, side 5, skal følgende dage i relation til lukkeloven anses for helligdage: 1. og 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, store bededag og Kr. Himmelfartsdag og 1. og 2. pinsedag.

Lukkeloven indeholder dermed i dag 13,5 lukkedage: 1. og 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, store bededag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, grundlovsdag og juleaftensdag samt efter kl. 15 på nytårsaftensdag.

Det foreslås, at ”helligdage, grundlovsdag og juleaftensdag” i § 2, stk. 1, ændres til ”nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, grundlovsdag, juleaftensdag, 1. og 2. juledag”.

Dermed vil det klart fremgå af ordlyden af § 2, stk. 1, i lukkeloven, at der ikke må ske detailsalg fra de butikker, der er nævnt i § 1, stk. 1, på nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, grundlovsdag, juleaftensdag, 1. og 2. juledag, og samt efter kl. 15 på nytårsaftensdag.

Med lovændringen vil det klart fremgå af ordlyden, at store bededag ikke længere er en lukkedag i relation til lukkeloven. Med lovændringen vil det fremadrettet kunne udledes af ordlyden i lukkeloven, at der alene vil være 12,5 lukkedage i stedet for i dag 13,5 lukkedage.

Til § 8

Det foreslås i § 8, at loven ikke gælder for Færøerne og Grønland, da løn- og ansættelsesforhold som sagsområde er overtaget af Færøerne og Grønland.

Det bemærkes, at lukkeloven og arbejdsretsloven ikke gælder for Færøerne og Grønland.