

UDKAST

Forslag

til

Lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

Løn- og ansættelsesvilkår

§ 1. Store bededag anses som en almindelig arbejdsdag, hvor de løn- og ansættelsesvilkår, som i øvrigt gælder på almindelige arbejdsdage, finder anvendelse.

§ 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, kutymer, 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 opsparring til søgnehelligdage, herunder om opsparingsprocenter og fritvalsordninger.

Løntillæg

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

Stk. 2. Løntillægget opgøres som 0,45 pct. af årslønnen.

Stk. 3. Løntillægget optjenes løbende og afregnes to gange årligt sammen med lønnen for maj måned og august måned. Tillægget kan også afregnes løbende med udbetalingen af løn. Ved lønmodtagerens fratreden afregnes tillægget forholdsmæssigt.

§ 4. Når den aftalte arbejdstid er forøget i medfør af § 2, stk. 1, modtager lønmodtagere, der aflønnes for det erlagte antal timer, den aftalte timeløn for almindelige arbejdsdage 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 og territorial gyldighed

§ 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, ændres », jf. lovens § 3, stk. 7, og « til: », jf. § 3, stk. 7,«.

2. I § 9, stk. 1, nr. 11, ændres »§ 18, stk. 2, i lov om buskørsel.« til: »»§ 18, stk. 2, i lov om buskørsel, og «.

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

»12) tvister om lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag.«

§ 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« til: »1. og 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag«.

§ 8. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

UDKAST

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

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.

Regeringen ønsker som opfølgning på regeringsgrundlaget at afskaffe store bededag som helligdag. Store bededag er indført som helligdag ved kgl. forordning af 27. marts 1686 og kan afskaffes som helligdag ved kgl. resolution efter indstilling fra kirkeministeren. Når lovforslaget er vedtaget, vil der blive udfærdiget en kgl. resolution efter indstilling fra kirkeministeren, i henhold til hvilken store bededag afskaffes som helligdag. Den kgl. resolution vil foreligge samtidig med lovforslagets stadfæstelse.

Formålet med dette lovforslag er at sikre, at store bededag bliver en almindelig ekstra arbejdsdag. Lovforslaget sikrer desuden, at de lønmodtagere, der skal arbejde mere, får løn for det ekstra arbejde.

Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved, at løn- og ansættelsesvilkår 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 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, 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 opsparing til søgnehelligdage, herunder om opsparingsprocenter og fritvalsordninger.

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 passer bedst på den enkelte arbejdsplads.

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

Når den aftalte arbejdstid er forøget, som foreslået i loven, modtager lønmodtagere, der får fast månedsløn eller aflønnes for en anden fast periode, et løntillæg af arbejdsgiveren svarende til værdien af en almindelig arbejdsdag for den pågældende lønmodtager.

Løntillægget opgøres som 0,45 pct. af årslønnen, optjenes løbende og afregnes to gange årligt sammen med lønnen for maj måned og august måned. Tillægget kan også afregnes løbende med udbetalingen af løn. Ved lønmodtagerens fratræden afregnes tillægget forholdsmæssigt.

Når den aftalte arbejdstid er forøget, som foreslået i loven, modtager lønmodtagere, der aflønnes for det erlagte antal timer, den aftalte timeløn for almindelige arbejdsdage ved arbejde udført på store bededag, eventuelt med tillæg for overarbejde eller andet arbejde, som efter aftale honoreres særskilt.

Twister mellem parterne i en kollektiv overenskomst løses i det fagretlige system. Der foreslås derfor en ændring af lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (herefter arbejdsretsloven), hvorefter Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter kan behandle tvister om overtrædelse og fortolkning af denne lov, herunder om lovens betydning for den pågældende kollektive overenskomst.

Som konsekvens af, at store bededag afskaffes som helligdag foreslås det, for at undgå fortolkningstvivil, 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 hovedindhold

2.1. Lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

2.1.1. Gældende ret

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. 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 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.

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.

Løn vilkår er typisk aftalt i en 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 bestemmelse 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 bestemmelser m.v. om 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. Ferietillægget beregnes på samme indkomstgrundlag som feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 19, stk. 1.

I flere kollektive overenskomster og aftaler er der aftalt forskellige ordninger, herunder opsparring 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 opsparring kan være lagt sammen med aftaler om en fritvalgsordning, der er en opsparring af den ferieberettigede løn, som kan bruges på fx overenskomstmæssige fridage eller ekstra indbetaling til pension.

2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

2.1.2.1. Store bededag bliver en almindelig arbejdsdag

Regeringen foreslår, at store bededag afskaffes som helligdag og bliver en ekstra almindelig arbejdsdag. Det forudsætter, at retten i medfør af kollektive overenskomster og individuelle ansættelsesaftaler m.v. til at holde fri eller kompenserende fri i forbindelse med store bededag bortfalder.

Med forslaget vil retstilstanden i medfør af anden lovgivning, kollektive overenskomster og aftaler, individuelle aftaler, kutymer, ensidigt fastsatte regler eller tilsvarende regler om særlige løn- og ansættelsesvilkår på helligdage blive ændret for så vidt angår arbejde udført på store bededag. Konsekvensen er, 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. Det løntillæg, som lønmodtageren modtager i medfør af lovforslagets § 3 udgør således betalingen for forøgelsen af arbejdstiden.

Forslaget indebærer bl.a., at store bededag ikke kan fradrages i opgørelsen af arbejdstiden efter kollektive overenskomster og individuelle ansættelsesaftaler m.v., hvor helligdage fradrages ved opgørelsen af

arbejdstiden. Dette vil indebære, at den effektive arbejdstid for den enkelte lønmodtager stiger med én arbejdsdag. For fuldtidsansatte lønmodtagere med en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer om ugen svarer det til, at lønmodtageren skal arbejde 7,4 timer mere. For deltidsansatte lønmodtagere vil det indebære, at den effektive arbejdstid øges forholdsomt.

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

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

2.1.2.2. Kompensation af lønmodtagerne

Lønmodtagere, der aflønnes med en fast månedsløn eller for en anden fast periode, vil fortsat modtage deres almindelige faste løn, uanset at de har en fridag mindre. For at sikre at denne gruppe kompenseres lønmæssigt for den øgede effektive arbejdstid, indebærer lovforslaget derfor ret til et særligt løntillæg.

Det foreslås, at når den aftalte arbejdstid er forøget i medfør af § 2, stk. 1, modtager lønmodtagere, der får fast månedsløn eller aflønnes for en anden fast periode, et løntillæg af arbejdsgiveren svarende til værdien af en almindelig arbejdsdag. 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 hermed lagt til grund, at et gennemsnitligt standardarbejdsår for fuldtidsansatte ifølge Finansministeriet er på 222 arbejdsdage, når ferie og søgnehelligdage er fratrukket. 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 i weekenden.

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 fremgår således af forarbejderne til ferielovens § 16, stk. 1, jf. lovforslag nr. L 116 af 6. december 2017, bemærkningerne til § 16, 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, 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 barsel 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.

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 eller som en integreret del af lønnen for maj måned og august måned. Arbejdsgiveren gives dog med lovforslaget også mulighed for at udbetale løntillægget løbende med lønnen. Ved lønmodtagerens fratræden afregnes løntillægget forholdsmæssigt, således at det optjente tillæg siden sidste tillægsudbetaling udbetales med den afsluttende løn.

Arbejdsgiver vil ved beregningen og administrationen af tillægget fx kunne vælge mellem en af følgende to modeller. Arbejdsgivers skal i den forbindelse sikre, at lønmodtageren modtager 0,45 pct. af årslønnen for den ekstra arbejdsdag:

Årsmodellen

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.

For de fleste lønmodtagere vil løntillægget kunne beregnes som 0,45 pct. af det indkomstgrundlag, som ferietillægget beregnes af, jf. ferielovens § 19, stk. 1. Det bemærkes dog, at for lønmodtagere, der er på barsel eller er vendt tilbage fra barsel, og som ikke har modtaget fuld løn under barsel, vil arbejdsgiveren ikke kunne anvende årsmodellen direkte, idet 0,45 pct. af indkomstgrundlaget ikke vil svare til værdien af en almindelig arbejdsdag. I denne situation vil arbejdsgiveren i stedet kunne vælge fx månedsmodellen. 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 sikres, at lønmodtageren modtager 0,45 pct. af årslønnen i løntillæg.

Udbetalingen af løntillægget vil kunne ske sammen med eller som en integreret del af ferietillægget, således at tillægget for perioden fra 1. september til 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens løntillægget for perioden fra 1. juni til 31. august udbetales sammen med lønnen for august måned.

Månedsmodellen

Arbejdsgiveren kan som alternativ til årsmodellen vælge at beregne tillægget som 0,45 pct. af den aftalte faste løn (fx månedslønnen) og udbetale tillægget løbende med lønnen, parallelt med at tillægget optjenes.

Den løn, som tillægget beregnes af, skal som minimum udgøre den sædvanlige og fast påregnelige løn, jf. nærmere om dette begreb ovenfor. For lønmodtagere, der er på barsel uden løn, skal arbejdsgiveren beregne løntillægget, som havde den pågældende været på arbejde, således at disse lønmodtagere ikke behandles mindre gunstigt.

Timelønnede

Lønmodtagere, der aflønnes for det erlagte antal timer, 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.

Twisteløsning

Twister mellem parterne i en kollektiv overenskomst løses i det fagretlige system. Den foreslåede lov ændrer i de kollektive overenskomster, og dermed vil tvisterne også i vidt omfang handle om fortolkning af overenskomsterne. Derfor foreslås det, at det fagretlige system kan behandle tvister om overtrædelse og fortolkning af loven.

Lovforslaget indeholder derfor også en ændring af arbejdsretsloven, idet det foreslås, at Arbejdsretten har kompetence i tvister om lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag.

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 lukkeloven, jf. Folketingstidende 2009-10, A, L 96 som fremsat, side 1, til lukkelovens § 2, stk. 1, fremgår det at 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.

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 fortolkningstvivil, 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 fortolkningsvivl 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 1. og 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, grundlovsdag og juleaftensdag 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 bliver det således tydeliggjort, at der fremover af lukkeloven 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. 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
Sygedagpenge	0	-0,04	-0,04	-0,04
Pasningstilbud (BUVM)	0	-0,14	-0,14	-0,14
I alt	0,0	3,0	3,0	2,3

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

3.1.1. Økonomiske konsekvenser af forslaget

Forslaget om afskaffelse af store bededag, som hvert år falder på en fredag, 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 arbejdsudbud (fuldtidspersoner)	Strukturelt BNP (mia. kr., 2023)
Afskaffelse af store bededag	0,34	8.500	9,4

Beregningsprincipperne 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 på 0,34 pct., når den falder på en hverdag.

Virkingen 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 *brutto*forøgelse 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 ift. 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 typer 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 2*. 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 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. 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 årlig korrektion af reguleringen af indkomstoverførslerne ved, at der foretages et årligt 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. Umiddelbart virkningen 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 ¼ 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 de 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.

3.1.2. 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
Kommunal	0	-36	-36	-36
I alt	0	-58	-58	-58

3.1.3. 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
Kommunal	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.

Lovforslaget overholder de syv principper for digitaliseringsklar lovgivning.

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

Forslaget ændrer ikke på arbejdsgivernes medarbejderudgifter pr. time. Forslaget kan medføre begrænsede implementeringsomkostninger 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. Ved ændringen gives butikkerne således mulighed for at kunne holde åbent på store bededag og dermed én dag mere om året, hvilket kan gavne deres afsætningsmuligheder. For mindre butikker kan ændringen betyde øget konkurrence. 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

Lovforslaget har ingen klimamæssige konsekvenser

7. Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser

8. Forholdet til EU-retten

Forslaget har ingen EU-retlige aspekter.

9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag er i perioden fra den 12. januar 2023 til den 19. januar sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Alle biskopper, Advokatrådet, Advokatsamfundet, Akademiet for de Tekniske Videnskaber (ATV), Akademikerne (AC), Ankestyrelsen, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, Arbejdsretten, ATP, Bager- og Konditormestre i Danmark (BKD), Beskæftigelsesrådet (BER), Brancheforeningen for Bygningssagkyndige og Energikonsulenter (BfBE), Bryggeriforeningen, Business Danmark, Centralorganisationernes Fællesudvalg (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 Aktion erforening, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Byggeri, Dansk Detail, Dansk Ejendomsm eglerforening, Dansk Erhverv, Dansk Erhvervsfremme (DEF), Dansk Industri, Dansk Iv erks etterforening, 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 Annonc rer og Markedsf rere, Danske Cykelhandlere, Danske Forsikringsfunktion rers Landsforening, Danske Guldsmede og Urmagere, Danske Handicaporganisationer (DH), Danske Helsekostforretningers Brancheforening, Danske Maritime, Danske Rederier, Danske Regioner, Danske Shipping- og Havnevirksomheder, Danske Spedit rer, Datatilsynet, De Samvirkende K bm end (DSK), Den Danske Aktuarforening, Den Danske Dommerforening, Den Danske Finansanalytikerforening, Den Danske Fondsm eglerforening, Den Danske Pr esteforening, Det Faglige Hus, Det Økonomiske R ds 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, Finansiell Stabilitet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), First North, FOA, Forbundet af Kirke- og Kirkegårdsansatte, Forbrugerombudsmanden, Foreningen af Danske Kirkegårdsledere, 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-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, Ledernes Hovedorganisation, Lokale Pengeinstitutter, Lønmodtagernes Dyrtidsfond, Managementrådgiverne, 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, Aarhus Universitet.

10. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/Mindreudgifter (Hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, angiv »Ingen«)	Negative konsekvenser/Merudgifter (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: 2023: 0 2024: 22 mio. kr. 2025: 22 mio. kr. 2026: 22 mio. kr. Kommuner: 2023: 0 2024: 176 mio. kr. 2025: 176 mio. kr. 2026: 176 mio. kr.
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Forslaget kan medføre begrænsede implementeringsomkostninger i 2024 i forbindelse tilretningen af lønsystemer til udbetalingen af kompensation og løn for beskæftigelse på store bededag.	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	Afskaffelsen af store bededag som helligdag og dermed som lukkedag i relation til lukkeloven kan have positive økonomiske	For mindre butikker, kan ændringen af lukkeloven betyde øget konkurrence.

	konsekvenser for de omfattede butikker.	
Administrative konsekvenser for erhvervslivet		Forslaget kan medføre begrænsede implementeringsomkostninger i 2024 i forbindelse tilretningen af lønsystemer til udbetalingen af kompensation og løn for beskæftigelse på store bededag.
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
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	Nej	Nej

*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).

Lovforslaget følger op på regeringens forslag om at afskaffe store bededag som en helligdag. Store bededag er indført som helligdag ved kgl. forordning af 27. marts 1686 og kan afskaffes som helligdag ved kgl. resolution efter indstilling fra kirkeministeren. Når lovforslaget er vedtaget, vil der blive udfærdiget en kgl. resolution efter indstilling fra kirkeministeren, i henhold til hvilken store bededag afskaffes som helligdag. Den kgl. resolution vil foreligge samtidig med lovforslagets stadfæstelse.

Det foreslås i § 1, at store bededag anses som en almindelig arbejdsdag, hvor de løn- og ansættelsesvilkår, som i øvrigt gælder på almindelige arbejdsdage, finder anvendelse.

Ved ”almindelig arbejdsdag” forstås en arbejdsdag uden aftalte særlige vilkår i relation til helligdage. Er arbejdet omfattet af en kollektiv overenskomst, vil store bededag således blive omfattet af overenskomstens bestemmelser om almindelige/normale arbejdsdage med den virkning, at de gældende løn og ansættelsesvilkår for sådanne dage finder anvendelse. Tilsvarende vil være tilfældet i forhold til ansættelsesforhold, hvor arbejdstiden reguleres af individuelle/kollektive aftaler eller andre regler, herunder kutymer eller ensidigt fastsatte regler.

De øvrige gældende regler i ansættelsesforholdet for almindelige arbejdsdage finder ligeledes anvendelse. Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdstiden den pågældende dag følger således de samme regler som almindelige arbejdsdage. Det løntillæg, som lønmodtageren modtager i medfør af lovforslagets § 3 udgør således betaling for forøgelsen af arbejdstiden.

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.

Til stk. 1

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.

Lovforslaget følger op på regeringens forslag om at afskaffe store bededag som en helligdag. Store bededag er indført som helligdag ved kgl. forordning af 27. marts 1686 og kan afskaffes som helligdag ved kgl. resolution efter indstilling fra kirkeministeren. Når lovforslaget er vedtaget, vil der blive udfærdiget en kgl. resolution efter indstilling fra kirkeministeren, i henhold til hvilken store bededag afskaffes som helligdag. Den kgl. resolution vil foreligge samtidig med lovforslagets stadfæstelse.

Det foreslås i *stk. 1*, at 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, kutymmer, ensidigt fastsatte regler eller tilsvarende regler, ikke finder anvendelse for så vidt angår store bededag.

Kollektive overenskomster omfatter også lokalaftaler aftalt på den enkelte virksomhed. Aftaler omfatter alle kollektive aftaler og individuelle aftaler mellem arbejdsgiver og lønmodtager i ansættelsesforholdet. 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.

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.

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 alene at sikre at alle lønmodtagere med fri eller kompenserende fri i forbindelse med store bededag erlægger en arbejdsdag mere, end de gør i dag.

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.

Til stk. 2

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 opsparringen 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 derfor i *stk. 2*, at *stk. 1* ikke berører bestemmelser m.v. i kollektive overenskomster om opsparring til søgnehelligdage, herunder om opsparingsprocenter og fritvalsordninger.

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

Til § 3

Til stk. 1

I Danmark er lønnen typisk aftalt i en 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 *stk. 1*, at når den aftalte arbejdstid er forøget i medfør af § 2, stk. 1, modtager lønmodtagere, der får fast månedsløn eller aflønnes for en anden fast periode, et løntillæg af arbejdsgiveren svarende til værdien af en almindelig arbejdsdag.

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.

Til stk. 2

I Danmark er lønnen typisk aftalt i en 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. Efter ferielovens § 18, 1. pkt., beregnes ferietillæg, jf. § 16, stk. 1, som feriegodtgørelse efter § 19.

Det fremgår af forarbejderne til ferielovens § 16, stk. 1, jf. lovforslag nr. L 116 af 6. december 2017, bemærkningerne til § 16, 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.

Feriegodtgørelse beregnes efter ferielovens § 19, stk. 1, af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og af værdien af eventuelle personalegoder, som lønmodtageren ikke råder over under ferien, som der ikke indrømmes fradrag for i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen. For provisionsløn har lønmodtageren under ferien alene krav på feriegodtgørelse af provision svarende til den indtægt, der mistes

som følge af ferieafholdelsen. Efter § 19, stk. 2, beregnes der desuden feriegodtgørelse af lønmodtagerens bidrag til

- 1) pensionsordninger m.v., der er omfattet af afsnit I i pensionsbeskatningsloven,
- 2) arbejdsmarkedsbidrag, jf. lov om arbejdsmarkedsbidrag, og
- 3) medarbejderinvesteringsselskaber, jf. ligningslovens § 7 N.

Efter ferielovens § 19, stk. 3, anses feriegodtgørelse, som vedrører en lønperiode hen over 2 ferieår, for optjent i det nye ferieår. Efter § 19, stk. 4, skal arbejdsgiveren ikke beregne feriegodtgørelse af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg.

Det fremgår af ferielovens § 18, 2. og 3. 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. Er ferietillæg udbetalt, kan det ikke kræves tilbagebetalt, jf. dog § 7, stk. 1, 2. pkt.

Det foreslås i *stk. 2*, at løntillægget opgøres som 0,45 pct. af årslønnen.

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 hermed lagt til grund, at et gennemsnitligt standardarbejdsår for fuldtidsansatte ifølge Finansministeriet er på 222 arbejdsdage, når ferie og søgnehelligdage er fratrukket. 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 i weekenden.

Den årsløn, som tillægget skal beregnes af, er den sædvanlige og fastpåregnelige løn, jf. ovenfor. Arbejdsgiveren kan vælge forskellige modeller for udbetalingen af løntillægget, jf. beskrivelsen af årsmodellen og månedsmodellen i afsnit 2.1.2.2. Uanset hvilken model arbejdsgiveren vælger, skal det sikres, at lønmodtageren modtager 0,45 pct. af årslønnen i løntillæg. Arbejdsgiveren skal således være opmærksom på fx barselsituationer og arbejdsgiverens bidrag til pensionsordninger m.v.

Lønmodtagere, der afholder barsel 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.

Tillægget er pensionsgivende efter de aftalte vilkår herom for ansættelsesforholdet.

Til stk. 3

I Danmark er lønnen typisk aftalt i en 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 *stk. 3*, at løntillægget optjenes løbende og afregnes to gange årligt sammen med lønnen for maj måned og august måned. Tillægget kan også afregnes løbende med lønnen. Ved lønmodtagerens fratræden afregnes tillægget forholdsmæssigt.

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.

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. Ved lønmodtagerens fratræden afregnes løntillægget forholdsmæssigt, således at det optjente tillæg siden sidste tillægsudbetaling udbetales med den afsluttende løn.

Til § 4

I Danmark er lønnen typisk aftalt i en 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 når den aftalte arbejdstid er forøget i medfør af § 2, stk. 1, modtager lønmodtagere, der aflønnes for det erlagte antal timer, den aftalte timeløn for almindelige arbejdsdage ved arbejde udført på store bededag, eventuelt med tillæg for overarbejde eller andet arbejde, som efter aftale honoreres særskilt.

Med den foreslåede ordning sikres det, at timelønnede lønmodtagere ved arbejde udført på store bededag aflønnes på samme måde som på almindelige arbejdsdage, hvilket sidestiller denne gruppe med lønmodtagere, der aflønnes for en fast periode (fx månedslønnede), i forhold til hvordan der kompenseres lønmæssigt for stigningen i arbejdstiden.

Til § 5

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

Til § 6

Efter den gældende arbejdsretslovs § 9, stk. 1, har Arbejdsretten kompetence i sager om (1) overtrædelse og fortolkning af en af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark vedtaget hovedaftale samt af tilsvarende hovedoverenskomster og hovedaftaler, (2) overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold, (3) lovligheden af varslede kollektive kampskridt eller varsler udstedt i denne

anledning, hvis den berørte parts hovedorganisation eller parten selv, hvis denne ikke er medlem af en sådan, har protesteret over for vedkommende organisation eller enkeltvirksomhed mod lovligheden af kampskridtet eller varslet ved anbefalet brev inden 5 dage efter modtagelsen af det varsel, hvis formelle eller materielle lovlighed der protesteres mod, (4) hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst, (5) lovligheden af anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for krav om overenskomst på områder, hvor kollektiv overenskomst ikke er indgået, (6) tvister om forligsmændenes kompetence, (7) tvister om, hvorvidt der foreligger en aftale om faglig voldgift, og om fortolkningen af en aftale om faglig voldgift, (8) vægring omfattet af § 32, (9) hvorvidt de i § 3, stk. 5, i lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. anførte betingelser er opfyldt, jf. lovens § 3, stk. 7, 10) hvorvidt de anførte betingelser i ferielovens § 3, stk. 3-5, er opfyldt, jf. lovens § 3, stk. 7, og 11) hvorvidt en overenskomst er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og er gældende på hele det danske område, jf. § 6, stk. 3, nr. 1 og 2, i lov om godskørsel og § 18, stk. 2, i lov om buskørsel.

Twister mellem parterne i en kollektiv overenskomst løses i det fagretlige system. Den foreslåede lov ændrer i de kollektive overenskomster, og dermed vil tvisterne også i vidt omfang handle om fortolkning af overenskomsterne. Derfor foreslås det, at det fagretlige system kan behandle tvister om overtrædelse og fortolkning af loven.

Til nr. 1 og 2

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

Det foreslås, at tvister om lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag indsættes som nyt nr. 12 i arbejdsretslovens § 9, stk. 1.

Forslaget indebærer, at Arbejdsretten tillægges kompetencen til at tage stilling i tvister om store bededagsloven.

Til § 7

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 1, 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 ordet "helligdage" i § 2, stk. 1, ændres til "1. og 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag samt 1. og 2. pinsedag".

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 1. og 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, grundlovsdag og juleaftensdag samt efter kl. 15 på nytårsaftensdag.

Med den foreslåede lovændring bliver det tydeliggjort, at store bededag ikke længere er en lukkedag i relation til lukkeloven, og at der således fremover af lukkeloven 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 finder anvendelse for Færøerne og Grønland.

UDKAST