



Til alle fri- og privatskoler, frie fagskoler, efterskoler, private institutioner for gymnasiale uddannelser, institutioner for almen- og gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelser, institutioner for erhvervsrettet uddannelse og institutioner for forberedende grunduddannelse

Styrelsen for Undervisning og
Kvalitet
Center for Institutionsdrift og
Tilsyn

Teglholmsgade 1
2450 Kbh SV
Tlf. nr.: +45 33 92 50 00
E-mail: stuk@stukuvvm.dk
www.stukuvvm.dk
CVR-nr.: 29634750
26. juni 2023
Sagsnr.: 23/08843

Orienteringsbrev om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

Den 28. februar 2023 blev lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag (Lov nr. 214 af 06/03/2023) vedtaget af et flertal i Folketinget. Loven træder i kraft den 1. januar 2024.

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.

Da arbejdstiden generelt forøges i medfør af ovenstående, 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 % af årslønnen, jf. lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag. Aftalen medfører ikke et forøget taxametertilskud.

1. Arbejdstid

Når loven træder i kraft den 1. januar 2024, vil den årlige arbejdstid fortsat udgøre 1924 timer inkl. ferie og søgnehelligdage.

Loven medfører, at store bededag ikke længere anses som en søgnehelligdag. Derfor skal den ikke længere fratrækkes, når nettoarbejdstiden beregnes for den pågældende normperiode.

Dette gælder, selvom store bededag i nogle aftaler, f.eks. aftale om arbejdstid for lærere i staten, specifikt er oplyst som en søgnehelligdag.

Den effektive årlige arbejdstid forøges altså med en almindelig arbejdsdag. Der er ikke krav om, at de ekstra arbejdstimer skal placeres på store bededag (den fjerde fredag efter påske). Timerne kan indgå i arbejdsgiverens almindelige planlægning inden for de vilkår, der gælder i ansættelsesforholdet for tilrettelæggelse af arbejdstiden.

2. Løntillæg

2.1. *Månedslønnede*

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.

Da afskaffelsen af store bededag medfører en forøget arbejdstid, modtager lønmodtageren et løntillæg svarende til værdien af en almindelig arbejdsdag opgjort som 0,45 % af årslønnen.

Løntillægget optjenes løbende og afregnes enten to gange årligt sammen med lønnen for maj og august måned eller løbende med udbetalingen af lønnen. Statens Administration er ved at udarbejde koder for de nye tillæg og vil melde yderligere ud i en løninformation.

Uanset hvilken model arbejdsgiveren vælger, skal det sikres, at lønmodtageren modtager 0,45 % af årslønnen i løntillæg baseret på den sædvanlige og fast påregnelige løn. Arbejdsgiver skal således være opmærksom på f.eks. orlovssituationer og arbejdsgiverens bidrag til pensionsordninger mv.

Tillægget beregnes af den sædvanlige og fast påregnelige løn, dvs. den løn, som lønmodtageren ville have fået, hvis vedkommende havde været på arbejde. Derfor skal f.eks. arbejdsgiverens bidrag til lønmodtagerens pensionsordning, vagtillæg og rådighedstillæg medregnes. Efter fast praksis medregnes betaling for overarbejde derimod ikke, selvom overarbejde er pligtmæssigt og regelmæssigt forekommende, med mindre overarbejdet har et så regelmæssigt omfang, at det anses for at indgå i en arbejdsydelse, som lønmodtageren fast er antaget til at udføre.

Løntillægget optjenes fra lovens ikrafttræden den 1. januar 2024.

Medarbejdere, der afholder orlov efter barselslovens regler uden fuld løn, vil have ret til samme løntillæg, som hvis de havde været på arbejde.

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

2.2. *Timelønnede*

Hvis arbejdstiden forøges som konsekvens af afskaffelsen af store bededag, modtager lønmodtagere, der aflønnes for de erlagte timer, den aftalte timeløn for almindelige arbejdsdage af arbejdsgiveren ved arbejde udført på store bededag, eventuelt med tillæg for overarbejde eller andet, som efter aftale honoreres særskilt.

3. Arbejdsgiverens informationspligt

Det følger af Cirkulære om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (CIR nr. 62 af 14/06/2002)¹, at arbejdsgiveren skal give arbejdstageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder om løn, lønnens udbetalingsterminer og arbejdstid.

Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de forhold, der er nævnt i bestemmelserne, give arbejdstageren skriftlig besked herom. Det gælder dog ikke, hvis en oplysning er givet ved henvisning til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller overenskomster mv., og ændringen skyldes ændringer i disse bestemmelser.

Oplysningerne skal gives hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft.

En arbejdsgiver vil kunne være forpligtet til at give lønmodtageren oplysning om ændrede løn- og arbejdsvilkår, såfremt loven indebærer ændringer i løn og arbejdstid for lønmodtageren. Det bemærkes, at arbejdsgiveren vil have opfyldt oplysningspligten, såfremt ændringerne følger af en kollektiv overenskomst, og arbejdsgiveren har henvist til denne i f.eks. ansættelseskontrakten.

Hvis der skulle opstå spørgsmål i forbindelse med dette orienteringsbrev eller andre spørgsmål til konsekvenserne ved afskaffelsen af store bededag, kan de rettes til henvendelser@stukuvvm.dk.

Med venlig hilsen

Nanna Kempf Andersen
Fuldmægtig
Center for Institutionsdrift og Tilsyn

¹ Det forventes at der sker en opdatering af cirkulæret som følge af vedtagelse af lovforslag nr. L84 om forslag til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår