



**BØRNE- OG
UNDERVISNINGS-
MINISTERIET**
STYRELSEN FOR
UNDERVISNING OG KVALITET

Styrelsen for Undervisning og
Kvalitet
Center for Institutionsdrift og
Tilsyn

Teglholmsgade 1
2450 København SV
Tlf. nr.: +45 33 92 50 00
E-mail: stuk@stukuvvm.dk
www.stukuvvm.dk
CVR-nr.: 29634750
4. juni 2024
Sagsnr.: 24/17851

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

Orienteringsbrev om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

Opdateret pr. juni 2024

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 trådte 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 § 3. Aftalen medfører ikke et forøget taxametertilskud.

1. Arbejdstid

Lovens ikrafttræden den 1. januar 2024 ændrer ikke på den årlige bruttoarbejdstid. For ansatte, hvor arbejdstiden før den 1. januar 2024 udgjorde 1924 timer om året, vil arbejdstiden således fortsat udgøre 1924 timer inkl. ferie og søgnehelligdage.

Loven medfører, at store bededag ikke længere anses som en søgnehelligdag. Derfor skal den ikke længere fratreges, 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

Løntillægget, der følger af lovens § 3, skal kun udbetales i overensstemmelse med nedenstående til lønmodtagere, der ikke kompenseres på anden vis. Fra den 1. april 2024 skal ansatte, der modtager særlig feriegodtgørelse efter cirkulære om aftale om ferie (CIR nr. 9298 af 17/05/2024), derfor ikke længere modtage løntillægget efter lovens bestemmelser.

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 to gange årligt sammen med lønnen for maj og august måned, jf. cirkulære om udbetaling af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023 (CIR nr. 9299 af 17/05/2024). Statens Administration har udarbejdet koder for det nye tillæg. Spørgsmål om lønadministration skal rettes til Statens Administration.

Det skal 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, vagttillæg 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 fratræden afregnes løntillægget forholdsmæssigt, således at det optjente tillæg siden sidste tillægsudbetaling udbetales med den afsluttende løn.

Den tekniske beregning af løntillægget er nærmere beskrevet i ovennævnte cirkulære om udbetaling af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023.

2.2. Timelønnede

Hvis arbejdstiden forøges som konsekvens af afskaffelsen af store bededag som helligdag, 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 den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet (CIR nr. 9572 af 04/07/2023), at arbejdsgiveren skal give den ansatte 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 den ansatte 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 den dato, hvor ændringen træder 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 som helligdag, kan de rettes til henvendelser@stukovm.dk.

Med venlig hilsen

Nicoline Danielsen

Fuldmægtig

Center for Institutionsdrift og Tilsyn