

## Hyppigt stillede spørgsmål om afskaffelsen af store bededag

Den 28. februar 2023 besluttede Folketinget at afskaffe store bededag som helligdag fra den 1. januar 2024. Den dag, der tidligere var store bededag, vil derfor med virkning fra 2024 være en almindelig hverdag. De fleste lønmodtagere vil derfor fremover skulle arbejde som normalt på det, der tidligere var store bededag. Derudover bortfalder fx særlige helligdagstillæg og ret til kompenserende frihed for arbejde på store bededag – og det gælder uanset, om vilkårene er aftalt individuelt eller kollektivt.

I denne guide kan du få svar på nogle af de hyppigst stillede spørgsmål om afskaffelsen af store bededag. Hvis du ikke kan finde svar på lige præcis dét spørgsmål, du sidder med, kan du kontakte din fagforening for at få hjælp.

### Fridag

#### Skal jeg arbejde på store bededag?

Fra 2024 bliver det, der tidligere var store bededag, en almindelig hverdag.

Det betyder, at hvis du hidtil har haft ret til at holde fri på store bededag eller ret til kompenserende frihed for arbejde på store bededag, så bortfalder denne ret. Din årlige arbejdstid vil blive forøget med én ekstra arbejdsdag. For en fuldtidsansat svarer dette til 7,4 timer årligt. For deltidsansatte stiger arbejdstiden forholdsæssigt.

Din arbejdsgiver kan vælge at placere den ekstra arbejdstid på det, der tidligere var store bededag. Din arbejdsgiver kan dog i princippet også vælge at placere den ekstra arbejdstid på et andet tidspunkt. Det forventes dog, at de fleste arbejdsgivere vil placere den ekstra arbejdstid på det, der tidligere var store bededag.

Hvis du tidligere arbejdede på store bededag og fik særlig betaling eller særlig frihed for det, så vil du som udgangspunkt ikke længere have ret til det fra 2024 og frem.

Hvis du hidtil ikke har haft særlige rettigheder på store bededag, stiger din arbejdstid ikke. Det gælder fx, hvis helligdage ikke er medregnet i din årsnorm.

#### Min overenskomst siger, at jeg har fri på store bededag. Gælder det stadig?

Nej. Alle aftaler om frihed på store bededag eller kompenserende frihed for arbejde på store bededag, der er indgået før den 1. januar 2024, bliver ugyldige. Efter 1. januar 2024 kan der indgås nye aftaler om frihed på store bededag mv.

Sådanne aftaler kan både indgås individuelt eller kollektivt – eksempelvis ved at tillidsrepræsentanten og virksomheden indgår en lokalaftale.

#### Min kontrakt siger, at jeg har fri på store bededag. Gælder det stadig?

Nej. Alle aftaler om frihed på store bededag eller kompenserende frihed for arbejde på store bededag, der er indgået før 1. januar 2024, bliver ugyldige. Efter 1. januar 2024 kan der indgås nye aftaler om frihed på store bededag mv.

#### På min arbejdsplads har vi en lokalaftale, der siger, at jeg har fri på store bededag. Gælder det stadig?

Nej. Alle aftaler om frihed på store bededag eller kompenserende frihed for arbejde på store bededag, der er indgået før 1. januar 2024, bliver ugyldige. Efter 1. januar 2024 kan der indgås nye aftaler om frihed på store bededag mv. – også nye lokalaftaler.

### **Skal min chef give mig fri en anden dag?**

Nej. Formålet med at afskaffe store bededag er at øge arbejdstiden med en ekstra arbejdsdag om året. Efter lovens ikrafttræden den 1. januar 2024 kan der på ny indgås aftaler om at holde fri på store bededag mv. Loven forhindrer ikke, at den enkelte lønmodtager kan indgå aftaler med arbejdsgiveren om fx at afvikle ferie eller holde fri på den dag, der tidligere var store bededag. Enkelte virksomheder oplyste allerede i forbindelse med lovens indgåelse, at de ville fastholde store bededag som fredag. En konkret aftale herom kan imidlertid først indgås efter 1. januar 2024.

### **Kan jeg aftale med min chef, at jeg alligevel holder fri på store bededag?**

Ja. Nye fridage eller fri på store bededag kan for fremtiden aftales med arbejdsgiver. Aftaler om fri på store bededag, der er indgået før 1. januar 2024, bliver dog ugyldige og skal aftales på ny efter 1. januar 2024, hvis de skal være gældende. Men fra 1. januar 2024 og frem er der aftalefrihed igen.

### **Hvad kan mine kollegaer og jeg gøre for alligevel at få fri på store bededag?**

Efter lovens ikrafttræden den 1. januar 2024 er det muligt at indgå nye ansættelsesaftaler, lokalaftaler og overenskomster om særlige løn- og arbejdsvilkår for den dag, der tidligere var store bededag. Men det kræver en ny aftale med jeres arbejdsgiver, der er indgået efter 1. januar 2024.

### **Jeg arbejdede i forvejen på store bededag. Kan min arbejdsgiver kræve, at jeg arbejder en ekstra dag på et andet tidspunkt?**

Det kommer an på, om du hidtil har haft ret til kompenserende frihed på et andet tidspunkt for dit arbejde på store bededag.

Hvis du hidtil har arbejdet på store bededag og har optjent ret til kompenserende frihed en anden dag, bortfalder denne ret. Herved øges din samlede arbejdstid, og din arbejdsgiver kan placere denne arbejdstid inden for rammerne af ansættelseskontrakten, lokalaftaler, overenskomst mv.

Hvis du hidtil har arbejdet på store bededag uden ret til kompenserende frihed, stiger din samlede arbejdstid ikke, når store bededag afskaffes. I et sådant tilfælde kan din arbejdsgiver ikke kræve, at du arbejder ekstra en anden dag. Hvis du hidtil har fået en økonomisk kompensation for at udføre arbejde på store bededag, vil retten hertil bortfalde fra 2024 og frem.

### **Jeg arbejder normalt en kort dag om fredagen. Kan min arbejdsgiver kræve, at jeg arbejder en hel dag den fredag, der plejede at være store bededag?**

Som udgangspunkt ja. Hvis du arbejder fuld tid og får forøget din arbejdstid med afskaffelsen af store bededag, stiger din arbejdstid med 7,4 timer. Såfremt du arbejder kortere fredag, fordi du arbejder flere timer ugens øvrige dage, vil forøgelsen af arbejdstiden dog kun blive med de timer du normalt arbejder om fredagen.

Det er din arbejdsgiver, der som udgangspunkt bestemmer, hvornår den ekstra arbejdstid lægges – selvfølgelig inden for rammerne af din ansættelseskontrakt og overenskomst samt eventuelle lokalaftaler. Din arbejdsgiver behøver ikke at placere den ekstra arbejdstid på det, der tidligere var store bededag.

Hvis I har en kutyme, lokalaftale, overenskomstbestemmelse el.lign. om at holde tidligt fri alle fredage – og ikke kun på det, der tidligere var store bededag – skal arbejdsgiveren overholde dette, når den ekstra arbejdstid placeres.

### **Kan min arbejdsgiver beslutte ikke at øge min arbejdstid?**

Arbejdstiden stiger automatisk pr. 1. januar 2024 for lønmodtagere, der hidtil har haft ret til fri eller ret til kompenserende frihed for arbejde på store bededag. Arbejdsgivere, der ikke ønsker, at arbejdstiden øges, skal efter den 1. januar 2024 varsle nedsættelse af arbejdstiden med varsling svarende til dit opsigelsesvarsel.

Efter 1. januar 2024 kan der derudover igen indgås aftaler om fri eller ret til kompenserende frihed for arbejde på det, der engang var store bededag. Ved en gensidig aftale om at fastholde arbejdstiden kan medarbejderne acceptere, at ændringen sker uden det individuelle opsigelsesvarsel respekteres.

### **Jeg har planlagt konfirmation på store bededag. Har jeg krav på at have fri fra arbejde?**

Nej. Afholdelse af en fredag på den dag, der tidligere var store bededag, skal aftales med arbejdsgiver. Det kan eventuelt ske ved at holde en feriedag.

## **Løn og hidtidige tillæg**

### **Får jeg løn, når jeg arbejder på store bededag?**

Ja. Alle, der arbejder på den dag, der tidligere var store bededag, får løn efter almindelige regler. Det betyder, at hvis du ikke arbejdede på store bededag før, så skal du kompenseres for at gøre det nu.

For en fuldtidsansat, der får fast månedsløn, er kompensationen 0,45 % af årslønnen. Dette gælder også, hvis du modtager fast løn for en anden periode end månedsvist (eksempelvis 14 dage).

Er du timelønnet, vil du blive aflønnet med din almindelige timeløn for de ekstra timer.

Hvis du i forvejen har arbejdet på store bededag med helligdagstillæg, bortfalder helligdagstillægget.

Hvis du som timelønnet hidtil har haft fri uden løntræk og uden optjening af SH-godtgørelse eller lignende, fremgår det af forarbejderne til loven, at du skal kompenseres for den øgede arbejdstid, men det er ikke beskrevet, hvordan kompensationen skal ske.

### **Jeg er timelønnet og får øget min arbejdstid, når store bededag afskaffes. Hvordan bliver jeg kompenseret?**

Hvis du er timelønnet, vil du fremover tjene din almindelige løn på den dag, der tidligere var store bededag. Særlige helligdagstillæg bortfalder fra lovens ikrafttræden. Din arbejdsgiver skal ikke nødvendigvis placere den ekstra arbejdsdag – svarende til 7,4 timer – på den dag, der tidligere var store bededag. Det vil sige arbejdstimerne kan godt placeres på andre dage.

Har du optjening på en SH- eller fritvalgskonto til helligdage, så skal arbejdsgiver fortsat indbetale fuldt ud hertil.

Hvis du som timelønnet hidtil har haft fri uden løntræk og uden optjening af søgnehelligdagsbetaling eller lignende, er det uklart, hvordan du vil blive kompenseret.

### **Jeg er månedslønnet el.lign. og får øget min arbejdstid, når store bededag afskaffes. Hvordan bliver jeg kompenseret?**

Hvis du er månedslønnet eller modtager fast løn for en anden periode, vil du fremover få udbetalt et løntillæg på 0,45 % som kompensation for den ekstra arbejdsdag. Løntillægget optjenes løbende. Din arbejdsgiver kan bestemme, om du skal have udbetalt løntillægget månedligt eller to gange årligt sammen med lønnen for maj og august.

### **Forsvinder mit helligdagstillæg for arbejde på store bededag?**

Ja. Store bededag bliver en almindelig arbejdsdag, og der skal derfor ikke betales helligdagstillæg. Men optjening af søgnehelligdagsbetaling vil foregå som hidtil uden hensyntagen til, at der nu er en helligdag mindre.

### **Jeg sparer løbende op til søgnehelligdagsbetaling og får udbetalt et beløb fra denne konto, når der falder en helligdag. Mister jeg en del af denne opsparing?**

Nej. Afskaffelsen af store bededag berører ikke regler om opsparing til søgnehelligdage, opsparingsprocenter og fritvalgsordninger. Hvordan denne betaling kommer dig til gode på et andet tidspunkt afhænger af reglerne for søgnehelligdagsbetaling eller fritvalgsordning i din overenskomst.

### **Forsvinder mine andre sædvanlige tillæg også?**

Nej. Det er kun dine helligdagsrelaterede tillæg, der forsvinder på det, der tidligere var store bededag. Hvis du fx har overarbejde eller aftenarbejde på store bededag, skal du fortsat honoreres for dette som normalt, inklusiv eventuelt overarbejds- eller aftentillæg.

### **Jeg er timelønnet og har fri med løn på store bededag uden nærmere optjeningsregler. Hvordan er jeg stillet?**

Hvis du som timelønnet har fri med løn på store bededag, uden at der gælder særlige optjeningsregler eller regler for opsparing af tid, bortfalder disse vilkår. Du vil herefter skulle arbejde som normalt på den ekstra arbejdsdag og vil modtage almindelig betaling herfor. Det er i forarbejderne til loven anført at du vil blive kompenseret for den øgede arbejdstid, men der er ikke taget stilling til hvordan kompensationen skal ske.

### **Jeg har et andet job, hvor jeg normalt arbejder på store bededag. Hvordan er jeg stillet i forhold til mit primære job?**

Arbejdstiden skal tilrettelægges sammen med dine to arbejdsgivere hver især. Det bemærkes, at dine arbejdsgivere ikke nødvendigvis skal placere den ekstra arbejdstid på det, der tidligere var store bededag, men karambolere arbejdstiden i de to jobs, og kan du ikke lave en aftale om ændring af arbejdstiden med den ene arbejdsgiver, kan du blive nødt til at fratræde det ene job.

### **Min arbejdsgiver har ikke brug for min arbejdskraft på store bededag. Skal jeg stadig have løn for dagen?**

Arbejdstiden stiger automatisk pr. 1. januar 2024 for alle lønmodtagere, der hidtil har haft fri på store bededag eller ret til kompenserende frihed for arbejde på store bededag.

Arbejdsgivere, der ikke ønsker at bruge din arbejdskraft på den dag, der tidligere var store bededag, kan indenfor ledelsesrettens rammer varsle nedsættelse af arbejdstiden med varsling svarende til opsigelsesvarslet. Hvis arbejdsgiver nedsætter arbejdstiden, så du ikke skal arbejde på den dag, der tidligere var store bededag, skal der heller ikke betales løn for store bededag. Men du skal kompenseres i den periode, hvor opsigelsesvarslet løber. Du kan læse om kompensation for henholdsvis månedslønnede og timelønnede i andre spørgsmål/svar her på siden.

Arbejdsgiver kan også vælge at lægge den ekstra arbejdstid på et andet tidspunkt i løbet af året. I så fald skal du kompenseres for den ekstra arbejdstid. Se spørgsmål/svar vedrørende kompensation.

Arbejdsgiver kan også aftale med lønmodtager, at der ikke arbejdes på store bededag. Sådanne aftaler kan først indgås efter 1. januar 2024.

## **Kompensation**

### **Jeg er timelønnet, og min arbejdstid stiger. Hvordan bliver jeg kompenseret?**

Som timelønnet får du løn for de timer, du arbejder. Du bliver derfor ikke særligt kompenseret for arbejde på store bededag, men får løn for de timer, du arbejder. Dine almindelige tillæg – som fx forskudttidstillæg, og overarbejdstillæg – finder anvendelse. Særlige tillæg for arbejde på store bededag – fx helligdagstillæg – bortfalder.

### **Jeg er månedslønnet eller får fast løn for en anden periode, og min arbejdstid stiger. Hvordan bliver jeg kompenseret?**

Du kompenseres med et løntillæg på 0,45 % af din årsløn, der optjenes løbende. Din arbejdsgiver kan vælge at afregne tillægget løbende med hver lønudbetaling eller med lønningerne for maj og august.

### **Hvornår får jeg udbetalt kompensationen for at arbejde på store bededag?**

Hvis du er månedslønnet eller får fast løn for en anden periode, har du ret til en kompensation på 0,45 % af din årsløn, hvis din arbejdstid er blevet øget efter afskaffelsen af store bededag.

Du optjener tillægget løbende, men din arbejdsgiver kan vælge at udbetale den løbende med hver månedsløn eller med maj- og augustlønningerne.

Hvis du stopper på dit arbejde inden slutningen af året, skal du have udbetalt den del af tillægget, som du har opsparet siden den seneste udbetaling.

Hvis du er timelønnet, kompenseres du med almindelig løn for de ekstra timer, du arbejder. Du får udbetalt lønnen for disse timer efter de almindelige regler for lønudbetaling i dit ansættelsesforhold.

### **Jeg er månedslønnet. Hvordan udregnes mit løntillæg?**

Løntillægget udgør 0,45 % af din årsløn. Din årsløn her skal forstås som din sædvanlige og fast påregnelige årsløn. Heri medregnes din løn, din arbejdsgivers del af pensionsbidraget, forskudttidstillæg, vagttillæg og rådighedstillæg mv., der indgår i den normale faste løn.

Betaling for overarbejde medregnes ikke – heller ikke selvom du har haft pligt til at udføre det. Overtidsbetaling kan dog i visse tilfælde alligevel medregnes, hvis overarbejdet er forekommet så regelmæssigt, at det reelt må anses for at indgå i din sædvanlige arbejdsydelse.

### **Kan jeg få kompensation for andet end løn?**

Løntillægget udregnes på baggrund af din sædvanlige og fast påregnelige årsløn. Heri medregnes din løn, din arbejdsgivers del af pensionsbidraget, forskudttidstillæg, vagttillæg og rådighedstillæg mv., der indgår i den normale faste løn.

Betaling for overarbejde medregnes ikke – heller ikke selvom du har haft pligt til at udføre det. Overtidsbetaling kan dog i visse tilfælde alligevel medregnes, hvis overarbejdet er forekommet så regelmæssigt, at det reelt må anses for at indgå i din sædvanlige arbejdsydelse.

Hvis du er i tvivl, om hele din normale faste løn er medregnet, så tag fat på din fagforening.

**Jeg er månedslønnet og har fået en lønstigning. Min arbejdsgiver siger, at kompensation for store bededag er inkluderet i lønstigningen. Er det rigtigt?**

Det kan godt aftales, at tillægget er en del af din løn, men i skal indgå en konkret aftale om det, og det er din arbejdsgiver, der skal dokumentere, at du har fået tillægget udbetalt. Så hvis det ikke følger af jeres aftale om lønstigningen, at den indeholder det fremtidige løntillæg, så vil tillægget fortsat skulle udbetales.

Kontakt din fagforening, hvis du er i tvivl, om din arbejdsgiver betaler løntillægget.

**Jeg er først blevet ansat i mit job efter lovens ikrafttrædelse den 1. januar 2024. Har jeg alligevel krav på kompensationen?**

Ja. Selvom du er blevet ansat som månedslønnet efter lovens ikrafttrædelse den 1. januar 2024, har du krav på kompensation i form af et løntillæg på 0,45 %, hvis arbejdstiden er blevet forøget i medfør af loven. Dette gælder også, hvis du modtager fast løn for en anden periode end månedsvist. Tillægget kan imidlertid integreres i lønnen, men det kræver at du har indgået en aftale med din arbejdsgiver herom.

Er du blevet ansat som timelønnet efter den 1. januar 2024, har du krav på løn for de timer, du arbejder på det, der tidligere var store bededag.

**Jeg har sparet løntillæg op, som jeg endnu ikke har fået udbetalt. Hvordan er jeg stillet, hvis jeg fratræder min stilling, før jeg får det udbetalt?**

Hvis du har ret til et løntillæg på 0,45 % af din årsløn, men stopper på dit arbejde inden slutningen af året, skal du have udbetalt den del af tillægget, som du har opsparet siden den seneste udbetaling.

Hvis din arbejdsgiver fx har valgt at udbetale løntillægget med maj- og augustlønningerne, og du fratræder ved udgangen af oktober, skal du ved fratrædelsen have udbetalt den del af tillægget, som du har opsparet i september og oktober.

**Min arbejdsgiver har valgt at udbetale tillægget på 0,45 % sammen med lønnen for maj og august måned. Hvordan er jeg stillet, hvis jeg fratræder min stilling før maj eller august?**

Du har krav på at få udbetalt det tillæg, du har opsparet siden den seneste udbetaling af løntillægget. Dette påvirkes ikke af, om du rent faktisk har præsteret den ekstra arbejdsdag, eller om denne først falder efter din fratrædelse.

**Jeg er månedslønnet. Skal jeg betale allerede udbetalt tillæg tilbage, hvis jeg fratræder min stilling, før den ekstra arbejdsdag falder?**

Nej. Hvis du er månedslønnet, kan der opstå situationer, hvor den ekstra arbejdstid først falder efter, du allerede har fået noget af kompensationen udbetalt. Hvis du får løntillægget udbetalt med hver månedsløn, kan dette fx være tilfældet, hvis den ekstra arbejdstid placeres på det, der tidligere var store bededag (i april eller maj), men du fratræder din stilling ved udgangen af februar. I en sådan situation skal du ikke tilbagebetale den del af kompensationen, som du har fået udbetalt med din løn for januar og februar.

Modsat kan der også opstå situationer, hvor den ekstra arbejdsdag falder, før du har fået hele kompensationen udbetalt. Hvis du får løntillægget udbetalt med hver månedsløn, kan dette fx være tilfældet, hvis den ekstra arbejdsdag placeres på det, der tidligere var store bededag (i april eller maj), og du fratræder din stilling ved udgangen af juni. Du vil således have arbejdet hele den ekstra arbejdsdag, men kun have fået halvdelen af kompensationen. I en sådan situation har du ikke krav på at få udbetalt den resterende del af

kompensationen. Du har dog krav på at få udbetalt det tillæg, som du har opsparet siden den seneste udbetaling.

## **Særlige jobtyper, barsel og oplysningspligt for arbejdsgiver**

### **Jeg er ansat på deltid – hvordan er jeg stillet?**

Udgangspunktet er, at arbejdstiden stiger med 7,4 timer for fuldtidsansatte, der hidtil har haft ret til fri på store bededag eller kompenserende frihed for arbejde på store bededag. For deltidsansatte stiger arbejdstiden forholdsmæssigt. Er du fx ansat på halv tid (18,5 timer om ugen), stiger din arbejdstid med 3,7 timer. Er du ansat på 30 timer ugentligt, stiger din arbejdstid med 5,92 timer.

Du får også som deltidsansat udbetalt et tillæg på 0,45 % af din årsløn, hvis du er månedslønnet eller modtager fast løn for en anden periode. Hvis du er timelønnet får du løn for de timer du arbejder.

### **Jeg er lærling eller elev. Hvordan påvirker afskaffelsen af store bededag mig?**

Afskaffelsen af store bededag omfatter også lærlinge og elever, der har haft særlige ansættelsesvilkår, for så vidt angår store bededag. Afskaffelsen af store bededag vil derfor have samme konsekvenser for lærlinge og elever som for andre lønmodtagere.

Erhvervsskolerne kan selv bestemme, om de vil planlægge undervisning på store bededag. Der er ikke ændret på kravene til undervisningens indhold og omfang.

### **Jeg er ansat i fleksjob – hvordan er jeg stillet?**

Fleksjobberes arbejdstid forøges ikke automatisk. Hvis du fx er ansat til at arbejde 10 timer om ugen, vil dette fortsat være gældende. Din arbejdstid kan dog alligevel stige, hvis du tidligere har haft fri på store bededag, men får forøget din arbejdstid med afskaffelsen af store bededag. Hvis du fx normalt arbejder om fredagen, men har haft fri på store bededag, vil din arbejdstid stige efter den 1. januar 2024.

Hvis din arbejdstid stiger, og din løn derfor også stiger, kan der delvist modregnes i fleksløntilskuddet. Hvis din løn falder, fordi du ikke længere modtager helligdagstillæg, kan dit fleksløntilskud stige. Vi anbefaler, at du i den situation kontakter din fagforening.

### **Jeg er i ulønnet praktik og modtager erkendtlighed. Får jeg kompensation?**

Nej. Kompensationen gælder kun for lønmodtagere og som ulønnet praktikant, er du ikke lønmodtager.

### **Jeg har været på barsel uden løn en del af året. Får jeg den samme kompensation som mine kollegaer?**

Ja. Arbejdsgiveren er forpligtet til at beregne løntillægget, som om du havde været på arbejde i perioden. Dette skal sikre, at du ikke behandles dårligere end dine kollegaer. Arbejdsgiverens beregning skal tage udgangspunkt i din sædvanlige og fast påregnelige årsløn.

### **Skal min arbejdsgiver oplyse mig om de ændrede vilkår?**

Ja. Hvis afskaffelsen af store bededag indebærer ændringer i din løn og arbejdstid, er din arbejdsgiver forpligtet til at oplyse dig herom. Det er også FH's opfattelse, at såfremt du er månedslønnet, så vil du have krav på at få oplyst udbetalingsterminerne i din ansættelseskontrakt eller i et tillæg hertil.

**Jeg arbejder for en udenlandsk virksomhed i Danmark. Hvordan er jeg stillet?**

Loven gælder for alle lønmodtagere i Danmark, og din arbejdstid bliver derfor som udgangspunkt hævet, og du skal have kompensation for dit ekstra arbejde.