

Resumé af Lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

Lovforslaget om konsekvenser ved afskaffelsen af Store Bededag som helligdag har til formål at gøre Store Bededag til en almindelig arbejdsdag, hvor de normale løn- og ansættelsesvilkår vil finde anvendelse. Loven træder i kraft den 1. januar 2024.

Her er et resume af de væsentligste punkter i lovforslaget:

- Formål og Anvendelse (§ 1 og § 2):** Lovforslaget sikrer, at Store Bededag betragtes som en almindelig arbejdsdag. Særlige løn- og ansættelsesvilkår, der gælder på helligdage, såsom frihed og løn under fravær, finder ikke anvendelse på denne dag. Der gøres dog en undtagelse for bestemmelser i kollektive overenskomster om opsparing til søgnehelligdage.
- Løntillæg (§ 3 og § 4):** Lønmodtagere, der enten får fast månedsløn eller aflønnes for det antal timer, de arbejder, vil modtage et løntillæg, hvis deres arbejdstid forøges på grund af, at Store Bededag bliver en arbejdsdag. Løntillægget for fastlønnede udgør 0,45 % af årslønnen og afregnes enten to gange årligt eller løbende med lønnen. For timelønnede betales den aftalte timeløn for arbejde på Store Bededag, med mulighed for overarbejdstillæg.
- Ændringer i anden lovgivning (§ 6 og § 7):** Lovforslaget indebærer ændringer i andre love, som f.eks. lov om Arbejdsretten og lov om detailsalg fra butikker, for at tilpasse dem til afskaffelsen af Store Bededag som helligdag. Disse ændringer omfatter justeringer i definitioner og tilføjelse af betydningen af lovforslaget for kollektive overenskomster.