



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Helle Bonnesen (KF)
helle.bonnesen@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2023 - 197
16. februar 2023

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 10. februar 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 100 (L 13), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Helle Bonnesen (KF).

Spørgsmål nr. 100:

”Kan ministeren bekræfte, at lønmodtagere, der afholder orlov efter barselslovens regler uden fuld løn, vil have ret til samme løntillæg, som hvis de havde været på arbejde, og at der derfor grundet tillægget optjenes ret til ferie med løn i de perioder, hvor der i øvrigt afholdes barsel uden løn?”

Svar:

Regeringen ønsker med lovforslaget at gøre store bededag til en almindelig arbejdsdag. Formålet med lovforslaget er at sikre, at store bededag fra 2024 anses som en almindelig arbejdsdag, hvor de løn- og ansættelsesvilkår, som i øvrigt gælder på almindelige arbejdsdage, finder anvendelse. Lovforslaget sikrer desuden, at lønmodtagere, der får forøget deres arbejdstid som følge heraf, får løn herfor.

Det fremgår af lovforslagets § 3, at lønmodtagere, der er månedslønnede eller lønnes for anden fast periode og får forøget deres arbejdstid som følge af loven, får ret til løn for en almindelig arbejdsdag, hvilket svarer til 0,45 pct. af årslønnen. Det bemærkes, at arbejdsgiver har mulighed for at placere den øgede arbejdstid over hele året. Med løntillægget kompenseres der for den forøgede arbejdstid, der følger af loven. For timelønnede betales den aftalte timeløn for de erlagte timer.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslagets § 3, at lønmodtagere, der afholder orlov efter barselslovens regler 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. Dette skal ses i sammenhæng med førnævnte mulighed for, at arbejdsgiveren kan placere den øgede arbejdstid over hele året inden for de vilkår, der gælder for ansættelsesforholdet. Placeringen af arbejdstiden er dermed ikke afhængig af eventuelt afholdt orlov. Løntillægget kompenserer for en forøgelse af arbejdstiden, som kan placeres hele året. Løntillæggets formål knytter sig dermed til den forøgede arbejdstid og ikke en eventuel orlovsperiode.

I forhold til udbetaling af løntillægget følger det desuden af lovforslagets § 3, stk. 2, at tillægget afregnes to gange årligt sammen med lønnen for maj måned og august måned eller løbende med udbetalingen af løn. Der er altså ikke et krav om udbetaling af løntillægget som et fast månedligt beløb.

Anvendelsen af ferielovens lønbegreb i § 17 er således alene en beregningsteknisk opgørelse af årslønnen i forbindelse med udregning af den kompensation, som lønmodtageren har krav på.

Det følger af ferielovens § 5, stk. 2, nr. 2, at såfremt arbejdsgiveren ikke skal betale hel eller delvis løn under barselsperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, optjenes der ikke ret til betalt ferie efter § 5, stk. 1.

Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at lovforslaget ikke har til formål at ændre retsstillingen efter ferieloven, og at løntillægget på 0,45 pct. således ikke i sig selv fører til, at der optjenes ret til ferie med løn i de perioder, hvor der i øvrigt afholdes orlov uden løn. Det modsatte ville betyde væsentligt ændrede ferierettigheder for netop den gruppe af lønmodtagere, hvilket ikke er formålet med lovforslaget

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen