



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
[lov@ft.dk](mailto:lov@ft.dk)

Finn Sørensen  
[Finn.S@ft.dk](mailto:Finn.S@ft.dk)

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T +45 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748

11. januar 2018

J.nr. 2018-85

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 22. december 2017 stillet følgende spørgsmål nr. 6 (L 116), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Finn Sørensen (EL).

**Spørgsmål nr. 6:**

”Ministeren bedes på baggrund af ferielovforslagets § 17 stk. 1 (ferie med løn) oplyse, hvad konsekvensen er i forhold til antal ferietimer for fastansatte på deltid, der i praksis over en længere periode systematisk arbejder 25 timer gennemsnitligt pr. uge, men i henhold til kontrakten kun er ansat med 10 timer pr. uge eller uden et fast garanteret timetal pr. uge eller måned.”

**Svar:**

Jeg kan oplyse, at for en lønmodtager, som har ret til løn under ferie, udgør feriebetalingen efter gældende regler den sædvanlige og fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Ferielovsforslaget ændrer ikke herved.

Efter fast retspraksis medregnes betaling for overarbejde derimod ikke, selvom overarbejdet er pligtmæssigt og regelmæssigt forekommende, medmindre overarbejdet har et så regelmæssigt omfang, at det anses for at indgå i den arbejdsydelse, som lønmodtageren fast er antaget til at udføre.

Det vil altid bero på en konkret vurdering af det enkelte ansættelsesforhold, om overarbejdsbetaling er en del af den faste påregnelige løn.

En lønmodtager, som ikke har et fast garanteret timeantal, vil typisk være timelønnet med ret til feriegodtgørelse, hvor overarbejdsbetalingen netop indgår i beregningsgrundlaget.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen