

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

KEN nr 9407 af 17/05/2023 (Gældende)

**Ankestyrelsens principmeddelelse 7-23 om - ligedeling af orlov -
øremærket orlov - lønmodtagere - selvstændig erhvervsdrivende - ledige -
overdragelse af orlov - barselsdagpenge**

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 22-58543

Ankestyrelsens principmeddelelse 7-23 om - lighed af orlov - øremærket orlov - lønmodtagere - selvstændig erhvervsdrivende - ledige - overdragelse af orlov - barselsdagpenge

Principmeddelelsen fastslår

Orlov med ret til barselsdagpenge for forældre til børn født eller modtaget den 2. august 2022 eller senere ligedeles som udgangspunkt mellem forældrene, når de bor sammen på fødselstidspunktet. Forældrene kan dog i et vist omfang overdrage orlov til hinanden.

Forældrenes beskæftigelsesmæssige status er afgørende for, hvor meget orlov de kan overdrage mellem sig og hvilken del af orloven som kan overdrages.

Principmeddelelsen drejer sig om den situation, hvor forældrene bor sammen. Der kan derfor gælde noget andet, hvis forældrene ikke bor sammen på fødselstidspunktet, eller hvis barnet kun har en forælder. Der gælder ligeledes andre regler for børn født før 2. august 2022.

Lighed af orlov mellem forældre, der bor sammen på fødselstidspunktet

Udgangspunktet er, at orloven ligedeles mellem forældrene, når de bor sammen på fødselstidspunktet. Det betyder, at både mor og far/medmor får ret til orlov med barselsdagpenge i 24 uger.

En mor har efter fødslen ret og pligt til 2 ugers orlov efterfulgt af en ret til yderligere 8 ugers orlov, dvs. i alt 10 ugers barselorlov. Hun har yderligere ret til 14 ugers forældreorlov.

En far/medmor har ret til 2 ugers fædre-/medmødreorlov efter fødslen og yderligere 22 ugers forældreorlov.

Forældre kan overdrage orlov til hinanden

Ønsker forældrene en anden fordeling af orloven mellem sig end 24 uger til dem hver, kan de overdrage orlov til hinanden.

Forælderens beskæftigelsesmæssige status er afgørende for, hvor meget orlov med ret til barselsdagpenge, der kan overdrages til den anden forælder.

Lønmodtagere

En mor, der er lønmodtager, kan overdrage 8 ugers barselorlov og 5 ugers forældreorlov med ret til barselsdagpenge til en far/medmor. Samlet set kan en mor, der er lønmodtager, således overdrage op til 13 ugers orlov til en far/medmor.

En far/medmor, der er lønmodtager, kan overdrage op til 13 ugers forældreorlov med ret til barselsdagpenge til mor.

Forældre, der er lønmodtagere, har 9 ugers øremærket forældreorlov med ret til barselsdagpenge, der – som udgangspunkt – skal være afholdt inden, barnet fylder 1 år. Det betyder dels, at lønmodtageren ikke kan overdrage ugerne til den anden forælder, og dels, at retten til de 9 ugers orlov med barselsdagpenge bortfalder, hvis lønmodtageren ikke selv holder orloven.

Selvstændigt erhvervsdrivende og ledige er ikke omfattet af reglerne om øremærket orlov.

Selvstændigt erhvervsdrivende

En mor, der er selvstændig, kan overdrage 8 ugers barselorlov og 14 ugers forældreorlov med ret til barselsdagpenge til far/medmor. Samlet set kan en mor, der er selvstændig, således overdrage op til 22 ugers orlov til en far/medmor.

En far/medmor, der er selvstændig, kan overdrage op til 22 ugers forældreorlov til mor.

Ledige

En mor, der er ledig, kan overdrage op til 14 ugers forældreorlov med ret til barselsdagpenge til en far/medmor. En mor, der er ledig, vil ikke kunne stille sig til rådighed for arbejdsmarkedet og modtage arbejdsløshedsdagpenge i de første 10 uger efter fødslen.

En far/medmor, der er ledig, kan overdrage op til 22 ugers forældreorlov til mor.

Forældre, der ikke opfylder lovens beskæftigelseskrav

Forældre, som ikke opfylder lovens beskæftigelseskrav har også mulighed for at overdrage orlov til den anden forælder.

Det kan fx være en forælder, som er studerende og modtager SU.

Forældre, der modtager ydelser efter lov om aktiv socialpolitik

Forældre, der modtager ydelser efter lov om aktiv socialpolitik, har ret til fravær i det omfang, der under fravær ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselsloven.

Forældrene får en egentlig ret til fravær og er fritaget for rådighedspligten i fraværperioden.

Det betyder, at forældrene kan overdrage orlov til hinanden som beskrevet i afsnittet for ledige.

Forældre, der modtager ydelser efter lov om aktiv socialpolitik, har ikke mulighed for at holde fravær under barslen på enkelte dage. Baggrunden for dette er, at hvis en person ikke udnytter sin ret til fravær under barsel, vil personen skulle stå til rådighed og dermed skulle deltage i tilbud fra jobcenteret.

Administration og dokumentation for overdragelse efter barselslovens bestemmelser

En forælder, der ønsker at overdrage orlov med ret til barselsdagpenge til den anden forælder, skal søge Udbetaling Danmark om dette gennem den digitale selvbetjeningsløsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed, eller ved anvendelse af en blanket, der anvises af Udbetaling Danmark, hvis den pågældende er fritaget for digital post.

Der kan tidligst søges om overdragelse af ret til barselsdagpenge, når barnet er født eller modtaget.

I forbindelse med ansøgning om overdragelse af uger med ret til barselsdagpenge, skal forælderen på tro og love oplyse, hvilken beskæftigelsesmæssig status forælderen har på det tidspunkt, hvor der søges om overdragelse.

Den konkrete afgørelse

Ankestyrelsen stadfæstede Udbetaling Danmarks afgørelse, om at ændre datoen for mors sidste fraværsdag. Ankestyrelsen lagde vægt på, at en forælder, der er lønmodtager, ikke kan overdrage de 9 ugers øremærket forældreorlov til den anden forælder. Den øremærkede forældreorlov er uoverdragelig.

Far ønskede at overdrage 13 uger af sin orlov til barnets mor. I ansøgningen oplyste han, at hans beskæftigelsesmæssige status var lønmodtager.

Få dage efter indgav far en ny ansøgning, hvor han anmodede om at overdrage yderligere 9 uger af sin orlov til mor. Om sin beskæftigelsesmæssige status oplyste han denne gang, at han var ”andet”.

Både mor og far modtog efterfølgende bekræftelse på, at far havde overdraget 13 ugers orlov og yderligere 9 ugers orlov til mor.

Et par uger efter anmeldte fars arbejdsgiver, at far havde afholdt fædreorlov i perioden 24. oktober 2022 – 6. november 2022 med løn, og arbejdsgiveren anmodede på den baggrund om refusion af barselsdagpenge.

Udbetaling Danmark blev på den baggrund opmærksom på, at der var uoverensstemmelse i oplysningerne om fars beskæftigelsesmæssige status.

Far fik herefter afslag på at overdrage yderligere 9 ugers orlov. Denne afgørelse blev stadfæstet af Ankestyrelsen i fars særskilte sag, hvor det blev vurderet, at far er lønmodtager og ikke kan undtages for øremærket orlov.

Mor modtog en ny afgørelse om ændring af slutdatoen for hendes orlov. Hun havde alene ret til orlov med barselsdagpenge i 37 uger. Det vil sige hendes egne 24 uger orlov og 13 ugers forældreorlov, som far som lønmodtager kunne overdrage til hende.

Baggrund for at behandle sagen principielt

Ankestyrelsen har behandlet sagen principielt. Det har vi gjort for at fastslå indholdet af ændringerne af barselsloven i forbindelse med indførelsen af lighedeling af orlov mellem forældrene og betydningen af EU-direktivet om 9 ugers øremærket orlov til lønmodtagere.

Reglerne

Love og bekendtgørelser

Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven), senest bekendtgjort i lovebekendtgørelse nr. 1391 af 30. september 2022

- § 7, stk. 1, og stk. 3, om mor og far/medmors ret til fravær
- § 7 a, stk. 1 og 2, om overdragelse af op til 8 ugers barselsorlov
- § 21, stk. 1, om forældrenes ret til yderligere fravær
- § 21, stk. 2, om forældrenes mulighed for at overdrage orlov
- § 21, stk. 3, om øremærket orlov.

Lov nr. 343 af 22. marts 2022 (Indførelse af øremærket orlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.)

- § 2, stk. 4, om lovens anvendelsesområde.

Lov om retssikkerhed og administration på det sociale område (retssikkerhedsloven)

- § 11, stk. 1, nr. 1, om oplysningspligt.

Bekendtgørelse om ret til barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022 nr. 427 af 5. april 2022

- § 14, stk. 1, om anvendelse af den digitale selvbetjeningsløsning
- § 14, stk. 3, om tro- og loveerklæring
- § 37, stk. 1, om bekendtgørelsens ikrafttræden.

Praksis

Ankestyrelsen har ikke andre principmeddelelser på området.

Vejledninger

Vi har også anvendt vejledning om ret til fravær med barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022 nr. 9493 af 10. maj 2022.

- Pkt. 2.2.4 og 2.2.4.1 om overdragelse af orlov
- Pkt. 2.2.4.3 om retsvirkning af overdragelse
- Pkt. 2.2.4.4 om forældrenes status på tidspunktet for overdragelse
- Pkt. 2.2.4.5 om administration/dokumentation.

Den konkrete afgørelse

Du har klaget over Udbetaling Danmarks afgørelse om ændring af datoen for din sidste orlovsdag. Udbetaling Danmark afgjorde sagen den 18. november 2022.

Ankestyrelsen har nu afgjort din sag.

Resultatet er:

- Du har ikke ret til yderligere orlov med barseldagpenge efter den 7. juli 2023.

Det betyder, at vi stadfæster Udbetaling Danmarks afgørelse, og at afgørelsen ikke ændres.

Vi beklager den lange sagsbehandlingstid.

Sådan vurderer vi sagen

Ankestyrelsen vurderer, at barnets anden forælder er lønmodtager og derfor omfattet af reglerne om øremærket orlov.

Du har derfor ikke ret til yderligere orlov med barseldagpenge efter den 7. juli 2023.

Hvad er afgørende for resultatet

Dit barn er født den 23. oktober 2022, og du og barnets far boede sammen på fødselstidspunktet. Du og barnets far er derfor omfattet af reglerne om lighedeling af orlov mellem forældre og øremærket orlov for lønmodtagere.

Barnets far anmodede den 29. oktober 2022 om at overdrage 13 ugers orlov til dig. Han oplyste i den forbindelse, at hans beskæftigelsesmæssige status er lønmodtager.

Den 31. oktober 2022 anmodede barnets far om overdragelse af yderligere 9 uger til dig. Han oplyste i den forbindelse, at hans beskæftigelsesmæssige status er ”andet”.

Den 9. november 2022 anmeldte barnets fars arbejdsgiver, at barnets far havde afholdt fædreorlov med løn i perioden 24. oktober – 6. november 2022, og arbejdsgiveren anmodede i den forbindelse om refusion af barseldagpenge. Arbejdsgiver blev tilkendt refusion af barseldagpenge for den ansøgte periode.

Ankestyrelsen har i barnets fars sag fastholdt, at han er lønmodtager og ikke er omfattet af undtagelsesbestemmelserne for forældre ansat i eget aktie- eller anpartsselskab. Han kan som lønmodtager ikke overdrage ugerne til dig og afholder han ikke selv de 9 ugers orlov med barseldagpenge, vil ugerne bortfalde.

Det betyder, at du ikke har ret til yderligere orlov efter den 7. juli 2023, hvilket er 37 uger.

Vi er opmærksomme på, at du i forbindelse med din klage har oplyst, at du ønsker at få overdraget de 9 ugers orlov, som barnets far ikke har mulighed for at afholde, da han er selvstændig. Han kan ikke

medbringe barnet på arbejde eller lukke ned i 9 uger, og ingen af jer ønsker at aflevere barnet i institution i en alder af otte måneder. Det ændrer ikke ved resultatet, fordi barnets far har en lønindtægt og ikke er omfattet af undtagelsesbestemmelserne for lønmodtagere ansat i eget aktie- eller anpartsselskab.

Om reglerne

Ligedeling af orloven, når forældrene bor sammen på fødselstidspunktet

For forældre til børn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022 ligestilles orloven med 24 uger til mor og 24 uger til far/medmor.

Forældrene kan overdrage orlov til hinanden

Hver forælder kan overdrage det antal uger med ret til barselsdagpenge, som ikke er øremærket den pågældende, til den anden forælder.

– Lønmodtagere

En mor, der er lønmodtager, kan overdrage 5 ugers forældreorlov med barselsdagpenge til far/medmor. En mor, der er lønmodtager kan overdrage 8 ugers barselsorlov, og kan derfor overdrage op til 13 ugers orlov til far/medmor.

En far/medmor, der er lønmodtager, kan vælge at overdrage op til 13 ugers forældreorlov med barselsdagpenge til mor.

– Selvstændige erhvervsdrivende

En mor, der er selvstændig erhvervsdrivende, kan vælge at overdrage 14 ugers forældreorlov med barselsdagpenge til far/medmor. En mor, der er selvstændig erhvervsdrivende kan overdrage 8 ugers barselsorlov og dermed i alt overdrage 22 ugers orlov til far/medmor.

En far/medmor, der er selvstændig erhvervsdrivende, kan vælge at overdrage 22 ugers forældreorlov til mor.

– Ledige

En mor, der er ledig, kan overdrage op til 14 ugers forældreorlov med barselsdagpenge til far/medmor. En mor, der er ledig, vil ikke kunne stille sig til rådighed for arbejdsmarkedet og modtage arbejdsløshedsdagpenge i de første 10 uger efter fødslen. En mor, der er ledig, kan derfor ikke overdrage 8 ugers barselsorlov.

En far/medmor, der er ledig, kan vælge at overdrage 22 ugers forældreorlov til mor.

Øremærket orlov til lønmodtagere

For forældre, der er lønmodtagere, er de 9 ugers barselsdagpenge øremærket orlov. At de 9 ugers barselsdagpenge er øremærket for lønmodtageren betyder dels, at lønmodtageren ikke kan overdrage ugerne til den anden forælder og dels, at hvis lønmodtageren ikke selv holder 9 ugers orlov med barselsdagpenge, vil ugerne bortfalde.

Det er forældrerens arbejdsmæssige status på overdragelsestidspunktet, som er afgørende for, om forældrerens er omfattet af reglerne om øremærket orlov.

De 9 ugers øremærket orlov med ret til barselsdagpenge skal som udgangspunkt være afholdt, inden barnet fylder 1 år.

Borgers oplysningspligt

Myndigheden kan anmode personer, der søger om eller får hjælp, om at medvirke til at få de oplysninger frem, som er nødvendige for at afgøre, hvilken hjælp de er berettiget til.

Personer, der får hjælp, har pligt til at oplyse om ændringer, der kan have betydning for hjælpen.