

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

VEJ nr 9816 af 27/10/2023 (Historisk)

Vejledning om ret til fravær med barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, j.nr. 23/12849

Senere ændringer til forskriften

VEJ nr 9487 af 01/07/2024

Vejledning om ret til fravær med barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022

Indhold

Kapitel 1 Indledning

1.1. Forældrenes ret til fravær og barselsdagpenge

Kapitel 2 Regler om ret til fravær og varsling af arbejdsgiver

2.1. Fraværsret

2.1.1. Ret til fravær 4 uger før forventet fødsel og inden 4-ugers perioden før fødslen

2.1.1.1. Adoptanters ret til fravær før modtagelsen af barnet

2.1.2. Ret til fravær i de første 10 uger efter fødslen

2.1.2.1. Mors ret til at overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær i de første 10 uger efter fødslen

2.1.2.2. Adoptanters ret til fravær i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet

2.1.3. Ret til fravær efter den 10. uge efter fødslen

2.1.3.1. Adoptanters ret til fravær efter den 10. uge efter modtagelsen af barnet

2.1.3.2. Retsbaseret forlængelse af fravær efter § 10

2.1.3.3. Lønmodtageres retsbaserede udskydelse af fravær efter § 11

2.1.3.4. Afholdelse af retsbaseret udskudt fravær

2.1.4. Særligt om kommende adoptanter, der modtager et barn i midlertidig placering efter adoptionsloven

2.2. Regler om varsling af arbejdsgiver om fravær

2.2.1. Varslingsfrister

2.2.1.1. Varsling før det forventede fødselstidspunkt

2.2.1.2. Varsling efter fødselstidspunktet

2.2.1.3. Varsling af retsbaseret udskudt fravær

2.2.1.4. Varsling af fravær med øremærkede barselsdagpenge

2.2.1.5. Varsling af ekstra fravær for forældre til tre eller flere børn, der bliver til ved samme fødsel

2.2.1.6. Varsling af fravær i særlige situationer

2.2.1.6.1. Barnets død eller bortadoption

2.2.1.6.2. Barnets indlæggelse

2.2.1.6.3. Farens eller medmorens indtræden i morens ret til fravær

2.2.1.7. Adoptanters varslings

2.2.2. Ændring af varsel

2.2.3. Retsvirkninger af manglende varsel

Kapitel 3 Ret til barselsdagpenge under fravær

3.1. Perioder før fødslen med ret til barselsdagpenge

3.1.1. Fravær 4 uger før forventet fødsel – graviditetsorlov

3.1.2. Fravær før 4 uger før forventet fødsel – graviditetsbetinget fravær

3.1.2.1. Graviditeten har et sygeligt forløb

3.1.2.1.1. Dokumentation for graviditet med sygeligt forløb

3.1.2.2. Arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret

3.1.2.3. Offentligt fastsatte bestemmelser

3.1.3. Forebyggende graviditetsundersøgelser

3.2. Perioder efter fødslen med ret til barselsdagpenge

3.2.1. Opgørelse af fraværperioder med ret til barselsdagpenge

3.2.2. Ret til barselsdagpenge i de første 10 uger efter fødslen

3.2.2.1. Mors fravær i de første 10 uger med ret til barselsdagpenge

3.2.2.1.1. Fars eller medmors indtræden i mors ret til fravær med ret til barselsdagpenge

3.2.2.1.2. Mors ret til at overdrage op til 8 uger af sin fraværret efter § 7, stk. 1, 2. pkt.

3.2.2.2. Fars og medmors ret til fravær i de første 10 uger med ret til barselsdagpenge

3.2.3. Perioder med barselsdagpenge efter de første 10 uger efter fødslen

3.2.3.1. Generelt om barselsdagpenge ved fravær efter § 9

3.2.3.2. Ret til barselsdagpenge for forældre, der bor sammen

3.2.3.3. Ret til barselsdagpenge for forældre, der ikke bor sammen

3.2.3.3.1. Ansøgning/administration

3.2.3.4. Ret til barselsdagpenge, når barnet kun har én forælder

3.2.3.4.1. Barnet har kun én forælder ved fødslen/modtagelsen

3.2.3.4.1.1. Administration/dokumentation

3.2.3.4.2. Den ene forælder dør efter barnets fødsel

3.2.3.4.3. Den ene adoptant dør efter barnets modtagelse

- 3.2.3.4.4. Særligt om den afdøde forælders forlængede eller udskudte fraværsret med ret til barselsdagpenge
- 3.2.3.4.5. Ansøgning/dokumentation
- 3.2.4. Overdragelse af ret til barselsdagpenge
 - 3.2.4.1. Overdragelse af ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 21 (forældrene bor sammen)
 - 3.2.4.2. Overdragelse af ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 21 b (forældrene bor ikke sammen)
 - 3.2.4.3. Retsvirkning af overdragelse
 - 3.2.4.4. Forælders beskæftigelsesmæssige status på tidspunktet for overdragelse
 - 3.2.4.5. Ansøgning om overdragelse
- 3.2.5. Øremærket orlov
 - 3.2.5.1. Fritagelse for øremærkningen
 - 3.2.5.1.1. Ansøgning om fritagelse
 - 3.2.5.2. Barselshindringer
 - 3.2.5.2.1. Særlige forhold - barselshindringer
 - 3.2.5.2.2. Dokumentation
- 3.2.6. Forælderen bliver lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse
 - 3.2.6.1. Hvornår forælderen anses for at være lønmodtager
 - 3.2.6.2. Forælderen har tidligere udnyttet retten til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1 eller 2
 - 3.2.6.3. Udnyttet ret til barselsdagpenge
 - 3.2.6.4. Lønmodtageren har allerede holdt fravær med barselsdagpenge som lønmodtager
 - 3.2.6.5. Orloven efter § 21 a er øremærket og skal holdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse
 - 3.2.6.4. Ansøgning om barselsdagpenge efter § 21 a
- 3.2.7. Tildeling af ekstra uger med barselsdagpenge i særlige situationer
 - 3.2.7.1. Tildeling af ekstra uger med barselsdagpenge, hvis den ene forælder er ude af stand til at passe barnet alene
 - 3.2.7.2. Tildeling af ekstra uger med barselsdagpenge, hvis kun den ene forælder er socialt sikret i Danmark
- 3.3. Fravær med barselsdagpenge for forældre, der får 3 eller flere børn ved samme fødsel
 - 3.3.1. Ansøgning om barselsdagpenge
- 3.4. Fravær med barselsdagpenge ved adoption, herunder midlertidig placering
 - 3.4.1. Kommende adoptanters ret til fravær med barselsdagpenge før modtagelse af barnet

3.4.1.1. Børn der adopteres fra udlandet

3.4.1.2. Børn der adopteres i Danmark

3.4.1.2.1. Særligt om kommende adoptanter, der modtager et barn i midlertidig placering efter adoptionsloven

3.4.2. Adoptanters ret til fravær med barselsdagpenge efter modtagelsen af barnet

3.4.2.1. Ret til fravær med barselsdagpenge i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet

3.4.2.2. Ret til fravær med barselsdagpenge efter de første 10 uger efter modtagelsen af barnet

Kapitel 4 Fleksibel afholdelse af fravær med ret til barselsdagpenge

4.1. Forlængelse af fravær

4.1.1. Forlængelse af fravær efter barselslovens § 10

4.1.2. Forlængelse af fravær ved genoptagelse af arbejdet efter barselslovens § 12

4.1.2.1. Lønmodtagers genoptagelse af arbejde

4.1.2.2. Selvstændigt erhvervsdrivende genoptagelse af arbejde

4.1.2.3. Lediges mulighed for at genoptage arbejde

4.2. Udskydelse af fravær efter barselslovens § 7 a, stk. 2, og § 9 med ret til barselsdagpenge

4.2.1. Betingelser for at kunne udskyde fravær

4.2.2. Betingelser for afholdelse af udskudt fravær med barselsdagpenge

4.2.3. Overdragelse af udskudt fravær med barselsdagpenge

4.2.3.1. Betingelser for afholdelse af udskudt fravær, der er overdraget, med barselsdagpenge

Kapitel 5 Fravær med barselsdagpenge i forbindelse med sygdom mv.

5.1. Ved barnets indlæggelse på hospital

5.1.1. Arbejdet genoptages ikke

5.1.2. Arbejdet genoptages

5.2. Ved barnets død eller bortadoption

5.3. Ved en forælders sygdom under fraværet

5.3.1. Sygdom under fuldt fravær

5.3.2. Sygdom i en periode, hvor arbejdet er genoptaget delvist

5.4. Ved ny graviditet

Kapitel 6 Forældres anmodning om barselsdagpenge samt refusion til arbejdsgivere

6.1. Forældres anmodning om barselsdagpenge

6.1.1. En lønmodtagers anmodning om barselsdagpenge og arbejdsgiverens afgivelse af oplysninger om fravær

6.1.2. Et ledigt medlems anmodning om barselsdagpenge

6.1.3. En selvstændigt erhvervsdrivendes anmodning om barselsdagpenge

6.1.4. Overskridelse af fristen for anmodning

6.1.4.1. Lønmodtagers og et ledigt medlems mulighed for dispensation ved overskridelse af fristen

6.1.4.2. Selvstændigt erhvervsdrivendes mulighed for dispensation ved overskridelse af fristen

6.2. Arbejdsgiverens refusionskrav

6.2.1. Afledet krav

6.2.2. Flere arbejdsforhold

6.2.3. Anmeldelse og frist for anmodning om refusion

6.2.4. Frist for anmeldelse ved fravær på grund af graviditet før 4 uger før forventet fødsel

6.3. Arbejdsgivers ret til tillæg til refusion

Kapitel 7 Særlige forhold i forbindelse med retten til barselsdagpenge

7.1. Barselsorloven skal tilbringes sammen med barnet

7.2. Ret til barselsdagpenge ved ophold i udlandet

7.3. Ret til barselsdagpenge ved hjemkomst fra udlandet

7.4. Ferie under barselsfravær

7.5. Indtægter og udbetaling af andre ydelser under barselsfravær

7.5.1. Særligt om feriepenge

Kapitel 8 Klageregler

8.1. Barselsdagpengeretten

8.2. Fraværsretten

Kapitel 1 - Indledning

I vejledningen uddybes reglerne i barselsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1180 af 21. september 2023, der regulerer retten til fravær og barselsdagpenge ved graviditet, fødsel, adoption og sorgorlov.

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

For forældre til et barn, der er født før den 2. august 2022 finder vejledning nr. 10065 af 29. december 2020 om ret til orlov og dagpenge ved barsel fortsat anvendelse.

Når der i vejledningen henvises til barselsbekendtgørelsen, er det bekendtgørelse nr. 427 af 5. april 2022 om ret til barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022, som, der henvises til. Bekendtgørelse er ændret ved bekendtgørelse nr. 181 af 24. februar 2023 samt bekendtgørelse nr. 1239 af 17. oktober 2023.

1.1. Forældrenes ret til fravær og barselsdagpenge

Tabel 1. Oversigt over forældrenes ret til fravær og barselsdagpenge

	Forældrene bor sammen	Forældrene bor ikke sammen	Soloforælder (barnet har kun én forælder)
FRAVÆRSRET MOR	4 uger før fødslen (§ 6, stk. 1) + 10 uger efter fødslen (§ 7, stk. 1) + 32 uger efter den 10. uge efter fødslen (§ 9) De 32 uger efter fødslen kan forlænges fra 32 uger til 40 uger. Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende har desuden ret til at forlænge fra 32 uger til 46 uger (§ 10)		
FRAVÆRSRET FAR/MEDMOR	2 uger efter fødslen (§ 7, stk. 3) + 32 uger efter den 10. uge efter fødslen (§ 9) De 32 uger efter fødslen kan forlænges fra 32 uger til 40 uger. Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende har desuden ret til at forlænge fra 32 uger til 46 uger (§ 10)		
BARSELSDAG-PENGE MOR	4 uger før fødslen (§ 20) + 10 uger efter fødslen (§ 20) + 14 uger efter de første 10 uger (§ 21, stk. 1)	Hvis barnet bor hos mor: 4 uger før fødslen (§ 20) + 10 uger efter fødslen (§ 20) + 27 uger efter de første 10 uger (§ 21 b, stk. 1) + 9 uger ved eneforældremyndighed (§ 21 b, stk. 1) Barnet bor hos far:	4 uger før fødslen (§ 20) + 10 uger efter fødslen (§ 20) + 36 uger efter de første 10 uger efter fødslen (§ 21 c, stk. 1)

		4 uger før fødslen (§ 20) + 10 uger efter fødslen (§ 20) + 9 uger efter de første 10 uger (§ 21 b, stk. 2)	
BARSELSDAG-PENGE FAR/MEDMOR	2 uger efter fødslen (§ 20) + 22 uger efter de første 10 uger (§ 21, stk. 1)	Hvis barnet bor hos far/medmor: 2 uger efter fødslen (§ 20) + 35 uger efter de første 10 uger (§ 21 b, stk. 1) + 9 uger ved eneforældremyndighed Barnet bor hos mor: 2 uger efter fødslen (§ 20) + 9 uger efter de første 10 uger (§ 21 b, stk. 2)	2 uger efter fødslen (§ 20) + 44 uger efter de første 10 uger (§ 21 c, stk. 1)

Der kan i visse særlige situationer tildeles ekstra uger med barselsdagpenge. Det gælder f.eks., hvis den ene forælder er ude af stand til at passe barnet alene, eller hvis kun den ene forælder er socialt sikret i Danmark. Der gives i den forbindelse ikke ekstra fraværsret.

Derudover gives der ekstra ret til fravær med ret til barselsdagpenge til forældre, der får 3 eller flere børn ved samme fødsel.

Kapitel 2 Regler om ret til fravær og varsling af arbejdsgiver

Dette kapitel beskriver den lovgivningsmæssige regulering af forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager under barselsorlov.

2.1. Fraværsret

Fraværsretten, som er defineret i barselslovens kapitel 4, danner grundlag for perioder med ret til barselsdagpenge, som er defineret i lovens kapitel 5 og er beskrevet i denne vejlednings kapitel 3-5.

2.1.1. Ret til fravær 4 uger før forventet fødsel og inden 4-ugersperioden før fødslen

Efter barselslovens § 6, stk. 1, har en kvindelig lønmodtager ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. Den dag, hvor fødslen forventes at finde sted, regnes med i 4-ugers perioden. Hvis en kvinde føder tidligere end 4 uger før forventet fødsel, kan hun påbegynde sin fraværsret efter § 7, stk. 1, på dagen efter fødslen. Dagen, hvor hun føder, anses som graviditetsbetinget fravær efter § 6, stk. 2.

Som det fremgår af principmeddelelse D-10-07, skal fastsættelsen af det forventede fødselstidspunkt – i overensstemmelse med sundhedsvæsnets praksis – ske på grundlag af den ved ultralydsscanning fastsatte termin, der er bestemt i uge 12 og senest i uge 20-22. Som udgangspunkt for, hvordan 4-ugers perioden fastlægges, anvendes den praktiserende læges vurdering af det forventede tidspunkt for fødslen. Hvis det fremgår af kvindens vandrejournal, at der ved en ultralydsscanning er fastsat et andet tidspunkt for forventet fødsel, anvendes dette tidspunkt i stedet, hvis det ikke af vandrejournalen fremgår, at en samlet lægelig vurdering peger på et andet tidspunkt, som i så fald skal anvendes.

En beslutning om, at fødslen skal ske ved kejsersnit på en nærmere fastsat dato, der afviger fra det tidligere forventede fødselstidspunkt, betyder, at datoen for kejsersnit lægges til grund ved afgørelsen af, hvornår 4-ugers perioden begynder.

Efter § 6, stk. 2, nr. 1, er en gravid kvinde berettiget til fravær inden 4-ugersperioden før fødslen, hvis det efter en lægelig bedømmelse skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller fosteret. For en uddybning af, hvornår der kan udbetales barselsdagpenge under et sådant fravær henvises til afsnit 3.1.2.1.

Efter § 6, stk. 2, nr. 2, er en gravid kvinde berettiget til fravær inden 4-ugersperioden før fødslen, hvis arbejdets særlige karakter vil medføre risiko for fosteret, og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse. Bestemmelsen omfatter tilfælde, hvor risikoen principielt gælder enhver gravid kvinde, der er beskæftiget med det pågældende arbejde, så risikoen er uafhængig af den enkelte kvindes helbred. For en uddybning af, hvornår der kan udbetales barselsdagpenge under et sådant fravær henvises til afsnit 3.1.2.2.

En kvinde har en ret til fravær før 4-ugers dagen før forventet fødsel, hvis hun på grund af offentligt fastsatte bestemmelser er forhindret i at varetage sit arbejde, og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse, jf. § 6, stk. 2, nr. 2. For en uddybning af, hvornår der kan udbetales barselsdagpenge under et sådant fravær henvises til 3.1.2.3.

En gravid lønmodtager har efter § 6, stk. 3, ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med forebyggende graviditetsundersøgelser, herunder fostervandsprøver. Det er dog en forudsætning, at undersøgelserne ikke kan finde sted uden for den normale arbejdstid.

En kvinde har ret til dagpenge fra arbejdsgiveren ved delvist fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser. Der henvises til afsnit 3.1.3.

2.1.1.1. Adoptanters ret til fravær før modtagelsen af barnet

Kommende adoptanter, der opholder sig i udlandet for at modtage et barn, har hver ret til fravær fra arbejdet i op til 4 uger før modtagelse af barnet. Denne ret kan forlænges i op til 4 uger, hvis opholdet i udlandet bliver længere end 4 uger, af årsager som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter, jf. barselslovens § 8, stk. 1. Det er en betingelse, at adoptionen er formidlet af en organisation, der er

godkendt efter adoptionsloven, eller en privat fremmedadoption, der er gennemført efter tilladelse fra Ankestyrelsen, jf. § 8, stk. 3.

Kommende adoptanter, der skal modtage et barn fra Danmark, har ret til fravær i op til 1 uge før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede opholder sig i adoptanternes hjem, jf. § 8, stk. 4. Denne ret til fravær kan forlænges i op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter.

2.1.2. Ret til fravær i de første 10 uger efter fødslen

En mor har efter barselslovens § 7, stk. 1, 1. pkt., pligt til fravær i de første 2 uger efter fødslen. Herefter har hun ret til yderligere 8 ugers fravær til afholdelse inden for de første 10 uger efter fødslen, jf. § 7, stk. 1, 2. pkt.

Hvis moren delvist genoptager arbejdet i uge 3-10 efter fødslen, kan fraværet forlænges efter reglerne i § 12, stk. 2, således at fraværet strækker sig ud over de første 10 uger efter fødslen. Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås, at der på ugebasis arbejdes mindre end den normale gennemsnitlige arbejdstid.

Hvis moren dør eller på grund af sygdom ikke er i stand til at passe barnet inden for de første 10 uger efter fødslen, har faren eller medmoren ret til at indtræde i morens fraværsret, jf. § 7, stk. 2.

Det er endvidere en betingelse for fars eller medmors ret til at indtræde i mors orlov i de første 10 uger efter fødslen, at moren har en fraværsret med samtidig ret til barselsdagpenge. Det betyder, at moren skal have lovligt ophold i Danmark eller være omfattet af dansk social sikring samt i øvrigt opfylde beskæftigelseskravet. Dette gælder også, selvom barnets mor er en surrogatmor, som har frasagt sig alle rettigheder og forpligtelser i forhold til barnet. Se sag nr. 2 i principmeddelelse 1-19, hvor den tiltænkte far havde leveret genetisk materiale og fået barn gennem en udenlandsk surrogatmor. Faren havde derfor ret til orlov i 2 uger umiddelbart efter fødslen og orlov i 32 uger. Han havde ikke ret til at indtræde i morens ret til fravær efter dagældende regler i de første 14 uger efter fødslen, da surrogatmor, som efter dansk ret er mor til barnet, ikke havde en fraværsret med ret til barselsdagpenge efter barselslovens bestemmelser.

En far eller medmor har ret til 2 ugers sammenhængende fravær efter fødslen eller efter modtagelse af barnet i hjemmet, hvis barnet i forbindelse med fødslen er indlagt på hospital, eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 10 uger efter fødslen. Lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende kan også vælge at afholde de 2 ugers fravær som ikkesammenhængende perioder inden for de første 10 uger efter fødslen. For lønmodtagere forudsætter afholdelse af ikkesammenhængende fravær en aftale med arbejdsgiveren, jf. § 7, stk. 3.

Farens eller medmorens ret til fravær er ikke betinget af, at forældrene bor sammen, men det forudsættes, at faren eller medmoren opholder sig sammen med barnet i fraværperioden, og er omfattet af dansk social sikring eller har lovligt ophold i Danmark.

2.1.2.1. Mors ret til at overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær i de første 10 uger efter fødslen

Efter barselslovens § 7 a, stk. 1, kan en beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt., til faren eller medmoren. De uger, der overdrages, skal afholdes inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

Morens ret til at overdrage fraværsret indebærer, at hun helt eller delvist kan undlade at benytte sin ret til fravær i de sidste 8 af de 10 uger efter barnets fødsel og i stedet overdrage retten til den anden forælder.

Moren kan f.eks. gå i arbejde i 4 uger og overdrage de resterende 4 uger til den anden forælder.

Det er en betingelse, at arbejdet er genoptaget på fuld tid. Fuld tid skal ses i forhold til den normale arbejdstid. Arbejder moren f.eks. 20 timer om ugen, skal arbejdet derfor genoptages med 20 timer om ugen. Tilsvarende skal arbejdet i en selvstændig virksomhed være genoptaget fuldt ud. Moren kan ikke genoptage arbejdet delvist og overdrage fraværsret svarende til det genoptagede arbejde. Genoptager hun arbejdet delvist, kan hun i stedet for at overdrage retten til faren eller medmoren forlænge sit fravær med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget efter § 12, stk. 2.

For en kvindelig lønmodtager, der ønsker at overdrage fraværsret efter § 7, stk. 1, 2. pkt., er det endvidere en betingelse, at overdragelsen er varslet over for arbejdsgiveren før fødslen efter § 15, stk. 1, 2. pkt., jf. afsnit 2.2.1.1.

I forbindelse med varsling om genoptagelse af arbejdet kan moren aftale med arbejdsgiveren, at hun i forbindelse med genoptagelsen af arbejdet starter med at afholde ferie. Det er således ikke en betingelse for, at arbejdet kan anses for genoptaget, og dermed for morens ret til at overdrage fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt., at moren udfører arbejde for arbejdsgiveren i den pågældende periode. Hvis moren bliver syg, efter hun har genoptaget arbejdet i 10-ugers perioden efter barnets fødsel, anses hun fortsat for at have genoptaget arbejdet.

Arbejdet anses desuden for genoptaget i en periode, hvor en lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet, f.eks. i forbindelse med fritstilling, hvis genoptagelse af arbejdet er varslet over for arbejdsgiveren. Hvis genoptagelse af arbejdet ikke er varslet, kan en opstået begivenhed ikke i sig selv begrunde, at arbejdet anses for genoptaget.

Muligheden for at overdrage fravær gælder alene lønmodtagere i beskæftigelse og selvstændigt erhvervsdrivende. En mor, der er ledig, vil derfor ikke kunne stille sig til rådighed for arbejdsmarkedet og modtage arbejdsløshedsdagpenge og herefter overdrage sin ret til fravær til faren eller medmoren.

Det er endelig ikke en betingelse for at overdrage retten til fraværet, at moren har ret til barselsdagpenge.

Efter § 7 a, stk. 2, kan en beskæftiget mor, der påbegynder fravær på fuld tid efter § 9 overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt., til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

En beskæftiget mor kan vælge at holde fraværet efter § 9 fra og med den 3. uge til og med den 10. uge efter barnets fødsel og overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter fødslen til den anden forælder.

Overdragelse efter § 7 a, stk. 2, adskiller sig fra overdragelse af fravær efter stk. 1, ved at faren eller medmoren ikke er bundet af at skulle holde fraværet i uge 3-10 efter barnets fødsel. Dette skyldes, at moren erstatter sit fravær i de første 10 uger efter fødslen efter § 7, stk. 1, 2. pkt., med fravær efter § 9, hvilket betyder, at der er en forælder, der holder fravær med barnet i 10 ugers-perioden efter barnets fødsel.

Herved har faren eller medmoren ret til at holde det overdragede fravær på et hvilket som helst tidspunkt frem til barnet fylder 1 år.

Det overdragede fravær indgår desuden i den pulje af fravær, som kan holdes, inden barnet fylder 9 år, idet fraværet kan udskydes efter aftale med arbejdsgiveren i forbindelse med genoptagelse af arbejdet, jf. § 12, stk. 3.

2.1.2.2. Adoptanters ret til fravær i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet

Det fremgår af barselslovens § 8, stk. 6, 1. pkt., at i de første 10 uger efter modtagelse af barnet har hver af de adopterende forældre ret til fravær i 6 uger, som bortset fra 2 sammenhængende uger ikke kan afholdes samtidig.

Hver adoptant har ret til at overdrage op til 4 uger af sin fraværsret til den anden adoptant, jf. § 8, stk. 6, 5. pkt. Hvis den ene adoptant således ikke ønsker at gøre brug af fraværsretten, kan adoptanten vælge at overdrage sin ret til op til 4 ugers fravær til den anden adoptant, som herved vil kunne holde op til 10 ugers fravær. De sidste 2 ugers fravær kan adoptanten ikke overdrage til den anden forælder, og hvis adoptanten ikke afholder disse uger i 10-ugers perioden efter barnets modtagelse, vil de bortfalde.

De 2 uger, hvor begge adoptanter har ret til fravær samtidig, kan for lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende afholdes som ikkesammenhængende perioder. For lønmodtagere forudsætter afholdelse af ikkesammenhængende fravær en aftale med arbejdsgiveren, jf. § 8, stk. 6, 2. pkt.

Adoptanter kan vælge at påbegynde deres fraværsret efter § 9 inden for de første 10 uger efter modtagelsen af barnet jf. § 8, stk. 6, 4. pkt. Begge adoptanter har således mulighed for at holde fravær samtidig i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet, hvis den ene adoptant benytter sig af en forlods udnyttelse af fraværsretten efter § 9, og den anden adoptant holder fravær efter § 8, stk. 6.

Er et barn adopteret af en eneadoptant, jf. § 8, har forælderen ret til at påbegynde fravær efter § 9 inden for de første 10 uger efter modtagelsen af barnet, jf. § 9, stk. 1, 3. pkt.

2.1.3. Ret til fravær efter den 10. uge efter fødslen

Der skelnes i barselsloven mellem fraværsperioder, hvor placeringen af fraværet er en rettighed for lønmodtager (retsbaseret fravær), og fraværsperioder, hvor placering af fraværet er betinget af, at lønmodtager og arbejdsgiver kan blive enige herom (aftalebaseret fravær).

Efter udløbet af den 10. uge efter fødslen eller modtagelsen af barnet har hver af forældrene ret til fravær fra arbejdet i 32 uger, jf. § 9, stk. 1, 1. pkt.

Faren eller medmoren har efter § 9, stk. 1, 2. pkt., ret til at påbegynde fravær efter § 9 inden for de første 10 uger efter fødslen og på den måde forlods udnytte deres ret til fravær efter § 9.

Hvis moren har overdraget hele eller dele af sin ret til fravær til faren eller medmoren efter § 7 a, stk. 2, har moren ret til at holde fravær efter § 9, stk. 1, i forlængelse af sit fravær efter § 7, stk. 1, 1. pkt., jf. afsnit 2.1.2.1.

2.1.3.1. Adoptanters ret til fravær efter den 10. uge efter modtagelsen af barnet

Efter den 10. uge efter modtagelse af barnet har adoptanter ret til fravær fra efter barselslovens §§ 9-10, jf. § 8, stk. 7. Det vil sige, at hver adoptant har ret til fravær i 32 uger. Fraværet efter § 9 kan – ligesom for biologiske forældre – påbegyndes inden for de første 10 uger efter modtagelse af barnet, jf. § 8, stk. 6. Tilsvarende kan en eneadoptant påbegynde fraværet efter § 9 inden for de første 10 uger efter modtagelsen af barnet, jf. § 9, stk. 1, 3. pkt.

2.1.3.2. Retsbaseret forlængelse af fravær efter § 10

Efter barselslovens § 10 har hver af forældrene ret til at forlænge de 32 ugers fravær efter § 9 med 8 uger. Lønmodtagere eller selvstændigt erhvervsdrivende kan alternativt vælge at forlænge fraværet med 14 uger. Forlænger begge forældre fraværet med 14 uger, bliver den sammenlagte fraværsperiode efter fødslen på 102 uger (10 + 46 + 46).

En retsbaseret forlængelse af fraværet efter § 10, kan efter aftale med arbejdsgiveren udskydes efter § 12, stk. 3, ligesom lønmodtageren retsbaseret kan udskyde 5 ugers fravær efter § 11. Forlængelsen af fraværet efter § 10 skal være varslet over for arbejdsgiveren senest 6 uger efter fødslen, jf. § 15, stk. 4. Hvis en forælder holder fravær efter § 9 i de første 10 uger efter barnets fødsel, kan forælderen også i denne periode varsle forlængelse af fraværet. Forlængelsen skal fortsat varsles over for arbejdsgiveren senest 6 uger efter fødslen.

En forælder, der har været i beskæftigelse som lønmodtager, og som har varslet forlænget fravær med 14 uger efter § 10, 2. pkt., og som ophører i ansættelsesforholdet, vil uanset det ophørte ansættelsesforhold fortsat have ret til som ledig at holde forlænget fravær med 14 uger.

2.1.3.3. Lønmodtageres retsbaserede udskydelse af fravær efter § 11

Beskæftigede lønmodtagere har ret til at genoptage arbejdet og udskyde op til 5 uger af fraværsretten efter § 9. Det udskudte fravær skal, når det udnyttes, holdes i en sammenhængende periode. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år. Disse regler fremgår af § 11. Muligheden for at udskyde op til 5 ugers fraværsret gælder begge forældre.

En retsbaseret udskudt fraværsret bortfalder ikke, selv om der skiftes arbejdsgiver, inden fraværet er holdt.

2.1.3.4. Afholdelse af retsbaseret udskudt fravær

Forældre skal holde det retsbaserede udskudte fravær i en sammenhængende periode på 5 uger, jf. barselslovens § 11, 2. pkt.

Afholdelse af retsbaseret udskudt fravær skal varsles over for arbejdsgiveren 8 uger inden afholdelsen, jf. § 16, stk. 2. Retsbaseret udskudt fravær kan efter aftale med arbejdsgiveren ændres til en aftalebaseret udskydelse. Herefter vil arbejdsgiveren og lønmodtageren kunne aftale, at afholdelsen af det resterende fravær deles over flere perioder, eller at fraværet afvikles i forbindelse med en delvis genoptagelse af arbejdet.

Efter tidligere gældende § 11 havde beskæftigede lønmodtagere ret til at genoptage arbejdet og udskyde mindst 8 og højst 13 uger af fraværsretten efter § 9. Da det udskudte fravær kan holdes, inden barnet fylder 9 år, kan der være forældre, der har udskudt fravær efter denne bestemmelse, og som skal varsle afholdelse af fraværet efter § 16, stk. 2, 1. pkt. Det betyder, at hvis det udskudte fravær er længere end 5 uger, skal lønmodtageren, der ønsker at udnytte retten til at holde fraværet, der er udskudt efter dagældende § 11, med 16 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes, og om længden heraf.

Hvis lønmodtageren ikke varsler sit fravær rettidigt, kan fraværsretten først udnyttes, når det afgivne varsel er udløbet.

Se nærmere kapitel 4 om forældrenes mulighed for fleksibel afholdelse af fravær med barselsdagpenge.

2.1.4. Særligt om kommende adoptanter, der modtager et barn i midlertidig placering efter adoptionsloven

Kommende adoptanter, der modtager et barn i midlertidig placering efter § 32 a i adoptionsloven, sidestilles med kommende adoptanter, der skal modtage et barn i Danmark. Fraværsretten opnås på tidspunktet, hvor de kommende adoptanter får barnet i midlertidig placering forud for adoptionen.

Det samme er tilfældet for kommende godkendte adoptanter, der er udvalgt af Adoptionsnævnet til at adoptere barnet, og som får barnet i midlertidig placering forud for adoptionen uden samtykke efter adoptionsloven.

Hvis de kommende adoptanter får bevilliget adoptionen af barnet, inden retten til fravær er brugt fuldt ud under den midlertidige placering efter § 32 a i adoptionsloven, kan forældrene afholde den resterende fraværsperiode, efter der er meddelt bevilling til adoption. Der starter således ikke en ny periode med ret til fravær, efter der er meddelt bevilling til adoption.

Retten til fravær ophører ved bortfald af den midlertidige placering, hvis domstolene ophæver Ankestyrelsens afgørelse om adoption uden samtykke, og ankefristen herfor er udløbet.

2.2. Regler om varsling af arbejdsgiver om fravær

Barselslovens §§ 15-17 indeholder regler om varsling af arbejdsgiveren i forbindelse med udnyttelse af retten til fravær i lovens kapitel 4. Reglerne om varsling regulerer forholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Det er uden betydning for retten til barselsdagpenge, om varslingsfristerne i forhold til arbejdsgiveren er overholdt.

De enkelte bestemmelser angiver, hvornår moren og faren eller medmoren skal underrette arbejdsgiveren om fraværsperioden og genoptagelse af arbejdet efter udnyttelse af retten til fravær.

Hensigten med varslerne er, at arbejdsgiveren skal have en rimelig mulighed for at tilrettelægge arbejdet i fraværsperioden og disponere med hensyn til at ansætte og opsige vikarer.

2.2.1. Varslingsfrister

Varslingsreglerne er ment som en beskyttelse af både arbejdsgivere og lønmodtagere. Hvis arbejdsgiveren og lønmodtageren er enige om det, kan der aftales andre varsler.

2.2.1.1. Varsling før det forventede fødselstidspunkt

Det fremgår af barselslovens § 15, stk. 1, 1. pkt., at en kvindelig lønmodtager med 3 måneders varsel skal underrette (varsle) sin arbejdsgiver om det forventede fødselstidspunkt, og om hun agter at udnytte sin ret til fravær før fødslen, jf. § 6 stk. 1. Vedrørende det forventede fødselstidspunkt henvises til afsnit 2.1.1.

En mor, der ønsker at overdrage fraværsret efter § 7 a, skal ligeledes senest 4 uger før det forventede fødselstidspunkt underrette sin arbejdsgiver herom og om, hvorvidt hun ønsker at holde fravær efter § 9 i stedet, jf. § 15, stk. 1, 2. pkt.

På denne måde sikres det, at arbejdsgiveren allerede inden fødslen ved, hvordan lønmodtageren ønsker at disponere over sin fraværsret efter fødslen, og på den måde kan tilrettelægge arbejdet efter, om lønmodtageren vender tidligt tilbage til arbejdspladsen.

En kommende far eller medmor, der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter fødslen, jf. § 7, stk. 3, overdraget fraværsret efter § 7 a eller fravær efter § 9 til afholdelse inden for de første 10 uger efter fødslen, skal senest 4 uger før det forventede fødselstidspunkt underrette arbejdsgiveren herom og om længden af fraværet, jf. § 15, stk. 3.

Herved sikres det, at arbejdsgiver underrettes om, hvilket fravær og hvor meget fravær en far eller en medmor ønsker at holde inden for de første 10 uger efter fødslen, og på den måde kan arbejdsgiveren tilrettelægge arbejdet herefter.

En far eller en medmor kan aftale med sin arbejdsgiver, at retten til fravær i 2 uger efter barnets fødsel holdes på et senere tidspunkt inden for de første 10 uger efter fødslen, og det kan aftales, at fraværet holdes i en ikkesammenhængende periode, jf. § 7, stk. 3.

2.2.1.2. Varsling efter fødselstidspunktet

En mor, der ønsker at udnytte sin ret til fravær i de første 10 uger efter fødslen, skal inden 6 uger efter fødslen, underrette (varsle) sin arbejdsgiver om, hvornår hun forventer at genoptage arbejdet, jf. § 15, stk. 2.

En lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter 10 uger efter barnets fødsel efter §§ 9, 10, 14 a eller overdraget fravær til afholdelse efter 10 uger efter fødslen, jf. § 7 a, stk. 2, skal inden 6 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf. Såfremt fraværsretten afholdes således, at lønmodtagerens fravær falder i flere perioder, skal underretningen omfatte påbegyndelsen og længden af senere fravær, jf. § 15, stk. 4.

2.2.1.3. Varsling af retsbaseret udskudt fravær

Hvis en lønmodtager ønsker at udskyde 5 uger af fraværet efter barselslovens § 11 (retsbaseret udskydelse), skal dette meddeles arbejdsgiveren senest 6 uger efter fødslen, jf. § 16, stk. 1. Tidspunktet for og længden af afholdelsen af dette fravær skal med 8 ugers varsel underrettes arbejdsgiveren, jf. § 16, stk. 2.

Er fraværet længere end 5 uger, skal lønmodtageren, der ønsker at udnytte retten til at holde fravær, der er udskudt efter § 11, med 16 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes, og om længden heraf.

Hvis lønmodtageren ikke varsler sit fravær rettidigt, kan fraværsretten først udnyttes, når det afgivne varsel er udløbet.

2.2.1.4. Varsling af fravær med øremærkede barselsdagpenge

En lønmodtager i et ansættelsesforhold, der ikke har haft mulighed for inden 6 uger efter barnets fødsel eller modtagelse at varsle afholdelse af fravær efter barselslovens § 9 over for en arbejdsgiver, jf. § 15, stk. 4, og som har ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 3, eller § 21 a, skal med 8 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes og om længden heraf, jf. § 15 a.

Det betyder, at en lønmodtager, som kommer i beskæftigelse som lønmodtager senere end 6 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, men inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og som derfor ikke kan overholde varslingsfristen, kan varsle afholdelse af 9 ugers fravær med øremærkede barselsdagpenge over for en arbejdsgiver med et varsel på 8 uger. Fraværet med barselsdagpenge skal afholdes, inden barnet fylder 1 år.

Med 8 ugers varsel kan en lønmodtager, som har en barselshindring op til 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse varsle op til 9 ugers fravær med øremærkede barselsdagpenge til afholdelse senest 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Der henvises i øvrigt til afsnit 3.2.5.2.

2.2.1.5. Varsling af ekstra fravær for forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel

En forælder, der er lønmodtager, og som omfattes af retten til 26 ugers fravær efter § 14 a, stk. 1, skal med 6 ugers varsel efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf, jf. § 15, stk. 4.

2.2.1.6. Varsling af fravær i særlige situationer

2.2.1.6.1. Barnets død eller bortadoption

En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 13, stk. 1, fordi barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år, skal uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiveren om fraværet, herunder om fraværets længde, jf. § 15, stk. 6, 1. pkt. Det samme gælder, hvis en lønmodtager ønsker at udnytte sin ret til fravær efter § 13, stk. 2, fordi barnet bortadopteres inden den 32. uge efter barnets fødsel.

Om underretningen er sket uden ugrundet ophold vil være en konkret og individuel vurdering i hvert enkelt tilfælde.

Pligten til at varsle arbejdsgiver uden ugrundet ophold indebærer, at lønmodtageren uden ugrundet ophold både skal underrette sin arbejdsgiver om, at pågældende ønsker at udnytte retten til fravær og give besked om den forventede længde af fraværet. På denne måde vil arbejdsgiveren have mulighed for at kunne tilrettelægge arbejdet og tage hensyn til lønmodtagerens fravær i opgaveplanlægningen.

Hvis lønmodtageren efter varslets afgivelse ønsker at ændre fraværets længde, skal arbejdsgiveren på ny varsles uden ugrundet ophold, jf. § 15, stk. 6, 2. pkt. Det betyder, at lønmodtageren efter afgivelse af varsel har mulighed for at ændre fraværets længde. Lønmodtageren kan således efter at have afgivet varsel om udnyttelse af retten til fravær senere ændre fraværet og enten forlænge eller afkorte fraværperioden, dog ikke længere end op til 26 uger efter barnets død, jf. § 13, stk. 1, eller op til 14 uger efter barnets bortadoption, jf. § 13, stk. 2.

Hvis lønmodtageren har afgivet varsel efter § 15, stk. 1-5, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny i situationer omfattet af 1. pkt., jf. § 15, stk. 6, 3. pkt. Det betyder, at en lønmodtagers tidligere afgivne varsel om anvendelse af f.eks. retten til fravær efter § 9, bortfalder, når lønmodtageren underretter arbejdsgiver om udnyttelse af retten til fravær efter § 13. Lønmodtageren er således ikke ved anvendelse af retten til fravær under sorgorlov bundet af det tidligere afgivne varsel om andet fravær efter barselsloven.

Pligten til at varsle arbejdsgiveren om udnyttelse af retten til fravær gælder alle lønmodtagere. Såfremt moren allerede har varslet arbejdsgiveren om fravær efter § 6 i forbindelse med den forventede fødsel, vil arbejdsgiveren skulle varsles på ny om udnyttelse af fravær efter § 13.

En lønmodtager, der ønsker at overgå fra fravær efter § 13, til fravær efter § 9 for et andet barn, skal underrette sin arbejdsgiver herom senest 4 uger inden udløbet af det varslede fravær efter § 15, stk. 6, 1. og 2. pkt., jf. § 15, stk. 6, 4. pkt. Varslingsreglen på 4 uger gælder kun for en lønmodtager, som ønsker at benytte en ret til fravær efter § 9, der er blevet udsat som følge af sorgorlov, jf. § 13, stk. 4. Hvis det varslede fravær efter 1. og 2. pkt. er under 4 uger, kan lønmodtageren ikke opfylde varslingsfristen på 4 uger, og i denne situation skal lønmodtageren uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om overgang til fravær efter § 9, jf. § 15, stk. 6, 5. pkt.

2.2.1.6.2. Barnets indlæggelse

En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet indlægges inden for de første 46 uger efter fødslen, skal uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiveren herom, og skal igen underrette arbejdsgiveren om, hvornår barnet er modtaget i hjemmet efter indlæggelsen, jf. barselslovens § 15, stk. 7, 1. og 2. pkt. Hvis barnet modtages i hjemmet efter indlæggelsen, inden der er afgivet varsel, forlænges fristen herfor med den tid, barnet har været indlagt, jf. § 15, stk. 7, 3. pkt. Hvis barnet modtages, efter der er afgivet varsel, skal der varsles på ny inden 2 uger efter modtagelsen, jf. § 15, stk. 7, 4. pkt.

2.2.1.6.3. Farens eller medmorens indtræden i morens ret til fravær

Hvis moren dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet, skal den anden forælder, der efter barselslovens § 7, stk. 2, indtræder i morens ret til fravær, uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom og om længden af fraværet, jf. § 15, stk. 8.

2.2.1.7. Adoptanters varsling

Adoptanter skal så vidt muligt iagttage samme varslingsregler for fravær efter § 8 som biologiske forældre, jf. § 15, stk. 5.

2.2.2. Ændring af varsel

Der er ret til at ændre fraværet, hvis arbejdsgiveren får et nyt varsel inden udløbet af fristen efter § 15, stk. 1-5, og § 16, jf. barselslovens § 17, 1. pkt.

Når fristen er udløbet, kan det varslede fravær som udgangspunkt ikke ændres uden arbejdsgiverens samtykke. Det gælder både forældrenes varslede fravær i de første 10 uger efter fødslen, forældrenes ret til fravær efter den 10. uge, forlængelse af fravær efter § 10 og udskydelse af fravær efter § 11.

Fraværet kan dog ændres, hvis der indtræder særlige omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde fraværet som varslet, jf. § 17, 2. pkt. Efter gældende praksis har der f.eks. været tale om situationer, hvor morens eller farens sygdom har gjort det nødvendigt at ændre tilrettelæggelsen af fraværet.

En lønmodtager, der ændrer anvendelsen af fraværsretten efter §§ 9 og 10 anses for at have genoptaget arbejdet med den konsekvens, at lønmodtageren har ret til at afholde den resterende fraværsret på et senere tidspunkt, jf. § 17, 3. pkt.

Et ændret varsel har den retsvirkning, at den fraværsret, som alligevel ikke kan afholdes som planlagt, ikke går tabt, men kan afholdes på et senere tidspunkt, ligesom retsbaseret udskudt fravær efter § 11.

Det betyder f.eks., at en lønmodtager, der gør brug af sin ret til at ændre varslet fravær, fordi den pågældende sygemelder sig, som udgangspunkt vil kunne have ret til sygedagpenge efter reglerne herom i sygedagpengeloven. Bestemmelsen har ikke betydning i forhold til øvrige ansættelsesretlige forhold, herunder hvorvidt arbejdsgiver er forpligtet til at lade lønmodtageren genindtræde i stillingen under sygemeldingen, eller om lønmodtageren i denne situation har ret til løn. Her finder de almindelige ansættelsesretlige principper, funktionærlovens bestemmelser og/eller overenskomstfastsatte regler anvendelse.

Afholdelse af den resterende del af fraværsretten, skal varsles over for arbejdsgiver senest 16 uger før fraværet påbegyndes, jf. § 17, stk. 1, 4. pkt.

Bemærk de særlige regler om ændring af varsel i forbindelse med sorgorlov efter § 13 som beskrevet under punkt 2.2.1.6.1.

2.2.3. Retsvirkninger af manglende varsel

Der er ikke i barselsloven fastsat retsvirkninger af, at varslingsreglerne ikke overholdes.

Kapitel 3 Ret til barselsdagpenge under fravær

3.1. Perioder før fødslen med ret til barselsdagpenge

3.1.1. Fravær 4 uger før forventet fødsel – graviditetsorlov

Efter barselslovens § 6, stk. 1, har en kvinde ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. Den dag, hvor fødslen forventes at finde sted, regnes med i 4-ugers perioden. Hvis en kvinde føder tidligere end 4 uger før forventet fødsel, kan hun påbegynde sin fraværsret efter § 7, stk. 1, på dagen efter fødslen. Dagen, hvor hun føder, anses som graviditetsbetinget fravær efter § 6, stk. 2. Vedrørende det forventede fødselstidspunkt henvises til afsnit 2.1.1.

Hvis hun opfylder beskæftigelseskravet i barselsloven, har hun under fravær i denne periode ret til barselsdagpenge efter § 20. Se nærmere om beskæftigelseskravet i vejledning om beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge.

Hvis fødslen sker før det forventede fødselstidspunkt, forlænges retten til fravær med barselsdagpenge efter fødslen ikke tilsvarende.

Sker fødslen efter det forventede tidspunkt, har kvinden ret til fravær med barselsdagpenge indtil fødslen, og perioden med ret til barselsdagpenge efter fødslen forkortes ikke.

For så vidt angår nedsatte ugentlige barselsdagpenge under delvist fravær i 4-ugers perioden før fødslen henvises til vejledning om beregning af barselsdagpenge.

3.1.2. Fravær før 4 uger før forventet fødsel – graviditetsbetinget fravær

3.1.2.1. Graviditeten har et sygeligt forløb

Udbetaling af barselsdagpenge kan begynde før 4-ugers dagen før fødslen, hvis det efter en lægelig vurdering skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der vil medføre risiko for kvindens helbred eller for fosteret, hvis hun fortsætter med at arbejde, jf. barselslovens § 6, stk. 2, nr. 1. Se endvidere principmeddelelse D-2-01.

Der kan f.eks. være tale om:

- truende abort,
- tvillinge- eller trillingegraviditeter etc., hvis risikoen for abort eller for tidlig fødsel er øget,
- svangerskabsforgiftning med forhøjet blodtryk, æggehvide i urinen og/eller vand i kroppen,
- særlige tilfælde med voldsomme og/eller hyppige opkastninger som påvirker almentilstanden (f.eks. med vægttab) og medfører uarbejdsdygtighed,
- vaginalblødning,
- for tidlig løsning af moderkagen,
- bækkenløsning,
- alvorlige psykiske lidelser i forbindelse med graviditet, herunder tilfælde af graviditetsbelastningssyndromet, der giver så kraftige udslag, at de kan henføres under begrebet sygdom.

Ifølge principmeddelelse D-34-96 var der efter en abort tale om graviditetsbetinget sygdom, som var lægeligt dokumenteret. Abort giver ikke i sig selv ret til barselsdagpenge. Hvis der er lægelig dokumentation for efterfølgende komplikationer og sygdom, kan der gives barselsdagpenge som følge af graviditetsbetinget sygdom. Ved fortsat sygemelding må vedkommende søge sygedagpenge efter sygedagpengelovens bestemmelser.

Hvis graviditeten hindrer, at en sygdom kan behandles, eller hvis graviditeten væsentligt forværrer en sygdom – f.eks. ryg-, hjerte-, lunge- eller nyrelidelse – der ellers ikke har forbindelse med graviditeten, har kvinden også ret til barselsdagpenge. Der er som følge heraf ikke tale om en arbejdsgiverperiode, som der ville have været, hvis der kun var ret til sygedagpenge efter sygedagpengelovens regler.

Graviditet uden for livmoderen anses for sygdom og giver derfor ikke ret til barselsdagpenge. I de tilfælde er en arbejdsgiver forpligtet til at udbetale sygedagpenge efter lov om sygedagpenge, hvis betingelserne for sygedagpenge i øvrigt er opfyldte. Se principmeddelelse D-20-97.

Hvis kvinden får en sygdom, som er uden forbindelse med graviditeten, kan hun få sygedagpenge efter lov om sygedagpenge. Hvis fraværet er anmeldt som graviditetsbetinget fravær, men fraværet ikke er omfattet af barselslovens regler, er Udbetaling Danmark forpligtet til at oversende ansøgningen til kommunen med henblik på ansøgning om sygedagpenge efter sygedagpengelovens regler. Det samme gælder, hvis en kvinde er uarbejdsdygtig som følge af en graviditetsbetinget sygdom, men lægen ikke skønner, at fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller fosteret. Ved fortsat sygefravær på 4-ugers dagen før forventet fødsel overgår kvinden til barselsdagpenge.

En kvinde har ikke ret til barselsdagpenge ved almindelige graviditetsgener (f.eks. kvalme, utilpashed, opkastninger, let blodmangel, lettere forhøjet blodtryk) i en graviditet med et normalt forløb. Forbigående smerter eller plukveer kan isoleret set ikke begrunde en sygemelding, men kan indgå i en samlet bedømmelse af kvindens helbredstilstand.

3.1.2.1.1. Dokumentation for graviditet med sygeligt forløb

Ved fravær som følge af graviditetens sygelige forløb skal Udbetaling Danmark have oplysning om årsag, omfang og forventet eller faktisk varighed af fraværet, jf. § 21, stk. 1, i barselsbekendtgørelsen og barselslovens § 30, stk. 1.

Til brug for dokumentation for ret til barselsdagpenge kan Udbetaling Danmark indhente en lægeerklæring, jf. § 21, stk. 2, i barselsbekendtgørelsen. Dette kan dog undlades, hvis det skønnes unødvendigt, f.eks. fordi der er tale om kortvarigt fravær eller gentagelse af tidligere dokumenterede fraværforløb.

En lægeerklæring kan som udgangspunkt ikke tilsidesættes. Se principmeddelelse D-26-04, hvor en lægeerklæring om tvillingegraviditet blev anset for tilstrækkelig dokumentation for, at graviditeten havde et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse ville medføre risiko for kvindens helbred eller fostrene. I den konkrete sag kunne lægeerklæringen om uarbejdsdygtighed således ikke tilsidesættes, alene fordi der ikke var andre konkrete oplysninger om baggrunden for uarbejdsdygtigheden, end at årsagen var tvillingegraviditet.

Udbetaling Danmark har ansvaret for, at sagen er tilstrækkelig oplyst. Hvis Udbetaling Danmark vil tilsidesætte lægeerklæringen forudsætter dette, at der som grundlag for afgørelsen er indhentet supplerende lægelige oplysninger, herunder udskrifter af sygehusjournalen, der kan dokumentere, at sygemeldingen ikke er forårsaget af øget risiko for abort eller tidlig fødsel.

Udbetaling Danmark kan fastsætte en frist for, hvornår en lægeerklæring skal være indsendt. Der kan ikke udbetales barselsdagpenge for perioden med sygeligt forløbende graviditet, før lægeerklæringen foreligger. Er lægeerklæringen ikke indsendt inden udløbet af den fastsatte frist, vil retten til barselsdagpenge bortfalde fra og med dagen efter, at fristen er udløbet, og til og med dagen før den dag, hvor der foreligger en lægeerklæring. Disse regler fremgår af barselsbekendtgørelsens § 21, stk. 7 og 8. Kan den sygemeldte ikke få en tid hos lægen inden fristens udløb, må den sygemeldte meddele dette til Udbetaling Danmark, der så kan fastsætte en ny frist.

Er det uvist, hvor længe fraværet vil vare, fastsætter Udbetaling Danmark en forventet slutdato som meddeles både arbejdsgiver og lønmodtager. Er der efter dette tidspunkt fortsat behov for fravær, må der ansøges om forlængelse af fraværet.

Hvis der sker ændringer i oplysningerne om fraværet, skal Udbetaling Danmark snarest muligt og senest 3 uger efter, at ændringen er indtrådt, have oplysning herom. Hvis oplysningerne gives senere end 3 uger efter, at ændringen er indtrådt, får ændringen først virkning fra den dag, hvor Udbetaling Danmark har modtaget meddelelse om ændringen. Dette fremgår af barselsbekendtgørelsens § 21, stk. 3 og 4.

Ved en ændring af det først anmeldte fravær kan Udbetaling Danmark anmode om dokumentation på tilsvarende måde som ved den første anmeldelse af fraværet, jf. barselsbekendtgørelsens § 21, stk. 5.

3.1.2.2. Arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret

En gravid kvinde, der opfylder beskæftigelseskravet, har ret til fravær med barselsdagpenge tidligere end 4 uger før forventet fødsel, når arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosterets udvikling og/eller graviditetens videre forløb, jf. barselslovens § 20 og § 6, stk. 2, nr. 2, 1. led. Se nærmere om beskæftigelseskravet i vejledning om beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge. Se endvidere principmeddelelse D-15-99 og principmeddelelse D-2-01.

Bestemmelsen omfatter tilfælde, hvor risikoen principielt gælder enhver gravid kvinde, der er beskæftiget med det pågældende arbejde, så risikoen er uafhængig af den enkelte kvindes helbred.

Udbetaling Danmark kan yde barselsdagpenge, når der er en risiko for fosterets udvikling og/eller graviditetens videre forløb på grund af arbejdets karakter eller som følge af arbejdsstedets indretning, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer. Det er en forudsætning, at risikofaktorerne ikke umiddelbart kan fjernes ved arbejdshygiejniske foranstaltninger eller ved at flytte den gravide til anden passende beskæftigelse i samme virksomhed.

Risikofaktorerne i arbejdsmiljøet kan være af kemisk, fysisk eller biologisk art og skal vurderes både efter deres art og deres styrke.

Den gravide skal ikke sygemeldes, når der på arbejdspladsen er forhold, der indebærer en risiko for den gravide, men den praktiserende læge kan udstede en fraværmelding. Risikovurderingen er lægelig og kan udføres med bistand fra en arbejdsmedicinsk klinik.

Hvis den lægelige vurdering er, at den gravide kan fortsætte med at arbejde, men i mindre omfang end normalt, vil der kunne udbetales nedsatte ugentlige barselsdagpenge. Se nærmere vejledning om beregning af barselsdagpenge.

Ved fravær som følge af arbejdets særlige karakter skal Udbetaling Danmark have oplysning om årsag, omfang og varighed af det berettigede fravær samt – for en beskæftiget lønmodtager – en erklæring fra arbejdsgiver om, at der ikke kan tilbydes anden passende beskæftigelse, jf. § 22 i barselsbekendtgørelsen.

Når der ikke ved en anmeldelse foreligger oplysninger fra tidligere sager om hvilken betydning arbejdets særlige karakter har for graviditeten, kan Udbetaling Danmark anmode den gravide og arbejdspladsen om at fremskaffe dokumentation for, at arbejdet er af en sådan karakter, at det medfører risiko for fosteret.

Udbetaling Danmark kan fastsætte en frist for, hvornår fyldestgørende dokumentation skal foreligge, for at udbetalingen kan fortsætte. Foreligger fyldestgørende dokumentation ikke efter udløbet af denne frist, kan der ikke udbetales barselsdagpenge fra udløbet af fristen, og indtil fyldestgørende dokumentation foreligger.

Retten til barselsdagpenge under graviditeten ved fravær som følge af arbejdets særlige karakter er betinget af, at arbejdsgiveren ikke kan anvise anden passende beskæftigelse. Arbejdsgiveren og arbejdstageren skal derfor inden fraværsmeldingen have overvejet andre beskæftigelsesmuligheder under graviditeten. Barselsdagpengeudbetalingen kan først begynde, når der foreligger en erklæring fra arbejdsgiver om, at der ikke har kunnet anvises anden beskæftigelse.

Ledige gravide vil kun rent undtagelsesvist have ret til barselsdagpenge før 4-ugers dagen før forventet fødsel på grund af risiko for fosterskade, hvis graviditeten forløber normalt, idet ret til barselsdagpenge forudsætter, at ethvert arbejde, som kvinden kan henvises til, har den særlige karakter, der omtales i § 6, stk. 2, nr. 2. Udbetaling Danmark træffer afgørelse om lediges ret til barselsdagpenge efter § 20 og § 6, stk. 2, nr. 2, på baggrund af arbejdsløshedskassens vurdering af beskæftigelsesmulighederne med udgangspunkt i den lediges uddannelse og tidligere beskæftigelse.

3.1.2.3. Offentligt fastsatte bestemmelser

En kvinde har en ret til fravær med barselsdagpenge før 4-ugers dagen før forventet fødsel, hvis hun på grund af offentligt fastsatte bestemmelser er forhindret i at varetage sit arbejde, og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse, jf. barselslovens § 20 og § 6, stk. 2, nr. 2, 2. led.

Som eksempel på offentligt fastsatte bestemmelser kan nævnes Luftfartsdirektoratets bestemmelser om helbreds krav til flyvende personel. Bestemmelserne indebærer, at gravide kvinder i visse tilfælde ikke kan få den nødvendige helbredsmæssige godkendelse, medmindre der er grundlag for dispensation. Det betyder, at tjenesten i luften normalt ikke bør fortsætte ud over 16. graviditetsuge. Den helbredsmæssige godkendelse kan dog i særlige tilfælde forlænges til udgangen af 20. uge efter en individuel undersøgelse og vurdering. En arbejdsgiver er således berettiget til at nægte at lade en gravid udføre tjeneste i luften fra det tidspunkt, hvor den pågældende ikke længere kan godkendes sikkerhedsmæssigt. Hvis arbejdsgiveren ikke kan tilbyde den gravide anden passende beskæftigelse, har kvinden ret til orlov med barselsdagpenge.

Et andet eksempel på offentligt fastsatte bestemmelser er Erhvervsministeriets regler om, at kvindelige søfarende ikke må arbejde om bord på danske skibe efter udløbet af 6. graviditetsmåned. Se principmeddelelse D-20-98.

3.1.3. Forebyggende graviditetsundersøgelser

En gravid lønmodtager har efter barselslovens § 18 ret til dagpenge fra arbejdsgiveren i forbindelse med forebyggende graviditetsundersøgelser, jf. § 6, stk. 3.

Beskæftigelseskravet i § 27 gælder ikke for udbetaling af dagpenge ved fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, jf. § 29, stk. 4.

En kvinde har ret til dagpenge fra arbejdsgiveren ved delvist fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser.

Efter § 18, 1. pkt., afholder arbejdsgiveren udgifterne til dagpenge ved fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser. Efter § 41 har en arbejdsgiver ikke ret til refusion for udbetalt løn eller dagpenge efter § 18. Dette gælder også, hvis arbejdsgiveren har tegnet en forsikring efter § 55 i lov om sygedagpenge.

Det fremgår af barselslovens § 18, 2. pkt., at bestemmelsen ikke skal anvendes, hvis arbejdsgiverens pligt til at udbetale barselsdagpenge eller anden passende ydelse følger af kollektiv overenskomst. Den kollektive overenskomst skal som minimum svare til bestemmelserne i direktiv nr. 92/85/EØF om iværksættelse

af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

Det betyder, at bestemmelsen om arbejdsgiveres pligt til at udbetale dagpenge i de beskrevne situationer kan gennemføres ved kollektive overenskomster på arbejdsmarkedet. Hvis arbejdsgiver i en overenskomst er pålagt pligter, som mindst svarer til direktiv 92/85/EØF, anvendes § 18, 1. pkt., ikke. Uoverensstemmelser mellem lønmodtager og arbejdsgiver om retten til dagpenge ved fravær i forbindelse med forebyggende graviditetsundersøgelser behandles i sådanne tilfælde i det fagretlige system og ikke af Ankestyrelsen.

Hvis bestemmelsen ikke er gennemført ved overenskomst, behandler Ankestyrelsen tvister om dagpenge i tilfælde af fravær fra arbejdet ved forebyggende graviditetsundersøgelser.

3.2. Perioder efter fødslen med ret til barselsdagpenge

Barselsloven sonder mellem ret til fravær og barselsdagpenge i de første 10 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet, og ret til fravær og barselsdagpenge i perioden efter de første 10 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet. Nedenfor i afsnit 3.2.2. og 3.2.3. gennemgås retten til barselsdagpenge for forældrene i de to perioder.

3.2.1. Opgørelse af fraværsperioder med ret til barselsdagpenge

Fraværsperioderne opgøres efter de regler, der er fastsat i barselsbekendtgørelsens §§ 1 og 3.

Fraværsperioder opgøres i uger.

En lønmodtagers ugentlige fravær opgøres som det maksimale antal ugentlige timer, som lønmodtageren er berettiget til barselsdagpenge for med fradrag for det antal timer pr. uge, hvor lønmodtageren har udført indtægtsgivende arbejde. Ved sammenlægning af fraværsuger medregnes for en uge det antal timer, som lønmodtageren ikke har været beskæftiget i, divideret med det antal timer, som lønmodtageren maksimalt er berettiget til barselsdagpenge for.

For en selvstændigt erhvervsdrivende opgøres fraværet som en uge, når arbejdet i en uge ikke har været genoptaget.

Fraværet opgøres som tre fjerdedele af en uge, når en selvstændigt erhvervsdrivende i en uge har genoptaget arbejdet med op til en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid, og som en halv uge, når en selvstændigt erhvervsdrivende i en uge har genoptaget arbejdet med mere end en fjerdedel og op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid. Hvis en selvstændigt erhvervsdrivende i en uge har genoptaget arbejdet med mere end halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, anses arbejdet for genoptaget på fuld tid i denne uge.

Hvis en fraværsperiode for en selvstændigt erhvervsdrivende starter eller slutter midt i en uge, opgøres det ugentlige fravær for denne uge med udgangspunkt i barselslovens § 37, stk. 2, som det antal dage, fraværet omfatter, divideret med 5.

Hvis der i en hel uge ikke er udbetalt barselsdagpenge, anses en fraværsperiode for afsluttet. Hvis der herefter igen søges om barselsdagpenge, skal betingelserne for ret til barselsdagpenge for den nye periode være opfyldte, og der foretages en ny beregning af barselsdagpengenes størrelse. Det bemærkes, at i forhold til efterfølgende fraværsperioder, der påbegyndes indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, anses beskæftigelseskravet for opfyldt, hvis forælderen fortsat er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændigt erhvervsdrivende, jf. barselslovens § 29, stk. 1.

3.2.2. Ret til barselsdagpenge i de første 10 uger efter fødslen

3.2.2.1. Mors fravær i de første 10 uger med ret til barselsdagpenge

En mor, der opfylder beskæftigelseskravet efter barselslovens § 27 (lønmodtager) eller § 28 (selvstændigt erhvervsdrivende), har efter § 20 ret til barselsdagpenge for fravær efter § 7, stk. 1, i de første 10 uger efter fødslen. Perioden regnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor fødslen fandt sted. Hvis en kvinde føder tidligere end 4 uger før forventet fødsel, kan hun få barselsdagpenge på dagen for fødslen efter § 20 for fravær efter § 6, stk. 2, og herefter påbegynde sin fraværsret efter § 7, stk. 1, dagen efter fødslen.

Når der ses bort fra de første 2 uger efter fødslen, som er morens pligtorlov, kan en mor få nedsatte barselsdagpenge ved delvist at genoptage arbejdet. Barselsdagpenge forlænges med den tid, arbejdet er genoptaget, jf. § 23, stk. 1. Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås, at der på ugebasis arbejdes mindre end den normale ugentlige arbejdstid.

Hvis arbejdet genoptages fuldt ud i en uge, vil retten til barselsdagpenge for denne uge bortfalde, da der ikke er mulighed for udskydelse af retten til fraværet i de første 10 uger efter fødslen, jf. § 12, stk. 3, modsætningsvist. En mor, der er i beskæftigelse som enten lønmodtager eller selvstændigt erhvervsdrivende, kan dog overdrage hele eller dele af sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt. til enten faren eller medmoren, jf. § 7 a. Hvis hun overdrager fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt., for selv at påbegynde orlov efter § 9, kan faren eller medmoren enten holde orloven på et senere tidspunkt, dvs. inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, eller efter reglerne i § 12, stk. 3, udskyde den orlov, som er overdraget af moren, til afholdelse efter 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Se nærmere afsnit 3.2.2.1.2. og 4.2.

Hvis moren ikke overdrager fravær efter § 7, stk. 1, jf. § 7 a, og moren arbejder fuld tid i en uge, vil hun miste barselsdagpengene for denne uge. Hun kan genoptage orloven med ret til barselsdagpenge, indtil der er gået 10 uger efter fødslen. Hvis moren har holdt fravær med barselsdagpenge i de 2 første uger efter barnets fødsel eller modtagelse, har hun allerede opfyldt beskæftigelseskravet en gang under fravær efter §§ 6-9, og hun anses derfor for at opfylde beskæftigelseskravet ved genoptagelsen af orloven efter at have arbejdet fuldt ud i en uge, hvis hun fortsat er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændigt erhvervsdrivende, jf. § 29, stk. 1, 2. pkt. Se endvidere vejledning om beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge.

3.2.2.1.1. Fars eller medmors indtræden i mors ret til fravær med ret til barselsdagpenge i 10-ugerperioden

Faren eller medmoren kan indtræde i morens fraværsret i 10-ugers perioden, hvis moren dør eller på grund af sygdom ikke kan passe barnet, jf. barselslovens § 7, stk. 2. Faren eller medmoren kan efter § 20 modtage barselsdagpenge under fraværet, hvis betingelserne herfor er opfyldte, dvs. at de bl.a. opfylder beskæftigelseskravet ved påbegyndelsen af fraværperioden.

Det er endvidere en betingelse for fars eller medmors ret til at indtræde i mors orlov i de første 10 uger efter fødslen, at moren har en fraværsret med samtidig ret til barselsdagpenge. Det betyder, at moren skal have lovligt ophold i Danmark eller være omfattet af dansk social sikring samt i øvrigt opfylde beskæftigelseskravet.

3.2.2.1.2. Mors ret til at overdrage op til 8 uger af sin fraværsret efter § 7, stk. 1, 2. pkt.

Efter barselslovens § 7 a, stk. 1, kan en beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt., til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel. Efter § 7 a, stk. 2, kan en beskæftiget mor, der påbegynder orlov

på fuld tid efter § 9, overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt., til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

Det er ikke en betingelse for at kunne overdrage fravær efter § 7 a, at moren opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28. Det er derimod en betingelse for farens eller medmorens ret til barselsdagpenge under den overdragede fraværsret, at betingelserne for ret til barselsdagpenge er opfyldt, herunder beskæftigelseskravet.

Hvis en beskæftiget mor vælger at holde fravær efter § 9 i stedet for fravær efter § 7, stk. 1, fra og med den 3. uge til og med den 10. uge efter barnets fødsel for at overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter fødslen til den anden forælder, har den anden forælder ret til at holde det overdragede fravær på et hvilket som helst tidspunkt frem til barnet fylder 1 år.

Det overdragede fravær indgår ligeledes i den pulje af fravær med barselsdagpenge, som kan holdes, inden barnet fylder 9 år, hvis faren eller medmoren efter aftale med arbejdsgiveren genoptager arbejdet og udskyder fraværet med barselsdagpenge, jf. § 12, stk. 3. En selvstændigt erhvervsdrivende har tilsvarende mulighed for at genoptage arbejdet og udskyde fraværet. Se afsnit 4.2. om udskydelse af fravær efter § 9.

3.2.2.2. Fars og medmors ret til fravær i de første 10 uger med ret til barselsdagpenge

For at faren har ret til fravær med barselsdagpenge, skal faderskabet være registreret i CPR-registeret. Er barnet født i udlandet, skal der foreligge dokumentation for faderskabet fra de udenlandske myndigheder.

En kvinde, der er gift eller registreret partner med en anden kvinde, og har underskrevet samtykke til kunstig befrugtning og erklæring om medmorskab, kan opnå medmorskab til det barn, der fødes af den anden kvinde som følge af behandlingen.

Det er Familieretshuset, der træffer afgørelse om kvindens medmorskab.

En far eller medmor har ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen eller efter modtagelse af barnet i hjemmet efter barnets udskrivelse fra hospital, hvis barnet er indlagt i forbindelse med fødslen eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 10 uger efter fødslen. Lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende kan også vælge at afholde de 2 ugers fravær som ikkesammenhængende perioder inden for de første 10 uger efter fødslen. For lønmodtagere forudsætter afholdelse af ikkesammenhængende fravær en aftale med arbejdsgiveren, jf. § 7, stk. 3. Faren eller medmoren har efter barselslovens § 20 ret til barselsdagpenge under fraværet, hvis beskæftigelseskravet efter §§ 27 eller 28 er opfyldt.

10-ugers perioden regnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet blev født. Perioden kan dog regnes fra og med den dag, hvor barnet blev født, hvis faren eller medmoren ønsker det.

Er faren/medmoren lønmodtager, kan der indgås aftale med arbejdsgiveren om at holde fraværet i ikkesammenhængende perioder. At fraværet er ikkesammenhængende betyder, at der ikke er krav om at holde de 2 ugers fravær i sammenhæng. Faren eller medmoren kan således aftale med sin arbejdsgiver at arbejde fuldt ud i hele uger imellem to fraværsperioder. Der kan f.eks. holdes én uges fravær umiddelbart efter fødslen og den anden uges fravær på et senere tidspunkt inden for 10-ugers perioden efter fødslen.

Faren eller medmoren kan endvidere efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet delvist under de 2 ugers fraværsret. Fraværet vil efter aftale med arbejdsgiveren f.eks. kunne holdes som enkelte dage – både som en enkelt dag i hver uge i de første 10 uger efter fødslen, eller i en ikkesammenhængende periode f.eks. på enkelte dage i den 1. uge efter fødslen, i den 3. uge efter fødslen, i den 5. uge efter fødslen osv., forudsat at fraværet ligger inden for de første 10 uger efter fødslen, jf. § 12.

Selvstændigt erhvervsdrivende kan afholde de 2 ugers fraværsret på samme måde som lønmodtagere, dvs. både som fulde uger i sammenhængende eller ikkesammenhængende perioder samt på enkeltdage inden for 10-ugers perioden efter barnets fødsel.

Hvis faren eller medmoren er ledig, skal de 2 ugers fravær holdes i en sammenhængende periode umiddelbart efter barnets fødsel.

Hvis barnet er indlagt på hospital i forbindelse med fødslen, kan de 2 ugers fravær udsættes til efter udskrivelsen, hvis faren/medmoren genoptager arbejde under indlæggelsen, jf. § 14, stk. 3. Se afsnit 5.1.2.

Ud over de 2 ugers fravær kan faren/medmoren i de første 10 uger efter fødslen påbegynde fravær efter § 9, jf. § 9, stk. 1, 2. pkt.

3.2.3. Perioder med barselsdagpenge efter de første 10 uger efter fødslen

3.2.3.1. Generelt om barselsdagpenge ved fravær efter § 9

Retten til barselsdagpenge under fravær efter barselslovens § 9 er en individuel ret for forældrene, og hver forælder har som udgangspunkt ret til barselsdagpenge (barnets mor, far eller medmor) på grundlag af forældrenes familiemæssige forhold på tidspunktet for barnets fødsel. For adoptanter er det tidspunktet for barnets modtagelse, der er afgørende for retten til barselsdagpenge.

Forældre, der bor sammen, har ret til barselsdagpenge efter § 21. Forældre, der ikke bor sammen på fødselstidspunktet, har ret til barselsdagpenge efter § 21 b, og hvis barnet anses for kun at have én forælder, har denne forælder ret til barselsdagpenge efter § 21 c.

Da tildelingen af barselsdagpenge som udgangspunkt sker på baggrund af forholdene på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, har en efterfølgende ændring af forældrenes familiemæssige status som udgangspunkt ingen betydning for forældrenes ret til barselsdagpenge. Hvis forældre, der bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel, f.eks. flytter fra hinanden 2 måneder efter barnets fødsel, bevarer forældrene hver især deres ret til barselsdagpenge efter § 21. Det samme gælder for forældre, der ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel, og som får barselsdagpenge efter § 21 b. Hvis forældrene efterfølgende flytter sammen, ændres ikke på tildelingen af barselsdagpengene. Se nærmere afsnit 3.2.3.2 (barselsdagpenge efter § 21), 3.2.3.3. (barselsdagpenge efter § 21 b) og 3.2.3.4.1. (barselsdagpenge efter § 21 c).

Hvis en forælder bliver eneforælder efter barnets fødsel eller modtagelse, fordi den anden forælder dør, har den efterlevende forælder ud over retten til egne barselsdagpenge efter enten § 21, § 21 b, stk. 1, eller § 21 b, stk. 2, som udgangspunkt ret til den afdøde forælders uudnyttede uger med barselsdagpenge, jf. § 21 c, stk. 2 og 3, medmindre den efterlevende forælder har ret til barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt. Se nærmere afsnit 3.2.3.4.2.

Da hver forælder har en individuel ret til barselsdagpenge under fravær efter § 9, kan de hver især råde over retten til barselsdagpenge enten ved at holde fravær med barselsdagpenge eller ved at overdrage retten til barselsdagpenge til den anden forælder. Lønmodtagere, der er omfattet af den øremærkede ret til barselsdagpenge, jf. § 21, stk. 3, kan dog ikke overdrage de 9 ugers barselsdagpenge til den anden forælder.

Retten til barselsdagpenge ved fravær efter §§ 9 og 10 skal som udgangspunkt udnyttes efter den 10. uge efter barnets fødsel eller modtagelse og inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. §§ 21, 21 b og 21 c.

Forældrene har dog mulighed for at påbegynde fravær efter § 9 i 10 ugers-perioden efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. § 9, stk. 1 og 2. Se nærmere afsnit 3.2.2.1.2. og 3.2.2.2.

Forældrene har ligeledes mulighed for at holde fravær efter § 9 med barselsdagpenge senere end 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Det gælder bl.a., når forælderen har udskudt fraværet ved genoptagelse af arbejdet inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. § 11 og § 12, stk. 3, eller hvis forælderen er omfattet af en barselshindring, jf. § 21, stk. 3, som betyder, at den øremærkede orlov kan holdes efter 1 år, men inden 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Se afsnit 4.2. om udskydelse af fravær efter § 9, og afsnit 3.2.5.2. om barselshindringer.

3.2.3.2. Ret til barselsdagpenge for forældre, der bor sammen

Forældre, der bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, har ret til barselsdagpenge ved fravær efter § 9 efter reglerne i barselslovens § 21, stk. 1. En mor har ret til barselsdagpenge i 14 uger, og en far eller medmor har ret til barselsdagpenge i 22 uger.

Barselsdagpengene skal som udgangspunkt være udnyttet inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

3.2.3.3. Ret til barselsdagpenge for forældre, der ikke bor sammen

Forældre, der ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, har ret til barselsdagpenge ved fravær efter § 9 efter reglerne i § 21 b, stk. 1 og 2.

Den forælder, der har barnet boende fra fødsels- eller modtagelsestidspunktet, har udover ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 21, stk. 1, ret til barselsdagpenge i 13 uger, jf. § 21 b, stk. 1. Hvis forælderen har eneforældremyndighed over barnet, har forælderen efter ansøgning derudover ret barselsdagpenge i yderligere 9 uger.

Den forælder, som barnet ikke bor hos, har ret til barselsdagpenge i 9 uger, jf. § 21 b, stk. 2.

For at være omfattet af § 21 b er det afgørende, at forældrene ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse. Det er derimod ikke et krav, at den forælder, der bor sammen med barnet, bor som eneste voksen sammen med barnet, og bopælsforælderen kan derfor bo sammen med andre personer, f.eks. familiemedlemmer, venner eller en anden partner uden at miste retten til ekstra uger med barselsdagpenge.

Den forælder, som barnet bor hos, har ret til de 13 ugers ekstra barselsdagpenge, uanset om forældrene har fælles forældremyndighed eller om bopælsforælderen har eneforældremyndighed over barnet, og uanset om det kun er den ene forælder, der er socialt sikret i Danmark.

Hvis det er mor, der er bopælsforælder, betyder det, at mor, som i forvejen har ret til 14 ugers barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, får ret til ekstra 13 ugers barselsdagpenge, jf. § 21 b, stk. 1, så hun i alt har 27 uger med barselsdagpenge ved fravær efter §§ 9 og 10. Hvis det er far/medmor, der er bopælsforælder, får far/medmor, som i forvejen har ret til 22 ugers barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, 13 ugers ekstra barselsdagpenge, jf. § 21 b, stk. 1, så far/medmor i alt har 35 uger med barselsdagpenge.

Hvis den forælder, som barnet bor hos, har eneforældremyndighed over barnet, har forælderen herudover efter ansøgning ret til yderligere 9 ugers barselsdagpenge, jf. § 21 b, stk. 1, hvilket betyder, at bopælsforælderen kan få i alt 46 ugers barselsdagpenge efter barnets fødsel eller modtagelse. En mor kan f.eks. have eneforældremyndighed over barnet, hvis faderskab til barnet ikke er fastslået, eller hvis forældrene ikke indsender en omsorgs- og ansvarserklæring til Familieretshuset om fælles forældremyndighed i de situationer, hvor moren automatisk har eneforældremyndighed over barnet.

Hvis dagpengeretten til fravær efter § 9 overstiger retten til lønmodtagerens individuelle ret til fravær, skal lønmodtageren forlænge sin fraværsret efter § 10 med enten 8 eller 14 uger. Lønmodtageren kan dog aftale en anden forlængelse med arbejdsgiveren end 8 eller 14 uger.

Det er en betingelse for de yderligere 9 ugers ekstra barselsdagpenge, at forældrene både på fødsels- eller modtagelsestidspunktet og på tidspunktet for ansøgning om de 9 ugers ekstra barselsdagpenge ikke bor sammen, og at den forælder, som barnet bor hos, har eneforældremyndighed over barnet, jf. barselsbekendtgørelsens § 11, stk. 3.

Da fravær med barselsdagpenge efter § 21 b som udgangspunkt skal være afholdt inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, vil en forælder, der opfylder betingelserne efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt., om eneforældremyndighed kort tid før barnet fylder 1 år, eller kort tid før, der er gået 1 år efter barnets modtagelse, kun have ret til de ekstra 9 ugers barselsdagpenge fra det tidspunkt, hvor betingelserne er opfyldt og frem til 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Hvis forældrene har fælles forældremyndighed på tidspunktet for barnets fødsel, men er flyttet fra hinanden og ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel, og den forælder, som barnet bor hos, får den fulde forældremyndighed, når barnet er 46 uger, har forælderen kun ret til ekstra barselsdagpenge for de fraværsuger, der kan afholdes, inden barnet fylder 1 år. I dette tilfælde vil Udbetaling Danmark kunne tildele ekstra 6 ugers barselsdagpenge, da der kun er 6 uger fra det tidspunkt, hvor forælderen har den fulde forældremyndighed over barnet, til barnet fylder 1 år.

Den forælder, som barnet ikke bor hos, bevarer retten til de 9 ugers barselsdagpenge, jf. § 21 b, stk. 2, uanset om den anden forælder har eneforældremyndigheden, og får tildelt de 9 ekstra ugers barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1. 2. pkt.

3.2.3.3.1. Ansøgning/administration

Udbetaling Danmark tildeler barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2, på baggrund af oplysningerne i CPR-registeret om barnets og forældrenes bopælsforhold på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse. Den forælder, hvor barnets bopæl er registreret i CPR-registeret på fødsels- eller modtagelsestidspunktet, har ret til barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1, 1. pkt., jf. barselsbekendtgørelsen § 11, stk. 1.

Hvis forældrene ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, og den forælder, som barnet bor hos, har forældremyndigheden alene, tildeler Udbetaling Danmark efter ansøgning op til 9 ugers ekstra barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt., på baggrund af oplysningerne i CPR-registeret om forældremyndighed over barnet. Det er forholdene på ansøgningstidspunktet, der er afgørende for tildeling af 9 ugers ekstra barselsdagpenge, jf. barselsbekendtgørelsens § 11, stk. 3, 2. pkt.

Forælderen kan tidligst søge Udbetaling Danmark om de 9 ekstra ugers barselsdagpenge 5 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. barselsbekendtgørelsens § 11, stk. 3, 3. pkt.

Hvis én eller begge forældre bor i udlandet, skal den forælder, der søger om udbetaling af barselsdagpenge, over for Udbetaling Danmark fremlægge dokumentation for barnets og forældrenes bopælsforhold på tidspunktet for barnets fødsel, jf. barselsbekendtgørelsens § 11, stk. 2.

3.2.3.4. Ret til barselsdagpenge, når barnet kun har én forælder

3.2.3.4.1. Barnet har kun én forælder ved fødslen/modtagelsen

Hvis barnet kun har én forælder på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, har forælderen udover ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, ret til barselsdagpenge i yderligere 22 uger ved fravær efter barselslovens §§ 9 og 10.

Der er i barselsbekendtgørelsens § 12 fastsat regler om, hvornår barnet anses for kun at have én forælder (soloforælder) efter § 21 c, stk. 1.

Det er tilfældet, hvis:

- 1) den ene af barnets forældre er død,
- 2) barnet er adopteret af en enlig adoptant,
- 3) barnet er blevet til ved assisteret reproduktion, og sæddonor anses efter § 28 i børneloven ikke som forælder til barnet, eller
- 4) barnets mor er en udenlandsk surrogatmor, der efter lovgivningen i fødselslandet ikke anses som forælder til barnet.

3.2.3.4.1.1. Administration/dokumentation

Udbetaling Danmark kan anmode en forælder, der søger om barselsdagpenge efter § 21 c, stk. 1, om at fremlægge dokumentation for, at betingelserne er opfyldt, jf. barselsbekendtgørelsens § 12, stk. 2.

Hvis barnet er adopteret af en enlig adoptant, jf. barselsbekendtgørelsens § 12, stk. 1, nr. 2, kan forælderen fremlægge dokumentation for, at adoptionen er gennemført. Dokumentationen kan f.eks. være en adoptionsbevilling eller Familieretshusets anerkendelse af en udenlandsk adoption suppleret med en erklæring fra adoptanten om at være eneadoptant.

Hvis barnet er blevet til ved assisteret reproduktion, og sæddonor ikke anses som far til barnet efter § 28 i børneloven, jf. barselsbekendtgørelsens § 12, stk. 1, nr. 3, kan forælderen f.eks. fremlægge dokumentation fra en fertilitetsklinik om, at der er anvendt en ukendt sæddonor.

Hvis barnets mor er en udenlandsk surrogatmor, der efter lovgivningen i fødselslandet ikke anses for forælder til barnet, jf. barselsbekendtgørelsens § 12, stk. 1, nr. 4, kan forælderen fremlægge dokumentation for forældreskabet fra det land, hvor barnet blev født.

3.2.3.4.2. Den ene forælder dør efter barnets fødsel

Hvis en forælder dør efter barnets fødsel, har den efterlevende forælder ret til den afdøde forælders uudnyttede uger med barselsdagpenge, medmindre den efterlevende forælder har ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 21 b, stk. 1, 2. pkt., jf. § 21 c, stk. 2.

Det er en betingelse for udbetaling af barselsdagpenge, at den efterlevende forælder opfylder betingelserne herfor, herunder opfylder beskæftigelseskravet i enten § 27 eller § 28.

Forældrene boede sammen på fødselstidspunktet

Hvis forældrene boede sammen på fødselstidspunktet, har den efterlevende forælder ret til det antal uger efter § 21 med barselsdagpenge, som den anden forælder ikke har holdt eller overdraget til den efterlevende forælder.

Eksempel

Faren dør på et tidspunkt, hvor faren har overdraget 8 uger efter § 21, stk. 2, til moren. Moren vil herefter have egne 14 ugers barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, samt yderligere 14 uger fra faren (22 uger minus 8 uger, som tidligere er overdraget). Moren får i alt 36 ugers barselsdagpenge under fravær efter §§ 9 og 10, jf. § 21, stk. 1, og § 21 c, stk. 2. Herudover har hun egne 10 ugers barselsdagpenge efter § 20 for fravær efter § 7, stk. 1.

Herved sikres moren ret til barselsdagpenge i sammenlagt 46 uger. Hvis faren selv havde holdt de 8 ugers orlov efter § 9, inden han døde, ville moren i alt have haft ret til 38 uger med barselsdagpenge, og familien ville sammenlagt have haft ret til 46 ugers barselsdagpenge.

Forældrene boede ikke sammen på fødselstidspunktet

Hvis forældrene ikke boede sammen på fødselstidspunktet, vil fordelingen af barselsdagpengene være sket efter § 21 b. Den forælder, som barnet bor hos, har ret til yderligere 13 ugers barselsdagpenge ved fravær efter § 9 (ud over de uger, som forælderen har efter § 21, stk. 1). Den anden forælder har ret til barselsdagpenge i 9 uger efter § 21 b, stk. 2.

Hvis den ene forælder dør efter fødselstidspunktet, vil den efterlevende forælder som udgangspunkt få ret til den anden forælders uudnyttede ret til barselsdagpenge.

Hvis forældrene ikke bor sammen på fødselstidspunktet, og den efterlevende forælder har ret til barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt., fordi forælderen har eneforældremyndigheden, vil denne forælder allerede have ret til barselsdagpenge i 46 uger efter § 21 b, stk. 1. Den efterlevende forælder vil derfor ikke få ret til op til de 9 uger med barselsdagpenge, som den anden forælder ikke har udnyttet efter § 21 b, stk. 2.

Eksempel

Mor og faren/medmoren bor ikke sammen. Moren, som barnet bor hos, dør 10 uger efter barnets fødsel. Moren har på det tidspunkt alene fået udbetalt barselsdagpenge for fravær efter § 7, stk. 1. Faren eller medmoren vil i den situation have ret til egne 9 uger med barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 2. Herudover har faren eller medmoren ret til morens 14 ugers barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, og 13 ugers barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1, 1. pkt. Faren eller medmoren vil i alt have ret til 36 ugers barselsdagpenge ved fravær efter § 9.

Hvis det i eksemplet var faren, der var død uden at have fået udbetalt barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 2, ville moren have ret til egne 10 ugers barselsdagpenge efter § 7, stk. 1, 14 ugers barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, og 13 ugers barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1. Herudover vil moren have ret til farens 9 uger efter § 21 b, stk. 2. Moren vil derfor i alt have ret til barselsdagpenge i 46 uger.

Hvis moren dør inden for de første 10 uger, vil faren eller medmoren indtræde i morens ret til fravær efter § 7, stk. 1 og 2, og evt. have ret til barselsdagpenge efter § 20, hvis betingelserne er opfyldt. Faren eller medmoren vil derfor også kunne have ret til barselsdagpenge for denne periode.

Eksempel

Moren dør lige efter fødslen. Faren eller medmoren indtræder i morens ret efter § 7, stk. 1, jf. § 7, stk. 2, og får derved i alt 10 ugers fravær med barselsdagpenge efter barnets fødsel. Faren eller medmoren har herefter 22 ugers fravær efter § 9 samt morens 14 uger efter § 21, jf. § 21 c, stk. 2. Dvs. faren eller medmoren vil i alt have ret til 46 uger med barselsdagpenge.

3.2.3.4.3. Den ene adoptant dør efter barnets modtagelse

Hvis en adoptant dør efter modtagelsen af barnet, har den efterlevende adoptant ret til den afdøde adoptants uudnyttede uger med fravær efter § 8, stk. 6, og barselsdagpenge efter § 20, § 21, stk. 1, § 21 b, stk. 1, 1. pkt., § 21 b, stk. 2, og § 23, stk. 1 eller 2, medmindre den efterlevende adoptant har ret til barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt., jf. § 21 c, stk. 3.

Det vil sige, at i tilfælde, hvor den ene adoptant dør inden 10 uger efter modtagelsen af barnet, vil den anden adoptant – udover afdødes uudnyttede ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, hvis adoptanterne bor sammen, eller § 21 b, stk. 1, 1. pkt., eller stk. 2, hvis de ikke bor sammen – tillige få ret til afdøde adoptants uudnyttede ret til fravær efter § 8, stk. 6, og ret til barselsdagpenge efter § 20.

Hvis en adoptant dør efter 10 uger efter modtagelsen af barnet, vil den efterlevende adoptant få ret til den afdøde adoptants barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, § 21 b, stk. 1, 1. pkt., eller stk. 2.

Det er en betingelse for udbetaling af barselsdagpenge, at den efterlevende adoptant opfylder betingelserne herfor, herunder opfylder beskæftigelseskravet i enten § 27 eller § 28.

3.2.3.4.4. Særligt om den afdøde forælders forlængede eller udskudte fraværsret med barselsdagpenge

En efterlevende forælder har ret til den afdøde forælders uudnyttede ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 23, stk. 1 eller 2, jf. § 21 c, stk. 2 og 3.

Har den afdøde forælder tidligere genoptaget arbejdet på deltid og i den forbindelse forlænget fraværet efter § 12, stk. 2, med ret til barselsdagpenge efter § 23, stk. 1, kan den efterlevende forælder have ret til den afdøde forælders uudnyttede ret til barselsdagpenge for det forlængede fravær.

Er den efterlevende forælder lønmodtager, skal afholdelsen af fraværet ske efter aftale med arbejdsgiveren. Den efterlevende forælder er derfor ikke bundet af, at fraværet holdes under genoptagelse af arbejdet på deltid, men kan efter aftale med arbejdsgiveren holde fraværet på fuld tid over en kortere periode.

Har den afdøde forælder udskudt fravær efter aftale med en arbejdsgiver, jf. § 12, stk. 3, med ret til barselsdagpenge efter § 23, stk. 2, kan den efterlevende forælder få ret til barselsdagpenge for det udskudte fravær.

Det er en betingelse for udbetaling af barselsdagpenge, at den efterlevende forælder selv opfylder beskæftigelseskravet, jf. §§ 27 eller 28, og at forælderen er i beskæftigelse umiddelbart forud for fraværperioden, jf. § 23, stk. 5 og 6.

For adoptanter gælder tilsvarende, at hvis den ene adoptant dør, har den efterlevende adoptant ret til den afdøde adoptants uudnyttede ret til fravær efter § 8, stk. 6, og barselsdagpenge for det forlængede eller udskudte fravær efter § 23, stk. 1 eller 2, jf. § 21 c, stk. 3.

3.2.3.4.5. Ansøgning/dokumentation

I forbindelse med ansøgning om udbetaling af barselsdagpenge, fordi den anden forælder er død, kan Udbetaling Danmark kræve dokumentation for, at betingelserne i barselslovens § 21 c, stk. 2 eller 3, er opfyldt, jf. barselsbekendtgørelsens § 13.

Hvis den afdøde forælder er registreret i det danske CPR-register, kan Udbetaling Danmark få bekræftet oplysningen om forælders dødsfald i dette register. I tilfælde af, at den afdøde forælder ikke er registreret i CPR-registeret, fordi forælderen er bosat i udlandet og derfor ikke er registreret med et dansk cpr-nummer, kan Udbetaling Danmark anmode den efterlevende forælder om at fremlægge doku-

mentation for dødsfaldet og dokumentation for, at afdøde var forælder til barnet fra f.eks. udenlandske myndigheder, som har en registrering på dette.

3.2.4. Overdragelse af ret til barselsdagpenge

Efter barselslovens § 21, stk. 2, kan en forælder overdrage sin ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, under fravær efter §§ 9 og 10, til den anden forælder.

En forælder kan ligeledes overdrage retten til barselsdagpenge, hvis forældrene ikke boede sammen på fødselstidspunktet, efter § 21 b, stk. 1 og 2, til den anden forælder, jf. § 21 b, stk. 3.

Forældrenes mulighed for indbyrdes at overdrage ret til barselsdagpenge indebærer, at forældrene kan tilrettelægge afholdelsen fleksibelt, så den passer bedst muligt til familiens behov.

En lønmodtager i beskæftigelse kan dog ikke overdrage de 9 ugers øremærkede barselsdagpenge, jf. § 21, stk. 3, og § 21 b, stk. 3. Se nærmere om øremærket orlov i afsnit 3.2.5.

Forældrene kan vælge at overdrage alle de uger med ret til barselsdagpenge, som kan overdrages, eller de kan vælge at overdrage en mindre del til den anden forælder. Der kan overdrages barselsdagpenge for ned til én hel dag.

Retten til at overdrage retten til barselsdagpenge gælder alle forældre, uanset om forælderen opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28, jf. § 21, stk. 2, 2. pkt. En forælder, der ikke opfylder beskæftigelseskravet, f.eks. fordi forælderen er kontanthjælpsmodtager eller studerende uden samtidigt lønarbejde i et omfang til opfyldelse af beskæftigelseskravet i § 27, kan ikke selv holde fravær med barselsdagpenge, men forælderen kan overdrage den ret til barselsdagpenge, forælderen ville have haft, hvis beskæftigelseskravet var opfyldt.

Ved at overdrage retten til barselsdagpenge til den anden forælder kan forældrenes samlede ret til barselsdagpenge blive udnyttet, hvis bare én af forældrene opfylder betingelserne for ret til barselsdagpenge. Den forælder, som får overdraget retten til barselsdagpenge, skal på tidspunktet for fraværts afholdelse opfylde betingelserne for retten til barselsdagpenge, herunder beskæftigelseskravet, for at kunne udnytte retten.

Det er en betingelse for at overdrage retten til barselsdagpenge, at forælderen har lovligt ophold eller er socialt sikret i Danmark. For en EU-borger gælder, at personen som udgangspunkt er socialt sikret i det land, hvor personen udfører sin beskæftigelse. Udbetaling Danmark kan træffe afgørelse om, hvorvidt en person er socialt sikret i Danmark.

For forældre, hvor den ene arbejder i f.eks. Tyskland, mens den anden forælder arbejder i Danmark, og derfor er socialt sikret i Danmark, betyder kravet om, at forælderen skal være socialt sikret i Danmark, at den forælder, som arbejder i Tyskland, ikke kan overdrage retten til barselsdagpenge til den anden forælder i Danmark.

3.2.4.1. Overdragelse af ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 21 (forældrene bor sammen)

Efter barselslovens § 21, stk. 1, har en mor ret til 14 ugers barselsdagpenge, og en far/medmor har ret til 22 ugers barselsdagpenge for fravær efter §§ 9 og 10.

Eksempel

Hvis begge forældre er lønmodtagere, kan far/medmor overdrage op til 13 ugers ret til barselsdagpenge til mor, som herved kan få op til i alt 27 ugers ret til barselsdagpenge (mors egne 14 uger + 13 uger fra far/medmor). (Som lønmodtager kan far/medmor ikke overdrage de 9 ugers øremærket orlov).

Eksempel

Hvis begge forældre er lønmodtagere, kan mor overdrage op til 5 ugers ret til barselsdagpenge til far/medmor, som herved kan få op til i alt 27 ugers ret til barselsdagpenge (fars/medmors egne 22 uger + 5 uger fra mor). (Som lønmodtager kan mor ikke overdrage de 9 ugers øremærket orlov).

Eksempel

Hvis begge forældre er selvstændige, kan mor overdrage op til 14 uger med ret til barselsdagpenge til far/medmor, som herved kan få op til i alt 36 ugers ret til barselsdagpenge (egne 22 uger + 14 uger fra mor).

Eksempel

Hvis mor er lønmodtager, og far/medmor er studerende, kan far/medmor overdrage op til 22 ugers ret til barselsdagpenge til mor, som herved kan få op til i alt 36 ugers ret til barselsdagpenge (mors egne 14 uger + 22 uger fra far/medmor).

Eksempel

Hvis mor er kontanthjælpsmodtager, og far/medmor er lønmodtager, kan mor overdrage op til 14 ugers ret til barselsdagpenge til far/medmor, som herved kan få op til i alt 36 ugers ret til barselsdagpenge (egne 22 uger + 14 uger fra mor).

3.2.4.2. Overdragelse af ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 21 b (forældrene bor ikke sammen)

Efter barselslovens § 21 b, stk. 1, har den forælder, som barnet bor hos fra fødslen eller modtagelsen, ret til yderligere 13 ugers barselsdagpenge ud over ugerne med ret til barselsdagpenge efter § 21, hvis forældrene ikke bor sammen på fødsels- eller modtagelsestidspunktet. Dvs. hvis mor bor med barnet, har mor ret til 27 ugers fravær med barselsdagpenge efter §§ 21 og 21 b. Hvis far/medmor bor med barnet, har far/medmor ret til 35 ugers barselsdagpenge efter §§ 21 og 21 b ved fravær efter §§ 9 og 10. Hvis bopælsforælderen har eneforældremyndighed over barnet, har denne forælder yderligere ret til 9 ugers barselsdagpenge. Ikke-bopælsforælderen har ret til 9 ugers barselsdagpenge ved fravær efter §§ 9 og 10, jf. § 21 b, stk. 2 efter den 10. uge efter fødslen eller modtagelsen.

Eksempel

Hvis mor og far har fælles forældremyndighed, og mor bor alene med barnet fra fødslen eller modtagelsen, har hun ret til 27 ugers barselsdagpenge under fravær efter §§ 9 og 10, (§ 21 b, stk. 1, 1. pkt.), hvoraf hun kan overdrage op til 18 ugers ret til barselsdagpenge til faren, hvis hun er lønmodtager. Hun kan ikke overdrage de 9 ugers ret til barselsdagpenge, som er øremærket. Hvis hun er selvstændig, kan hun overdrage op til alle 27 ugers ret til barselsdagpenge til faren.

Hvis faren ikke er lønmodtager, kan han overdrage sine 9 uger til moren (§ 21 b, stk. 2), hvorved hun kan få ret til op til i alt 36 ugers barselsdagpenge.

3.2.4.3. Retsvirkning af overdragelse

Når barselsdagpengene er overdraget til den anden forælder, anses retten til barselsdagpenge for udnyttet, jf. barselslovens § 21, stk. 2, 3. pkt. Det gælder også, selvom den forælder, der har fået ugerne overdraget, endnu ikke har afholdt ugerne med barselsdagpenge.

At retten til barselsdagpenge anses for udnyttet har den betydning, at en forælder, der f.eks. er kontant-hjælpsmodtager på tidspunktet for barnets fødsel, og som har overdraget sin ret til barselsdagpenge efter enten §§ 21 eller 21 b til den anden forælder, forinden pågældende kommer i beskæftigelse som lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel, ikke vil have ret til barselsdagpenge på ny efter §§ 21 eller 21 b, da forælderen allerede har udnyttet retten til barselsdagpenge. Forælderen kan derimod være omfattet af § 21 a, som giver en forælder, der bliver lønmodtager inden for 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, ret til 9 ugers barselsdagpenge ved fravær efter § 9 som lønmodtager. Se nærmere afsnit 3.2.6.

3.2.4.4. Forælderenes beskæftigelsesmæssige status på tidspunktet for overdragelse

Antallet af uger med ret til barselsdagpenge efter barselslovens §§ 21 eller 21 b, som forælderen kan overdrage til den anden forælder, afhænger af, om forælderen er lønmodtager i beskæftigelse eller andet end lønmodtager, da lønmodtagere i beskæftigelse har 9 ugers øremærket orlov med barselsdagpenge, som ikke kan overdrages, jf. § 21, stk. 3.

Det fremgår af barselsbekendtgørelsens § 8, stk. 1, at en forælder, der er i beskæftigelse som lønmodtager, og som opfylder beskæftigelseskravet i § 27, er omfattet af § 21, stk. 3, om 9 ugers øremærkede barselsdagpenge ved fravær efter § 9. Se nærmere afsnit 3.2.5. om øremærket orlov.

Det er forælderenes beskæftigelsesmæssige status på tidspunktet for overdragelsen, der er afgørende for, hvor mange uger med ret til barselsdagpenge, forælderen kan overdrage til den anden forælder. Er forælderen på tidspunktet for overdragelsen lønmodtager i beskæftigelse, der opfylder beskæftigelseskravet for lønmodtagere i § 27, er forælderen omfattet af den øremærkede orlov, som betyder, at 9 af ugerne med ret til barselsdagpenge ikke kan overdrages. Beskæftigelseskravet for lønmodtagere fremgår af § 27, og kravet er opfyldt, hvis én af betingelserne i bestemmelsen er opfyldt. For en uddybning af, hvornår man anses for lønmodtager i beskæftigelse, henvises til afsnit 3.2.6. og bekendtgørelse om opgørelse af beskæftigelseskrav og beregning m.v.

Som udgangspunkt skal uger med ret til barselsdagpenge efter §§ 21 og 21 b være udnyttet inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, medmindre forælderen udskyder udnyttelsen af fraværet ved at genoptage arbejdet, jf. § 11, § 12, stk. 3, og § 23, stk. 2.

Da forælderen som udgangspunkt har ét år til at afholde fravær med ret til barselsdagpenge, kan forælderen i perioden skifte beskæftigelsesmæssig status. Forælderen kan f.eks. skifte fra lønmodtager til ledig eller selvstændig, eller fra selvstændig eller ledig til lønmodtager.

En forælder, der var lønmodtager på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, og som bliver ledig, f.eks. en måned efter barnets fødsel, kan som ledig overdrage alle tildelte og ikke afholdte uger med barselsdagpenge til den anden forælder, da forælderen som ledig ikke længere er omfattet af den øremærkede orlov.

Hvis en forælder, der var ledig på tidspunktet for barnets fødsel, kommer i beskæftigelse som lønmodtager, inden ugerne med barselsdagpenge er udnyttet enten ved afholdelse eller overdragelse, omfattes forælderen af den øremærkede orlov, hvis forælderen opfylder beskæftigelseskravet i § 27. I den situation vil der være 9 uger barselsdagpenge, som er øremærkede, og som ikke kan overdrages.

Eksempel

Forældrene bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel. Far er dagpengeberettiget ledig, og mor er lønmodtager. Far holder sine 2 ugers fravær efter § 7, stk. 3, lige efter barnets fødsel, og herefter holder han 9 ugers fravær efter § 9 med barselsdagpenge. Han kommer i beskæftigelse som lønmodtager 11 uger efter barnets fødsel. Da far nu er lønmodtager i beskæftigelse og opfylder beskæftigelseskravet i § 27, er han omfattet af den øremærkede orlov, jf. barselsbekendtgørelsens § 8, stk. 1. Far har derfor ret til at holde 9 ugers øremærket orlov med barselsdagpenge som lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. § 21, stk. 3. Far vil kunne overdrage de resterende 4 ugers barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, til mor.

Eksempel

Mor og far bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel. Mor er lønmodtager, og far er selvstændig. Far har ret til 22 uger med barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, som han overdrager til mor 2 uger efter barnets fødsel. Far bliver lønmodtager 4 måneder efter barnets fødsel. Da far har overdraget alle ugerne med ret til barselsdagpenge til mor, før han blev lønmodtager, kan mor holde alle ugerne med barselsdagpenge.

Hvis far ikke havde overdraget sin ret til mor, inden han blev lønmodtager, ville han have været omfattet af den øremærkede orlov, og ville kun kunne have overdraget 13 uger med barselsdagpenge til mor.

Eksempel

Mor og far bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel. Både mor og far er lønmodtagere. Far har ret til 22 uger med barselsdagpenge efter § 21, stk. 1. Han ønsker at overdrage mest muligt til mor, og da han er lønmodtager og omfattet af den øremærkede orlov, kan han overdrage 13 uger til mor. Far bliver selvstændig 3 måneder efter barnets fødsel. Da far er selvstændig, er han ikke længere bundet af den øremærkede orlov, og han kan overdrage retten til de resterende 9 uger med ret barselsdagpenge til mor.

En forælder, der har fået overdraget retten til barselsdagpenge fra den anden forælder, har mulighed for at overdrage retten til barselsdagpenge tilbage til den forælder, som pågældende har fået barselsdagpenge fra, jf. barselsbekendtgørelsens § 14, stk. 4.

3.2.4.5. Ansøgning om overdragelse

En forælder, der ønsker at overdrage uger med barselsdagpenge til den anden forælder efter barselslovens §§ 21 eller 21 b, skal søge Udbetaling Danmark om dette. Ansøgningen sker i den digitale selvbetjeningsløsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed, jf. barselsbekendtgørelsens § 14, stk. 1.

Der kan tidligst søges om overdragelse af ret til barselsdagpenge, når barnet er født eller modtaget, jf. barselsbekendtgørelsens § 14, stk. 2. Der kan også søges om at overdrage uger med barselsdagpenge på et tidspunkt, efter den anden forælder har holdt fraværet.

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 af retten til barselsdagpenge, jf. barselsbekendtgørelsens § 14, stk. 3, dvs. på tidspunktet, hvor forælderen søger i selvbetjeningsløsningen. Der henvises til Ankestyrelsens principmeddelelse 7-23.

Hvis en forælder er ude af stand til at overdrage sin ret til barselsdagpenge til den anden forælder, f.eks. på grund af en ulykke eller alvorlig sygdom, kan Udbetaling Danmark efter ansøgning overdrage hele eller dele af denne forælders ret til barselsdagpenge efter §§ 21 og 21 b, til den anden forælder. Dette gælder dog ikke for den øremærkede ret til barselsdagpenge, som gælder for lønmodtagere, jf. § 21, stk. 3, jf. barselsbekendtgørelsens § 15, stk. 1.

Ansøgning til Udbetaling Danmark sker i den digitale selvbetjeningsløsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed, jf. § 15, stk. 2, i barselsbekendtgørelsen. Udbetaling Danmark kan kræve dokumentation for, at den anden forælder er ude af stand til selv at overdrage sin ret til barselsdagpenge. Udbetaling Danmark betaler for den lægelige dokumentation, hvis der er behov for en lægeerklæring, jf. barselsbekendtgørelsens § 15, stk. 4.

Der kan tidligst søges om overdragelse af den anden forælders barselsdagpenge, når barnet er født eller modtaget, jf. barselsbekendtgørelsens § 15, stk. 3.

3.2.5. Øremærket orlov

Det fremgår af barselslovens § 21, stk. 3, 1. pkt., at en beskæftiget lønmodtager skal holde 9 af ugerne efter § 21, stk. 1, inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og retten til barselsdagpenge for denne orlov kan ikke overdrages.

Bestemmelsen vedrører den øremærkede ret til barselsdagpenge, som kun omfatter lønmodtagere i beskæftigelse. At de 9 ugers barselsdagpenge er øremærket betyder dels, at lønmodtageren ikke kan overdrage ugerne til den anden forælder, og dels, at hvis lønmodtageren ikke selv holder 9 ugers fravær med barselsdagpenge inden 1 år efter barnets fødsel, vil retten til barselsdagpengene bortfalde.

En forælder, der ikke afholder alle 9 uger med barselsdagpenge inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, vil som udgangspunkt miste barselsdagpengene for de uger, som ikke er holdt. Hvis det f.eks. kun er 5 af ugerne, der er holdt, når barnet fylder 1 år, vil forælderen miste de 4 sidste ugers barselsdagpenge, som helt vil bortfalde, medmindre der foreligger en barselshindring, jf. afsnit 3.2.5.2.

3.2.5.1. Fritagelse for øremærkningen

En forælder, der er ansat i sit eget aktie- eller anpartsselskab, og som får udbetalt løn, der beskattes som A-indkomst, anses som lønmodtager i relation til barselslovens regler. Det betyder bl.a., at pågældende skal opfylde beskæftigelseskravet i § 27 for at få ret til barselsdagpenge, og at der vil blive beregnet barselsdagpenge til pågældende efter reglerne for lønmodtagere.

Som udgangspunkt vil en forælder, der er ansat i sit eget aktie- eller anpartsselskab, derfor være omfattet af den øremærkede orlov. Forælderen kan dog blive fritaget for den øremærkede orlov, hvis forælderen:

- 1) ejer 100 pct. af selskabskapitalen i selskabet, og i øvrigt ikke har anden lønindkomst, jf. § 8, stk. 2, i barselsbekendtgørelsen, eller
- 2) ejer mere end 50 pct. af selskabskapitalen, beregnet i forhold til direkte og indirekte ejerskab via andre virksomheder, og har majoriteten af stemmerettighederne, beregnet i forhold til direkte og indirekte ejerskab via andre virksomheder, og på anden vis har en bestemmende indflydelse i selskabet, og ikke har anden lønindkomst, jf. § 8, stk. 3, i barselsbekendtgørelsen.

3.2.5.1.1. Ansøgning om fritagelse

En forælder, der ønsker fritagelse for øremærkningen, skal søge Udbetaling Danmark om dette i den digitale selvbetjeningsløsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed. Forælderen skal på tro og love erklære, at betingelserne for fritagelse for øremærkningen, jf. barselsbekendtgørelsens § 8, stk. 2 eller 3, er opfyldt, jf. barselsbekendtgørelsens § 8, stk. 4. Se nærmere herom i afsnit 3.2.6.

3.2.5.2. Barselshindringer

Hvis forælderen på grund af særlige forhold er forhindret i at holde de 9 ugers orlov med øremærkede barselsdagpenge inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, kan orloven afholdes inden 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

De særlige forhold skal være til stede i perioden op til, at barnet fylder 1 år. Det er ikke et krav, at forælderen er forhindret i at holde orloven hele barnets første år. En forælder, der er forhindret i at holde orloven, kan afholde den øremærkede orlov på et hvilket som helst tidspunkt inden barnet fylder 3 år.

Det fremgår af barselsbekendtgørelsens § 9, stk. 1, 2. pkt., at muligheden for at holde den øremærkede orlov senest 3 år efter barnets fødsel alene gælder for den del af den øremærkede orlov, som forælderen ikke har kunnet holde på grund af barselshindringen. Det betyder, at retten til at holde orloven med øremærkede barselsdagpenge op til 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse afhænger af, på hvilket tidspunkt inden for det første år efter barnets fødsel eller modtagelse, at barselshindringen opstår.

Eksempel

En lønmodtager har planlagt at holde den øremærkede orlov i 9 uger op til barnet fylder 1 år, det vil sige fra uge 44 efter barnets fødsel til uge 52. Lønmodtageren bliver indlagt på hospital fra uge 40 til uge 48, og er dermed forhindret i at holde orlov fra uge 44 – 48 som planlagt, jf. barselsbekendtgørelsens § 9, stk. 2, nr. 2. Lønmodtageren kan holde orlov fra uge 49, det vil sige i de sidste 4 uger, inden barnet fylder 1 år. Lønmodtageren er omfattet af en barselshindring i 5 af de 9 øremærkede uger, og lønmodtageren kan derfor holde de 5 uger efter 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse og frem til barnet fylder 3 år.

Eksempel

En lønmodtager har ikke planlagt orlov og bliver midlertidigt alvorligt syg i uge 48, fra hvilket tidspunkt lønmodtageren omfattes af en barselshindring, jf. barselsbekendtgørelsens § 9, stk. 2, nr. 2. Lønmodtageren vil i denne situation under alle omstændigheder kun kunne nå at holde 4 uger, inden barnet fylder 1 år og får derfor kun ret til at holde 4 ugers orlov, inden barnet fylder 3 år.

Det er ikke en betingelse, at orloven efterfølgende holdes som lønmodtager. Hvis lønmodtageren f.eks. mister sit arbejde eller bliver selvstændig, kan lønmodtageren holde orloven med barselsdagpenge enten som ledig eller selvstændig.

3.2.5.2.1. Særlige forhold - barselshindringer

De særlige forhold fremgår af barselsbekendtgørelsens § 9, stk. 2.

1) Forælderen er midlertidigt udsendt af den danske stat til at gøre tjeneste i udlandet, jf. § 9, stk. 2, nr. 1.

Bestemmelsen omfatter tilfælde, hvor staten har udsendt en forælder til at gøre tjeneste inden for et givent område, som f.eks. deltagelse i en FN fredsbevarende styrke i et konfliktområde. Derimod omfatter bestemmelsen ikke frivillig deltagelse i organisationers humanitære arbejde.

2) Forælderen er ude af stand til at passe barnet på grund af, at forælderen er midlertidigt alvorligt syg eller er indlagt på hospital, jf. § 9, stk. 2, nr. 2.

Bestemmelsen omfatter tilfælde, hvor forælderen på grund af en alvorlig sygdom er ude af stand til at varetage pasningen af et lille barn. Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med bekendtgørelsens § 9, stk. 3, 2. pkt., hvorefter Udbetaling Danmark kan kræve lægelig dokumentation. Det er i sidste ende en lægelig vurdering, om forælders sygdom er så alvorlig, at forælderen ikke kan passe barnet.

Er forælderen derimod indlagt på et hospital, er indlæggelsen i sig selv begrundelse for, at forælderen ikke kan holde orloven, da forælderen ikke samtidig kan passe barnet.

3) Forælderen er indsat i en af kriminalforsorgens institutioner, eller tilsvarende udenlandsk institution, jf. § 9, stk. 2, nr. 3.

Bestemmelsen omfatter først og fremmest fængsler, hvor frihedsstraffe afsones. Det gælder åbne som lukkede fængsler. Omfattet er f.eks. også arresthuse, hvor varetægtsfængslede er tilbageholdt, mens der verserer en straffesag mod pågældende, samt kriminalforsorgens pensioner eller tilsvarende udenlandske institutioner.

4) Forælderen har ikke eller har ikke i tilstrækkeligt omfang samvær med barnet, jf. § 9, stk. 2, nr. 4.

Bestemmelsen omfatter forældre, som ikke har mulighed for at være sammen med barnet andet end i et omfang, så egentlig orlov ikke er mulig. Det er en forudsætning for at holde barselorlov, at orloven holdes sammen med barnet. Bestemmelsen omfatter derfor bl.a. tilfælde, hvor forældrene ikke bor sammen, og hvor den ene forælder ikke har samvær med barnet, fordi der endnu ikke er aftalt eller fastsat et samvær; typisk fordi barnet er helt lille. Såfremt der enten er aftalt eller fastsat samvær, inden barnet fylder 1 år, vil fraværets omfang være afgørende for, om forælderen kan siges at være forhindret i at holde orloven. Omfanget af fraværet vil kunne dokumenteres i form af f.eks. en afgørelse fra Familieretshuset eller en udfyldt blanket fra Familieretshuset om aftale om fravær.

5) Faderskabet til barnet er ikke fastslået, eller barnet er anbragt uden for hjemmet efter lov om social service, jf. § 9, stk. 2, nr. 5.

Hvis faderskabet bliver fastslået på et tidspunkt, hvor det ikke længere er muligt for faren at varsle og afholde den øremærkede orlov på 9 uger, inden barnet fylder 1 år, vil dokumentation for barselshindringen kunne være en afgørelse om faderskab, hvor det vil fremgå, hvornår faderskabet er fastslået.

Bestemmelsen omfatter desuden situationer, hvor barnet befinder sig på et for forælderen ukendt sted, så samvær med barnet ikke er faktisk muligt.

6) Forælderen er forhindret som følge af forhold omfattet af § 1 i lov om lønmodtageres ret til fravær af særlige familiemæssige årsager, reglerne i § 42 i lov om social service, eller reglerne i barselslovens §§ 14 eller 26, jf. § 9, stk. 2, nr. 6.

Efter § 1 i lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager har en lønmodtager ret til fravær fra arbejdet, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør lønmodtagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig (force majeure), jf. § 1, nr. 1, når lønmodtageren er ansat af kommunen efter bestemmelserne herom i lov om social service til at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, jf. § 1, nr. 2, eller lønmodtageren modtager plejevederlag efter bestemmelserne herom i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, jf. § 1, nr. 3.

Hvis forælderen har ret til fravær på grund en situation omfattet af § 1 i lov om lønmodtageres ret til fravær af særlige familiemæssige årsager, foreligger en barselshindring, der betyder, at de 9 ugers øremærket orlov kan holdes senere end 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, men inden 3 år efter dette tidspunkt.

Det samme gælder, hvis en forælder modtager hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste efter § 42 i lov om social service for pasning af et barn under 18 år i hjemmet med betydelig og varigt nedsat fysisk eller

psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse. I denne situation anses forælderen ligeledes for at være forhindret i at holde de øremærkede 9 ugers orlov.

Endelig anses forælderen for forhindret i at holde de 9 ugers fravær med øremærkede barselsdagpenge, hvis forælderen i samme periode har fravær for at passe et barn, der er indlagt på sygehus i de første 46 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. § 14, og derfor kan få forlænget eller udsat retten til fravær med indlæggelsesperioden, dog højst 3 måneder, eller hvis forælderen er omfattet af § 26 med ret til dagpenge ved fravær fra arbejdet for at passe et barn/en søskende, der er alvorligt syg.

Er forælderen omfattet af en barselshindring, jf. barselsbekendtgørelsens § 9, stk. 2, nr. 6, kan forælderen 9 øremærkede uger udsættes til afholdelse, inden barnet fylder 3 år.

Det er ikke en betingelse, at de forhold, der forhindrer forælderen i at holde den øremærkede orlov vedrører det barn, der skal holdes øremærket orlov for. Det anses også for en barselshindring, hvis forælderen er forhindret i at holde orlov for f.eks. at passe en søskende eller et andet familiemedlem i en af de nævnte situationer.

Barselshindringen skal være til stede op til barnet fylder 1 år. Se nærmere afsnit 3.2.5.2.

3.2.5.2.2. Dokumentation

Udbetaling Danmark kan anmode om dokumentation for, at forælderen er omfattet af en barselshindring, jf. barselsbekendtgørelsens § 9, stk. 3. Som dokumentation for, at forælderen er omfattet af § 9, stk. 2, nr. 2, om at være ude af stand til at passe barnet på grund af, at forælderen er midlertidigt alvorligt syg eller er indlagt på hospital, kan Udbetaling Danmark anmode om lægelig dokumentation, som betales af Udbetaling Danmark.

3.2.6. Forælderen bliver lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse

Som udgangspunkt vil en forælder, der kommer i beskæftigelse som lønmodtager, være omfattet af barselslovens § 21, stk. 1, som giver ret til barselsdagpenge ved fravær efter § 9 i 14 uger for en mor og 22 uger for en far eller medmor. Der vil være yderligere ret til barselsdagpenge efter §§ 21 b og 21 c, hvis forælderen enten ikke bor sammen med den anden forælder ved fødslen eller modtagelsen, eller hvis forælderen er eneforælder.

Hvis forælderen tidligere har udnyttet retten til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1 og 2, omfattes pågældende dog ikke af § 21, stk. 1, men vil kunne have ret til op til 9 ugers barselsdagpenge efter § 21 a, stk. 1.

Det fremgår af § 21 a, stk. 1, at en forælder, der kommer i beskæftigelse som lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og som ikke har ret til barselsdagpenge som lønmodtager efter § 21, stk. 1, fordi forælderen tidligere har udnyttet sin ret til orlov med barselsdagpenge, jf. § 21, stk. 1 og 2, har ret til op til 9 ugers barselsdagpenge ved fravær efter § 9.

Reglen skal sikre, at en forælder, der bliver lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel, får ret til 9 ugers barselsdagpenge som lønmodtager, hvis forælderen ikke tidligere har holdt 9 ugers fravær med barselsdagpenge som lønmodtager.

For at være omfattet af § 21 a skal forælderen således for det første opfylde betingelsen om at være kommet i beskæftigelse som lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og for det andet skal forælderen have udnyttet retten til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1 og 2. Hvis forælderen tidligere har holdt orlov med barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, som lønmodtager i beskæftigelse, fragår

de afholdte uger i retten til de 9 uger efter § 21 a. For at have ret til barselsdagpenge efter § 21 a skal lønmodtageren endelig opfylde beskæftigelseskravet på første fraværsdag.

3.2.6.1. Hvornår forælderen anses for at være lønmodtager

En forælder anses som lønmodtager, når forælderen har mulighed for at holde fravær med ret til barselsdagpenge i et lønmodtagerforhold, dvs. at forælderen skal opfylde beskæftigelseskravet i § 27, jf. barselsbekendtgørelsens § 8, stk. 1.

Beskæftigelseskravet i § 27, stk. 1, kan opfyldes på én af de måder, der fremgår af bestemmelsens stk. 1. Dvs. forælderen skal enten:

- 1) dagen før fraværet eller på første fraværsdag være i beskæftigelse og inden for de seneste 4 afsluttede kalendermåneder have været beskæftiget i mindst 160 timer og i mindst 3 af disse måneder at have været beskæftiget i mindst 40 timer,
- 2) ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge,
- 3) inden for den seneste måned have afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed,
- 4) være elev i lønnet praktik i en uddannelse, der er reguleret ved lov eller i henhold til lov, eller
- 5) være ansat i et fleksjob efter § 120 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Efter § 27 stk. 2, sker opgørelsen af beskæftigelseskravet på baggrund af indberetninger til indkomstregisteret. Ved opgørelsen indgår timer, hvor lønmodtageren har:

- 1) arbejdet som lønmodtager,
- 2) arbejdet som selvstændig erhvervsdrivende umiddelbart forud for arbejdet som lønmodtager og med virksomheden har opfyldt beskæftigelseskravet efter § 28,
- 3) modtaget dagpenge efter lov om sygedagpenge eller dagpenge efter denne lov,
- 4) modtaget arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor,
- 5) afholdt ferie med løn eller feriegodtgørelse eller
- 6) modtaget godtgørelse i en opsigelsesperiode fra Lønmodtagernes Garantifond.

Efter § 27, stk. 3, ses der, ved vurderingen af, om beskæftigelseskravet efter stk. 1 er opfyldt, bort fra perioder på indtil 2 år, hvor der efter lov om social service er ydet godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste ved pasning af et handicappet barn i hjemmet eller efter samme lov er ydet vederlag ved pasning af døende eller efter barselslovens § 26 er ydet dagpenge til forældre med alvorligt syge børn. Endvidere ses bort fra perioder, hvor der ville være ret til barselsdagpenge efter § 21, men hvor den anden forælder har fået udbetalt barselsdagpengene, eller dennes arbejdsgiver har fået udbetalt refusion, og fra perioder, hvor lønmodtageren har været omfattet af en arbejdskonflikt.

En beskæftiget forælder, der ikke opfylder beskæftigelseskravet efter § 27, stk. 1, nr. 2 - 5, og som derfor skal opfylde beskæftigelseskravet i stk. 1, nr. 1, anses først for at være ”kommet i beskæftigelse som lønmodtager”, når beskæftigelseskravet i stk. 1, nr. 1, er opfyldt, dvs. når timekravet er opfyldt.

Det betyder f.eks., at en forælder, der er i beskæftigelse som lønmodtager, når barnet bliver født, men i et omfang, så beskæftigelseskravet i § 27, stk. 1, nr. 1, ikke er opfyldt, først anses for at "komme i beskæftigelse som lønmodtager", når forælderen har opnået beskæftigelse (som lønmodtager) i et omfang, så timekravet i stk. 1, nr. 1, er opfyldt. Det samme gælder for en forælder, der kort tid før barnets fødsel er kommet i beskæftigelse som lønmodtager, men som først efterfølgende opfylder beskæftigelseskravet ved lønmodtagerbeskæftigelse. I denne situation anses forælderen først for at "komme i beskæftigelse som lønmodtager", når beskæftigelseskravet er opfyldt.

Eksempel

En forælder, der ved barnets fødsel er selvstændigt erhvervsdrivende, er beskæftiget i mere end 18 ½ time ugentligt (dvs. opfylder beskæftigelseskravet som selvstændig), og som ved siden af den selvstændige virksomhed arbejder 7 timer om ugen som lønmodtager, har ret til barselsdagpenge som selvstændig. Forælderen har ikke ret til barselsdagpenge som lønmodtager, fordi timetallet ikke er højt nok til at opfylde beskæftigelseskravet efter § 27. Når barnet er 3 måneder, ophører forælderen med den selvstændige virksomhed, og går på fuld tid i lønmodtagerbeskæftigelsen. Da forælderen tidligere har opfyldt beskæftigelseskravet som selvstændig, kan arbejdet som selvstændig erhvervsdrivende indgå i opgørelsen af beskæftigelseskravet efter § 27, stk. 1, nr. 1. Forælderen omfattes derfor af § 21 a og får ret til op til 9 ugers barselsdagpenge som lønmodtager efter denne bestemmelse. Forælderen evt. uudnyttede ret til barselsdagpenge, fragår i retten til de 9 ugers barselsdagpenge.

3.2.6.2. Forælderen har tidligere udnyttet retten til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1 eller 2

En forælder, der bliver lønmodtager inden for 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og som tidligere har udnyttet retten til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1 og 2, omfattes ikke af retten til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, men vil kunne have ret til op til 9 ugers barselsdagpenge efter § 21 a.

Det kan være en forælder, der f.eks. er ledig eller selvstændig, når barnet bliver født, og som overdrager eller selv afholder alle ugerne inden forælderen senere, men inden barnet fylder 1 år, får lønmodtagerbeskæftigelse og opfylder beskæftigelseskravet i § 27. Forælderen vil som udgangspunkt have ret til 9 nye uger med barselsdagpenge, da forælderen tidligere har udnyttet sin ret til orlov med barselsdagpenge efter § 21, stk. 1 og 2.

Eksempel

En studerende far med ret til SU, som ikke har lønmodtagerbeskæftigelse, overdrager 22 uger efter § 21, stk. 2, til moren. Faren får 6 måneder efter barnets fødsel ansættelse i 20 timer om ugen. Faren er ikke berettiget til arbejdsløshedsdagpenge. Når beskæftigelseskravet er opfyldt 3 måneder senere efter § 27, stk. 1, nr. 1, og faren fortsat er i beskæftigelse, vil faren have ret til 9 ugers barselsdagpenge, da faren har udnyttet sin ret efter § 21, stk. 1 og 2, i forbindelse med overdragelsen af de 22 uger til moren.

Hvis forælderen har en uudnyttet ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1 og 2, eller §§ 21 b og 21 c, fragår disse uger i retten til de 9 ugers barselsdagpenge, jf. § 21 a, stk. 2, jf. afsnit 3.2.6.1.

Har forælderen tidligere holdt fravær med barselsdagpenge, jf. § 21, stk. 1, som lønmodtager i beskæftigelse, fragår disse uger i retten til de 9 ugers barselsdagpenge, jf. § 21 a, stk. 1, 2. pkt.

En forælder, der er ansat i sit eget aktie- eller anpartsselskab, og som har overdraget alle uger med barselsdagpenge til den anden forælder, fordi forælderen er blevet fritaget for den øremærkede orlov, jf. barselsbekendtgørelsens § 8, stk. 2 og 3, har ikke ret til 9 ugers barselsdagpenge efter § 21 a, stk. 1.

3.2.6.3. Uudnyttet ret til barselsdagpenge

Når en forælder kommer i beskæftigelse som lønmodtager, indgår den uudnyttede ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 21, stk. 1 og 2, §§ 21 b og 21 c, i retten til 9 ugers barselsdagpenge efter § 21 a, stk. 1, jf. § 21 a, stk. 2.

Eksempel

En forsikret ledig far holder 15 ud af de 22 uger med barselsdagpenge, som han har ret til efter § 21, stk. 1. Han kommer herefter i beskæftigelse som lønmodtager. Han har på dette tidspunkt 7 ugers barselsdagpenge tilbage, som vil fragå i retten til de 9 ugers barselsdagpenge efter § 21 a. Han har dermed ret til yderligere 2 ugers barselsdagpenge under fravær efter § 9 som lønmodtager efter § 21 a, så han i alt har 9 uger med barselsdagpenge til afholdelse som lønmodtager.

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med § 21, stk. 2, 3. pkt., hvorefter retten til barselsdagpenge anses for udnyttet, hvis forælderen har overdraget retten til den anden forælder.

Forælderen kan f.eks. være en kontanthjælpsmodtager eller en studerende, der har overdraget retten til barselsdagpenge efter § 21, stk. 2, til den anden forælder, idet det ikke er en forudsætning for at overdrage retten til barselsdagpenge, at forælderen selv har ret til barselsdagpenge.

Ugerne anses som overdraget, når overdragelsen er registreret hos Udbetaling Danmark.

Har forælderen således enten selv holdt fravær med barselsdagpenge som andet end lønmodtager eller overdraget barselsdagpengene til den anden forælder efter § 21, stk. 1 og 2, kan forælderen derfor få ret til barselsdagpenge i op til 9 uger, hvis forælderen bliver lønmodtager, inden barnet fylder 1 år, jf. § 21 a, stk. 1.

3.2.6.4. Lønmodtageren har allerede holdt fravær med barselsdagpenge som lønmodtager

Har forælderen tidligere holdt fravær med barselsdagpenge, jf. § 21, stk. 1, som lønmodtager i beskæftigelse, fragår disse uger i retten til de 9 ugers barselsdagpenge, jf. § 21 a, stk. 2.

Dette er f.eks. tilfældet, hvis forælderen er lønmodtager i beskæftigelse på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, og forælderen holder 4 ugers fravær med barselsdagpenge som lønmodtager, inden forælderen bliver ledig. Hvis forælderen efterfølgende får beskæftigelse igen som lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og forælderen har udnyttet al øvrig orlov efter § 21, stk. 1 og 2, som ledig, vil forælderen have ret til 5 ugers barselsdagpenge efter § 21 a, da forælderen kun har holdt 4 ugers fravær med barselsdagpenge som lønmodtager i beskæftigelse.

Så længe en af de nævnte situationer i § 27, stk. 1, nr. 1-5 er opfyldt, og forælderen samtidig har været i beskæftigelse som lønmodtager, skal ugerne fragå. Har lønmodtageren f.eks. kun arbejdet i 15 timer om ugen, men samtidig haft ret til S. U., fragår disse uger også i retten efter § 21 a, så længe fraværet er holdt med barselsdagpenge som lønmodtager, der opfylder beskæftigelseskravet i § 27.

3.2.6.5. Orloven efter § 21 a er øremærket og skal holdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse

Det følger af barselslovens § 21 a, stk. 1, 2. pkt., at de 9 ugers barselsdagpenge, som en beskæftiget lønmodtager kan få ret til, er øremærket orlov, som skal holdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og som ikke kan overdrages til den anden forælder, jf. § 21, stk. 3.

Det betyder, at en forælder, som først bliver lønmodtager efter 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, ikke får ret til barselsdagpenge efter § 21 a.

Barselsdagpengene skal bruges inden for det første år efter barnets fødsel eller modtagelse. Bliver forælderen således først lønmodtager 48 uger efter barnets fødsel, vil forælderen kun kunne få ret til op til 4 ugers barselsdagpenge efter § 21 a.

3.2.6.4. Ansøgning om barselsdagpenge efter § 21 a

Retten til barselsdagpenge efter § 21 a forudsætter, at forælderen ansøger herom. Ansøgning skal indgives til Udbetaling Danmark.

Når en forælder ansøger om barselsdagpenge efter § 21 a, kan Udbetaling Danmark anmode om dokumentation for, at forælderen var andet end lønmodtager under sin tidligere afholdelse af fravær efter § 9 med barselsdagpenge eller ved forælderen overdragelse af barselsdagpenge efter § 21, stk. 2, jf. barselsbekendtgørelsens § 10.

Forælderen skal opfylde beskæftigelseskravet på den første fraværsdag i den periode, der søges om barselsdagpenge for.

3.2.7. Tildeling af ekstra uger med barselsdagpenge i særlige situationer

I særlige situationer kan Udbetaling Danmark tildele ekstra uger med barselsdagpenge til den ene forælder ved fravær efter §§ 9 og 10.

Regler herom er fastsat i barselsbekendtgørelsens §§ 16 og 17.

3.2.7.1. Tildeling af ekstra uger med barselsdagpenge, hvis den ene forælder er ude af stand til at passe barnet alene

Efter barselsbekendtgørelsens § 16, stk. 1, kan Udbetaling Danmark efter ansøgning tildele ekstra 9 uger med barselsdagpenge til den ene af barnets forældre ved fravær efter barselslovens §§ 9 eller 10, hvis den anden forælder på grund af en fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse er ude af stand til at passe barnet alene.

Der kan f.eks. være tale om, at den anden forælder har en lammelse og af den grund ikke kan tage vare på et spædbarn alene. Der kan også være tale om, at forælderen har en psykisk funktionsnedsættelse, som gør, at forælderen ikke kan passe barnet alene. Hvis den anden forælder derimod er midlertidig alvorlig syg, kan den anden forælder afholde de 9 ugers orlov med barselsdagpenge inden 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. barselsbekendtgørelsens § 9, stk. 1.

Det er en betingelse for tildeling af ekstra 9 ugers barselsdagpenge, at den ansøgende forælder fremlægger lægelig dokumentation for, at den anden forælder er ude af stand til at passe barnet alene. Udbetaling Danmark betaler for den lægelige dokumentation, hvis der er behov for ny lægeerklæring, jf. § 16, stk. 2, i barselsbekendtgørelsen.

Det er endvidere en betingelse, at den forælder, der er ude af stand til at passe barnet, er lønmodtager, der opfylder beskæftigelseskravet i § 27. En lønmodtager i beskæftigelse, som opfylder beskæftigelseskravet i § 27, er omfattet af den øremærkede orlov, jf. § 8, stk. 1, i barselsbekendtgørelsen, og tildeling af ekstra 9 ugers barselsdagpenge skal således kompensere for, at en forælder, der er lønmodtager, som er ude af stand til at passe barnet alene, ikke kan overdrage den øremærkede orlov med barselsdagpenge til den anden forælder. Det er forælderen beskæftigelsesmæssige status på ansøgningstidspunktet, der er afgørende for, om der tilkendes ekstra uger til den anden forælder.

Den ansøgende forælder vil efter ansøgning og fremlæggelse af lægeerklæring kunne få tildelt 9 ekstra ugers barselsdagpenge, svarende til den øremærkede (og dermed uoverdragelige) del af forælderen ret til barselsdagpenge. Den forælder, som ikke kan passe barnet alene, kan stadig holde sine 9 ugers fravær med barselsdagpenge, og forældrene kan således holde de 9 ugers fravær med barselsdagpenge sammen.

Reglerne om fleksibel afholdelse af fravær, jf. § 12, og udskydelse af retten til barselsdagpenge efter § 23, stk. 2, gælder også for de ekstra 9 uger barselsdagpenge efter barselsbekendtgørelsens § 16 for en forælder, der er i beskæftigelse som lønmodtager eller selvstændig. Dvs. at forælderen kan aftale med sin arbejdsgiver, at fraværet med barselsdagpenge udskydes til senere afholdelse efter barnets første år. Se nærmere herom i afsnit 4.2.

En forælder har ikke ret til ekstra 9 ugers barselsdagpenge, fordi den anden forælder omfattes af en barselshindring efter barselsbekendtgørelsens § 9, stk. 2, nr. 2 (forælderen er ude af stand til at passe barnet på grund af, at forælderen er midlertidigt alvorligt syg eller er indlagt på hospital).

3.2.7.2. Tildeling af ekstra uger med barselsdagpenge, hvis kun den ene forælder er socialt sikret i Danmark

Efter barselsbekendtgørelsens § 17 kan Udbetaling Danmark efter ansøgning tildele op til ekstra 13 uger med barselsdagpenge til en forælder ved fravær efter barselslovens §§ 9 og 10 i tilfælde, hvor forældrene bor sammen på fødselstidspunktet eller på tidspunktet for modtagelsen af barnet ved adoption, men kun den ene af forældrene er omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

Som udgangspunkt vil den forælder, der er socialt sikret i Danmark, have ret til 24 ugers barselsdagpenge efter barnets fødsel eller modtagelse. For at sikre den forælder, der er socialt sikret i Danmark mulighed for at kunne være sammen med barnet i en længere periode, vil der kunne tildeles op til 13 ekstra ugers barselsdagpenge.

Det er en betingelse for tildeling af ekstra 13 ugers barselsdagpenge, at det dokumenteres, at den anden forælder ikke i samme periode efter et andet lands lovgivning får udbetalt en offentlig forsørgelsesydelse under orloven. Får den anden forælder udbetalt en offentlig forsørgelsesydelse for samme periode, fragår antallet af uger med en offentlig forsørgelsesydelse i retten til de 13 ekstra ugers barselsdagpenge. Der skal være tale om en offentlig forsørgelsesydelse, som er en barselsdagpengelignende ydelse fra et andet land.

Eksempel

Barnets mor og far bor sammen i Sverige. Mor arbejder i Danmark og er derfor omfattet af dansk social sikring, mens far arbejder i Sverige og derfor ikke er omfattet af dansk social sikring. Mor søger om 13 ugers ekstra barselsdagpenge fra den 25. uge efter barnets fødsel og fremefter. Mor skal i den forbindelse dokumentere, at far enten ikke har haft fravær eller har tænkt sig at holde fravær i samme periode fra den 25. uge og 13 uger frem med ret til en offentlig forsørgelsesydelse efter de svenske regler. Hvis faren f.eks. enten har holdt 3 uger eller har tænkt sig at holde 3 ugers fravær med ret til en offentlig forsørgelsesydelse i den samme periode, vil de 3 uger fragå i mors ret til de til 13 ugers ekstra barselsdagpenge. Mor har i den situation ret til 10 ugers ekstra barselsdagpenge.

Eksempel

Barnets mor og far bor sammen i Sverige. Mor arbejder i Danmark, mens far arbejder i Sverige. Mor søger om 13 ugers ekstra barselsdagpenge i perioden fra den 37. uge efter barnets fødsel, dvs. frem til den 50. uge. Her skal mor dokumentere, at far enten ikke har haft fravær eller har tænkt sig at holde

fravær i samme periode fra den 37. uge og 13 uger frem med ret til en offentlig forsørgelsesydelse efter de svenske regler.

Der er derimod ikke noget til hinder for, at far har ret til en offentlig forsørgelsesydelse, som er en barselsdagpengelignende ydelse fra et andet land, så længe fraværet konkret ikke afholdes i samme periode, som mor holder fravær med de ekstra barselsdagpenge.

De 13 ekstra ugers barselsdagpenge skal kompensere for, at den forælder, der ikke er socialt sikret i Danmark, ikke har mulighed for at overdrage orlov med barselsdagpenge til den anden forælder.

De ekstra ugers barselsdagpenge efter barselsbekendtgørelsens § 17 indgår i forælderenes barselsdagpengeret til afholdelse af fravær efter §§ 9 og 10. Det betyder, at ugerne med barselsdagpenge som udgangspunkt skal være udnyttet inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, medmindre forælderen genoptager arbejdet under fraværet, og der enten sker forlængelse eller udskydelse af retten til barselsdagpenge. Se afsnit 4.1. om forlængelse af fravær og afsnit 4.2. om udskydelse af fravær.

3.3. Fravær med barselsdagpenge for forældre, der får 3 eller flere børn ved samme fødsel

Forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, har ret til ekstra 26 ugers fravær med barselsdagpenge tilsammen, som skal holdes inden for 18 måneder efter børnenes fødsel, jf. barselslovens § 14 a, stk. 1 og 2. Under hele fraværet på 26 uger er der ret til barselsdagpenge efter § 20, hvis betingelserne for ret til barselsdagpenge i øvrigt er opfyldt, herunder beskæftigelseskravet. Det bemærkes, at § 29 (om at beskæftigelseskravet anses for opfyldt ved senere fravær, hvis det har været opfyldt under en tidligere fraværsperiode) også i denne situation kun gælder inden for børnenes første år.

Forældrene aftaler selv fordelingen af de 26 ugers fravær med barselsdagpenge. Forældrene kan bl.a. vælge, at de hver afholder 13 ugers fravær med barselsdagpenge, eller at den ene afholder alle 26 uger. Da der er tale om en fælles ret for forældrene, kan der ikke ske overdragelse mellem forældrene af de 26 ugers fraværsret med barselsdagpenge.

De 26 ugers fravær er en fraværsret, som ligger ud over forældrenes individuelle ret til fravær efter § 7 og den individuelle ret til fravær efter § 9, ligesom retten til barselsdagpenge i 26 uger er en ret, som ligger ud over retten til barselsdagpenge efter §§ 21, 21 b og 21 c.

Hvis børnene kun har én forælder, er forælderen omfattet af § 21 c, og denne forælder får ret til alle 26 ugers barselsdagpenge efter § 14 a, stk. 1.

Adoptanter, der adopterer 3 eller flere børn samtidig, f.eks. flere søskende, er ikke omfattet af § 14 a.

Som udgangspunkt vil der ikke være en rækkefølge for afholdelsen af fravær efter § 14 a i forhold til forældrenes fraværsret efter § 9, men fraværet efter § 14 a skal være afholdt inden 18 måneder efter fødslen.

Fraværsretten efter § 14 a kan ikke - som fravær efter § 9 - forlænges eller udskydes til senere afholdelse ved genoptagelse af arbejdet under en fraværsperiode, jf. §§ 10-12 modsætningsvist.

Da de 9 ugers øremærket fravær med barselsdagpenge for lønmodtagere skal være afholdt inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. § 21, stk. 3, vil det være naturligt, at forældrene vælger at afholde fraværet med de øremærkede barselsdagpenge før de 26 ugers fravær med barselsdagpenge.

Da perioden, inden for hvilken fraværet skal være afholdt, er på 18 måneder, kan forældrene vælge at afholde ferie imellem flere orlovsperioder.

Perioden på 18 måneder tager ligeledes højde for, at en periode, hvor et eller flere af børnene evt. er indlagt på hospital i forbindelse med fødslen, og som forlænger eller udsætter fraværsretten efter § 7 og § 9, kan indeholdes i de 18 måneder, således at forældrene både kan holde fravær efter §§ 7, 9, 14 og 14 a indenfor 18 måneder.

Forældrenes fraværsret med barselsdagpenge til sorgorlov efter §§ 13 og 20 ændres ikke som følge af de 26 ugers ekstra fraværsret med barselsdagpenge efter §§ 14 a og 20. Efter reglerne i § 13 har begge forældre ret til 26 ugers sorgorlov med dagpenge - under forudsætning af, at de opfylder beskæftigelseskravet - hvis der er født mere end ét barn ved fødslen, og ét af børnene dør ved fødslen.

Hvis moren vælger at holde sorgorlov, vil hendes ret til 10 ugers fravær efter § 7, stk. 1, for de andre børn bortfalde. Faren mister ligeledes sin ret til 2 ugers fravær efter § 7, stk. 3, hvis han vælger at holde sorgorlov.

Hverken morens eller farens/medmorens fravær efter § 7 kan udskydes til et senere tidspunkt. Moren kan i stedet vælge at holde barselsorlov med det/de levende barn/børn i 10 uger for derefter at overgå til sorgorlov. I dette tilfælde vil der kun være 16 uger tilbage af sorgorloven, da denne orlov ikke kan forlænges, gemmes eller udskydes.

Hvis et af de andre børn på et senere tidspunkt dør, har begge forældre igen ret til 26 ugers sorgorlov. Den nye sorgorlov starter dagen efter det andet barns død. Er der sorgorlov tilbage fra det første barn, vil denne bortfalde.

3.3.1. Ansøgning om barselsdagpenge

Forælderen skal i den digitale selvbetjeningsløsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed, søge om udbetaling af de ekstra 26 ugers barselsdagpenge. Da der er tale om en fælles ret til barselsdagpenge for forældrene, udbetaler Udbetaling Danmark barselsdagpenge til den forælder, der først søger om udbetaling, jf. § 15 a, stk. 1, i barselsbekendtgørelsen.

Hvis Udbetaling Danmark ikke kan indhente oplysninger i CPR-registeret om, at der er født tre eller flere børn ved samme fødsel, kan Udbetaling Danmark anmode forældrene om at indsende dokumentation for børnenes fødsel, jf. § 15 a, stk. 2, barselsbekendtgørelsen.

3.4. Fravær med barselsdagpenge ved adoption, herunder midlertidig placering

3.4.1. Kommende adoptanternes ret til fravær med barselsdagpenge før modtagelse af barnet

Reglerne om kommende adoptanternes ret til fravær før modtagelsen af barnet er fastsat i barselslovens § 8, stk. 1-4. Se nærmere afsnit 2.1.1.1., 2.1.2.2. og 2.1.3.1. om adoptanternes fraværsret.

3.4.1.1. Børn, der adopteres fra udlandet

Hvis et barn adopteres fra udlandet, er der ret til fravær for hver forælder i op til 4 uger før modtagelsen af barnet, når de kommende adoptanter opholder sig i udlandet for at modtage barnet. Hvis opholdet i udlandet varer mere end 4 uger af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter, kan barselsdagpengeperioden forlænges med op til 4 uger, jf. § 8, stk. 1, 2. pkt.

Begge forældre har ret til barselsdagpenge under fraværet, hvis de i øvrigt opfylder beskæftigelseskravet, jf. § 20.

Det er en betingelse for ret til fravær og barselsdagpenge før modtagelsen af barnet, at der er tale om en adoption, som er formidlet af en organisation, der er godkendt efter adoptionsloven, eller en privat fremmedadoption gennemført efter tilladelse fra Ankestyrelsens Familieretsafdeling, jf. § 8, stk. 3.

Barselsdagpenge før modtagelsen af barnet kan ydes fra den dag, hvor de kommende adoptanter rejser ud af Danmark for at hente barnet, og til og med den dag, hvor de formelle betingelser for at tage barnet med ud af landet er opfyldt.

Barnet anses for modtaget, når de formelle betingelser for at rejse hjem med barnet er opfyldt, jf. § 8, stk. 2.

Hvis adoptanterne bliver i udlandet efter denne dag, medregnes de barselsdagpenge, der herefter ydes, til de perioder, hvori der kan ydes barselsdagpenge under fravær efter § 8, stk. 6, efter modtagelse af barnet, jf. afsnit 3.4.2. Retten til barselsdagpenge før modtagelsen af barnet kan ikke overstige 8 uger, uanset hvor langvarig processen er i adoptionslandet.

Den adoptionsformidlende organisation vil kunne oplyse, hvornår de formelle betingelser, der vedrører adoptionen, er i orden. Adoptanterne skal dokumentere den faktiske udrejsedato fra Danmark, og hvornår der er udstedt pas til barnet, hvilket også er en formel betingelse, der skal være opfyldt for, at forældrene kan tage barnet ud af landet. Se principmeddelelse 163-11, hvorefter de formelle betingelser ansås for opfyldt på det tidspunkt, hvor formalia omkring adoptionen var bragt i orden, og der var udstedt pas. Den tid, det tager at bringe de formelle forhold vedrørende adoptionen i orden og at udstede pas, kan variere meget fra land til land. De adoptionsformidlende organisationer vil kunne give nærmere oplysninger om forholdene i de enkelte lande.

Hvis barnet eskorteres til Danmark og modtages af adoptanterne i deres hjem, er der ikke ret til barselsdagpenge før modtagelse af barnet.

Der er ret til barselsdagpenge efter modtagelse af barnet fra dagen efter, at de formelle betingelser for at tage barnet ud af landet er opfyldt.

3.4.1.2. Børn, der adopteres i Danmark

Hvis et barn adopteres i Danmark, og de kommende adoptanter forud for modtagelsen af barnet opholder sig sammen med barnet på det sted, hvor barnet har været før adoptionen, er der ret til fravær med barselsdagpenge i op til 1 uge, jf. barselslovens § 8, stk. 4. Den dag, hvor barnet bringes til adoptanternes hjem, regnes med til perioden før modtagelsen. Begge forældre har ret til fravær med barselsdagpenge, hvis begge forældre opholder sig sammen med barnet før modtagelsen.

Retten til fravær forlænges i op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, der ikke kan tilregnes de kommende adoptanter, jf. § 8, stk. 4.

Der kan ikke ydes barselsdagpenge før adoptionen i tilfælde, hvor barnet før adoptionen opholder sig i den kommende adoptants hjem.

3.4.1.2.1. Særligt om kommende adoptanter, der modtager et barn i midlertidig placering efter adoptionsloven

Kommende adoptanter, der modtager et barn i midlertidig placering efter § 32 a i adoptionsloven, sidestilles med kommende adoptanter, der skal modtage et barn i Danmark. Det betyder, at de kommende, godkendte adoptanter opnår ret til fravær med barselsdagpenge efter barselsloven på det tildelingstidspunkt, hvor de kommende adoptanter får barnet i midlertidig placering forud for adoptionen.

Det samme er tilfældet for kommende, godkendte adoptanter, der er udvalgt af Adoptionsnævnet til at adoptere barnet, og som får barnet i midlertidig placering forud for adoptionen uden samtykke efter adoptionslovens regler. De kommende adoptanter har ret til fravær og barselsdagpenge efter barselslovens regler om adoption i forbindelse med modtagelsen af barnet i den midlertidige placering.

Hvis de kommende adoptanter får bevilget adoptionen af barnet, inden retten til fravær og retten til barselsdagpenge efter barselsloven er brugt fuldt ud under den midlertidige placering efter § 32 a i adoptionsloven, kan forældrene afholde den resterende fraværperiode med ret til barselsdagpenge, efter der er meddelt bevilling til adoption. Der starter således ikke en ny periode med ret til fravær efter barselsloven, efter der er meddelt bevilling til adoption.

Retten til fravær og retten til barselsdagpenge efter barselsloven ophører ved bortfald af den midlertidige placering, hvis domstolene ophæver Ankestyrelsens afgørelse om adoption uden samtykke, og ankefristen herfor er udløbet.

3.4.2. Adoptanternes ret til fravær med barselsdagpenge efter modtagelsen af barnet

Adoptanter har efter barnets modtagelse ret til fravær i samme perioder og ret til barselsdagpenge i samme omfang som genetiske forældre, hvis de adoptionsundersøgende myndigheder stiller krav om, at adoptanten eller den ene af adoptanterne skal være hjemme med barnet i en periode efter modtagelsen af barnet, jf. barselslovens § 8, stk. 5, og § 20.

Hvis barnet anbringes i pleje hos de kommende adoptanter efter servicelovens bestemmelser, kan Udbetaling Danmark først udbetale barselsdagpenge under fravær efter § 8, stk. 5, når de adoptionsundersøgende myndigheder har truffet bestemmelse om, at en af de kommende adoptanter skal være i hjemmet. Udbetalingen sker med tilbagevirkende kraft fra det tidspunkt, hvor barnet faktisk blev modtaget. Det er ikke en betingelse, at der forelå en adoptionsbevilling på det tidspunkt, hvor barnet blev modtaget i hjemmet.

3.4.2.1. Ret til fravær med barselsdagpenge i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet

Ligesom genetiske forældre har adoptanter sammenlagt ret til fravær med barselsdagpenge i 48 uger efter modtagelsen af barnet, jf. barselslovens § 8, stk. 5-7, og §§ 20-21 c.

I de første 10 uger efter modtagelsen af barnet har hver af adoptanterne ret til fravær i 6 uger med barselsdagpenge, jf. § 8, stk. 6, og § 20. I 2 af disse uger har adoptanter ret til samtidigt fravær med barselsdagpenge. De 2 uger, hvor begge forældre har ret til fravær samtidigt, kan lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende afholde som ikkesammenhængende perioder. For lønmodtagere kræves en aftale med arbejdsgiveren herom, jf. § 8, stk. 6.

Beskæftigede adoptanter (lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende) vil f.eks. kunne holde én uges orlov samtidig umiddelbart efter modtagelsen af barnet og holde den anden uges orlov samtidig i f.eks. uge 4 efter modtagelsen af barnet. Orloven vil også kunne holdes som enkelte dage f.eks. i den 1. uge efter modtagelsen af barnet, i den 3. uge efter modtagelsen af barnet, i den 5. uge efter modtagelsen af barnet osv., forudsat, at fraværet ligger inden for de første 10 uger efter modtagelsen af barnet.

Forsikrede ledige adoptanter kan holde de 2 ugers samtidigt fravær på et hvilket som helst tidspunkt inden for de første 10 uger efter modtagelsen af barnet, f.eks. én uge i uge 1 og én uge i uge 2, eller én uge i uge 6 og én uge i uge 7. De 2 ugers orlov skal for ledige dog være sammenhængende og kan ikke holdes som enkelte dage.

Hver adoptant har ret til at overdrage op til 4 uger af de 6 ugers fravær efter § 8, stk. 6, til den anden forælder til afholdelse inden for 10 ugers perioden efter barnets modtagelse, jf. § 8, stk. 6, 5. pkt.

Adoptanter kan desuden vælge at påbegynde deres fraværsret efter § 9 med barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, inden for de første 10 uger efter modtagelsen af barnet jf. § 8, stk. 6, 4. pkt.

Hvis barnet er indlagt på hospital i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet, kan de 2 ugers fravær, hvor begge adoptanter har ret til samtidigt fravær, udsættes til efter udskrivelsen, hvis den ene adoptant genoptager arbejdet under barnets indlæggelse, jf. § 14, stk. 3. Det er en betingelse, at udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra modtagelsen. Reglen gælder kun for lønmodtagere eller selvstændigt erhvervsdrivende.

3.4.2.2. Ret til fravær med barselsdagpenge efter de første 10 uger efter modtagelsen af barnet

Efter de første 10 uger efter modtagelsen af barnet har adoptanterne ret til 32 ugers fravær efter barselslovens § 9, og de kan ligesom genetiske forældre forlænge fraværperioden efter reglerne i § 10.

Adoptanter tildeles barselsdagpenge efter §§ 21, 21 b og 21 c på baggrund af deres familiemæssige status på tidspunktet for barnets modtagelse.

Hvis forældrene bor sammen på tidspunktet for barnets modtagelse, har begge adoptanter ret til barselsdagpenge i 18 uger ved fravær efter §§ 9 og 10 indtil 1 år efter barnets modtagelse, jf. § 21, stk. 1, 2. pkt.

Hvis forældrene ikke bor sammen, har den forælder, der har barnet boende, udover ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, ret til yderligere barselsdagpenge i 13 uger, jf. § 21 b, stk. 1, 1. pkt. Hvis forælderen har eneforældermyndighed over barnet, har forælderen derudover ret til yderligere 9 ugers barselsdagpenge efter ansøgning, jf. § 21 b, stk. 1, 2. pkt.

Den forælder, som barnet ikke bor hos, har ret til barselsdagpenge i 9 uger, jf. § 21 b, stk. 2. Der henvises til afsnit 3.2.3.3.

Hvis barnet kun har én forælder, f.eks. hvis barnet er adopteret af en enlig adoptant, har forælderen udover ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, ret til barselsdagpenge i yderligere 22 uger ved fravær efter § 9, jf. § 21 c, stk. 1. Forælderen skal ansøge herom.

Hvis en adoptant dør efter modtagelsen af barnet, har den efterlevende adoptant ret til den afdøde adoptants uudnyttede uger med fravær efter § 8, stk. 6, og barselsdagpenge efter § 20, § 21, stk. 1, § 21 b, stk. 1, 1. pkt., § 21 b, stk. 2, og § 23, stk. 1 og 2, medmindre den efterlevende adoptant har ret til barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt., jf. § 21 c, stk. 3. Forælderen skal ansøge herom, hvilket er forudsat i § 13. Der henvises nærmere til afsnit 3.2.3.4.3.

Adoptanter har samme muligheder for fleksibel afholdelse af fravær som genetiske forældre, jf. § 11 og § 12, stk. 2 og 3, og de kan overdrage retten til barselsdagpenge til den anden forælder, jf. § 21, stk. 2. Se nærmere kapitel 4 om fleksibel afholdelse af orlov og afsnit 3.2.4. om overdragelse af ret til barselsdagpenge.

Ved barnets indlæggelse forlænges eller udsættes den periode, hvor adoptanterne har ret til fravær, jf. § 14, stk. 1.

Hvis arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode, hvor der er ret til fravær med indlæggelsesperioden, hvis barnet er indlagt inden for de første 46 uger efter barnets modtagelse. Fraværretten kan for forældrene højst forlænges i 3 måneder. De 2 ugers samtidigt fravær efter § 8, stk. 6, kan dog ikke forlænges, jf. § 14, stk. 2.

Hvis arbejdet fortsættes eller genoptages ved indlæggelsen, udsættes retten til fravær for den resterende periode til efter barnets udskrivelse, hvis udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra barnets modtagelse, jf. § 14, stk. 3. Der henvises desuden til afsnit 5.1.

Kapitel 4 Fleksibel afholdelse af fravær med ret til barselsdagpenge

Barselsloven giver en række muligheder for fleksibel afholdelse af fravær for barnets forældre. Forældrene kan bl.a. genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær med mulighed for at forlænge eller udskyde fraværet med ret til barselsdagpenge, jf. §§ 10, 11, 12, 22 og 23.

Ved forlængelse og udskydelse af fravær opgøres en fraværperiode med barselsdagpenge efter de regler, der er fastsat i barselsbekendtgørelsens §§ 1 og 3.

4.1. Forlængelse af fravær

Forældre har to muligheder for at forlænge fravær efter § 9. De kan retmæssigt forlænge fraværet ved fuldt fravær efter § 10, eller de kan efter aftale med arbejdsgiveren forlænge fraværperioden ved delvist at genoptage arbejdet efter § 12, stk. 2.

4.1.1. Forlængelse af fravær efter barselslovens § 10

Hver af forældrene har ret til at forlænge de 32 ugers fravær efter § 9 med 8 uger. Beskæftigede lønmodtagere eller selvstændigt erhvervsdrivende kan desuden vælge at forlænge fraværet med 14 uger.

Forlængelsen skal være varslet over for arbejdsgiveren senest 6 uger efter fødslen, jf. § 15, stk. 4. Det gælder også, hvis en forælder holder fravær efter § 9 i de første 10 uger efter barnets fødsel, jf. § 9, stk. 1, 2. pkt., og § 7 a, stk. 2.

En forælder, der har været i beskæftigelse som lønmodtager, og som f.eks. har varslet forlænget fravær med 14 uger efter § 10, 2. pkt., og som ophører i ansættelsesforholdet, vil uanset det ophørte ansættelsesforhold fortsat have ret til som ledig at holde forlænget fravær med 14 uger. Det samme er tilfældet, hvis forælderen opnår ny beskæftigelse som lønmodtager i et ansættelsesforhold, inden det varslede forlængede fravær med 14 uger efter § 10, 2. pkt., er afholdt. Dvs. forælderen har fortsat ret til som lønmodtager i et nyt ansættelsesforhold at holde forlænget fravær med 14 uger.

En retsbaseret forlængelse af fraværet efter § 10, kan efter aftale med arbejdsgiveren udskydes efter § 12, stk. 3.

En forælder, der har ret til barselsdagpenge i flere uger end retten til fravær efter § 9, hvilket kan være tilfældet, hvis forælderen har fået overført uger med barselsdagpenge fra den anden forælder, kan benytte sig af muligheden for at forlænge fraværretten efter § 10.

Hvis forælderen er lønmodtager eller selvstændig, kan forælderen forlænge sin fraværret efter § 10 med enten 8 eller 14 uger. Lønmodtageren kan dog aftale en anden forlængelse med arbejdsgiveren end 8 eller 14 uger med arbejdsgiveren. Hvis forælderen er ledig, kan forælderen forlænge fraværretten med 8 uger.

4.1.2. Forlængelse af fravær ved genoptagelse af arbejdet efter barselslovens § 12

Efter aftale med arbejdsgiveren kan en beskæftiget lønmodtager genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær efter barselslovens §§ 6-11. Dette gælder dog ikke morens ret til fravær i de 2 første uger efter fødslen, som er pligtorlov, jf. § 12, stk. 5.

I forbindelse med aftale om delvis genoptagelse af arbejdet under fravær efter § 7, § 7 a, stk. 2, § 8, stk. 6, og § 9 kan det aftales, at fraværsretten forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget. Moren kan dog ikke udskyde de 8 uger, som holdes efter pligtorloven, selvom hun genoptager arbejdet på fuld tid, jf. § 7, stk. 1, og § 12, stk. 3, modsætningsvis.

Det er en ufravigelig betingelse for en beskæftiget lønmodtager, at såvel hel som delvis genoptagelse af arbejdet efter § 12 sker efter aftale med arbejdsgiveren. Der er således ikke tale om en ret for lønmodtageren.

Retten til barseldagpenge ved hel eller delvis genoptagelse af arbejdet er reguleret i §§ 22 og 23.

4.1.2.1. Lønmodtagers genoptagelse af arbejde

Efter barselslovens § 12, stk. 1 og 2, kan en lønmodtager, efter aftale med en arbejdsgiver, genoptage arbejdet helt eller delvist med mulighed for at få forlænget fraværet efter § 7, § 7 a, stk. 2, § 8, stk. 6, og § 9. Dette gælder dog ikke morens 2 første uger efter fødslen, jf. § 12, stk. 5.

Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås, at arbejdet i en hel uge genoptages med mindre ugentlig arbejdstid, end pågældende havde forud for fraværets begyndelse. Der bruges derved færre fraværstimer med ret til barseldagpenge pr. uge, og forælderen kan på den måde forlænge fraværperioden med barseldagpenge med den tid, hvor arbejdet er genoptaget, jf. § 23, stk. 1. For lønmodtagere kræves en aftale med arbejdsgiveren om delvis genoptagelse af arbejdet og forlængelse af fraværperioden, jf. § 12, stk. 1 og 2.

Der er også tale om delvis genoptagelse af arbejdet, hvis forælderen ikke er påbegyndt en fraværperiode, men vælger at arbejde på nedsat tid i en fraværperiode efter § 7, § 7 a, stk. 2, § 8, stk. 6, og § 9.

Arbejdstiden skal ses på ugebasis i forhold til forælderen normale ugentlige arbejdstid forud for fraværets begyndelse. Der kan således godt være tale om delvis genoptagelse af arbejdet, når en forælder genoptager arbejdet i hele dage. Der skal blot inden for en uge være tale om mindre arbejdstid end før fraværet.

Eksempel

En lønmodtager, der normalt arbejder 37 timer om ugen, genoptager arbejdet i 20 timer pr. uge i 3 uger. Udbetaling Danmark udbetaler barseldagpenge for 17 timer om ugen, og fraværperioden forlænges med i alt 60 timer for de 3 uger med genoptaget arbejde.

Hvis arbejdet er genoptaget delvis under fravær efter § 7, (bortset fra mors 2 ugers pligtorlov efter § 7, stk. 1, 1. pkt.) eller fravær efter § 8, stk. 6, skal den forlængede fraværperiode afholdes i direkte forlængelse af fraværperioden efter de pågældende bestemmelser.

Farens eller medmorens forlængelse af fravær efter § 7, stk. 3, kan dog ikke ske ud over de første 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse. Hvis faren/medmoren ikke holder de 2 ugers fravær efter § 7, stk. 3, inden for de første 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, bortfalder de. Tilsvarende gælder for overdraget fravær efter § 7 a, stk. 1.

Hvis arbejdet er genoptaget på fuld tid under fravær efter barselslovens § 7, § 7 a, stk. 1, eller § 8, stk. 6, bortfalder disse ugers fravær og ret til barseldagpenge efter § 20. Dette gælder ikke, hvis faren eller medmoren afholder de 2 ugers fravær efter § 7, stk. 3, som ikkesammenhængende perioder, jf. § 7, stk. 3.

Hvis arbejdet er genoptaget delvis under fravær med ret til barseldagpenge efter § 9 eller § 7 a, stk. 2, kan lønmodtageren efter aftale med arbejdsgiveren afbryde den forlængede fraværperiode og genoptage

arbejdet på fuld tid med mulighed for, at den resterende fraværsperiode med ret til barselsdagpenge kan afholdes som udskudt fravær, der kan holdes inden barnet fylder 9 år, jf. § 23, stk. 2. Se afsnit 4.2.2.

Hvis en lønmodtager, der har genoptaget arbejdet på nedsat tid i en fraværsperiode hos en tidligere arbejdsgiver, ikke kan opnå en aftale med sin nye arbejdsgiver om afholdelse af forlænget fravær, henstår en eventuel uudnyttet barselsdagpengeret, som kan holdes i et senere arbejdsforhold - inden barnet fylder 9 år - hvis der kan opnås en aftale herom med en ny arbejdsgiver. Forælderen kan desuden overdrage den uudnyttede barselsdagpengeret til den anden forælder, jf. § 23, stk. 3. Se desuden afsnit 4.2.3.

Ophører en lønmodtager i et ansættelsesforhold, mens lønmodtageren under fravær med ret til barselsdagpenge arbejder på nedsat tid, kan det fravær, der er forlænget som følge af den delvise genoptagelse af arbejdet, holdes på fuld tid (med ret til barselsdagpenge) i umiddelbar forlængelse af ansættelsesforholdet. Det vil sige, at der ikke må være en periode med ledighed eller ferie uden løn eller feriegodtgørelse mellem arbejdsforholdets ophør og starten på den udskudte fraværsperiode, da retten til barselsdagpenge under senere fravær er betinget af, at ansøgeren er i beskæftigelse umiddelbart forud for fraværsperioden, jf. § 23, stk. 6.

4.1.2.2. Selvstændigt erhvervsdrivendes genoptagelse af arbejde

Selvstændigt erhvervsdrivende har ligeledes mulighed for at genoptage arbejdet delvist. Ved delvis genoptagelse af arbejdet for selvstændigt erhvervsdrivende forstås genoptagelse af arbejdet i op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, jf. barselsbekendtgørelsens § 3. Selvstændigt erhvervsdrivende kan genoptage arbejdet delvis enten med op til og med en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid eller med op til og med halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, jf. barselsbekendtgørelsens § 3, stk. 2.

Eksempel

En selvstændigt erhvervsdrivende, der normalt arbejder 45 timer om ugen, genoptager arbejdet i 20 timer om ugen. Barselsdagpengene nedsættes til det halve, og fraværsperioden forlænges med en halv uge for hver uge, arbejdet er genoptaget delvist.

Eksempel

En selvstændigt erhvervsdrivende, der normalt arbejder 45 timer om ugen, genoptager arbejdet i 10 timer om ugen (dvs. op til en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid). Barselsdagpengene nedsættes til tre fjerdedele af barselsdagpengebeløbet pr. uge ved fuldt fravær, og fraværsperioden forlænges med en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid for hver uge, arbejdet er genoptaget delvist.

Genoptager en selvstændigt erhvervsdrivende arbejdet i mere end halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, anses arbejdet for genoptaget på fuld tid, jf. barselsbekendtgørelsens § 3, stk. 3.

Hvis arbejdet er genoptaget på fuld tid under fravær efter barselslovens § 7, § 7 a, stk. 1, eller § 8, stk. 6, bortfalder disse ugers orlov med ret til barselsdagpenge. Dette gælder ikke, hvis faren eller medmoren afholder de 2 ugers fravær efter § 7, stk. 3, som ikkesammenhængende perioder, jf. § 7, stk. 3.

Hvis arbejdet er genoptaget delvis under fravær efter § 7 (bortset fra 2 ugers fravær for moren efter § 7, stk. 1, 1. punktum), eller § 8, stk. 6, skal den forlængede fraværsperiode afholdes i direkte forlængelse af fraværsperioderne efter § 7, § 7 a, stk. 1, eller § 8, stk. 6. Dog skal en fars eller medmors 2 ugers fravær efter § 7, stk. 3, der er forlænget ved delvis genoptagelse af arbejdet, være afholdt inden for de første 10 uger efter barnets fødsel. Tilsvarende gælder for overdraget fravær efter § 7 a, stk. 1.

Hvis arbejdet er genoptaget delvis under fravær med ret til barselsdagpenge efter § 9 eller § 7 a, stk. 2, kan den forlængede fraværperiode med ret til barselsdagpenge også afholdes som udskudt fravær, der kan holdes inden barnet fylder 9 år, jf. § 23, stk. 2. Se afsnit 4.2.2.

4.1.2.3. Lediges mulighed for at genoptage arbejde

Beskæftigede lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende kan genoptage arbejdet delvist og dermed forlænge fraværet med barselsdagpengeret. Derimod kan forældre, der er fuldt ledige, når fraværet begynder, ikke påbegynde arbejde på mindre end fuld tid svarende til 37 timer om ugen med den virkning, at fraværet med barselsdagpengeret forlænges. Se Ankestyrelsens principmeddelelse 89-19.

Eksempel

En mor er fuldtidsforsikret ledig, da hun påbegynder fravær. Hun starter under fraværet som lønmodtager i et ansættelsesforhold med 15 timer om ugen. Hun kan efter barselsbekendtgørelsens § 2, stk. 4, få udbetalt barselsdagpenge for 22 timer ugentligt. Se principmeddelelse D-3-07. Hun kan imidlertid ikke forlænge fraværet med de 15 timer, hun er i beskæftigelse, idet der ikke er tale om en delvis genoptagelse af arbejdet, da hun ikke havde arbejde før fraværets start.

Eksempel

En forælder, der er delvis ledig inden fraværet, kan forlænge fraværet ved at tage arbejde i mindre omfang end forud for fraværets begyndelse. En mor, der forud for fraværets begyndelse havde 20 timers beskæftigelse og ret til 17 timers supplerende arbejdsledighedsdagpenge, kan genoptage arbejdet med 12 timer ugentligt under fraværet, få barselsdagpenge for 25 timer ugentligt og få forlænget fraværperioden med ret til barselsdagpenge med de 12 timer pr. uge. Hvis hun går i arbejde 24 timer ugentligt, kan hun – hvis der er tale om fravær efter § 9 – udskyde de 20 timers fravær, som er den beskæftigelse, hun havde forud for fraværets begyndelse.

Påbegynder en ledig arbejde på fuld tid (37 timer pr. uge), kan pågældende aftale med sin arbejdsgiver allerede fra påbegyndelsen af sin fuldtidsansættelse at arbejde mindre end fuld tid og kan derved forlænge eller udskyde ikke afholdt fravær. Se Ankestyrelsens principmeddelelse 89-19.

4.2. Udskydelse af fravær efter barselslovens § 7 a, stk. 2 og § 9 med ret til barselsdagpenge

4.2.1. Betingelser for at kunne udskyde fravær

Fraværret, der efter barselslovens § 7, § 7 a, stk. 1, og § 8, stk. 6, er knyttet til de første 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, kan ikke udskydes, jf. barselslovens § 12, stk. 3, modsætningsvist og principmeddelelse 88-19.

Forældre har i direkte forlængelse af fraværet i 10-ugers perioden efter fødslen eller modtagelsen af barnet en fraværret på 32 uger efter § 9.

Lønmodtagere har efter § 11 ret til at genoptage arbejdet og udskyde op til 5 uger af fraværet efter § 9 (retsbasert mulighed for udskydelse). Herudover kan lønmodtagere efter § 12 efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær efter § 7 a, stk. 2, og § 9 (aftalebaseret mulighed for udskydelse).

Selvstændigt erhvervsdrivende kan under fravær efter § 7 a, stk. 2, og § 9 genoptage arbejdet helt eller delvis og udskyde det fravær, som ikke afholdes. Hvis arbejdet genoptages på fuld tid under fravær efter § 7 a, stk. 2, og § 9, kan den resterende fraværret udskydes til senere afholdelse. Det gælder også ved delvis genoptaget arbejde efter aftale med arbejdsgiveren.

En mor kan ikke genoptage arbejdet på fuld tid i perioden fra den 3. til den 10. uge efter fødslen, og udskyde uger. Hvis hun genoptager arbejdet fuldt ud i denne periode, kan hun dog overdrage ugerne til barnets far eller medmor, jf. § 7 a, stk. 1.

Perioder, hvor der er modtaget tabt arbejdsfortjeneste efter lov om social service eller dagpenge til pasning af alvorligt sygt barn efter barselslovens § 26, anses ikke som en genoptagelse af arbejdet. Sådanne perioder berettiger derfor ikke til, at fraværet kan forlænges eller udskydes til afholdelse på et senere tidspunkt efter barnets første år.

En forælder, der afbryder orloven, kan efter aftale med sin arbejdsgiver afholde det ikke-afholdte fravær som udskudt orlov jf. § 12.

Hvis en fuldt ledig under orloven påbegynder et ansættelsesforhold på fuld tid, svarende til 37 timer pr. uge, eller det timetal, der i henhold til gældende overenskomst anses som fuld tid, betragtes pågældende for at være i beskæftigelse for den periode, hvor der udføres arbejde under fraværet. Dette gælder, uanset om den pågældende i ansættelsesforholdet midlertidigt er fraværende fra arbejdet af andre grunde, f.eks. som følge af afvikling af ferie, sygdom eller ny graviditet. Det er forudsat, at der er tale om et reelt ansættelsesforhold, hvor lønmodtageren bl.a. modtager løn. En ledig, der påbegynder arbejde under orloven, vil derfor også kunne udskyde fraværsret til senere afholdelse.

En lønmodtager kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde en del af eller hele fraværsperioden på 32 uger efter § 9 til afholdelse efter 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, men inden barnet fylder 9 år. Det gælder dog ikke det fravær med barselsdagpenge, som skal holdes inden et år efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. § 21, stk. 3.

Fravær, der varsles afholdt inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, forudsætter ikke en aftale med arbejdsgiveren, hvis lønmodtageren varsler afholdelsen senest 6 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. § 15, stk. 4.

I forhold til arbejdsgiveren kan udskydelsen være retsbaseret eller aftalebaseret.

Det følger af § 22, stk. 1, at lønmodtagere og selvstændige kan genoptage arbejdet helt eller delvist i de perioder, hvor der er ret til barselsdagpenge efter §§ 20 og 21.

Retten til udskudt fravær med ret til barselsdagpenge gælder også forældre, som har været i arbejde uden at holde fravær inden for det første år efter fødslen eller modtagelsen af barnet, men som ville have haft ret til barselsdagpenge, hvis de i denne periode holdt fravær.

4.2.2. Betingelser for afholdelse af udskudt fravær med ret til barselsdagpenge

Retten til barselsdagpenge under udskudt fravær følger af barselslovens § 23, stk. 2. I forhold til retten til barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark er det uden betydning, om der er tale om en retsbaseret eller en aftalebaseret udskydelse af fraværet.

Det er en betingelse for at holde udskudt fravær med barselsdagpenge, at forælderen opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28, på tidspunktet for påbegyndelsen af den udskudte fraværsperiode, og det er endvidere en betingelse, at forælderen er i beskæftigelse umiddelbart forud for afholdelsen af den udskudte fraværsperiode, jf. § 23, stk. 5 og 6.

Det er endvidere en betingelse, at forælderen har en barselsdagpengeret i perioden, hvor arbejdet er genoptaget, jf. § 23, stk. 2, 2. pkt. Hvis forældrene af andre grunde end arbejde ikke har holdt fravær og modtaget barselsdagpenge inden for det første år efter fødslen eller modtagelsen af barnet, f.eks. fordi

de har været studerende eller i udlandet, har de ikke ret til barselsdagpenge, som kan udbetales under udskudt orlov.

Den udskudte fraværperiode med barselsdagpenge opgøres på ugebasis som andele af en uge for en lønmodtager efter barselsbekendtgørelsens § 1 og for en selvstændigt erhvervsdrivende efter barselsbekendtgørelsens § 3.

Det udskudte fravær med ret til barselsdagpenge skal for lønmodtagere opgøres på grundlag af det maksimale ugentlige timetal, som lønmodtageren er berettiget til barselsdagpenge for på det tidspunkt, hvor det udskudte fravær holdes, jf. barselsbekendtgørelsens § 1, stk. 6. For selvstændigt erhvervsdrivende opgøres det udskudte fravær med ret til barselsdagpenge på grundlag af den indtægt og det ugentlige timetal, som den selvstændigt erhvervsdrivende har på det tidspunkt, hvor det udskudte fravær holdes, jf. barselsbekendtgørelsens § 3, stk. 6.

Eksempel

Lønmodtager er beskæftiget med et lavere timetal på tidspunktet for afholdelse af det udskudte fravær end på tidspunktet for udskydelsen.

Hvis en lønmodtager har udskudt 3 ugers fravær med ret til barselsdagpenge, og på afholdelsestidspunktet er beskæftiget 25 timer ugentligt, har lønmodtageren ret til 25 timers fravær i 3 uger med barselsdagpenge. Dette gælder også, selv om den pågældende var beskæftiget i 37 timer ugentligt i den periode, hvor fraværet blev udskudt.

Eksempel

Lønmodtager er beskæftiget med et højere timetal på tidspunktet for afholdelse af det udskudte fravær end på tidspunktet for udskydelsen.

På samme måde vil en lønmodtager, der på afholdelsestidspunktet er beskæftiget i 37 timer ugentligt, have ret til 37 timers fravær i 3 uger, selv om den pågældende har udskudt 3 ugers fravær i en periode, hvor denne kun var beskæftiget i 25 timer ugentligt. Dette forudsætter dog, at de 25 timer var det maksimale ugentlige timetal, som den pågældende havde ret til barselsdagpenge for på udskydelsestidspunktet. Hvis den pågældende havde ret til barselsdagpenge i 37 timer på udskydelsestidspunktet og genoptog arbejdet delvist i 3 uger med 25 timer ugentligt, vil der kun være ret til barselsdagpenge for 25/37 af de maksimale ugentlige barselsdagpenge i 3 uger på det tidspunkt, hvor det udskudte fravær afholdes.

Eksempel

En selvstændigt erhvervsdrivende udskyder en del af sit fravær efter § 9 ved delvis genoptagelse af arbejdet og er beskæftiget i virksomheden med et lavere timetal på tidspunktet for afholdelsen af det udskudte fravær.

En selvstændigt erhvervsdrivende, der normalt er beskæftiget 60 timer om ugen i virksomheden, genoptager under afholdelse af fravær efter § 9 arbejdet i virksomheden med 15 timer om ugen i 8 uger; (de 15 timer svarer til en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid). Den selvstændigt erhvervsdrivende modtager under de 8 ugers fravær tre fjerdedele af barselsdagpengebeløbet pr. uge ved fuldt fravær, og udskyder det resterende fravær til senere afholdelse. Dvs. det udskudte fravær udgør 8 x en fjerdedel af en uge, svarende til 2 fulde uger.

Ved afholdelse af det udskudte fravær opgøres fraværet med ret til barselsdagpenge på samme måde som fravær opgjort efter barselsbekendtgørelsens § 3, stk. 1 og 2, – dvs. enten som fulde uger (2 uger), eller som halve uger (4 uger) eller som tre fjerdedele uger (2 uger) plus en halv uge (1 uge). På tidspunktet

for afholdelsen af det udskudte fravær er den selvstændigt erhvervsdrivende beskæftiget i virksomheden i 30 timer om ugen. Beregningen af barselsdagpenge sker herefter på baggrund af indtægten og beskæftigelsens omfang på tidspunktet, hvor det udskudte fravær holdes.

Forældre kan holde aftalebaseret udskudt fravær efter § 12 med ret til barselsdagpenge i en eller flere samlede perioder eller drypvis. En samlet periode betyder, at der er ret til fravær i hver uge. Retsbaseret udskudt fravær skal holdes i en sammenhængende periode, jf. § 11, 2. punktum.

For en beskæftiget lønmodtager og en selvstændigt erhvervsdrivende er virkningerne af en forlængelse af fravær efter § 9 ved delvis genoptagelse af arbejdet og en udskydelse af fraværet ved fuld genoptagelse af arbejdet de samme. For lønmodtagere beror afholdelsen af den ”opsparede” fraværsret på, hvad der kan aftales med arbejdsgiveren herom, medmindre der er tale om retsbaseret udskudt fravær efter § 11, som kan varsles efter § 16, stk. 2. Udbetaling Danmark skal alene kontrollere, at der ikke samlet udbetales barselsdagpenge til en forælder i mere end de uger, som forælderen har ret til efter reglerne i §§ 21 – 21 c.

Hvis en forælder har udskudt fravær med barselsdagpenge ved genoptagelse af arbejdet efter aftale med en tidligere arbejdsgiver jf. § 12, men der ikke kan opnås en aftale med den aktuelle arbejdsgiver om at holde udskudt fravær, har lønmodtageren fortsat en fraværsret med barselsdagpenge til afholdelse inden 9 år efter barnets fødsel. Fraværet med barselsdagpenge vil kunne holdes på et senere tidspunkt, hvis dette kan aftales med en evt. ny arbejdsgiver. Fraværet vil også kunne holdes i umiddelbar forlængelse af et arbejdsophør, dvs. der må ikke være en periode med ledighed eller ferie mellem arbejdsforholdets ophør og starten på det udskudte fravær.

En lønmodtager kan ikke udskyde afholdelse af fravær efter § 9 med øremærkede barselsdagpenge efter § 21, stk. 3, til afholdelse efter 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, da retten til barselsdagpenge, som er øremærket for lønmodtagere, ikke kan udnyttes efter barnet er fyldt 1 år.

Ret til barselsdagpenge under udskudt fravær bortfalder, når barnet fylder 9 år. Dette gælder også for adoptanter, der har udskudt fravær med barselsdagpenge, hvor det seneste tidspunkt for at holde fravær med barselsdagpenge er, når barnet fylder 9 år fra fødselsdagen. Det vil sige, at fristen for afholdelsen også her er fødselsdagen og ikke adoptionstidspunktet. Fristen er absolut. Det betyder bl.a., at heller ikke lang sagsbehandlingstid kan medføre, at der ses bort fra fristen.

4.2.3. Overdragelse af udskudt fravær med ret til barselsdagpenge

En forælder, som har fået udskudt sin ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 23, stk. 2, kan overdrage retten til barselsdagpenge for den udskudte orlov til den anden forælder.

For lønmodtagere i beskæftigelse kan overdragelse af retten til barselsdagpenge enten ske for den retsbaserede udskudte orlov i op til 5 uger efter § 11 eller for den aftalebaserede udskudte orlov efter § 12, stk. 3, med barselsdagpenge efter § 23, stk. 2.

Muligheden for at overdrage retten til barselsdagpenge gælder, uanset om forælderen selv har ret til barselsdagpenge. En forælder kan derfor overdrage sin ret til barselsdagpenge til den anden forælder, selv om forælderen på overdragelsestidspunktet ikke selv opfylder betingelserne for ret til barselsdagpenge.

Det betyder bl.a., at en lønmodtager, som har udskudt fravær med barselsdagpenge, og som efterfølgende bliver ledig, kan overdrage retten til barselsdagpengene til den anden forælder.

4.2.3.1. Betingelser for afholdelse af udskudt fravær, der er overdraget, med ret til barselsdagpenge

For den forælder, som får overdraget retten til udskudt fravær med barselsdagpenge, er det en betingelse for udbetaling af barselsdagpenge under fraværet, at beskæftigelseskravet i barselslovens §§ 27 eller 28, er opfyldt, jf. § 23, stk. 5, og at fraværet enten kan holdes som selvstændig eller som lønmodtager i beskæftigelse jf. § 23, stk. 6. Som lønmodtager forudsætter det derfor en aftale med den arbejdsgiver, som lønmodtageren ønsker at holde fraværet hos.

Det er desuden en betingelse, at forælderen selv har genoptaget arbejdet inden for det første år efter barnets fødsel eller modtagelse i et omfang, der svarer til den udskudte periode, der ansøges om barselsdagpenge for, og at forælderen har haft barselsdagpengereet i den periode, hvor arbejdet har været genoptaget jf. § 23, stk. 4.

Forælderen, som får overdraget retten til barselsdagpenge, skal således selv opfylde betingelserne for at kunne have udskudt fraværet i den pågældende periode med barselsdagpenge, for at have ret til barselsdagpenge under fravær, der holdes senere end 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Kapitel 5 – Fravær med barselsdagpenge i forbindelse med sygdom m.v.

5.1. Ved barnets indlæggelse på hospital

Hvis barnet indlægges på hospital inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af adoptivbarnet, kan forældrene få perioden med fraværsret med ret til barselsdagpenge forlænget eller udsat, jf. barselslovens § 14 og § 20.

Barnets indlæggelse på hospital kan tænkes at ske enten i direkte forlængelse af fødslen på grund af f.eks. for tidlig fødsel eller for lav fødselsvægt, eller på et senere tidspunkt inden for de første 46 uger. Det er en forudsætning for at forlænge eller udsætte fraværsperioden med ret til barselsdagpenge, at indlæggelsesperioden er dokumenteret ved journaludskrift fra hospitalet eller lignende, f.eks. udskrift fra Sundhed.dk. Ambulant behandling af barnet i hjemmet, som f.eks. hjemsendelse på Tidligt Hjemme Ophold, kan ikke betragtes som en hospitalsindlæggelse. Det afgørende er, at barnet har ophold på hospitalet under indlæggelsen. Se principmeddelelse 102-13.

En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet er indlagt på hospital inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af adoptivbarnet, skal uden ugrundet ophold give underretning til sin arbejdsgiver efter § 15, stk. 7.

5.1.1. Arbejdet genoptages ikke

Hvis forælderen ikke genoptager arbejdet under indlæggelsen af barnet (dvs. forælderen har fravær med barnet under indlæggelsen), forlænges den periode, hvor forælderen har ret til fravær med barselsdagpenge, med højst 3 måneder, jf. § 14, stk. 2, og § 20. Retten til at forlænge fraværsperioden efter barselslovens § 14, stk. 2, gælder dog ikke for farens eller medmorens eller adoptanternes samtidige ret til fravær i 2 uger inden for de første 10 uger efter fødslen, jf. § 7, stk. 3, og § 8, stk. 6.

Det er en betingelse, at indlæggelsen på hospital finder sted inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af adoptivbarnet. Indlæggelsesperioden kan dermed godt strække sig ud over 46-ugers perioden, så længe indlæggelsen sker inden for 46 ugers perioden.

Begge forældre har ret til at få forlænget barselsdagpengeperioden i 46-ugers perioden efter fødslen eller modtagelsen af barnet, hvis de er fraværende med barnet under indlæggelsen. Forældrene kan skiftes til at holde fravær under barnets indlæggelse og kan således samlet set forlænge fraværet med barselsdagpenge med op til 3 måneder. Hvis forældrene holder fravær samtidig, mens barnet er indlagt, f.eks. ved at faren

holder forlods fravær efter § 9 med barselsdagpenge, jf. § 21, stk. 1, kan forældrene ligeledes kun samlet set forlænge fraværet med ret til barselsdagpenge med op til 3 måneder.

Forlængelsen af fraværet med ret til barselsdagpenge betyder, at forælderen ikke forbruger af sin fraværsret med barselsdagpenge i den periode, hvor barnet er indlagt. Fraværsretten med barselsdagpenge begynder først at løbe (eller genoptages) fra og med kalenderdagen efter den dag, hvor barnet udskrives. Ved flerbarnsfødsler, hvor flere af børnene er indlagt, regnes udskrivningstidspunktet fra det tidspunkt, hvor det sidste barn bliver udskrevet.

Eksempel

Barnet indlægges på hospital 20 uger efter fødslen. Mor holder på dette tidspunkt fravær efter § 9 med barselsdagpenge efter § 21, stk. 1. Mor har fortsat 4 ugers barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, som ikke er brugt, når barnet indlægges, og som mor ikke forbruger, mens barnet er indlagt. I stedet har mor ret til fravær efter § 14, stk. 2, og barselsdagpenge efter § 20, mens barnet er indlagt.

Barnet udskrives efter 10 ugers indlæggelse, og på dette tidspunkt kan mor genoptage fravær efter § 9 med ret til de resterende 4 ugers barselsdagpenge efter § 21, stk. 1. Morens fraværsret og barselsdagpengen er således "sat på pause", mens barnet er indlagt.

I en situation, hvor fraværet er blevet forlænget efter § 10, og hvor barnets indlæggelse finder sted i den forlængede periode – f.eks. når barnet er 49 uger gammelt – er der ikke ret til at forlænge fraværperioden som følge af barnets indlæggelse. Det skyldes, at kravet om, at indlæggelsen skal ske inden for de første 46 uger efter fødslen, ikke er opfyldt.

5.1.2. Arbejdet genoptages

Hvis arbejdet genoptages under barnets indlæggelse (dvs. forælderen har ikke fravær med barnet, imens det er indlagt), bortfalder retten til at forlænge fraværet i 3 måneder efter barselslovens § 14, stk. 2. Der vil i stedet være ret til at udsætte fraværet med barselsdagpengen, jf. § 14, stk. 3.

Retten til fravær med barselsdagpenge kan således udsættes, hvis arbejdet fortsættes eller genoptages, mens barnet er indlagt på hospital. Det gælder både fravær efter § 7, herunder også farens og medmorens ret til fravær med barselsdagpenge i 2 uger inden for de første 10 uger efter fødslen efter § 7, stk. 3, fravær efter § 7 a, og fravær efter § 9.

Forældrene har ret til barselsdagpenge i resten af perioden, når de udnytter deres ret til fravær fra arbejdet, når barnet udskrives fra hospitalet. Det kræves dog, at barnet udskrives inden 60 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet (ved et adoptivbarn), jf. § 14, stk. 3. Principmeddelelse D-20-08 præciserer, at kravet om udskrivelse inden 60 uger ikke skal forstås som et krav om, at fraværet skal være *afviklet* inden 60 uger.

Ved flerbarnsfødsler, hvor flere af børnene er indlagt, regnes udskrivningstidspunktet fra det tidspunkt, hvor det sidste barn bliver udskrevet.

5.2. Ved barnets død eller bortadoption

Reglerne i barselslovens § 13 fastsætter ret til fravær for forældre, der mister et barn inden barnet fylder 18 år, og ret til fravær for forældre, der bortadopter et barn inden den 32. uge efter fødslen. Forældre er barnets mor, far og medmor, og adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn. Retten til barselsdagpenge under dette fravær følger af § 20. I det omfang, der er ret til fravær efter § 13, er der tilsvarende ret til barselsdagpenge, hvis lovens betingelser i øvrigt er opfyldt, herunder opfyldelse af beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28.

Hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år, har hver af forældrene ret til fravær med barselsdagpenge i 26 uger efter barnets død. Samme ret til fravær og barselsdagpenge gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år efter fødslen, jf. § 13, stk. 1.

Man er kommende adoptant, indtil adoptionen er gennemført, og man juridisk får status som forælder. Kommende adoptanter opnår samme ret til sorgorlov som forældre, når de har modtaget barnet. Personer, der med henblik på adoption har modtaget et barn i midlertidig placering efter adoptionsloven, sidestilles med kommende adoptanter, der har modtaget et barn.

Fravær efter § 13 regnes fra kalenderdagen efter dødsdagen eller fra kalenderdagen efter bortadoptionsdagen.

Afgrænsningen mellem abort og for tidlig fødsel er en lægelig vurdering. Normalt vil der efter den 22. svangerskabsuge være tale om en fødsel, uanset om barnet er levende født. Børn, som efter fødslen viser livstegn, anses dog for levendefødte uanset tidspunktet for fødslen. Der er dog kun tale om et vejledende kriterium, idet der altid vil være tale om en medicinsk vurdering. Er der efter den lægelige vurdering tale om dødfødsel, følger fraværs- og barselsdagpengeretten af §§ 13 og 20.

Hvis et barn bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hver af forældrene ret til fravær i 14 uger, jf. § 13, stk. 2.

Hvis moren lider af en graviditetsbetinget sygdom, kan den fraværsret, der er ret til efter barnets død eller bortadoption efter § 13, stk. 1, 1. pkt. og 2, forlænges, indtil moren er raskmeldt, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen, jf. § 13, stk. 3. Hvis betingelserne er opfyldte, udbetales barselsdagpenge i den periode, hvor der er ret til fravær, jf. § 20. Herefter gælder reglerne om sygedagpenge efter sygedagpengeloven.

Graviditetsbetinget sygdom skal forstås i overensstemmelse med § 6, stk. 2.

En mors ret til 10 ugers fravær efter § 7, stk. 1, kan i forbindelse med et barns død tidsmæssigt falde sammen med retten til fravær efter § 13, stk. 1. Morens ret til fravær efter § 7, stk. 1, bortfalder, når der i stedet er ret til fravær efter § 13, stk. 1. Tilsvarende gælder for adoptanters ret til fravær efter § 8, stk. 6, hvis de på et tidspunkt inden for 10 ugers perioden efter barnets modtagelse i stedet får ret til fravær efter § 13, stk. 1. Retten til de 2 ugers fravær inden for 10 uger efter fødslen efter § 7, stk. 3, og retten til samtidigt fravær i 2 uger for adoptanter efter § 8, stk. 6, bortfalder ligeledes, hvis faren, medmoren eller adoptanten i stedet har ret til fravær efter § 13. I det omfang retten til fravær bortfalder, bortfalder retten til barselsdagpenge efter § 20 tilsvarende.

Er der født mere end ét barn ved fødslen, f.eks. en tvillingefødsel, og hvor ét af børnene dør ved fødslen, vil begge forældre fra dette tidspunkt have ret til 26 ugers fravær efter § 13, stk. 1, i forbindelse med det ene barns død.

Moren vil i denne situation opfylde betingelserne for ret til fravær i 10 uger efter fødslen for det andet barn, hvoraf de første 2 uger efter en fødsel er obligatorisk, jf. lovens § 7, stk. 1. Fraværsretten efter § 7, stk. 1, vil tidsmæssigt delvist være sammenfaldende med de 26 ugers fravær efter § 13, stk. 1. Faren eller medmoren vil også have ret til 2 ugers fravær, som skal holdes inden for de første 10 uger efter barnets fødsel, jf. lovens § 7, stk. 3. Fravær efter § 7 (dvs. både morens ret til 10 ugers fravær og farens eller medmorens ret til 2 ugers fravær) kan – ligesom de 26 ugers fraværsret efter § 13, stk. 1 – ikke udskydes til et senere tidspunkt.

Det indebærer, at forældrene vil kunne vælge, om de ønsker at udnytte fraværsretten efter § 7 eller holde sorgorlov efter § 13. F.eks. kan moren holde fravær efter § 7 med det ene (levende) barn, mens faren eller medmoren samtidig holder sorgorlov efter § 13 i forbindelse med det andet barns død.

Da der i mange situationer er knyttet en lønret til fravær efter § 7, vil det være naturligt, at moren først holder de første 10 ugers fravær efter § 7, stk. 1, og herefter overgår til fravær efter § 13 for den resterende periode, dvs. 16 ugers fravær efter § 13. Tilsvarende vil det være naturligt, at faren eller medmoren først holder de 2 ugers fravær efter § 7, stk. 3, og herefter overgår til fravær efter § 13 for den resterende periode, dvs. i 24 uger, hvor der vil være ret til sorgorlov efter § 13. Uanset hvordan forældrene kombinerer deres fraværsrettigheder efter §§ 7 og 13, vil de hver have ret til fravær i 26 uger gældende fra kalenderdagen efter, barnet er afgået ved døden.

Dør det andet barn på et senere tidspunkt, vil forældrene have ret til nye 26 ugers fravær efter § 13, stk. 1, og evt. resterende fraværsret til det første barn efter § 13, stk. 1, bortfalder.

Reglerne om at forlænge og udskyde orlov kan ikke anvendes på fraværsret efter § 13.

Selvom der ikke er ret til at forlænge eller udskyde fraværet, kan beskæftigede forældre efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær efter § 13. Dette gælder dog ikke i de 2 første uger efter fødslen, som er en obligatorisk fraværperiode for moren, hvilket også gælder i den situation, hvor barnet er dødfødt.

Hvis arbejdet genoptages delvist i fraværperioden af en forælder, der opfylder betingelserne for ret til barselsdagpenge, udbetales nedsatte barselsdagpenge efter reglerne i § 22, stk. 3, og barselsbekendtgørelsens § 2.

Der kan derimod ikke udbetales barselsdagpenge for uger, hvor arbejdet er genoptaget på fuld tid, jf. § 22, stk. 2. Fraværet anses for afbrudt, hvis arbejdet har været genoptaget i en hel kalenderuge. Retten til barselsdagpenge for disse uger bortfalder og kan ikke udskydes til senere brug. Fraværperioden kan efter afbrydelsen genoptages, og der vil kunne udbetales barselsdagpenge for den resterende fraværperiode, hvis betingelserne for ret til barselsdagpenge på ny er opfyldt, herunder beskæftigelseskravet.

Eksempel

Hvis et barn dør 2 uger efter fødslen, har hver af forældrene/adoptanterne ret til fravær i 26 uger samt, hvis beskæftigelseskravet i § 27 (for lønmodtagere) eller § 28 (for selvstændigt erhvervsdrivende) er opfyldt, ret til barselsdagpenge. Hvis en forælder genoptager arbejdet på fuld tid i én hel kalenderuge under de 26 ugers fravær, f.eks. efter at der har været fravær i 10 uger, vil forælderen efter den ene uges arbejde kunne genoptage fraværet i de resterende 15 uger, hvor der er ret til barselsdagpenge. Barselsdagpenge for den ene kalenderuge, hvor arbejdet er genoptaget på fuld tid, bortfalder.

For en forælder, der udnytter retten til fravær efter § 13, stk. 1, udsættes perioden med fravær efter § 9 for et andet barn. Forældre, der er på sorgorlov til ét barn, mister således ikke muligheden for at kunne afholde den fulde periode med fravær på 32 uger efter § 9 til et andet barn, selvom perioden med sorgorlov efter § 13, stk. 1, vil kunne gå ind over perioden med fravær efter § 9. F.eks. vil der ved en tvillingefødsel, hvor det ene barn dør ved fødslen eller kort tid derefter, for begge forældre være ret til først at holde sorgorlov efter § 13, stk. 1, og derefter ret til at holde fravær efter § 9 for det andet barn efter den periode, hvor der er holdt sorgorlov.

Perioden med fravær efter § 9 skal som udgangspunkt afholdes fra den 10. uge efter et barns fødsel, mens perioden med sorgorlov regnes fra kalenderdagen efter barnets død og 26 uger frem. Hvis det ene barn dør ved fødslen, vil der efter den 10. uge efter barnets død være overlap af fraværperioder efter § 9 og §

13, stk. 1. I denne situation betyder det, at perioden med ret til fravær efter § 9 for det andet barn udsættes til efter udløb af perioden med sorgorlov efter § 13, stk. 1.

I tilfælde, hvor en forælder er påbegyndt fravær efter § 9 for ét barn, og en ældre søskende dør, vil forældrene ligeledes kunne udsætte det resterende fravær efter § 9 til efter udløb af sorgorlovsperioden. Perioden med fravær efter § 9 bliver således udsat med den periode, hvor der er holdt sorgorlov.

Eksempel

Hvis en far eller medmor holder sorgorlov i 26 uger efter § 13, stk. 1, til en tvilling, der er dødfødt, udsættes retten til fravær efter § 9 til den anden tvilling til efter udløbet af perioden, hvor der holdes sorgorlov. Faren eller medmoren kan herefter holde fravær efter § 9. Hvis der holdes sorgorlov i en kortere periode, f.eks. i 16 uger, vil fravær efter § 9 kunne påbegyndes efter udløb af de 16 ugers sorgorlov. For lønmodtagere henvises til varslingsreglen i § 15, stk. 6, 4. og 5. pkt.

Hvis en eventuel ret til fravær efter § 9 ikke ønskes afholdt i forlængelse af sorgorloven, kan fravær efter § 9 kun udskydes efter barselslovens almindelige regler herom, hvilket kræver påbegyndelse eller genoptagelse af arbejdet.

Den enkelte forælder vil imidlertid også kunne vælge at holde fravær efter § 9 for det andet barn inden for sorgorlovsperioden på 26 uger efter barnets dødsfald, f.eks. i tilfælde, hvor forælderen har ret til løn under fravær efter § 9, men ikke har ret til løn under sorgorlov. Da perioden med ret til fravær under sorgorlov efter § 13 ikke kan udskydes, bliver fraværsretten efter § 13 erstattet med den periode, hvor der holdes fravær efter § 9.

Derimod vil perioder med sorgorlov efter § 13, stk. 1, ikke udsætte perioder med ret til fravær efter § 7.

Hvis der afholdes fravær efter § 7 i perioden med ret til sorgorlov, vil disse perioder fragå i retten til sorgorlov efter § 13, stk. 1.

En udskudt fraværperiode efter § 9 skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

5.3. Ved en forælders sygdom under fraværet

5.3.1. Sygdom under fuldt fravær

Sygdom i en fraværperiode efter barselsloven bevirker ikke i sig selv, at et allerede fastlagt eller påbegyndt fravær med barselsdagpenge udskydes eller suspenderes.

Der er imidlertid ikke noget til hinder for, at en sygemeldt, der har fravær fra et ansættelsesforhold, efter aftale med arbejdsgiveren kan genoptage arbejdet og herved få udskudt fravær efter § 9. Se principmeddelelse 88-19.

Det fremgår af principmeddelelse 88-19, at adgangen til at udskyde fravær ikke gælder for en forælder, der ved påbegyndelsen af fraværet med barselsdagpenge var ledig og modtog arbejdsløshedsdagpenge.

Hvis moren bliver syg inden for de første 10 uger efter fødslen og ikke er i stand til at passe barnet, kan faren eller medmoren efter ansøgning indtræde i hendes fraværsret efter § 7, stk. 1. Se nærmere herom i afsnit 3.2.2.1.1.

Under fravær efter § 9 kan en forælder, der modtager barselsdagpenge, til enhver tid anmode om at få stoppet udbetalingen af barselsdagpenge. Dette gælder også i tilfælde af sygdom. Retten til barselsdagpenge kan herefter overdrages til den anden forælder, eller fraværet kan udskydes, hvis betingelserne for at udskyde fravær er opfyldt.

5.3.2. Sygdom i en periode, hvor arbejdet er genoptaget delvist

Når en forælder bliver syg i en periode, hvor arbejdet er genoptaget delvist, fortsætter Udbetaling Danmark udbetalingen af barselsdagpenge for de timer, hvor forælderen efter aftale med arbejdsgiveren holder fravær på grund af barsel.

Efter aftale med en arbejdsgiver kan den sygemeldte afbryde sit delvise fravær, således at der kan udbetales sygedagpenge eller løn under sygdom for den fulde arbejdstid, og retten til delvist fravær udskydes til senere efter samme princip, som blev fastslået i principmeddelelse 88-19, se ovenfor under afsnit 5.3.1.

5.4. Ved ny graviditet

Hvis en kvinde bliver gravid, mens hun har fravær til et andet barn, og i forbindelse med graviditeten har ret til fravær med barselsdagpenge, inden der er udbetalt barselsdagpenge for den fulde fraværperiode, som hun havde ret til vedrørende det andet barn, kan hun holde fravær med barselsdagpenge i forhold til den nye graviditet.

Den resterende fraværret med barselsdagpenge i forhold til det andet barn bortfalder, medmindre dette fravær med barselsdagpenge kan udskydes efter reglerne herom.

En selvstændigt erhvervsdrivende og en lønmodtager, der er i et beskæftigelsesforhold, vil kunne udskyde fravær efter § 9, som endnu ikke er udnyttet, fra den tidligere fødsel. For en beskæftiget lønmodtager vil muligheden for senere at afholde det udskudte fravær afhænge af, at der kan opnås en aftale med en arbejdsgiver herom. For ret til barselsdagpenge under det udskudte fravær skal betingelserne i § 23 desuden være opfyldt, se afsnit 4.2.2.

Hvis en lønmodtager har genoptaget arbejdet på nedsat tid, og arbejdsgiveren kun udbetaler løn under den nye graviditet for det antal timer, arbejdet har været genoptaget med, kan lønmodtageren få udbetalt supplerende barselsdagpenge i forhold til den nye graviditet fra Udbetaling Danmark. Den fraværret med barselsdagpenge, der i forhold til den tidligere fødsel ikke er blevet udnyttet, kan udskydes og afvikles senere efter barnets første år, hvis der kan opnås en aftale herom med en arbejdsgiver.

Kapitel 6 – Forældres anmodning om barselsdagpenge samt refusion til arbejdsgivere

6.1. Forældres anmodning om barselsdagpenge

Lønmodtageres og lediges anmodning om barselsdagpenge skal ses i sammenhæng med arbejdsgiverens og arbejdsløshedskassens pligt til – via den digitale løsning Nemrefusion – at afgive oplysninger til brug for Udbetaling Danmarks behandling af sagen jf. bekendtgørelse nr. 514 af 23. maj 2018 om digital kommunikation via Nemrefusion.

Arbejdsgiveren skal således afgive oplysninger om lønmodtagerens fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption til brug for Udbetaling Danmarks behandling af sagen. Oplysningerne skal afgives via Nemrefusion. På baggrund af arbejdsgiverens oplysninger sender Udbetaling Danmark et underretningsbrev til lønmodtageren. I brevet oplyses lønmodtageren om, at pågældende skal ansøge om barselsdagpenge via den digitale løsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed (digital selvbetjening) samt fristen herfor.

Et ledigt medlem af en arbejdsløhedskasse, der ønsker at anmode om barselsdagpenge skal anmelde fraværet til arbejdsløhedskassen. Arbejdsløhedskassen skal herefter via Nemrefusion anmelde medlemmets fravær til Udbetaling Danmark. På baggrund af arbejdsløshedskassens anmeldelse sender Udbetaling Danmark et underretningsbrev til den ledige. I brevet oplyses om, at den ledige skal anmode om

barselsdagpenge via den digitale løsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed (digital selvbetjening) samt fristen herfor.

Selvstændigt erhvervsdrivende skal anmode om udbetaling af barselsdagpenge direkte via Nemrefusion jf. barselsbekendtgørelsens §§ 20 og 26.

Reglerne om anmeldelse og anmodning om barselsdagpenge fremgår af barselslovens § 30 samt kapitel 7 og 8 i barselsbekendtgørelsen.

Borgerens mulighed for at blive undtaget fra pligten til digital selvbetjening, er reguleret i § 2 i bekendtgørelse nr. 1584 af 7. juli 2021 om obligatorisk digital selvbetjening vedrørende ansøgninger og meddelelser m.v. om sociale ydelser m.v. Udbetaling Danmarks ret til at undlade at afvise en ansøgning eller meddelelse, der ikke er indgivet ved digital selvbetjening er reguleret i bekendtgørelsens § 4. Borgeren har mulighed for at klage over kommunens afslag på at blive undtaget fra digital selvbetjening, jf. bekendtgørelsens § 6. I vejledning nr. 9926 af 20. november 2014 om bekendtgørelse om obligatorisk digital selvbetjening vedrørende ansøgninger og meddelelser m.v. om sociale ydelser m.v., findes yderligere beskrivelse af disse regler.

6.1.1. En lønmodtagers anmodning om barselsdagpenge og arbejdsgiverens afgivelse af oplysninger om fravær

Om lønmodtagerens fravær før 4 uger før forventet fødsel, se afsnit 3.1.2.

En lønmodtagers anmodning om barselsdagpenge skal indgives til Udbetaling Danmark senest 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse. Påbegyndes en fraværperiode på et senere tidspunkt, skal anmodning om barselsdagpenge indgives senest 8 uger efter 1. fraværsdag i denne periode, jf. barselslovens § 30, stk. 2. Dette kan være tilfældet, når en forælder påbegynder fravær med barselsdagpenge efter fødslen eller efter en udskydelse af fraværet med barselsdagpenge.

Har arbejdsgiveren udbetalt løn under fraværet, skal lønmodtagerens anmodning om barselsdagpenge efter ophør af lønudbetalingen indgives til Udbetaling Danmark senest 8 uger efter, at udbetaling af løn fra arbejdsgiveren er ophørt, jf. barselslovens § 30, stk. 3.

En frist anses for overholdt, når anmodningen modtages samme ugedag, som fristen løber fra.

Eksempel

Hvis ansøgningsfristen er 8 uger efter første fraværsdag, og første fraværsdag er en tirsdag, anses fristen for overholdt, hvis Udbetaling Danmark modtager anmodningen om tirsdagen 8 uger efter.

En arbejdsgiver skal afgive oplysninger om lønmodtagerens fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, til brug for Udbetaling Danmarks behandling af sagen. Oplysningerne skal afgives via Nemrefusion, jf. § 24, stk. 3, i barselsbekendtgørelsen.

Lønmodtageren skal anmode Udbetaling Danmark om barselsdagpenge på baggrund af de oplysninger, som arbejdsgiveren har afgivet i Nemrefusion. Lønmodtageren skal anmode via den digitale løsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed (digital selvbetjening), jf. § 24, stk. 4, i barselsbekendtgørelsen og § 1, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 1584 af 7. juli 2021 om obligatorisk digital selvbetjening vedrørende ansøgninger og meddelelser m.v. om sociale ydelser m.v.

En lønmodtager, som ikke har modtaget meddelelse fra Udbetaling Danmark om arbejdsgiverens indberetning af fravær, eller som er undtaget fra digital selvbetjening efter § 2 i bekendtgørelse om obligatorisk digital selvbetjening vedrørende ansøgninger og meddelelser m.v. om sociale ydelser m.v., skal anmode

Udbetaling Danmark om barselsdagpenge på en blanket, der anvises af Udbetaling Danmark, jf. barselsbekendtgørelsens § 24, stk. 5.

Hvis anmodningen om barselsdagpenge er indgivet efter den frist, der fremgår af barselsbekendtgørelsens § 24, stk. 1 eller 2, bortfalder retten til barselsdagpenge for den periode, der ligger før anmodningen, men Udbetaling Danmark kan dog udbetale dagpenge for tiden før, anmodningen er modtaget i visse situationer, jf. barselsbekendtgørelsens § 24, stk. 7. Se afsnit 6.1.4.1. om muligheden for, at Udbetaling Danmark kan udbetale barselsdagpenge for tiden, før anmodningen om barselsdagpenge er modtaget.

Når en forælder udskyder fraværsret med barselsdagpenge, betragtes de udskudte perioder som separate fraværperioder. Forælderen skal derfor søge om barselsdagpenge, når en fraværperiode har været afbrudt i en uge – dvs. at der i en hel kalenderuge eller mere ikke har været fravær, der berettiger til refusion, jf. barselslovens § 40, stk. 3.

En lønmodtager behøver imidlertid ikke at genanmode om barselsdagpenge, efter at orlovsperioden har været afbrudt i forbindelse med afholdelse af ferie i et omfang svarende til ferie efter ferielovens regler, jf. § 24, stk. 1, 3. pkt. i barselsbekendtgørelsen. En lønmodtager kan således efter aftale med arbejdsgiveren afholde ferie undervejs i sin barsel, uden at lønmodtageren skal anmode om barselsdagpenge én gang til efter ferien. Ferieperioden kan således indberettes i forbindelse med ansøgningen om barselsdagpenge.

At lønmodtageren alene skal søge én gang angår alene administrationen af barselsdagpenge, og ændrer ikke ved, at afholdelse af ferie i en periode med fravær betyder, at fraværperioden afbrydes, og at arbejdet anses for genoptaget i ferieperioden. Det vil sige, at lønmodtageren som udgangspunkt fortsat skal opfylde beskæftigelseskravet ved påbegyndelsen af fraværperioden efter ferien. For en forælder, der allerede har holdt fravær efter §§ 6 - 9, anses beskæftigelseskravet dog for opfyldt i forhold til efterfølgende fraværperioder, der påbegyndes indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, hvis forælderen fortsat er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende. I denne situation anses beskæftigelseskravet for opfyldt i forhold til den efterfølgende fraværperiode efter ferien, jf. barselslovens § 29, stk. 1, 2. pkt.

Hvis lønmodtageren har flere arbejdsforhold, som lønmodtageren er fraværende fra i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, skal lønmodtageren via den digitale løsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed (digital selvbetjening), anmode Udbetaling Danmark om de barselsdagpenge, der er ret særskilt for hvert arbejdsforhold, ud fra de meddelelser som lønmodtageren modtager fra Udbetaling Danmark, på baggrund af arbejdsgivernes oplysninger og indberetninger, som hver arbejdsgiver har afgivet i Nemrefusion om medarbejderens fravær.

Har lønmodtageren, ikke modtaget meddelelse fra Udbetaling Danmark om en arbejdsgivers indberetning af fravær, eller er lønmodtageren undtaget fra digital selvbetjening efter § 2 i bekendtgørelse om obligatorisk digital selvbetjening vedrørende ansøgninger og meddelelser m.v. om sociale ydelser m.v., skal lønmodtageren anmode Udbetaling Danmark om barselsdagpenge på en blanket, der anvises af Udbetaling Danmark, jf. barselsbekendtgørelsens § 24, stk. 5.

6.1.2. Et ledigt medlems anmodning om barselsdagpenge

Om et ledigt medlems fravær før 4 uger før forventet fødsel, se afsnit 3.1.2.

Et ledigt medlem af en arbejdsløshedskasse, der ønsker at søge om barselsdagpenge i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, skal senest 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse anmelde fraværet til arbejdsløshedskassen. Påbegyndes en fraværperiode på et senere tidspunkt, skal anmeldelse af fravæ-

ret til arbejdsløshedskassen ske senest 8 uger efter 1. fraværsdag i denne periode, jf. barselslovens § 30, stk. 4.

Hvis anmeldelsen af fraværet er sket efter fristen, bortfalder retten til barselsdagpenge for den periode, der ligger før anmeldelsen, jf. barselslovens § 30, stk. 7, jf. dog § 30, stk. 8, og barselsbekendtgørelsens § 25, stk. 7. Se afsnit 6.1.4.1. om muligheden for, at Udbetaling Danmark kan udbetale barselsdagpenge for tiden, før anmodningen om barselsdagpenge er modtaget.

Arbejdsløshedskassen skal via Nemrefusion anmelde medlemmets fravær til Udbetaling Danmark senest 1 uge efter, at medlemmet har anmeldt fraværet til arbejdsløshedskassen, jf. § 30, stk. 5, i barselsloven og § 1, stk. 3, i bekendtgørelse nr. 514 af 23. maj 2018 om digital kommunikation via Nemrefusion.

Det ledige medlem skal anmode Udbetaling Danmark om barselsdagpenge på baggrund af de oplysninger, som arbejdsløshedskassen har afgivet i Nemrefusion. Den ledige skal anmode via den digitale løsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed (digital selvbetjening). Anmodningen skal ske senest 8 uger efter modtagelsen af underretningsbrevet, jf. barselslovens § 30, stk. 6.

En frist anses for overholdt, når anmodningen modtages samme ugedag, som fristen løber fra.

Eksempel

Hvis ansøgningsfristen er 8 uger efter modtagelsen af underretningsbrevet, og dette modtages en tirsdag, anses fristen for overholdt, hvis Udbetaling Danmark modtager anmodningen om tirsdagen 8 uger efter.

Et ledigt medlem, som ikke har modtaget meddelelse fra Udbetaling Danmark om arbejdsløshedskassens indberetning af fravær, eller som er undtaget fra digital selvbetjening efter § 2 i bekendtgørelse om obligatorisk digital selvbetjening vedrørende ansøgninger og meddelelser m.v. om sociale ydelser m.v., skal anmode Udbetaling Danmark om barselsdagpenge på en blanket, der anvises af Udbetaling Danmark, jf. barselsbekendtgørelsens § 25, stk. 4.

6.1.3. En selvstændigt erhvervsdrivendes anmodning om barselsdagpenge

Om en selvstændigt erhvervsdrivendes fravær før 4 uger før forventet fødsel, se afsnit 3.1.2.

En selvstændigt erhvervsdrivende, der vil ansøge om barselsdagpenge i forbindelse med fravær på grund af graviditet, barsel og adoption, skal anmode Udbetaling Danmark om barselsdagpenge senest 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse. Påbegyndes en fraværperiode på et senere tidspunkt, skal anmodning om barselsdagpenge indgives senest 8 uger efter 1. fraværsdag i denne periode, jf. barselslovens § 30, stk. 2. Anmodningen skal ske via Nemrefusion.

Hvis anmodningen om barselsdagpenge er indgivet efter fristen, bortfalder retten til barselsdagpenge for den periode, der ligger før anmodningen, jf. barselsloven § 30, stk. 7, jf. dog § 30, stk. 8, og barselsbekendtgørelsens § 26, stk. 2.

Se afsnit 6.1.4.2. om muligheden for, at Udbetaling Danmark kan udbetale barselsdagpenge for tiden, før anmodningen om barselsdagpenge er modtaget.

6.1.4. Overskridelse af fristen for anmodning

Hvis forælderen anmoder Udbetaling Danmark om barselsdagpenge efter udløbet af den fastsatte frist, har forælderen kun ret til barselsdagpenge for den fraværperiode, der ligger efter anmodningen, jf. barselslovens § 30, stk. 7. Udbetaling Danmark har dog mulighed for at udbetale barselsdagpenge for

tiden før anmodningen er modtaget efter barselsbekendtgørelsens § 24, stk. 7 (lønmodtager), § 25, stk. 7 (ledig) og § 26, stk. 3 (selvstændigt erhvervsdrivende).

6.1.4.1. Lønmodtagers og et ledigt medlems mulighed for dispensation ved overskridelse af fristen

Er en lønmodtagers eller et ledigt medlems anmodning om barselsdagpenge efter barselsloven indgivet efter udløbet af fristen for anmodningen, bortfalder retten til barselsdagpenge for den periode, der ligger før anmodningen, jf. barselsbekendtgørelsens § 24, stk. 6, og § 25, stk. 6. Udbetaling Danmark kan dog udbetale barselsdagpenge for tiden før anmodningen er modtaget, når lønmodtageren eller det ledige medlem på grund af hospitalsophold har været forhindret i at anmode til tiden, eller når andre særligt undskyldende forhold har bevirket, at anmodningen ikke er sket rettidigt, jf. barselsbekendtgørelsens § 24, stk. 7, og § 25, stk. 7.

Det fremgår af skrivelse nr. 10278 af 2. december 2014 om digital selvbetjening på barseldagpengeområdet fra 1. december 2014, at i de tilfælde, hvor Udbetaling Danmark vurderer, at der har været driftsforstyrrelser i de it-systemer, som forudsættes anvendt ved obligatorisk digital selvbetjening i sager efter barselsloven, f.eks. hos borger.dk eller hos NemID, i et omfang og en varighed, der har afskåret lønmodtageren eller det ledige medlem fra at anmode om barselsdagpenge inden for fristen, vil der kunne være tale om andre særligt undskyldende forhold, jf. barselsbekendtgørelsens § 24, stk. 7 og § 25, stk. 7.

Endvidere fremgår det af skrивelsen, at Udbetaling Danmark vil kunne dispensere for en lønmodtager eller et ledigt medlems overskridelse af fristen for anmodning om barselsdagpenge på grund af andre særligt undskyldende forhold i den situation, hvor overskridelse af fristen skyldes, at pågældende har søgt om fritagelse fra kravet om digital selvbetjening i kommunen, jf. § 2 i bekendtgørelse om obligatorisk digital selvbetjening vedrørende ansøgninger og meddelelser m.v. om sociale ydelser m.v., og kommunen ikke har truffet afgørelsen inden fristens udløb.

Udbetaling Danmark kan ligeledes udbetale barselsdagpenge for tiden før anmodningen, hvis fristen overskrides med højst en uge og overskridelse af fristen skyldes, at lønmodtageren eller den ledige har afventet modtagelse af underretning om, at der kan ansøges via den digitale selvbetjening.

Endelig kan Udbetaling Danmark udbetale barselsdagpenge for perioden før anmodningen, hvor lønmodtageren som følge af arbejdsgiverens manglende indberetning om lønophør ikke har modtaget et underretningsbrev, og lønmodtageren derfor ikke har anmodet rettidigt om barselsdagpenge. I denne situation skal anmodningen afgives senest 6 måneder efter lønophøret, jf. barselsbekendtgørelsen § 24, stk. 7, nr. 3.

6.1.4.2. Selvstændigt erhvervsdrivendes mulighed for dispensation ved overskridelse af fristen

Er en selvstændigt erhvervsdrivendes anmodning om barselsdagpenge indgivet efter udløbet af fristen for anmodningen, bortfalder retten til barselsdagpenge for den periode, der ligger før anmodningen, jf. barselsbekendtgørelsens § 26, stk. 2.

Udbetaling Danmark kan dog udbetale barselsdagpenge for tiden før anmodningen er modtaget, når den selvstændigt erhvervsdrivende på grund af hospitalsophold har været forhindret i at anmode til tiden, eller når andre særligt undskyldende forhold har bevirket, at anmodningen ikke er sket rettidigt, jf. barselsbekendtgørelsens § 26, stk. 3. Se principmeddelelse 79-13, hvor Ankestyrelsen har vurderet, at det kan være et særligt undskyldende forhold, hvis en selvstændigt erhvervsdrivende anmelder sit eget sygefravær for sent på grund af forkert eller misvisende vejledning fra KOMBIT A/S, NemRefusion ved anvendelse af løsningen.

Udbetaling Danmark kan udbetale barselsdagpenge for tiden, før anmodningen er modtaget, hvis overskridelse af fristen skyldes driftsforstyrrelser hos Nemrefusion af et omfang og en varighed, der har

afskåret en selvstændigt erhvervsdrivende fra at anmode rettidigt, jf. barselsbekendtgørelsens § 26, stk. 3. Se principmeddelelse 155-12, hvor Ankestyrelsen tog stilling til, om det forhold, at adgangen til at indberette via Nemrefusion var afskåret en del af den sidste dag, var tilstrækkelig til at dispensere fra fristen. Ankestyrelsen fastslog, at det ikke er tilstrækkeligt til at dispensere fra fristen, at der er driftsforstyrrelser én af dagene i fristperioden.

6.2. Arbejdsgiverens refusionskrav

Det fremgår af barselslovens § 39, at en arbejdsgiver, der udbetaler løn til en ansat under fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, indtræder i lønmodtagerens ret til barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark vedrørende samme arbejdsforhold.

Retten til refusion af barselsdagpenge gælder, uanset om arbejdsgiveren udbetaler løn under orloven i henhold til en lovbestemmelse, f.eks. funktionærloven, i henhold til overenskomst eller aftale og kutyme, og uanset om der er tale om fuld eller delvis løn.

Når retten til barselsdagpenge er opbrugt, er der ikke ret til barselsdagpenge eller refusion for den periode, der ligger efter den dag, hvor retten til barselsdagpenge er opbrugt.

Arbejdsgiveren skal anmelde refusionskravet efter reglerne i barselslovens § 40.

6.2.1. Afledet krav

Da arbejdsgiverens ret til refusion er en afledet ret, er refusionen betinget af, at lønmodtageren opfylder betingelserne i barselsloven for at få barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark. Kravet er begrænset til det beløb, som lønmodtageren ville have haft ret til fra Udbetaling Danmark, hvis arbejdsgiveren ikke havde udbetalt løn.

Hvis lønmodtageren har ret til barselsdagpenge, og arbejdsgiveren udbetaler løn, har arbejdsgiveren ret til refusion. Dette gælder også, selv om der ikke skulle have været udført arbejde i perioden, f.eks. pga. turnus.

Hvis f.eks. en lønmodtager, der har en overenskomstmæssig ret til orlov med løn 8 uger før fødslen, lider af en graviditetsbetinget sygdom indtil 4 uger før fødslen, vil arbejdsgiveren have ret til refusion for de barselsdagpenge, der udbetales som følge af det graviditetsbetingede sygefravær fra 8 uger før fødslen til 4 uger før fødslen, selvom lønmodtageren efter overenskomsten havde krav på orlov med løn 8 uger før fødslen. Se principmeddelelse 65-12.

Når en arbejdsgiver anmoder om refusion, skal lønmodtageren orienteres om de oplysninger, som arbejdsgiveren ved anmodningen om refusion har givet til Udbetaling Danmark. Lønmodtageren har pligt til at gøre Udbetaling Danmark opmærksom, hvis pågældende ikke er enig i det oplyste.

6.2.2. Flere arbejdsforhold

Hvis en lønmodtager under fraværet modtager løn fra flere arbejdsgivere, skal refusionen deles mellem arbejdsgiverne i forhold til de barselsdagpengebeløb, som de enkelte arbejdsforhold berettiger til, jf. barselslovens § 39, stk. 2. Samlet kan de udbetalte barselsdagpenge ikke overstige dagpengemaximum, ligesom der kun kan udbetales barselsdagpenge for 37 timer ugentlig. Hvis borgeren sammenlagt arbejder mere end 37 timer om ugen, fordeles refusionen for 37 timer imellem arbejdsgiverne.

6.2.3. Anmeldelse og frist for anmodning om refusion

Arbejdsgiveren skal efter barselslovens § 40, stk. 1, anmelde sit refusionskrav til Udbetaling Danmark. Anmeldelsen skal ske via Nemrefusion.

Arbejdsgiveren skal anmode Udbetaling Danmark om refusion for løn, som arbejdsgiveren har udbetalt i forbindelse med fravær på grund af graviditet i 4-ugers perioden før fødslen samt ved barsel, adoption og sorgorlov senest 8 uger efter en orlovsperiodes udløb, jf. barselslovens § 40, stk. 2.

Hvis en lønmodtager holder det samlede fravær i en sammenhængende periode – f.eks. graviditetsorlov på 4 uger, mors fravær efter barselslovens § 7, stk. 1, på 10 uger og fravær efter § 9 med barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, i 14 uger – er fraværperiodens udløb den sidste dag, som Udbetaling Danmark udbetaler barselsdagpenge for.

Med hensyn til farens eller medmorens ret til 2 ugers sammenhængende fravær efter fødslen, skal arbejdsgiveren anmode Udbetaling Danmark om refusion senest 8 uger efter, at fraværet er slut. Hvis far eller medmor afholder de 2 ugers fravær efter fødslen og går direkte over til at afholde fravær efter § 9, udløber fristen dog først efter sidste fraværsdag. Der skal dermed kun ske én anmeldelse.

Når en forælder udskyder fravær med barselsdagpenge efter § 9, betragtes de udskudte perioder som separate orlovsperioder, dvs. at arbejdsgiveren dels skal anmelde et refusionskrav senest 8 uger efter den sidste dag i "hovedorloven", og dels skal anmelde sit krav senest 8 uger efter, at en udskudt periode er slut.

En orlovsperiode anses for udløbet, når der i en uge ikke har været fravær, der berettiger til refusion, jf. barselslovens § 40, stk. 3.

Fristen for ansøgning om refusion udløber 8 uger efter, arbejdsgiveren er ophørt med at udbetale løn under fravær, også selv om lønmodtageren efter lønophøret fortsat har haft fravær og modtager barselsdagpenge.

Indgiver arbejdsgiveren sit refusionskrav efter udløbet af 8 ugers fristen, mister arbejdsgiveren retten til refusion for den pågældende periode, jf. barselslovens § 40, stk. 2, sidste pkt.

Udbetaling Danmark kan dog udbetale refusion, hvis overskridelse af fristen skyldes driftsforstyrrelser hos Nemrefusion af et omfang og en varighed, der har afskåret arbejdsgiveren fra at anmelde rettidigt, jf. barselslovens § 40, stk. 4. Se principmeddelelse 155-12 hvor Ankestyrelsen tog stilling til, om det forhold, at adgangen til at indberette via Nemrefusion var afskåret en del af den sidste dag, var tilstrækkelig til at dispensere fra fristen. Ankestyrelsen fastslog, at det ikke er tilstrækkeligt til at dispensere fra fristen, at der er driftsforstyrrelser én af dagene i fristperioden.

6.2.4. Frist for anmeldelse ved fravær på grund af graviditet før 4 uger før forventet fødsel

Reglerne om arbejdsgiverens pligt til at anmelde fravær på grund af graviditet før 4 uger før forventet fødsel, jf. barselslovens § 6, stk. 2, fremgår af § 18 i barselsbekendtgørelsen.

Når en lønmodtager får udbetalt løn under fravær på grund af graviditeten i perioden før 4 uger før forventet fødsel, skal arbejdsgiveren for at kunne gøre et refusionskrav gældende anmelde fraværet. Arbejdsgiveren skal anmelde fraværet til Udbetaling Danmark senest 5 uger efter første fraværsdag, jf. § 18, stk. 1, i barselsbekendtgørelsen.

Har arbejdsgiveren ikke anmeldt fraværet senest 5 uger efter første fraværsdag, er der først ret til refusion for fraværet fra det tidspunkt, hvor fraværet er anmeldt til Udbetaling Danmark, jf. § 18, stk. 2, i barselsbekendtgørelsen. Den manglende anmeldelse vil kun få betydning for refusionen under fraværet efter barselslovens § 6, stk. 2, og ikke under det efterfølgende fravær.

Udbetaling Danmark kan dog udbetale refusion, når overskridelse af fristen skyldes:

- driftsforstyrrelser hos Nemrefusion af et omfang og en varighed, der har afskåret arbejdsgiveren fra at anmelde rettidigt,
- forhold, som i det væsentlige må tilskrives lønmodtageren,
- forkert vejledning fra offentlige myndigheder eller andre, der må antages at have særligt kendskab til forholdene, eller
- når særlige omstændigheder i øvrigt taler derfor, jf. § 18, stk. 3, i barselsbekendtgørelsen.

Dette svarer til de dispensationsregler, som findes i § 59 i lov om sygedagpenge.

Se principmeddelelse 79-13 hvor Ankestyrelsen har vurderet, at det kan være et særligt undskyldende forhold, hvis en selvstændigt erhvervsdrivende anmelder sit eget sygefravær for sent på grund af forkert eller misvisende vejledning fra KOMBIT A/S, NemRefusion ved anvendelse af it-løsningen.

Se endvidere principmeddelelse 155-12 hvor Ankestyrelsen tog stilling til, om det forhold, at adgangen til at indberette via Nemrefusion var afskåret en del af den sidste dag, var tilstrækkelig til at dispensere fra fristen. Ankestyrelsen fastslog, at det ikke er tilstrækkeligt til at dispensere fra fristen, at der er driftsforstyrrelser én af dagene i fristperioden.

I tilfælde, hvor arbejdsgiver inden for fristen på de 5 uger har anmeldt fraværet til kommunen som almindeligt sygefravær, fordi arbejdsgiver ikke var bekendt med, at der var tale om graviditetsbetinget sygefravær, anses fristen for overholdt.

Arbejdsgiverens anmodning om refusion for løn udbetalt i forbindelse med fraværet skal indgives til Udbetaling Danmark senest 8 uger efter orlovsperiodens udløb. Indgives anmodning efter denne frist, bortfalder retten til refusion for denne periode, jf. barselslovens § 40, stk. 2. Fraværperioden betragtes som ophørt, hvis der i en uge ikke har været refusionsberettiget fravær, jf. barselsloven § 40, stk. 3.

6.3. Arbejdsgivers ret til tillæg til refusion

Det fremgår af barselslovens § 39 a - 39 c, at en arbejdsgiver, som modtager refusion efter barselsloven, har ret til at modtage et tillæg til refusionen, og at beskæftigelsesministeren har hjemmel til at fastsætte nærmere regler herom.

I §§ 1-4 i bekendtgørelse nr. 1758 af 31. august 2021 om tillæg til refusion til arbejdsgivere efter barselsloven, lov om sygedagpenge og lov om aktiv socialpolitik, er fastsat regler om tillæg til refusion efter barselsloven.

Udbetaling Danmark udbetaler tillægget til arbejdsgivere, som modtager refusion efter barselsloven. Tillægget beregnes af Udbetaling Danmark efter § 39 a i barselsloven for de uger, hvor arbejdsgiver får udbetalt refusion efter § 39 i samme lov. Tillægget for en periode udbetales til arbejdsgiveren sammen med udbetaling af refusionen for den pågældende periode, og arbejdsgiveren skal således ikke anmelde et krav om tillæg til refusion.

Tillægget beregnes fra 6. januar 2020 med en procentsats på 0,3 pct., og stiger med 0,3 pct. om året frem til 2030, hvor det beregnes med en procentsats på 3,3 pct., jf. barselslovens § 39 b. Udbetaling Danmark opgør tillægget ved, at refusionsbeløbet for den enkelte uge ganges med den procentsats, der er gældende for perioden. Resultatet afrundes til nærmeste hele kronebeløb. Der er ikke fastsat en mindstegrænse for tillæg til refusionen.

Hvis der sker omberegning eller ændring af refusionen til arbejdsgiveren for en periode, beregner Udbetaling Danmark tillægget for perioden tilsvarende, således at tillægget beregnes af ændringen af refusionen med den procentsats, der er gældende for perioden. Eventuel efterbetaling af tillægget sker sammen med efterbetaling af refusionen for den pågældende periode.

Når en arbejdsgiver helt eller delvist skal tilbagebetale den refusion, som et tillæg er beregnet på grundlag af, skal tillægget eller den forholdsmæssige del heraf ligeledes tilbagebetales. Tilbagebetalingen sker efter barselslovens § 49.

Arbejdsgiveren kan klage over afgørelser om tillæg til refusion efter de samme regler som ved klage over refusionen.

Kapitel 7 – Særlige forhold i forbindelse med retten til barselsdagpenge

7.1. Barselsorloven skal tilbringes sammen med barnet

Der er ikke i barselsloven fastsat nærmere betingelser om, hvordan man skal forholde sig under et barselsfravær for at have ret til at bevare barselsdagpenge.

Det er imidlertid en almindelig antagelse, at det som følge af lovens formål er en betingelse for ret til barselsdagpenge, at fraværet tilbringes sammen med barnet. Det betyder ikke nødvendigvis, at man skal bo sammen med barnet. Men det må forudsættes, at en person, der modtager barselsdagpenge under fraværet, dagligt har fysisk samvær med barnet. Det er ikke en betingelse, at hele dagen tilbringes sammen med barnet.

Der er således ingen bestemmelser, der forhindrer, at barnet f.eks. kan være i et dagpasningstilbud under orloven, eller at modtageren af barselsdagpenge kan deltage i et undervisningsforløb under orloven.

7.2. Ret til barselsdagpenge ved ophold i udlandet

Der kan efter barselslovens § 3, stk. 5, udbetales barselsdagpenge til personer, der tager ophold i udlandet, når de ved starten af en fraværperiode havde ret til barselsdagpenge fra Danmark. Det er et krav, at den pågældende forælder er sammen med barnet.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at påbegyndes arbejde i et andet EU/EØS-land i en periode, hvor der modtages barselsdagpenge fra Danmark, bliver den pågældende forælder omfattet af beskæftigelseslandets lovgivning, jf. artikel 11 i EF-forordning nr. 883/2004, og er således ikke længere berettiget til barselsdagpenge fra Danmark fra tidspunktet for arbejdets begyndelse – uanset om dette er en delvis genoptagelse af arbejdet. Ved påbegyndelse af arbejdet i et andet EU/EØS-land kan den pågældende forælder således ikke forlænge eller udskyde den resterende periode med danske barselsdagpenge.

En fraværperiode kan begynde *før* retten til barselsdagpenge er indtrådt, f.eks. på grund af afvikling af ferie, afspadsering eller overenskomstmæssigt fravær med løn forud for de 4 uger med barselsdagpenge før forventet fødsel. Hvis f.eks. en person umiddelbart forud for, at retten til barselsdagpenge indtræder, holder ferie eller fravær med løn fra arbejdsgiver, mister personen derfor ikke retten til barselsdagpenge fra Danmark ved i denne periode at tage ophold i udlandet, jf. principmeddelelse D-26-08.

I afsnit II i EF-forordning 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger, er der bestemmelser, der fastlægger, hvilket lands lovgivning der finder anvendelse i en række forskellige situationer.

Hvis en person opholder sig i udlandet ved fraværperiodens start, vil den pågældende være omfattet af de danske barselsregler, hvis denne efter ovennævnte forordning er omfattet af den danske lovgivning

om social sikring. Dette vil f.eks. være tilfældet, hvis den pågældende bor i Sverige og er beskæftiget i Danmark.

Tilsvarende vil en person, der opholder sig i Danmark ved fraværperiodens start, ikke have ret til barselsdagpenge fra Danmark, hvis den pågældende efter forordningen er omfattet af et andet lands lovgivning om social sikring, f.eks. fordi den pågældende er beskæftiget i et andet EU/EØS-land.

Hvis en person, der opholder sig i udlandet ved fraværperiodens begyndelse, er udstationeret af en dansk arbejdsgiver til beskæftigelse i højst et år i udlandet, og hvis den udsendes indkomst kan beskattes i Danmark, jf. barselslovens § 3, stk. 2, vil den pågældende ligeledes være omfattet af de danske barselsregler.

Hvis der er tale om udstationering i et andet EU/EØS-land, kan der for privatansatte træffes afgørelse om, at den pågældende er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, selv om udstationeringen varer mere end et år. Afgørelsen træffes af Udbetaling Danmark – International Social Sikring.

Det fremgår af forordningen, at tjenestemænd er omfattet af lovgivningen i den medlemsstat, i hvis forvaltning de er ansat. Det betyder, at danske tjenestemænd, der opholder sig i et andet EU/EØS-land, uden tidsbegrænsning er omfattet af dansk lovgivning under arbejde i et andet EU/EØS-land.

Tilsvarende er tjenestemænd fra andre EU/EØS-lande, der opholder sig i Danmark, omfattet af det ansættende lands lovgivning om social sikring og har således ikke ret til barselsdagpenge fra Danmark.

Udbetaling Danmark – International Social Sikring træffer desuden afgørelse om, hvorvidt dansk lovgivning om social sikring finder anvendelse, når en person, der bor i Danmark, har beskæftigelse i mere end ét EU/EØS-land – herunder beskæftigelse ved international transport. Hvis personen bor i et andet EU/EØS-land, er det dette lands myndigheder, der skal træffe afgørelse om, hvilken lovgivning om social sikring personen er omfattet af.

Der henvises i øvrigt til vejledning nr. 9254 af 31. maj 2010 om barselsdagpenge – EF-forordning 883/2004 om koordinering af sociale sikringsordninger.

7.3. Ret til barselsdagpenge ved hjemkomst fra udlandet

Hvis en kvindelig lønmodtager forud for en fødsel tager ophold i Danmark for at føde her, er retten til barselsdagpenge fra Danmark betinget af, at hun ved fraværperiodens start opfylder barselslovens beskæftigelseskrav, jf. § 27. Ved opgørelse af barselslovens beskæftigelseskrav vil beskæftigelse i et andet EU/EØS-land skulle tælles med, jf. artikel 6 i EF-forordning 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger. Retten til barselsdagpenge fra Danmark forudsætter imidlertid, at den pågældende senest umiddelbart forud for fraværets start har været beskæftiget i Danmark.

Hvis en person tager ophold i Danmark inden 1 år efter barnets fødsel eller adoption, og der ikke længere er ret til ydelser fra det land, som den pågældende kommer fra, kan der være ret til barselsdagpenge fra Danmark for en eventuel resterende fraværperiode, hvis beskæftigelseskravet er opfyldt. Dette kan være tilfældet, hvis den pågældende bliver medlem af en dansk arbejdsløshedskasse og ville have ret til arbejdsløshedsdagpenge i Danmark. Det kan endvidere være tilfældet, hvis en lønmodtager opfylder beskæftigelseskravet i § 27. Forælders eventuelle ret til ”supplerende” barselsdagpenge fra Danmark vil være i forhold til pågældendes familiemæssige situation på fødselstidspunktet. Hvis forælderen f.eks. boede sammen med den anden forælder, omfattes pågældende af § 21, stk. 1.

Personer, der har haft ret til barselsdagpenge på Færøerne eller i Grønland på grundlag af en dér beskattet indtægt, og som tager ophold her i landet, har ret til barselsdagpenge fra Danmark, hvis de ikke længere

har ret til barselsdagpenge eller anden erstatning for tab af indtægt på Færøerne eller i Grønland, jf. barselslovens § 4. Dette fremgår ligeledes af Ankestyrelsens principmeddelelse 106-09, hvorefter der ikke kan stilles krav om 13 ugers beskæftigelse forud for barsel (som var en del af det tidligere beskæftigelseskrav for lønmodtagere), når en person, der allerede modtager barselsdagpenge i Grønland flytter til Danmark.

7.4. Ferie under barselsfravær

En lønmodtager, der har ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse, kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde fravær efter barselslovens § 9 i den periode, hvor der efter aftale med arbejdsgiveren holdes ferie med løn eller feriegodtgørelse.

7.5. Indtægter og udbetaling af andre ydelser under barselsfravær

Indtægter under barselsfravær medfører ikke fradrag i barselsdagpenge, medmindre indtægterne stammer fra arbejde, der er udført under barselsfraværet. Se nærmere herom i vejledning nr. 9829 af 27. september 2019 om beregning af barselsdagpenge.

Indtægter fra f.eks. udgivelse af en bog, der ikke er skrevet på under barselsfraværet, medfører ikke fradrag i barselsdagpenge.

Indtægter fra et plejeforhold eller en rådighedsforpligtelse, der medfører en forpligtelse under barselsfraværet medfører fradrag i barselsdagpengene. Fradraget kan beregnes ved at omregne indtægten til timer med omregningsfaktoren. Se nærmere vejledning om beregning af barselsdagpenge.

Udbetaling af godtgørelse fra Lønmodtagernes Garantifond medfører ikke fradrag i barselsdagpenge, der er udbetalt for samme periode.

Udbetaling af supplerende kontanthjælp til en modtager af barselsdagpenge kan forekomme, hvis barselsdagpengene er lavere end den kontanthjælp, modtageren er berettiget til.

Udbetaling af SU medfører heller ikke til fradrag i retten til barselsdagpenge.

7.5.1. Særligt om feriepenge

Fravær efter barselslovens regler er en feriehindring, jf. bekendtgørelse nr. 1072 af 29. oktober 2019 om feriehindringer. Hvis fraværperioden ligger op til ferieafholdelsesperiodens udløb (den 31. december) overføres optjent ferie ud over 4 uger til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, jf. ferielovens § 22.

Optjent ferie ud over 4 uger kan udbetales efter ferieafholdelsesperiodens udløb og medfører ikke fradrag i barselsdagpengene. Tilsvarende kan feriegodtgørelse, som stammer fra et ophørt ansættelsesforhold udbetales, uden fradrag i barselsdagpengene. Dette skyldes, at ferien netop ikke holdes.

Kapitel 8 – Klageregler

8.1. Barselsdagpengeretten

Når Udbetaling Danmark har truffet en afgørelse om ret til barselsdagpenge efter barselsloven, kan afgørelsen indbringes for Ankestyrelsen inden 4 uger efter, at ansøgeren har fået meddelelse om afgørelse, jf. barselslovens § 54 og kapitel 10 i retssikkerhedsloven.

Ankestyrelsens afgørelse kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Udbetaling Danmark skal give klagevejledning samtidig med, at Udbetaling Danmark meddeler en afgørelse til sagens parter.

Udbetaling Danmark har pligt til at genvurdere en afgørelse, når de modtager en klage over afgørelsen inden for klagefristen.

Af Ankestyrelsens principmeddelelse 59-16 fremgår følgende i forhold til de forskellige situationer m.v., der kan opstå i forbindelse med en klage:

Afgørelsen fastholdes

Udbetaling Danmark skal sende klagen til Ankestyrelsen, når Udbetaling Danmark fastholder afgørelsens resultat. Det skal som udgangspunkt ske senest 4 uger efter, at klagen er modtaget. Det skal hertil bemærkes, at hvis Udbetaling Danmark fraviger fristen på 4 uger, skal Udbetaling Danmark orientere borgeren skriftligt om den forventede sagsbehandlingstid.

Selv om Udbetaling Danmark ændrer eller uddyber begrundelsen for afgørelsen i genvurderingen, skal Udbetaling Danmark sende sagen til Ankestyrelsen, når resultatet af afgørelsen er det samme.

Udbetaling Danmark skal også sende sagen til Ankestyrelsen, når genvurderingen sker mundtligt.

Det vil sige, at sagen sendes til Ankestyrelsen, hvis Udbetaling Danmark ikke giver borgeren medhold. Det gælder også, når Udbetaling Danmark ringer til borgeren for at uddybe begrundelsen for afgørelsen, men afgørelsen fastholdes. Hvis Udbetaling Danmark telefonisk kontakter borgeren for at uddybe begrundelsen for deres afgørelse, men i øvrigt fastholder afgørelsens resultat, må dette betragtes som en genvurdering, hvorefter klagen skal sendes til Ankestyrelsen.

Udbetaling Danmark kan ikke kræve en ny klage. Udbetaling Danmark kan heller ikke kræve, at borgeren igen skal tilkendegive, at klagen fastholdes før sagen sendes til Ankestyrelsen. En sådan procedure er i strid med reglerne i retssikkerhedsloven.

Fuldt ud eller delvist medhold i klagen

Udbetaling Danmark skal sende en ny afgørelse til borgeren, hvis Udbetaling Danmark efter genvurderingen giver borgeren fuldt ud medhold eller delvist medhold i klagen. Udbetaling Danmark skal tage stilling til sagen inden 4 uger efter, at klagen er modtaget.

Den nye afgørelse skal være ledsaget af en klagevejledning, når Udbetaling Danmark alene har givet borgeren delvist medhold. Det skal stå i klagevejledningen, at borgeren inden 4 uger skal oplyse, om borgeren ønsker at klage over den nye afgørelse. Udbetaling Danmark skal sende klagen til Ankestyrelsen inden 14 dage efter modtagelsen, hvis borgeren fastholder klagen.

Hvis borgeren ikke ønsker sin klage behandlet alligevel

En borger har krav på at få behandlet sin klage af Ankestyrelsen, når borgeren har klaget inden for klagefristen.

En borger kan dog til enhver tid tilbagekalde sin klage.

Borgeren skal udtrykkeligt have tilkendegivet over for Udbetaling Danmark, at borgeren ikke ønsker klagen behandlet, før Udbetaling Danmark kan undlade at sende sagen til Ankestyrelsen.

Hvis dette er tilfældet, bør Udbetaling Danmark tilkendegive skriftligt over for borgeren, at det er noteret, at klagen er tilbagekaldt, og at Udbetaling Danmark derfor ikke foretager sig mere i sagen.

Vejledning om praksis i forbindelse med en klage

Der kan være tilfælde, hvor en borger beder Udbetaling Danmark om at vejlede om Ankestyrelsens praksis. Der kan også være tilfælde, hvor borgeren beder Udbetaling Danmark om en nærmere forklaring på sagens resultat.

Udbetaling Danmark kan i den forbindelse vejlede om praksis. Det kan de gøre ved at henvise til Ankestyrelsens principmeddelelser. Udbetaling Danmark kan også uddybe begrundelsen eller ændre begrundelsen for afgørelsen.

Hvornår er en henvendelse en klage?

Der er ikke formkrav til en klage over Udbetaling Danmarks afgørelser.

Selv om en borger ikke nævner ordet klage, skal en henvendelse fra borgeren som udgangspunkt betragtes som en klage, når borgeren tilkendegiver at være uenig eller utilfreds med en afgørelse.

Udbetaling Danmark skal spørge borgeren, om henvendelsen skal betragtes som en klage, hvis Udbetaling Danmark er i tvivl, om en borgers henvendelse er en klage.

Hvis Udbetaling Danmark er i tvivl om, hvad borgeren klager over, må Udbetaling Danmark afklare dette spørgsmål nærmere.

8.2. Fraværsretten

Twister om ret til fravær efter barselslovens kapitel 4 kan indbringes for Ligebehandlingsnævnet og domstolene.

I det omfang overenskomster regulerer retten til barsel, behandles sagerne i det fagretlige system.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 27. oktober 2023

MIE SKOVBAEK MORTENSEN

/ Jan Vinge Rasmussen