

Udskriftsdato: 4. august 2022

VEJ nr 9493 af 10/05/2022 (Gældende)

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. 22/09403

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

Indhold

1. Indledning

2. Ret til fravær med barselsdagpenge

2.1. Perioder før fødslen med ret til barselsdagpenge

2.1.1. Fravær 4 uger før forventet fødsel – graviditetsorlov (§ 6, stk. 1)

2.1.2. Fravær før 4 uger før forventet fødsel – graviditetsbetinget fravær (§ 6, stk. 2)

2.1.2.1. Graviditeten har et sygeligt forløb (§ 6, stk. 2, nr. 1)

2.1.2.1.1. Dokumentation for graviditet med sygeligt forløb

2.1.2.2. Arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret (barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, 1. led)

2.1.2.3. Offentligt fastsatte bestemmelser (barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, 2. led)

2.1.3. Forebyggende graviditetsundersøgelser

2.2. Perioder efter fødslen med ret til barselsdagpenge

2.2.1. Opgørelse af fraværsperioder

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

2.2.2.1. Mors fravær i de første 10 uger med ret til barselsdagpenge (barselslovens § 7, stk. 1)

2.2.2.1.1. Fars eller medmors indtræden i mors ret til fravær (barselslovens § 7, stk. 2)

2.2.2.1.2. Mors ret til at overdrage op til 8 uger af sin fraværsret efter § 7, stk. 1, (barselslovens § 7 a)

2.2.2.2. Fars ret til fravær i de første 10 uger efter fødslen – (barselslovens § 7, stk. 3)

2.2.2.3. Medmors ret til fravær i de første 10 uger efter fødslen (barselslovens § 7, stk. 3)

2.2.3. Perioder med barselsdagpenge efter de første 10 uger efter fødslen – (barselslovens § 21, § 21 a, § 21 b, § 21 c)

2.2.3.1. Generelt om barselsdagpenge ved fravær efter § 9

2.2.3.2. Ret til barselsdagpenge for forældre, der bor sammen (barselslovens § 21, stk. 1)

2.2.3.3. Ret til barselsdagpenge for forældre, der ikke bor sammen (barselslovens § 21 b, stk. 1 og 2)

2.2.3.3.1. Ansøgning/Administration

2.2.3.4. Ret til barselsdagpenge, når barnet har én forælder (barselslovens § 21 c)

2.2.3.4.1. Barnet har én forælder ved fødslen/modtagelsen (barselslovens § 21 c, stk. 1)

2.2.3.4.1.1. Administration/Dokumentation

2.2.3.4.2. Den ene forælder dør efter barnets fødsel – (barselslovens § 21 c, stk. 2)

2.2.3.4.3. Den ene adoptant dør efter barnets modtagelse – (barselslovens § 21 c, stk. 3)

2.2.3.4.3.1. Ansøgning/Dokumentation

2.2.4. Overdragelse af ret til barselsdagpenge (barselslovens § 21, stk. 2)

2.2.4.1. Overdragelse efter barselslovens § 21

2.2.4.2. Overdragelse efter barselslovens § 21 b

2.2.4.3. Retsvirkning af overdragelse

2.2.4.4. Forælderen status på tidspunktet for overdragelse

2.2.4.5. Administration/Dokumentation

2.2.5. Øremærket orlov

2.2.5.1. Fritagelse for øremærkningen

2.2.5.1.1. Administration

2.2.5.2. Barselshindringer (barselslovens § 21, stk. 3)

2.2.5.2.1. Særlige forhold - barselshindringer

2.2.5.2.2. Dokumentation

2.2.6. Forælderen bliver lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse (barselslovens § 21 a)

2.2.6.1. Uudnyttet ret til barselsdagpenge

2.2.6.2. Lønmodtageren har allerede holdt orlov som lønmodtager

2.2.6.3. Orloven er øremærket og skal holdes inden for barnets første leveår

2.2.6.4. Ansøgning

2.2.7. Tildeling af ekstra uger med barselsdagpenge i særlige situationer

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

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

2.3. Fravær med barselsdagpenge ved adoption

2.3.1. Kommende adoptanters ret til fravær med barselsdagpenge før modtagelse af barnet

2.3.1.1. Børn der adopteres fra udlandet

2.3.1.2. Børn der adopteres i Danmark

2.3.2. Adoptivforældres ret til fravær med barselsdagpenge efter modtagelsen af barnet

2.3.2.1. Ret til fravær med barselsdagpenge i de første 10 uger efter modtagelsen

2.3.2.2. Ret til fravær med barselsdagpenge efter de første 10 uger efter modtagelsen

3. Fleksibel afholdelse af orlov

3.1. Forlængelse af fravær efter barselslovens § 9

3.1.1. Forlængelse af fravær efter barselslovens § 10

3.1.2. Forlængelse af fravær ved delvis genoptagelse af arbejdet - (barselslovens § 12)

3.1.2.1. Hvad forstås ved delvis genoptagelse af arbejdet?

3.1.2.2. Selvstændigt erhvervsdrivende

3.1.2.3. Perioder, hvor fravær kan forlænges ved delvis genoptagelse af arbejdet

3.1.2.4. Situationer, hvor fraværet ikke kan forlænges ved delvis genoptagelse af arbejdet

3.2. Udskydelse af fravær efter barselslovens § 9

3.2.1. Betingelser for at kunne udskyde fravær

3.2.2. Betingelser for afholdelse af udskudt fravær

1. Indledning

Denne vejledning knytter sig til de nye barselsregler i lov nr. 343 af 22. marts 2022 om ændring af barselsloven, som træder i kraft den 1. juli 2022 og finder anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 2. august 2022 eller senere.

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

Vejledningen indeholder en beskrivelse af barselslovens regler om forældres ret til fravær med barselsdagpenge, jf. barselslovens §§ 6, 7, 8, 9, 10, 20, 21, 21 a, 21 b og 21 c, og regler om fleksibel afholdelse af fravær med barselsdagpenge, jf. barselslovens §§ 11, 12, 22 og 23, samt regler herom i den tilknyttede 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.

Når der i vejledningen henvises til barselsbekendtgørelsen, er det bekendtgørelse nr. 427 af 5. april 2022, der henvises til.

2.1. Perioder før fødslen med ret til barselsdagpenge

2.1.1. Fravær 4 uger før forventet fødsel – graviditetsorlov (§ 6, stk. 1)

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. Lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende, der opfylder beskæftigelseskravet i barselsloven har under orlov i denne periode ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 20. Se nærmere om beskæftigelseskravet i vejledning om beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge.

Som det fremgår af principafgørelse 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.

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

Sker fødslen efter det forventede tidspunkt, har kvinden ret til orlov 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.

2.1.2. Fravær før 4 uger før forventet fødsel – graviditetsbetinget fravær (§ 6, stk. 2)

2.1.2.1. Graviditeten har et sygeligt forløb (§ 6, stk. 2, nr. 1)

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 principafgørelse 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, og alvorlige psykiske lidelser i forbindelse med graviditet, herunder tilfælde af graviditetsbelastningssyndromet, der giver så kraftige udslag, at de kan henføres under begrebet sygdom.

Ifølge principafgørelse D-34-96 var der efter aborten 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 barseldagpenge. 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 barseldagpenge. I de tilfælde er en arbejdsgiver forpligtet til at udbetale sygedagpenge efter lov om sygedagpenge. Se principafgørelse 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 hvor 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, går kvinden over på barseldagpenge.

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

2.1.2.1.1. 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 i barselsbekendtgørelsen og barselslovens § 30, stk. 1.

Til brug for dokumentation for ret til barseldagpenge kan Udbetaling Danmark indhente en lægeerklæring. 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 principafgørelse 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 fosteret. 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, og 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.

Hvis Udbetaling Danmark har anmodet om en lægeerklæring, kan der fastsættes en frist for, hvornår lægeerklæringen skal være indsendt. Der kan ikke udbetales barseldagpenge for perioden med sygeligt forløbende graviditet, før lægeerklæringen foreligger. Er lægeerklæringen ikke indsendt inden udløbet af den fastsatte frist, vil retten til barseldagpenge bortfalde fra og med dagen efter, at fristen er udløbet, og til og med dagen før den dag, hvor der foreligger en lægeerklæring. 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.

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

2.1.2.2. Arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret (barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, 1. led)

En gravid kvinde, der opfylder beskæftigelseskravet, har ret til fravær med barseldagpenge 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. pkt. Se nærmere om beskæftigelseskravet i vejledning om beskæftigelseskravet for ret til barseldagpenge. Se endvidere principafgørelse D-15-99 og principafgørelse 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 barseldagpenge, 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 fraværsmedling. 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 barseldagpenge. Se nærmere vejledning om beregning af barseldagpenge.

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 barseldagpenge fra udløbet af fristen, og indtil fyldestgørende dokumentation foreligger.

Retten til barseldagpenge 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. Barseldagpengeudbetalingen 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 barseldagpenge før 4-ugers dagen før forventet fødsel på grund af risiko for fosterskade, hvis graviditeten forløber normalt. Ret til barseldagpenge forudsætter nemlig, at ethvert arbejde, som kvinden kan henvises til, har den særlige karakter, der omtales i barsellovens § 6, stk. 2, nr. 2. Udbetaling Danmark træffer afgørelse om lediges ret til barseldagpenge efter barsellovens § 20 og § 6, stk. 2, nr. 2, på baggrund af arbejdsløshedskassens vurdering af beskæftigelsesmulighederne med udgangspunkt i den lediges uddannelse og tidligere beskæftigelse.

2.1.2.3. Offentligt fastsatte bestemmelser (barsellovens § 6, stk. 2, nr. 2, 2. led)

En kvinde har en ret til fravær med barseldagpenge 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. barsellovens § 20 og § 6, stk. 2, nr. 2.

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 barseldagpenge.

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 principafgørelse D-20-98.

2.1.3. Forebyggende graviditetsundersøgelser

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

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

En kvinde har ret til dagpenge fra arbejdsgiveren ved delvist fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, uanset at hendes fravær fra arbejdet udgør under 4 timer pr. uge.

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

Det fremgår af barsellovens § 18, 2. pkt., at bestemmelsen ikke skal anvendes, hvis arbejdsgiverens pligt til at udbetale barseldagpenge 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 barselslovens § 18, 1. pkt., ikke. Uoverensstemmelser mellem lønmodtager og arbejdsgiver om retten til barselsdagpenge 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 barselsdagpenge i tilfælde af fravær fra arbejdet ved forebyggende graviditetsundersøgelser.

2.2. 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 2.2.2. og 2.2.3. gennemgås barselsrettighederne for forældrene i de to perioder.

2.2.1. Opgørelse af fraværsperioder

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.

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

2.2.2.1. Mors fravær i de første 10 uger med ret til barselsdagpenge (barselslovens § 7, stk. 1)

En mor, der opfylder beskæftigelseskravet efter barselslovens § 27 (lønmodtager) eller § 28 (selvstændigt erhvervsdrivende), har efter barselslovens § 20 ret til barselsdagpenge i de første 10 uger efter fødslen, jf. § 7, stk. 1. Perioden regnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor fødslen fandt sted. Det forudsættes, at moren er sammen med barnet i orlovsperioden.

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. afsnit 3.1.2.3. 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 den orlov, der er ret til i de første 10 uger efter fødslen, jf. afsnit 3.1.2.3. 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, de får overdraget af moren, til afholdelse efter 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Se nærmere afsnit 3.2.

Hvis moren ikke overdrager fravær efter § 7, stk. 1, og moren arbejder fuld tid i en uge, vil hun miste barselsdagpenge 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 opfyldt beskæftigelseskravet ved påbegyndelsen af en fraværsperiode, 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 selvstændig erhvervsdrivende, jf. barselslovens § 29, stk. 1, 2. pkt. Se endvidere vejledning om beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge.

2.2.2.1.1. Fars eller medmors indtræden i mors ret til fravær (barselslovens § 7, stk. 2)

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 barselslovens § 20 modtage barselsdagpenge under fraværet, hvis betingelserne herfor er opfyldte, dvs. at de bl.a. opfylder beskæftigelseskravet forud for deres første fraværsdag.

Det er en betingelse for fars eller medmors ret til at indtræde i mors barselorlov, 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 senest på tidspunktet for fødslen. Dette gælder også, selvom barnets mor er en rugemor, som har frasagt sig alle rettigheder og forpligtelser i forhold til barnet. Se sag nr. 2 i principafgørelse 1-19, hvor den tiltænkte far havde leveret genetisk materiale og fået barn gennem en udenlandsk rugemor. Faren havde derfor ret til fædreorlov i 2 uger umiddelbart efter fødslen og forældreorlov efter dagældende regler 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 rugemor, som efter dansk ret er mor til barnet, ikke havde en fraværsret med ret til barselsdagpenge efter barselslovens bestemmelser.

2.2.2.1.2. Mors ret til at overdrage op til 8 uger af sin fraværsret efter § 7, stk. 1, (barselslovens § 7 a)

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. Det er ikke en betingelse for retten til at kunne overdrage fravær efter § 7 a, at moren opfylder beskæftigelseskravet i barselslovens §§ 27 eller 28.

Retten til at overdrage fraværsret til faren eller medmoren efter § 7 a, gælder kun, hvis moren er i beskæftigelse som enten lønmodtager eller selvstændig, og retten gælder uanset omfanget af beskæftigelsen som lønmodtager eller selvstændigt erhvervsdrivende.

Moren kan herefter genoptage arbejdet på fuld tid og overdrage resten af retten til fravær til faren eller medmoren.

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 på fuld tid. Moren kan derimod ikke genoptage arbejdet delvist og overdrage fravær svarende til det genoptagede arbejde.

Hvis moren over for arbejdsgiveren har varslet, at hun overdrager fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt., til den anden forælder, og at hun som følge heraf genoptager arbejdet inden for de første 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, kan hun aftale ferie med arbejdsgiveren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel. Hvis moren bliver syg, efter hun har genoptaget arbejdet i 10-ugers perioden efter barnets fødsel, anses hun for fortsat at have genoptaget arbejdet.

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 efter barselslovens § 7, stk. 1, 2. pkt., til faren eller medmoren.

Efter barselslovens § 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 en betingelse for farens eller medmorens ret til barselsdagpenge under den overdragede fraværsret, at betingelserne for ret til barselsdagpenge er opfyldt, herunder beskæftigelseskravet.

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.

Herved 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 således i den pulje af fravær, som kan holdes, inden barnet fylder 9 år, idet fraværet vil kunne udskydes efter aftale med arbejdsgiveren i forbindelse med genoptagelse af arbejdet, jf. § 12, stk. 3. En selvstændig erhvervsdrivende har tilsvarende mulighed for at genoptage arbejdet og udskyde fraværet. Se afsnit 3.2. om udskydelse af fravær efter barselslovens § 9.

2.2.2.2. Fars ret til fravær i de første 10 uger efter fødslen – (barselslovens § 7, stk. 3)

Faren har efter barselslovens § 20 ret til barselsdagpenge under 2 ugers fravær inden for de første 10 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet i hjemmet, jf. § 7, stk. 3, hvis han opfylder beskæftigelseskravet efter barselslovens §§ 27 eller 28.

En far har ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen eller efter modtagelse af barnet i hjemmet 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. barselslovens § 7, stk. 3.

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 ønsker det.

Er faren lønmodtager, kan han indgå aftale med arbejdsgiveren om at holde fraværet i ikkesammenhængende perioder. At fraværet er ikkesammenhængende betyder, at der ikke er krav om, at faren holder sine 2 ugers fravær i forlængelse af hinanden. Faren kan således aftale med sin arbejdsgiver, at han arbejder fuldt ud i hele uger imellem to fraværsperioder. Faren kan f.eks. holde én uges fravær umiddelbart efter fødslen og den anden uges fravær på et senere tidspunkt inden for 10-ugers perioden efter fødslen.

Faren 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. barselslovens § 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 er ledig, skal de 2 ugers fravær holdes i en sammenhængende periode umiddelbart efter barnets fødsel eller modtagelse i hjemmet.

Hvis barnet er indlagt på hospital i forbindelse med fødslen, kan de 2 ugers fravær udsættes til efter udskrivelsen, hvis faren genoptager arbejdet under indlæggelsen, jf. barselslovens § 14, stk. 3. Det er en betingelse, at udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra fødslen eller modtagelsen. Reglen gælder kun for lønmodtagere eller selvstændigt erhvervsdrivende, da det er en betingelse, at arbejdet fortsættes eller genoptages.

Ledige skal som udgangspunkt holde de 2 ugers fravær umiddelbart efter fødslen. Hvis barnet er indlagt i forbindelse med fødslen, kan ledige holde de 2 ugers fravær efter modtagelsen af barnet i hjemmet, dog ikke på et senere tidspunkt end 10 uger efter barnets fødsel. De 2 ugers fravær skal for ledige holdes i en sammenhængende periode.

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

Farens ret til fravær er ikke betinget af, at forældrene bor sammen, men det forudsættes, at faren opholder sig sammen med barnet i fraværsperioden.

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

2.2.2.3. Medmors ret til fravær i de første 10 uger efter fødslen (barselslovens § 7, stk. 3)

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.

Medmoren får de samme rettigheder som en far efter barselslovens § 7, stk. 3, med ret til barseldagpenge efter § 20. Der henvises til afsnit 2.2.2.2.

Medmoren har således ret til fravær i 2 uger inden for de første 10 uger efter fødslen og kan indtræde i den genetiske mors ret til fravær, hvis moren i 10-ugers perioden dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet. Hvis medmoren er ledig, skal de 2 ugers fravær holdes i en sammenhængende periode umiddelbart efter barnets fødsel eller modtagelse i hjemmet. Hvis medmoren er lønmodtager eller selvstændigt erhvervsdrivende kan de 2 ugers fravær i stedet holdes i en ikkesammenhængende periode inden for de første 10 uger efter fødslen. For lønmodtagere kræves en aftale med arbejdsgiveren herom.

2.2.3. Perioder med barseldagpenge efter de første 10 uger efter fødslen – (barselslovens § 21, § 21 a, § 21 b, § 21 c)

2.2.3.1. Generelt om barseldagpenge ved fravær efter § 9

Retten til barseldagpenge under fravær efter barselslovens § 9 er en individuel ret for forældrene, og hver forælder tildeles barseldagpenge (barnets mor, far og medmor) på grundlag af forældrenes familiemæssige forhold på tidspunktet for barnets fødsel. For adoptivforældre er det tidspunktet for barnets modtagelse, der er afgørende for tildeling af barseldagpenge.

For forældre, der bor sammen, tildeles barseldagpenge efter barselslovens § 21, for forældre, der ikke bor sammen, tildeles barseldagpenge efter barselslovens § 21 b, og hvis barnet anses for kun at have én forælder, har denne forælder ret til barseldagpenge efter barselslovens § 21 c.

En forælder, der kommer i beskæftigelse som lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og som tidligere har udnyttet sin ret til barseldagpenge efter § 21, omfattes af § 21 a.

Da tildelingen af barseldagpenge 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 tildelingen af barseldagpenge til forældrene. Hvis forældre, der bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel, f.eks. flytter fra hinanden 2 måneder efter barnets fødsel, bevarer forældrene retten til barseldagpenge efter barselslovens § 21. Det samme gælder for forældre, der ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel, og som tildeles barseldagpenge efter barselslovens § 21 b. Hvis forældrene efterfølgende flytter sammen, ændres ikke på tildelingen af barseldagpenge til forældrene. Se nærmere afsnit 2.2.3.2 (barseldagpenge efter § 21), 2.2.3.3. (barseldagpenge efter § 21 b) og 2.2.3.4. (barseldagpenge 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 barseldagpenge efter enten § 21, § 21 b, stk. 1, eller § 21 b, stk. 2, ret til den afdøde forælders uudnyttede uger med barseldagpenge, jf. barselslovens § 21 c, stk. 2 og 3, medmindre den efterlevende forælder har ret til barseldagpenge efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt. Se nærmere afsnit 2.2.3.4.2.

Da hver forælder har en individuel ret til barseldagpenge under fravær efter barselslovens § 9, kan de hver især råde over retten til barseldagpenge enten ved at holde orlov med barseldagpenge eller ved at overdrage retten til barseldagpenge til den anden forælder. Se nærmere afsnit 2.2.4. om retten til at overdrage barseldagpenge til den anden forælder. Lønmodtagere, der er omfattet af den øremærkede orlov, jf. barselslovens § 21, stk. 3, kan dog ikke overdrage de 9 ugers øremærkede orlov med barseldagpenge til den anden forælder. Se nærmere afsnit 2.2.5. om, hvilken betydning det har, at orloven med barseldagpenge er øremærket.

Retten til barseldagpenge ved fravær efter barsellovens §§ 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. § 9 sammenholdt med § 21, § 21b 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 2.2.2.1.2. og 2.2.2.2.

Forældrene har ligeledes mulighed for at holde fravær efter § 9 med barseldagpenge 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. barsellovens § 11 og § 12, stk. 3, eller hvis forælderen er omfattet af en barselshindring, jf. barsellovens § 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 3.2. om udskydelse af fravær efter barsellovens § 9, og afsnit 2.2.5.2. om barselshindringer.

2.2.3.2. Ret til barseldagpenge for forældre, der bor sammen (barsellovens § 21, stk. 1)

Forældre, der bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, har ret til barseldagpenge ved fravær efter § 9 efter reglerne i barsellovens § 21, stk. 1.

En mor har ret til barseldagpenge i 14 uger, og en far eller medmor har ret til barseldagpenge i 22 uger.

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

2.2.3.3. Ret til barseldagpenge for forældre, der ikke bor sammen (barsellovens § 21 b, stk. 1 og 2)

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

Den forælder, der har barnet boende, har udover ret til barseldagpenge efter § 21, stk. 1, ret til yderligere barseldagpenge i 13 uger. Hvis forælderen har eneforældremyndighed over barnet, har forælderen derudover ret til yderligere 9 ugers barseldagpenge efter ansøgning, jf. barsellovens § 21, stk. 1.

Den forælder, som barnet ikke bor hos, har ret til barseldagpenge i 9 uger, jf. barsellovens § 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 at få tildelt ekstra uger med barseldagpenge.

Den forælder, som barnet bor hos, har ret til 13 ugers ekstra barseldagpenge, jf. § 21 b, stk. 1, 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 får 14 ugers barseldagpenge efter barsellovens § 21, stk. 1, får ekstra 13 ugers barseldagpenge, så hun i alt har 27 uger med barseldagpenge ved fravær efter §§ 9 og 10. Hvis det er far/medmor, der er bopælsforælder, får far/medmor, som i forvejen får 22 ugers barseldagpenge efter barsellovens § 21, stk. 1, 13 ugers ekstra barseldagpenge, så far/medmor i alt har 35 ugers barseldagpenge ved fravær efter §§ 9 og 10.

Lægges barseldagpengere retten efter § 21 b sammen med barseldagpengere retten efter § 20, jf. § 7, stk. 1 og 3, indebærer det, at uanset, om det er moren eller faren/medmoren, der er bopælsforælder, sikres barnet pasning af bopælsforælderen i 37 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet, da de tildelte

ekstra 13 uger med barseldagpenge sammen med barseldagpenge efter § 21, stk. 1, og barseldagpenge ved fravær efter § 7, stk. 1 og 3, giver både moren henholdsvis faren/medmoren ret til i alt 37 ugers barseldagpenge.

Hvis den forælder, som barnet bor hos, har eneforældremyndighed over barnet, har forælderen herudover ret til yderligere 9 ugers barseldagpenge, hvilket betyder, at bopælsforælderen kan få i alt 46 ugers barseldagpenge 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.

Da barseldagpenge 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 barseldagpenge fra det tidspunkt, hvor betingelserne er opfyldt og frem til 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Eksempel

Forældrene bor ikke sammen, og den forælder, som barnet bor hos, har eneforældremyndighed over barnet. Forælderen søger om ekstra 9 ugers barseldagpenge, som skal holdes fra uge 38 til uge 46 efter barnets fødsel. Da forælderen opfylder betingelsen om at have den fulde forældremyndighed over barnet, kan Udbetaling Danmark tildele ekstra 9 ugers barseldagpenge, hvis betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt.

Hvis forældrene har fælles forældremyndighed på tidspunktet for barnets fødsel, f.eks. fordi de har boet sammen i en periode, inden barnet blev født, 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 barseldagpenge for de uger, der kan afholdes, inden barnet fylder 1 år. I dette tilfælde vil Udbetaling Danmark kunne tildele ekstra 6 ugers barseldagpenge, 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 barseldagpenge, jf. barselslovens § 21 b, stk. 2, uanset om den anden forælder har eneforældremyndigheden, og får tildelt de 9 ekstra uger med barseldagpenge efter barselslovens § 21 b, stk. 1. 2. pkt.

2.2.3.3.1. Ansøgning/Administration

Udbetaling Danmark tildeler barseldagpenge efter barselslovens § 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 fødselstidspunktet, har ret til barseldagpenge efter § 21 b, stk. 1, 1. pkt., jf. barselsbekendtgørelsen § 11, stk. 1.

Hvis én eller begge forældre bor i udlandet, men er socialt sikret i Danmark, skal den forælder, der søger om udbetaling af barseldagpenge over for Udbetaling Danmark fremlægge dokumentation for forældrenes og barnets bopælsforhold, jf. barselsbekendtgørelsen § 11, stk. 2.

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

Det er en betingelse for tildeling af 9 ugers ekstra barselsdagpenge, at forældrene på tidspunktet for ansøgning om de 9 ugers ekstra barselsdagpenge, ikke bor sammen, og at den forælder, som barnet bor hos, har eneforældermyndighed over barnet. Udbetaling Danmark lægger de oplysninger, der fremgår af CPR-registeret om forældermyndighed, til grund for tildeling af ekstra barselsdagpenge, jf. barselsbekendtgørelsens § 11, stk. 3.

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

2.2.3.4. Ret til barselsdagpenge, når barnet har én forælder (barselslovens § 21 c)

2.2.3.4.1. Barnet har én forælder ved fødslen/modtagelsen (barselslovens § 21 c, stk. 1)

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 § 9.

Uanset om det er barnets mor eller far/medmor, der er eneforælder, har forælderen således ret til i alt 46 uger med barselsdagpenge efter barnets fødsel eller modtagelse. En mor har ret til barselsdagpenge i 10 uger efter § 7, stk. 1, jf. § 20, 14 uger efter § 21, stk. 1, og 22 uger efter § 21 c, stk. 1. En far/medmor har ret til barselsdagpenge i 2 uger efter § 7, stk. 3, jf. § 20, 22 uger efter § 21, stk. 1, og 22 uger efter § 21 c, stk. 1.

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

2.2.3.4.1.1. 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.

2.2.3.4.2. Den ene forælder dør efter barnets fødsel – (barselslovens § 21 c, stk. 2)

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

Hvis *forældrene boede sammen på fødselstidspunktet* vil den efterlevende forælder få 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 (22 uger – 8 uger, som tidligere er overdraget). Moren får i eksemplet i alt 36 ugers barselsdagpenge under orlov efter §§ 9 og 10, jf. § 21, stk. 1, og § 21 c, stk. 2. Herudover har hun egne 10 ugers barselsdagpenge efter § 20, jf. § 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, men familien ville sammenlagt have ret til 46 ugers barselsdagpenge.

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 13 ugers barselsdagpenge ved fravær efter § 9, ud over de uger, som forælderen har efter § 21, stk. 1. Den anden forælder vil alene have ret til barselsdagpenge i 9 uger efter § 21 b, stk. 2.

Hvis den ene forælder dør efter fødselstidspunktet, vil den efterlevende forælder få ret til den anden forælders uudnyttede ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, og § 21 b, stk. 1, 1. pkt., og § 21 b, stk. 2, medmindre den efterlevende forælder har ret til barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt.

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 barseldagpenge efter § 21 b, stk. 1, 1. pkt. Faren eller medmoren vil i alt have ret til 36 ugers barseldagpenge ved fravær efter § 9.

Hvis det i eksemplet var faren, der var død uden at have fået udbetalt barseldagpenge efter § 21 b, stk. 2, ville moren have ret til egne 10 ugers barseldagpenge efter § 7, stk. 1, 14 ugers barseldagpenge efter § 21, stk. 1, og 13 ugers barseldagpenge 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 barseldagpenge 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 have ret til barseldagpenge efter § 20. Faren eller medmoren vil derfor også kunne have ret til barseldagpenge 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 barseldagpenge efter barnets fødsel. Faren har herefter sine tilbageværende 22 ugers orlov efter § 9 + morens 14 uger efter § 21, jf. § 21 c, stk. 2. Dvs. faren eller medmoren vil i alt have ret til 46 uger med barseldagpenge.

Hvis forældrene ikke bor sammen på fødselstidspunktet, og barnet bor hos moren, vil faren eller medmoren indtræde i morens ret til fravær efter § 7, stk. 1, jf. § 7, stk. 2, som sammen med farens/medmorens ret til fravær efter § 7, stk. 3, vil være 10 uger med ret til barseldagpenge efter § 20. Samtidig vil faren/medmoren have ret til morens 14 ugers barseldagpenge efter § 21, stk. 1, og 13 uger efter § 21 b, stk. 1, 1. pkt. Endelig vil faren/medmoren have ret til sine egne 9 uger efter § 21 b, stk. 2. Det vil sige, at faren eller medmoren vil have ret til barseldagpenge for i alt 46 uger.

2.2.3.4.3. Den ene adoptant dør efter barnets modtagelse – (barsellovens § 21 c, stk. 3)

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 barseldagpenge efter § 20, § 21, stk. 1, § 21 b, stk. 1, 1. pkt., og § 21 b, stk. 2, medmindre den efterlevende adoptant har ret til barseldagpenge efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt.

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 barseldagpenge efter § 21, stk. 1, hvis adoptanterne bor sammen, eller § 21 b, stk. 1, 1. pkt., eller stk. 2, hvis de ikke bor sammen – få ret til afdøde forælders uudnyttede ret til fravær efter § 8, stk. 6, og ret til barseldagpenge efter § 20.

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

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

2.2.3.4.4. Ansøgning/Dokumentation

I forbindelse med ansøgning om udbetaling af barseldagpenge efter § 21 c, stk. 2 eller 3, kan Udbetaling Danmark kræve dokumentation for, at betingelserne for ret til barseldagpenge efter barsellovens § 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 forælderens dødsfald i dette register. I tilfælde af at den afdøde forælder ikke er regi-

streret i CPR-registeret, fordi forælderen er bosat i udlandet og derfor ikke er registeret med et dansk cpr-nummer, kan Udbetaling Danmark anmode den efterlevende forælder om at fremlægge dokumentation for dødsfaldet fra f.eks. udenlandske myndigheder, som har en registrering på dette.

2.2.4. Overdragelse af ret til barseldagpenge

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

En forælder kan ligeledes overdrage retten til barseldagpenge efter barselslovens § 21 b, stk. 1 og 2, jf. § 21 b, stk. 3, til den anden forælder.

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

En forælders mulighed for at overdrage barseldagpenge gælder for retten til de barseldagpenge, som den enkelte forælder får tildelt efter § 21 og § 21 b, med undtagelse af de 9 ugers øremærkede barseldagpenge, som gælder for lønmodtagere i beskæftigelse, jf. § 21, stk. 3. Dette fremgår af § 21, stk. 2, og § 21 b, stk. 3. Se nærmere om øremærket orlov i afsnit 2.2.5.

Forældre, der ikke er lønmodtagere, kan overdrage alle ugerne med ret til barseldagpenge, der er tildelt efter § 21 og § 21 b, til den anden forælder, mens forældre, der er lønmodtagere, ikke vil kunne overdrage 9 af ugerne med barseldagpenge. Forældrene kan vælge at overdrage alle de uger med ret til barseldagpenge, som kan overdrages, eller de kan vælge at overdrage en mindre del til den anden forælder. Der kan overdrages barseldagpenge for ned til én hel dag.

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

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

Det er en betingelse for at overdrage retten til barseldagpenge, at forælderen 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 træffer afgørelse om, hvorvidt en person er socialt sikret i Danmark.

Eksempel

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 barseldagpenge til den anden forælder i Danmark. Tilsvarende kan den forælder, der er socialt sikret i Danmark, ikke overdrage retten til barseldagpenge til den forælder, der arbejder i Tyskland, da denne forælder er socialt sikret i Tyskland.

2.2.4.1. Overdragelse af ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 21

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

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 ved fravær efter § 9 (mors egne 14 uger + 13 uger fra far). (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 ved fravær efter § 9 (fars 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 ved fravær efter § 9 (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 ved fravær efter § 9 (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 ved fravær efter § 9 (egne 22 uger + 14 uger fra mor).

2.2.4.2. Overdragelse af ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 21 b

Efter barselslovens § 21 b, stk. 1, har den forælder, som barnet bor hos, ret til yderligere 13 ugers barselsdagpenge ud over ugerne med ret til barselsdagpenge efter § 21. Dvs hvis mor bor med barnet, har mor ret til 27 ugers barselsdagpenge efter §§ 21 og 21 b, og hvis far/medmor bor med barnet, har far/medmor ret til 35 ugers barselsdagpenge efter §§ 21 og 21 b.

Ikke-bopælsforælderen har ret til 9 ugers barselsdagpenge, jf. § 21 b, stk. 2, og hvis bopælsforælderen har eneforældermyndighed over barnet, har denne forælder yderligere ret til 9 ugers barselsdagpenge.

Eksempel

Hvis mor og far har fælles forældremyndighed, og mor bor alene med barnet, har hun ret til 27 ugers barselsdagpenge under fravær efter § 9, (§ 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, da de er øremærkede orlovsuger. 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 op til i alt 36 ugers barselsdagpenge.

2.2.4.3. 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 kontanthjælpsmodtager på tidspunktet for barnets fødsel, og som overdrager sin ret til barselsdagpenge efter enten §§ 21 eller 21 b til den anden forælder, i forbindelse med, at 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 har udnyttet retten til barselsdagpenge som kontanthjælpsmodtager.

Forælderen kan derimod være omfattet af barselslovens § 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 2.2.6.

2.2.4.4. Forælderen 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. barselslovens § 21, stk. 3.

Det fremgår af barselsbekendtgørelsens § 8, stk. 1, at en forælder, der er i beskæftigelse som lønmodtager, og som opfylder beskæftigelseskravet i barselslovens § 27, er omfattet af barselslovens § 21, stk. 3, om 9 ugers øremærket orlov ved fravær efter barselslovens § 9. Se nærmere afsnit 2.2.5. om øremærket orlov.

Det er forælderen 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 i barselslovens § 27, er forælderen omfattet af den øremærkede orlov, som betyder, at 9 af ugerne med ret til barselsdagpenge ikke kan overdrages.

Som udgangspunkt skal uger med ret til barselsdagpenge efter barselslovens §§ 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. barselslovens § 11, § 12, stk. 3, og § 23, stk. 2.

Da forælderen som udgangspunkt har ét år til afholde orlov med ret til barselsdagpenge, kan forælderen i perioden skifte beskæftigelsesmæssig status. Forælderen kan f.eks. skifte status fra lønmodtager til ledig eller selvstændig, eller fra selvstændig til ledig eller lønmodtager. En ydelsesmodtager eller studerende kan ligeledes komme i beskæftigelse som lønmodtager og vil blive omfattet af den øremærkede orlov, hvis forælderen ikke, inden pågældende skiftede status til lønmodtager, har overdraget retten til barselsdagpenge til den anden forælder.

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 efter barselslovens §§ 21 og 21 b 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 efter barselslovens §§ 21 og 21 b, er udnyttet enten ved afholdelse eller overdragelse, omfattes forælderen af den øremærkede orlov, hvis forælderen opfylder beskæftigelseskravet i barselslovens § 27.

Eksempel

Forældrene bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel. Far er dagpengeberettiget ledig, og mor er lønmodtager. Far holder sine 2 ugers fravær efter barselslovens § 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 er lønmodtager i beskæftigelse og opfylder beskæftigelseskravet i barselslovens § 27, er han omfattet af den øremærkede orlov, jf. barselsbekendtgørelsens § 8, stk. 1. Far skal derfor holde 9 ugers øremærket orlov med barselsdagpenge som lønmodtager, inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. barselslovens § 21, stk. 3. Far vil kunne overdrage de resterende 4 ugers barselsdagpenge efter barselslovens § 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 barselslovens § 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, omfattes han ikke af den øremærkede orlov.

Hvis far ikke havde overdraget uger med barselsdagpenge til mor, inden han blev lønmodtager, ville han have været omfattet af den øremærkede orlov, og han 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 barselslovens § 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.

2.2.4.5. Administration/Dokumentation

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, efter den anden forælder har holdt fraværet.

I forbindelse med ansøgning om overdragelse af uger med ret til barseldagpenge skal forælderen på tro og love oplyse, hvilken beskæftigelsesmæssig status forælderen har på det tidspunkt, hvor der søges om overdragelse af retten til barseldagpenge, jf. barselsbekendtgørelsens § 14, stk. 3, dvs på tidspunktet, hvor forælderen søger i selvbetjeningsløsningen.

Hvis en forælder er ude af stand til at overdrage sin ret til barseldagpenge 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 barseldagpenge efter barselslovens §§ 21 og 21 b, til den anden forælder. Dette gælder dog ikke for den øremærkede ret til barseldagpenge, som gælder for lønmodtagere, jf. barselslovens § 21, stk. 3, jf. barselsbekendtgørelsens § 15, stk. 1.

Ansøgning til Udbetaling Danmark sker i den digitale selvbetjeningsløsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed. Udbetaling Danmark kan kræve dokumentation for, at den anden forælder er ude af stand til selv at overdrage sin ret til barseldagpenge. 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 barseldagpenge, når barnet er født eller modtaget, jf. barselsbekendtgørelsens § 15, stk. 3.

2.2.5. Øremærket orlov

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

Bestemmelsen vedrører den øremærkede orlov, som kun omfatter lønmodtagere. At de 9 ugers barseldagpenge er øremærket betyder dels, at lønmodtageren ikke vil kunne overdrage ugerne til den anden forælder, og dels, at hvis lønmodtageren ikke selv holder 9 ugers orlov med barseldagpenge, vil ugerne bortfalde.

En forælder, der ikke afholder alle 9 ugers orlov med barseldagpenge inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, vil som udgangspunkt miste de uger med barseldagpenge, 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 uger med barseldagpenge, som helt vil bortfalde, medmindre der foreligger en barselshindring, jf. afsnit 2.2.5.2.

2.2.5.1. Fritagelse for øremærkningen

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

2.2.5.1.1. Administration

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.

2.2.5.2. Barselshindringer (barselslovens § 21, stk. 3)

Hvis forælderen er forhindret i at holde de 9 ugers øremærket orlov med barselsdagpenge på grund af særlige forhold, jf. afsnit 2.2.5.2.1., inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, kan den øremærkede orlov med barselsdagpenge dog afholdes inden 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

De særlige forhold, der gør, at forælderen ikke vil kunne holde orloven, skal være til stede i perioden op til, 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, jf. afsnit 2.2.5.2.1. 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 den øremærkede orlov 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 har derfor, såfremt barselshindringen ikke var indtruffet, alligevel mistet retten til at holde de 5 ugers orlov. Lønmodtageren har derfor kun ret til at holde 4 ugers orlov, inden barnet fylder 3 år.

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

2.2.5.2.1. 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 således en forudsætning for at holde barselsorlov, 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 eller medmoderskabet 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 er 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 reglerne i lov om lønmodtagers ret til fravær af særlige familiemæssige årsager, eller reglerne i barselslovens §§ 14 eller 26, jf. § 9, stk. 2, nr. 6.

En lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet, når tvingende familiemæssige årsager, f.eks. i tilfælde af sygdom eller ulykke, indebærer, at lønmodtagerens umiddelbare tilstedeværelse er påtrængende nødvendig (force majeure).

Hvis en forælder er forhindret i at holde sin planlagte 9 ugers øremærket orlov, fordi forælderen i samme periode har fravær for at passe barnet, der er indlagt på sygehus i de første 46 uger efter

barnets fødsel eller modtagelse, jf. barselslovens § 14, og derfor kan få forlænget eller udsat retten til fravær med indlæggelsesperioden dog højst 3 måneder, er forælderen omfattet af en barselshindring, jf. barselsbekendtgørelsens § 9, stk. 2, nr. 6, og forælderen 9 øremærkede uger kan udsættes til afholdelse, inden barnet fylder 3 år.

Det er ikke en betingelse, at der ved en barselshindring på grund af fravær efter barselslovens §§ 14 eller 26 (barns indlæggelse på sygehus eller pasning af alvorligt sygt barn), skal være tale om fravær vedrørende det barn, som der skal holdes øremærket orlov for. Det anses også for en barselshindring, hvis forælderen er omfattet af barselslovens § 26 med ret til dagpenge ved fravær fra arbejdet for at passe en søskende, der er alvorligt syg.

2.2.5.2.2. 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.

2.2.6. Forælderen bliver lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse (barselslovens § 21 a)

Efter barselslovens § 21 a, stk. 1, har 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, 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.

Som udgangspunkt vil en forælder, der kommer i beskæftigelse som lønmodtager, være omfattet af barselslovens § 21, stk. 1, som giver ret til barselsdagpenge i 14 uger for en mor og 22 uger for en far. Der vil være yderligere ret til barselsdagpenge efter §§ 21 b og 21 c, hvis forælderen omfattes af disse bestemmelser.

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, som enten lønmodtager, selvstændig eller ledig, omfattes ikke af retten til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, men vil kunne have ret til op til 9 ugers barselsdagpenge efter § 21 a, stk. 1, 1. pkt.

Hvis forælderen har udnyttet 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 2.2.6.1.

Har forælderen tidligere holdt orlov med barselsdagpenge, jf. § 21, stk. 1, som lønmodtager i beskæftigelse, fragår disse uger i retten til de 9 ugers barselsdagpenge, jf. barselslovens § 21 a, stk. 1, 2. pkt., jf. afsnit 2.2.6.2.

2.2.6.1. Udnyttet ret til barselsdagpenge

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

Eksempel

En ledig far holder 15 ud af de 22 uger med barselsdagpenge, som han har ret til efter § 21, stk. 1, og han kommer herefter i beskæftigelse som lønmodtager. Han har på dette tidspunkt 7 ugers barselsdagpenge tilbage, som vil indgå i retten til de 9 ugers barselsdagpenge efter § 21 a. Han har 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 barselslovens § 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. Det er i den sammenhæng ikke en forudsætning for at overdrage retten til barselsdagpenge, at forælderen selv har ret til barselsdagpenge.

Ugerne anses i den forbindelse 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 barselslovens § 21, stk. 1 og 2, kan forælderen derfor have ret til barselsdagpenge i op til 9 uger, hvis forælderen bliver lønmodtager, inden barnet fylder 1 år.

2.2.6.2. Lønmodtageren har allerede holdt orlov som lønmodtager

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

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

Beskæftigelsesgraden for den forudgående beskæftigelse som lønmodtager er som udgangspunkt uden betydning. Har lønmodtageren f.eks. været studerende og afholdt orlov med barselsdagpenge fra sit studiejob, fragår disse uger også i retten efter § 21 a, så længe orloven er holdt med barselsdagpenge som lønmodtager.

2.2.6.3. Orloven er øremærket og skal holdes inden for barnets første leveår.

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

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

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

2.2.6.4. Ansøgning

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

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

2.2.7. 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.

2.2.7.1. Tildeling af ekstra uger, 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 forælderen har en lammelse og af den grund ikke kan tage vare på et spædbarn alene. Der kan også være tale om, at den anden forælder har en psykisk funktionsnedsættelse, som gør, at forælderen ikke kan passe barnet alene.

Det er en betingelse for tildeling af ekstra 9 ugers barselsdagpenge, at forælderen 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 barselslovens § 27. En lønmodtager i beskæftigelse, som opfylder beskæftigelseskravet i barselslovens § 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 lønmodtager, der er ude af stand til at passe barnet alene, ikke kan overdrage den øremærkede orlov med barselsdagpenge til den anden forælder.

Den anden forælder vil efter ansøgning og fremlæggelse af lægeerklæring kunne få tildelt 9 ekstra uger, 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 øremærkede orlovsuger, og hvis forældrene ønsker det, kan forældrene således holde de 9 ugers orlov sammen.

Der er ikke ret til ekstra 9 ugers barseldagpenge, hvis forælderen 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). Hvis der er tale om midlertidig alvorlig sygdom, kan forælderen afholde de 9 ugers orlov med barseldagpenge inden 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. barselsbekendtgørelsens § 9, stk. 1.

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

Efter barselsbekendtgørelsens § 17 kan Udbetaling Danmark efter ansøgning tildele ekstra 13 uger med barseldagpenge til en forælder ved fravær efter barsellovens §§ 9 og 10 i tilfælde, hvor forældrene bor sammen, 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 barseldagpenge 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 13 ekstra ugers barseldagpenge

Det er en betingelse for tildeling af ekstra 13 ugers barseldagpenge, 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 under orlov i samme periode, fragår antallet af uger med en offentlig forsørgelsesydelse i retten til de 13 ekstra uger. Der skal være tale om en offentlig forsørgelsesydelse under orloven som er en barseldagpengelignende ydelse fra et andet land.

Eksempel 1

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 omfattet af dansk social sikring. Mor søger om 13 ugers ekstra barseldagpenge 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 svenske regler. Hvis faren f.eks. enten har holdt f.eks. 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 barseldagpenge, Mor har i den situation ret til 10 ugers ekstra barseldagpenge.

Eksempel 2

Barnets mor og far bor sammen i Sverige. Mor arbejder i Danmark, mens far arbejder i Sverige. Mor søger om 13 ugers ekstra barseldagpenge 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 svenske regler.

Der er derimod ikke noget til hinder for, at far har ret til en offentlig forsørgelsesydelse under orlov i f.eks. 10 uger fra det land, hvor han er socialt sikret, så længe orloven konkret ikke afholdes i samme periode, som mor ønsker at holde fravær med ekstra barseldagpenge.

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

De ekstra ugers barseldagpenge efter barselsbekendtgørelsens §§ 16 eller 17 indgår i forælderen barseldagpengeret til afholdelse af fravær efter §§ 9 og 10. Det betyder, at ugerne med barseldagpenge som udgangspunkt skal være udnyttet inden 1 år efter barnets fødsel, medmindre forælderen genoptager arbejdet under fraværet, og der enten sker forlængelse eller udskydelse af retten til barseldagpenge. Se afsnit 3.1. om forlængelse af fravær og afsnit 3.2. om udskydelse af fravær.

2.3. Fravær med barseldagpenge ved adoption

2.3.1. Kommende adoptanters ret til fravær med barseldagpenge før modtagelse af barnet

Reglerne om kommende adoptanters ret til fravær før modtagelsen af barnet er fastsat i barselslovens § 8, stk. 1-4.

2.3.1.1. Børn der adopteres fra udlandet

Hvis der er tale om et barn, som adopteres fra udlandet, er der ret til fravær med barseldagpenge 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 barseldagpengeperioden forlænges med op til 4 uger, jf. barselslovens § 8, stk. 1.

Begge forældre har ret til fravær med barseldagpenge, hvis de begge opholder sig i udlandet for at modtage barnet.

Hvis de kommende adoptanter ikke kan tage barnet med ud af landet, når der er gået de maksimale 8 uger, hvor der kan udbetales barseldagpenge før barnets modtagelse, er der ikke ret til barseldagpenge før, de formelle betingelser for at tage barnet ud af landet er opfyldte.

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

Barseldagpenge 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. barselslovens § 8, stk. 2.

Hvis adoptanterne bliver i udlandet efter denne dag, medregnes de barseldagpenge, der herefter ydes, til de perioder, hvori der kan ydes barseldagpenge efter modtagelse af barnet, jf. afsnit 2.3.2. Retten til barseldagpenge 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, som også er en formel betingelse, der skal være opfyldt for, at forældrene kan tage barnet ud af landet jf. principafgørelse 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 barseldagpenge før modtagelse af barnet.

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

2.3.1.2. 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 barseldagpenge i op til 1 uge. Den dag, hvor barnet bringes til adoptanternes hjem, regnes med til perioden før modtagelsen. Begge forældre har ret til fravær med barseldagpenge, 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. barselslovens § 8, stk. 4.

Der kan ikke ydes barseldagpenge før adoptionen i tilfælde, hvor barnet før adoptionen opholder sig i den kommende adoptants hjem, f.eks. ved stedbarnsadoption.

2.3.2. Adoptivforældres ret til fravær med barseldagpenge efter modtagelsen af barnet

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

Dette krav vil de adoptionsundersøgende myndigheder stille, hvis ikke der er tale om en stedbarnsadoption, en adoption af et større barn, som forældrene kender i forvejen eller lignende.

Hvis barnet anbringes i pleje hos de kommende adoptanter efter servicelovens bestemmelser, kan Udbetaling Danmark først udbetale barseldagpenge, når de adoptionsundersøgende myndigheder har truffet bestemmelse om, at en af adoptanterne 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.

2.3.2.1. Ret til fravær med barseldagpenge i de første 10 uger efter modtagelsen

Ligesom genetiske forældre har adoptivforældre sammenlagt ret til fravær med barseldagpenge 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 barseldagpenge, jf. barselslovens § 8, stk. 6. I 2 af disse uger har adoptivforældre ret til samtidigt fravær med barseldagpenge. 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. barselslovens § 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.

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 barselslovens § 8, stk. 6, til den anden forælder, jf. barselslovens § 8, stk. 6, 5. pkt.

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

2.3.2.2. Ret til fravær med barselsdagpenge efter de første 10 uger efter modtagelsen

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

Adoptivforældre tildeles barselsdagpenge ved fravær efter barselslovens §§ 9 og 10, efter barselslovens §§ 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 adoptivforældre ret til barselsdagpenge i 18 uger ved fravær efter §§ 9 og 10 indtil 1 år efter barnets modtagelse, jf. barselslovens § 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. barselslovens § 21 b, stk. 1, 1. pkt. Hvis forælderen har eneforældermyndighed over barnet, har forælderen derudover ret til yderligere 9 ugers barselsdagpenge, jf. barselslovens § 21 b, stk. 1, 2. pkt.

Den forælder, som barnet ikke bor hos, har ret til barselsdagpenge i 9 uger, jf. barselslovens § 21 b, stk. 2. Der henvises til afsnit 2.2.3.3.

Hvis barnet kun har en adoptivforælder, 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. barselslovens § 21 c, stk. 1.

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., og § 21 b, stk. 2, medmindre den efterlevende adoptant har ret til barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt., jf. barselslovens § 21 c, stk. 3. Der henvises nærmere til afsnit 2.2.3.4.3.

Adoptivforældre har samme muligheder for fleksibel afholdelse af fravær som genetiske forældre, jf. barselslovens § 11 og § 12, stk. 2 og 3, og de kan overdrage retten til barselsdagpenge til den anden forælder, jf. barselslovens § 21, stk. 2. Se nærmere afsnit 3. om fleksibel afholdelse af orlov, og afsnit 2.2.4. om overdragelse af ret til barselsdagpenge.

Adoptivforældre har endvidere som genetiske forældre inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet ret til fravær i forbindelse med barnets indlæggelse på hospital, jf. barselslovens § 14.

3. Fleksibel afholdelse af fravær

Barselsloven giver en række muligheder for fleksibel afholdelse af orloven. Forældrene kan bl.a. genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær med mulighed for at forlænge eller udskyde fraværet med ret til barselsdagpenge, jf. barselslovens §§ 11, 12, 22 og 23. Forældrene har også mulighed for at forlænge fravær efter § 9, jf. barselslovens § 10.

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

3.1. Forlængelse af fravær efter barselslovens § 9

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

3.1.1. Forlængelse af fravær efter barselslovens § 10

Efter barselslovens § 10 har hver af forældrene ret til at forlænge de 32 ugers fravær efter § 9 med 8 uger. Beskæftigede lønmodtagere eller selvstændigt erhvervsdrivende kan i stedet vælge at forlænge fraværet med 14 uger.

Forlænget fravær efter § 10 skal holdes i umiddelbar forlængelse af de første 10 uger efter fødslen og må kun være afbrudt af perioder, hvor den anden forælder holder orlov.

Forlængelsen af fraværet efter barselslovens § 10 skal være varslet over for arbejdsgiveren senest 6 uger efter fødslen, jf. barselslovens § 15, stk. 4. Udbetaling Danmark skal ikke foretage nogen kontrol af, om varslingsfristerne er overholdt. 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 barselslovens § 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.

Hvis arbejdet i en uge er genoptaget på fuld tid i forhold til den normale ugentlige arbejdstid før fraværet, er der tale om fuld genoptagelse af arbejdet. Hvis arbejdet er genoptaget på fuld tid under fravær efter barselslovens § 9, kan barselsdagpengere retten udskydes, jf. barselslovens § 23, se afsnit 3.2.

3.1.2. Forlængelse af fravær ved delvis genoptagelse af arbejdet - (barselslovens § 12)

Det følger af § 12 i barselsloven, at en beskæftiget lønmodtager kan genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær efter barselslovens §§ 7-11, hvorved der kan ske udskydelse eller forlængelse af fraværet. Dette gælder dog ikke morens fravær i de 2 første uger efter fødslen, jf. barselslovens § 7, stk. 1, hvorefter moren har ret og pligt til fravær i de første 2 uger efter fødslen, jf. barselslovens § 12, stk. 5.

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

Retten til barselsdagpenge ved delvis genoptagelse af arbejdet er reguleret i barselslovens § 22.

3.1.2.1. Hvad forstås ved delvis genoptagelse af arbejdet?

Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås, at arbejdet i en uge genoptages med mindre ugentlig arbejdstid, end pågældende havde før fraværet. Der bruges derved færre orlovstimer med ret til barselsdagpenge pr. uge, og forælderen kan på den måde forlænge fraværsperioden med barselsdagpenge med den tid, hvor arbejdet er genoptaget. For lønmodtagere kræves en aftale med arbejdsgiveren om delvis genoptagelse af arbejdet og forlængelse af fraværsperioden.

Der er også tale om delvis genoptagelse af arbejdet, hvis forælderen ikke er påbegyndt en fraværsperiode, men vælger - for lønmodtagere efter aftale med arbejdsgiveren - at arbejde på nedsat tid i en fraværsperiode.

Arbejdstiden skal ses på ugebasis. Der kan således godt være tale om delvis genoptagelse af arbejdet, når forældre genoptager arbejdet i hele dage. Der skal blot inden for en uge være tale om mindre arbejdstid end før fraværet.

Hvis arbejdet er genoptaget delvis under fravær efter barselslovens § 7, stk. 1, fravær overdraget efter § 7 a, stk. 2, eller fravær efter § 8, stk. 6, (bortset fra 2 ugers ikkesammenhængende fravær efter barselslovens § 7, stk. 3 for lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende) skal den forlængede fraværsperiode afholdes i direkte forlængelse af fraværsperioden efter de pågældende bestemmelser.

Hvis arbejdet er genoptaget delvis under fravær efter barselslovens § 9, kan den forlængede fraværsperiode også afholdes som udskudt orlov, se afsnit 3.2.2.

Hvis en lønmodtager, der har genoptaget arbejdet på nedsat tid, ikke kan opnå en aftale med sin 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.

Ophører en lønmodtager i et ansættelsesforhold, mens lønmodtageren under fravær 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.

3.1.2.2. Selvstændigt erhvervsdrivende

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.

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 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 barselslovens § 7, stk. 3, i ikkesammenhængende perioder, jf. barselslovens § 7, stk. 3.

Hvis arbejdet er genoptaget på fuld tid under fravær efter barselslovens § 9, kan barselsdagpengeperioden udskydes, jf. barselslovens § 23, se afsnit 3.2.

Hvis arbejdet er genoptaget delvis under fravær efter barselslovens § 7, stk. 1, eller § 8, stk. 6, (bortset fra 2 ugers ikkesammenhængende fravær efter barselslovens § 7, stk. 3) skal den forlængede fraværsperiode afholdes i direkte forlængelse af fraværsperioderne efter § 7, stk. 1, eller § 8, stk. 6.

Hvis arbejdet er genoptaget delvis under fravær efter barselslovens § 9, kan den forlængede fraværsperiode også afholdes som udskudt fravær, se afsnit 3.2.

3.1.2.3. Perioder, hvor fravær kan forlænges ved delvis genoptagelse af arbejdet

Efter barselslovens § 12, stk. 2, kan forældre, der er beskæftigede lønmodtagere, efter aftale med en arbejdsgiver genoptage arbejdet delvist med mulighed for at få forlænget fraværet i såvel 10-ugers perioden, jf. barselslovens § 7 og § 8, stk. 6, – med undtagelse af morens 2 første uger efter fødslen – som i fraværsperioden på 32 uger efter barselslovens § 9. Faren/medmoren kan således også forlænge de 2 ugers fravær efter § 7, stk. 3, ved delvis genoptagelse af arbejdet.

Fravær, som skal holdes i de første 10 uger efter fødslen kan ikke udskydes. Hvis en mor, der har en normal arbejdstid på 37 timer, i en uge under 10-ugers perioden arbejder 37 timer, bortfalder en uge med barselsdagpenge i 10-ugers periode, da en senere udnyttelse af fraværsretten for denne uge med barselsdagpenge ville forudsætte en udskydelse, der ikke er ret til under 10-ugers perioden. Men moren kan genoptage arbejdet delvist med ret til forlængelse. Hvis hun i en uge genoptager arbejdet med 35 timer og holder 2 timers fravær, er der tale om en delvis genoptagelse af arbejdet, og hun kan forlænge retten til fravær med 35 timer.

Forældre, der er fuldt ledige, når fraværet begynder, kan ikke påbegynde arbejde på mindre end fuld tid med den virkning, at fraværet med barselsdagpenget er forlænges eller udskydes. Påbegynder den ledige derimod arbejde på fuld tid (37 timer pr. uge, eller dét timetal, der i henhold til gældende overenskomst henregnes til fuld tid), kan pågældende aftale med sin arbejdsgiver, at denne allerede fra påbegyndelsen af sin fuldtidsansættelse arbejder mindre end fuld tid og kan derved forlænge eller udskyde ikke afholdt fravær.

Afholdelse af en periode med udskudt fravær, jf. afsnit 3.2.2., kan også forlænges ved en delvis genoptagelse af arbejdet, hvis der kan indgås en aftale med arbejdsgiveren herom.

Eksempel 1: Forlængelse af fravær for en lønmodtager, der under fravær delvis genoptager arbejdet

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

Eksempel 2: Forlængelse af orlov for en selvstændigt erhvervsdrivende, der under fravær genoptager arbejdet med op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid

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 3: Forlængelse af fravær for en selvstændigt erhvervsdrivende, der under fravær genoptager arbejdet med op til en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid

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.

Eksempel 4: Forlængelse af fravær for en ledig, der er i delvis beskæftigelse inden fraværet, og som genoptager arbejdet under fraværet

En forælder, der er delvis ledig inden fraværet, kan forlænge fraværet ved at tage arbejde i mindre omfang end før fraværet. En mor, der før fraværet havde 20 timers beskæftigelse og 17 timers supplerende arbejdsløshedsdagpenge, kan genoptage arbejdet med 12 timer ugentligt, få barselsdagpenge for 25 timer ugentligt og få forlænget fraværsperioden med de 12 timer. Hvis hun går i arbejde 24 timer ugentligt, kan hun – hvis der er tale om fravær efter barselslovens § 9 – udskyde de 20 timers fravær, som er den beskæftigelse, hun havde før fraværet.

3.1.2.4. Situationer, hvor fraværet ikke kan forlænges ved delvis genoptagelse af arbejdet

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 med den virkning, at fraværet med barselsdagpengeret forlænges.

I følgende tilfælde giver genoptagelse/påbegyndelse af arbejdet under orlov ikke mulighed for at forlænge orloven:

Eksempel: Fuld ledighed før fraværet – påbegynder arbejde på nedsat tid under fraværet

En mor er fuldtidsforsikret ledig, da hun påbegynder fravær. Hun starter under fraværet i et arbejdsforhold med 15 timer om ugen. Hun kan efter barselsbekendtgørelsens § 2, stk. 4, få udbetalt barselsdagpenge for 22 timer ugentligt. Se principafgørelse 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.

3.2. Udskydelse af fravær efter barselslovens § 9

3.2.1. Betingelser for at kunne udskyde fravær

Fraværsret, der efter barselslovens § 7 og § 8, stk. 6, er knyttet til de første 10 uger efter barnets fødsel, kan ikke udskydes, jf. barselslovens § 12 og principafgørelse 88-19.

Forældre har i direkte forlængelse af fraværet i 10-ugers perioden efter fødslen ret til forældreorlov i 32 uger efter barselslovens § 9. Lønmodtagere har efter barselslovens § 11 *ret* til at genoptage arbejdet og udskyde op til 5 uger af fraværet efter § 9. Herudover kan lønmodtagere efter barselslovens § 12 efter *aftale* med arbejdsgiveren genoptage arbejdet helt eller delvis under fraværet efter fra § 9, se nærmere afsnit 3.2.1.

Selvstændigt erhvervsdrivende kan under fravær efter § 9 genoptage arbejdet helt eller delvis og udskyde den orlov, som ikke afholdes.

Hvis arbejdet genoptages på fuld tid under fravær efter § 9, kan den resterende fraværsret udskydes til senere afholdelse. Alle 32 ugers fravær kan udskydes til senere afholdelse. Retten til udskudt fravær med ret til barselsdagpenge gælder også forældre, som har været i arbejde uden at holde orlov 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 orlov.

Den periode, der kan udskydes, er den periode, hvor en forælder inden for det første år efter fødslen eller modtagelsen af barnet er i arbejde, men kunne have holdt fravær med barselsdagpenge. Hvis forældrene af andre grunde end arbejde ikke har holdt fravær og modtaget barselsdagpenge inden for det første år efter fødslen, f.eks. fordi de har været studerende eller i udlandet, har de ikke ret til barselsdagpenge, som kan udbetales under udskudt orlov.

Perioder, hvor der er modtaget tabt arbejdsfortjeneste 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.

En forælder, der afbryder orloven og er fuldt beskæftiget i mindre end en uge, kan efter aftale med sin arbejdsgiver afholde det ikke afholdte fravær som en forlængelse af orloven.

Hvis en ledig under fraværet påbegynder et ansættelsesforhold på fuld tid, anses pågældende for at være i beskæftigelse med ret til at udskyde fravær 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 eller på grund af sygdom. Det er forudsat, at der er tale om et reelt ansættelsesforhold, hvor lønmodtageren bl.a. modtager løn.

En lønmodtager kan 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.

I forhold til arbejdsgiveren kan udskydelsen være retsbaseret eller aftalebaseret, se nærmere herom under afsnit 3.2. 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.

3.2.2. Betingelser for afholdelse af udskudt fravær

Udskudt fravær er fravær, der holdes efter 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Det er en betingelse for at holde udskudt fravær med barselsdagpenge, at forælderen opfylder beskæftigelseskravet i barselslovens §§ 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. barselslovens § 23, stk. 3 og 4.

Den udskudte fraværsperiode, der er ret til, 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 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 1: Lønmodtager, der 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 og på afholdelsestidspunktet er beskæftiget 25 timer ugentligt, har lønmodtageren ret til 25 timers orlov 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 2: Lønmodtager, der 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 orlov 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 3: Selvstændigt erhvervsdrivende, der udskyder en del af fravær efter barselslovens § 9 ved delvis genoptagelse af arbejdet, og som er beskæftiget i virksomheden med et lavere timetal på tidspunktet for afholdelsen af den udskudte orlov

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 beskæftigelsesens omfang på tidspunktet, hvor det udskudte fravær holdes.

Forældre kan holde det udskudte fravær 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 orlov skal dog holdes i en sammenhængende periode, jf. barselslovens § 11.

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. Udbetaling Danmark skal alene kontrollere, at der ikke samlet udbetales barselsdagpenge til forældrene i mere end de uger, som forældrene har ret til efter reglerne i barselslovens §§ 21 – 21 c.

Hvis der er ret til udskudt fravær med barselsdagpenge, men der ikke kan opnås en aftale med den aktuelle arbejdsgiver om at holde udskudt fravær, bliver retten til fravær med barselsdagpenge stående på lønmodtagerens ”konto”, og 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.

Ret til barseldagpenge under udskudt fravær bortfalder, når barnet fylder 9 år. Fristen er absolut. Det betyder bl.a., at heller ikke lang sagsbehandlingstid kan medføre, at der ses bort fra fristen.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 10. maj 2022

MIE SKOVBÆK MORTENSEN

/ Yvonne Olesen