

Udskriftsdato: 15. december 2025

VEJ nr 9617 af 01/08/2018 (Historisk)

Vejledning om beregning af barselsdagpenge

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, j.nr. 18/08969

Senere ændringer til forskriften

VEJ nr 9622 af 03/08/2018

Vejledning om beregning af barselsdagpenge

Kapitel 1. Indledning

I denne vejledning beskrives hvilke regler, der gælder for beregning af barselsdagpenge og barselsdagpengenes størrelse. Reglerne findes i §§ 32-38 a i barselsloven.

I bekendtgørelse nr. 541 af 28. maj 2018 om opgørelse af beskæftigelseskrav og beregning af barselsdagpenge m.v. (bekendtgørelsen) er fastsat nærmere regler om beregningsgrundlaget. Se også bekendtgørelse nr. 843 af 25. juni 2018 om ret til barselsdagpenge (barselsbekendtgørelsen).

Vejledningen erstatter vejledning nr. 9511 af 26. juni 2018 om beregning af barselsdagpenge.

Kapitel 2. Lønmodtagerindtægt eller selvstændig erhvervsindtægt

§ 32. Barselsdagpenge ydes på grundlag af lønindtægt og anden indtægt, der erstatter lønindtægt, jf. stk. 2, og selvstændig erhvervsindtægt.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, hvilke indtægter der skal henregnes til lønindtægt, og hvilke indtægter der skal henregnes til selvstændig erhvervsindtægt, og om beregning af barselsdagpenge på grundlag af arbejdsfortjenesten ved selvstændig virksomhed, herunder om anvendelse af indtægtsoplysninger fra skatteforvaltningen.

Betingelserne for beregningen af barselsdagpenge fremgår af barselslovens kapitel 8 og kapitel 9 og bekendtgørelsens §§ 6-21.

Fremgangsmåden ved beregning af barselsdagpenge afhænger af, om den indtægt, der ligger til grund for beregningen, er indtjent i et lønmodtagerforhold eller ved selvstændig erhvervsvirksomhed.

Afgørelse af, om en indtægt i barselslovens forstand er lønindtægt eller indtægt ved selvstændig erhvervsvirksomhed, tager udgangspunkt i skattemyndighedernes sontring mellem indkomstarterne. Der kan imidlertid være tilfælde, hvor indtægtens karakter ikke kan afgøres efter dette kriterium, fordi det klart strider mod den arbejdsretlige vurdering, jf. bekendtgørelsens § 4.

Arbejdsretligt betragtes det som et lønmodtagerforhold, når der udføres personligt arbejde i et tjenesteforhold for en arbejdsgiver. Den pågældende er således undergivet arbejdsgiverens ledelse og instruktioner for arbejdets udførelse og modtager arbejdsvederlag i form af løn. Aflønning med honorar er dog ikke i sig selv ensbetydende med, at der ikke er tale om en lønmodtager, jf. således principafgørelse D-24-00, hvor en freelancejournalist ud fra en samlet vurdering blev anset som lønmodtager i dagpengelovens forstand. Ankestyrelsen lagde bl.a. vægt på at journalisten var ansat som journalistisk medarbejder og blev aflønnet med et fast månedligt honorar.

Endvidere var journalisten underlagt arbejdsgivernes instruktionsbeføjelser, arbejdet blev udført for arbejdsgivernes regning og risiko. Endelig var journalisten ikke momsregistreret. Journalisten var derimod medlem af en arbejdsløshedskasse for lønmodtagere.

I tvivlstilfælde kan det tillægges vægt, om arbejdet udføres for den eventuelle arbejdsgivers regning og risiko og i dennes navn. Det kan også indgå i vurderingen, om arbejdet udføres med egne driftsmidler, idet der dog er brancher, hvor det er normalt, at også lønmodtagere ejer egne driftsmidler. Flere arbejdsforhold udelukker ikke i sig selv, at der er tale om en lønmodtager, men det kan indgå i afgørelsen, om den pågældende kun har indgået ét arbejdsforhold. Det kan desuden indgå hvilke betingelser, der fremgår af samarbejdsaftaler/kontrakter.

Endvidere kan der lægges vægt på, om arbejdsforholdet omfattes af ferieloven, lovgivningen om arbejdsskadesikring, lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, lov om

Lønmodtagernes Garantifond etc. Det er ikke afgørende, om der rent faktisk er indbetalt bidrag til disse ordninger, men derimod, om der efter den pågældende lovgivning er pligt til at betale bidrag eller lignende.

Det forhold, at en person har andre beskæftiget i sin tjeneste, udelukker ikke, at pågældende selv står i tjenesteforhold til en arbejdsgiver.

Der henvises til vejledning nr. 9367 af 25. april 2017 om sygedagpengeforsikringerne i sygedagpengelovens §§ 45 og 55 for en nærmere gennemgang af praksis vedrørende afgrænsningen mellem selvstændige og lønmodtagere.

Der kan endvidere være indtægter, som hverken anses for at være lønindtægt eller indtægt ved selvstændig virksomhed, se til eksempel principafgørelse D-27-08, hvor et arbejdsstipendium fra en fond hverken kunne anses som arbejdsfortjeneste ved selvstændig virksomhed eller for en lønindtægt eller anden indtægt, der erstattede lønindtægt. Nævnet lagde vægt på, at der ikke var tale om en A- eller B-indkomst, der var optjent i et lønmodtagerforhold i arbejdsretlig forstand, og at arbejdsstipendiet ikke var dokumenteret som arbejdsfortjeneste ved selvstændig virksomhed i skattemyndighedernes årsopgørelse. Det forhold, at arbejdsstipendiet var skattepligtigt og fungerede som indtægt for ansøgeren var således ikke tilstrækkeligt i forhold til dokumentation for, at der kunne være tale om en lønindtægt ved lønmodtagerforhold eller selvstændig erhvervsindtægt.

Kapitel 3. Beregning af barseldagpenge til lønmodtagere

§ 33. Barseldagpenge til lønmodtagere, der er fraværende, beregnes på grundlag af det ugentlige timetal under fraværet og den timefortjeneste, som lønmodtageren i gennemsnit har opnået i aktuelle ansættelsesforhold i de seneste 3 afsluttede kalendermåneder forud for fraværets begyndelse, efter betaling af arbejdsmarkedsbidrag. Opgørelse af timefortjenesten sker på baggrund af indberetninger i henhold til lov om et indkomstregister, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om

- 1) opgørelse af timefortjenesten efter stk. 1, herunder placeringen af indberettede løntimer og indkomst, omregning af indkomst m.v.,
- 2) at beskæftigelse og indkomster, som ikke er indberettet til indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister, kan indgå ved opgørelsen af timefortjenesten,
- 3) opgørelse af timetal og anvendelse af andre beregningsperioder end fastsat i stk. 1 for lønmodtagere med ukendt eller varierende arbejdstid m.v.,
- 4) beregning af barselsdagpenge for lønmodtagere, der påbegynder en ny fraværperiode kort tid efter sidste fraværperiode, nyuddannede, nyansatte m.v.,
- 5) omberegning af barselsdagpenge for lønmodtagere, der indbetaler ekstra bidrag på en arbejdsgiver-administreret pensionsopsparing,
- 6) omberegning af barselsdagpenge i særlige tilfælde og
- 7) fravigelse af § 35, stk. 1, for lønmodtagere med skiftende arbejdstid.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om udbetaling af barselsdagpenge for uger, hvori arbejdet er genoptaget delvis.

Efter lovens § 33, stk. 1, 1. pkt., beregnes barselsdagpengene som hovedregel på grundlag af det ugentlige timetal under fraværet og den timefortjeneste, som lønmodtageren i gennemsnit har opnået i aktuelle ansættelsesforhold i de seneste 3 afsluttede kalendermåneder forud for fraværets begyndelse, efter betaling af arbejdsmarkedsbidrag.

Hvis der i indkomstregisteret på tidspunktet for Udbetaling Danmarks beregning af barselsdagpengesatsen kun foreligger oplysninger for en periode på mindre end de seneste tre afsluttede kalendermåneder, kan beregningen af timefortjenesten ske på dette grundlag. Dog gælder der særlige regler for nyansatte m.fl., jf. afsnit 3.5.

I timefortjenesten indgår foruden grundlønnen sædvanlige tillæg. Derimod omfatter timefortjenesten ikke feriegodtgørelse, søgnehelligdagsbetaling, pensionsbidrag (arbejdsgiveradministrerede indbetalinger af pensionsbidrag) og ATP-bidrag, jf. bekendtgørelsens § 8. Arbejdsmarkedsbidrag efter lov om arbejdsmarkedsfonde indgår heller ikke i timefortjenesten.

Selve beregningen sker ved brug af de relevante felter i indkomstregisteret. Hvis der er fejl eller manglende oplysninger i indkomstregisteret, og Udbetaling Danmark bliver opmærksom herpå, f.eks. ved oplysning fra lønmodtageren, kan Udbetaling Danmark lægge andre oplysninger til grund for afgørelsen. Det er en forudsætning, at disse andre oplysninger kan dokumenteres, f.eks. ved arbejdskontrakt eller lønsedler. Udbetaling Danmark er forpligtet til at meddele fejlen til Indkomstregistret (SKAT), jf. § 4 i lov om et indkomstregister.

Indkomstregisterets felt 200: Arbejdsgiver oplyser periodens løntimetotal. Det er den tid, der udbetales løn for, der indberettes her. Hvis der er afholdt en uges ferie uden løn (f.eks. ferie med feriepenge), indberettes således ikke timer for denne uge.

Indkomstregisterets felt 13: Arbejdsgiver indberetter den indkomst, som er optjent eller godskrevet i periodens løb. Ud over løn og løntillæg af enhver art skal også indberettes feriepenge. Dvs. at for en lønmodtager, der ikke har ferie med løn, skal arbejdsgiver oplyse både den løn, lønmodtageren skal have for den pågældende periode, og de feriepenge, lønmodtageren har optjent i perioden, i felt 13. Det er bruttobeløbet, der skal indberettes, dvs. beløbet før A-skat og AM-bidrag. Indkomsten skal fratrækkes lønmodtagerens eget bidrag til ATP og eventuelle indbetalinger til arbejdsgiveradministrerede pensionsordninger.

Indkomstregisterets felt 16: Arbejdsgiver indberetter det AM-bidrag, der er indeholdt i perioden. Feltet indeholder også AM-bidrag for så vidt angår feriepenge, søgnehelligdagsbetaling og feriefridagsbetaling, lønmodtageren har optjent i perioden.

Indkomstregisterets felt 46: Arbejdsgiver indberetter det samlede ATP-bidrag for perioden. Feltet indeholder lønmodtagerens og arbejdsgiverens ATP-bidrag i alt.

Indkomstregisterets felt 147: Arbejdsgiver indberetter lønmodtagerens egen del af arbejdsgiveradministreret opsparing til pension. For statsansatte, hvor arbejdsgiver reelt indbetaler det fulde beløb, men det fremgår af lønsedlen, at 1/3 af beløbet betragtes som egenbetaling, indeholder feltet ligeledes denne 1/3.

Indkomstregisterets felt 201: Arbejdsgiver oplyser de bruttoferiepenge, lønmodtageren har optjent i perioden, før træk af AM-bidrag og skat.

Indkomstregisterets felt 248 og 249: Arbejdsgiver oplyser den søgnehelligdagsbetaling hhv. feriefridagsbetaling, lønmodtageren har optjent i perioden.

Beregning: Ved beregningen af barselsdagpengene hentes oplysning om lønnen fra felt 13. Herfra fratrækkes bruttoferiepengene oplyst i felt 201, opsparingen til søgnehelligdagsbetaling (svarende til felt 248), opsparing til feriefridage (svarende til felt 249). Denne del af beregningen har ikke betydning for ansatte med ferie med løn.

Desuden skal fratrækkes AM-bidrag. Da felt 16 også indeholder AM-bidrag for så vidt angår feriepenge, søgnehelligdagsbetaling og feriefridagsbetaling, sker der ved automatisk beregning af barselsdagpengesatsen en regulering af AM-bidraget for så vidt angår feriepenge, søgnehelligdags- og feriefridagsopsparing, så det undgås, at AM-bidrag for disse beløb fratrækkes to gange ved beregningen, jf. barselsloven § 33, stk. 1. For at undgå, at den del af feriepenge/ søgnehelligdags/feriefridagsopsparing, der er pensionsbidrag, fratrækkes to gange i sager, hvor der er indbetaling til en arbejdsgiveradministreret pensionsordning, bliver der endvidere korrigeret for lønmodtagers egenbetaling til pensionsopsparing. Korrektionen sker ud fra denne formel:

Felt 147

Felt 13 + (felt 46 : 3) + felt 147

Det fremkomne beløb fordeles på de *tilhørende* løntimer (svarende til felt 200 Løntimer). Derved beregnes den timefortjeneste, der lægges til grund for udbetalingen af barselsdagpenge.

Eksempel på beregning for en 14-dages lønnet med brutto 150 kr. i timen og hensættelse til ferie¹⁾:

a)	b)	c)	d)	e)	f)	g)	h)	i)	j)
løntimer (felt 200)	Løn, som aftalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager	12,5 % af lønnen hensat til ferie (felt 201)	A-indkomst, hvoraf der skal betales AM- bidrag (b + c) fratrullet eget ATP-bidrag ¹⁾ (felt 13)	AM-bidrag af den A- indkomst, hvoraf der skal betales AM- bidrag (dvs. af d) (felt 16)	Pensionsand el (felt 147)	Personligt ATP-bidrag (felt 46 delt med 3)	Korrektion for AM- bidrag af feriepenge mm. (felt c korrigeret med 8 %)	Korrektion for pensions- bidrag af feriepenge mm. (felt f, delt med summen af felt d, f og g, ganget med c)	Beregnings- grundlaget for barselsdag- pengene (d fratrullet c og e, og h + i lagt til)
74	11.100	1387,5	12.437,5	995	640,1	49,8	111	67,66	10.233,66

¹⁾ ATP-sats for 14-dages lønnet med mindst 54 arbejdstimer er 49,80 kr. (2017-niveau)

Beregningsgrundlaget fordelt på de 74 timer giver en beregnet timefortjeneste på **138,29** kr./time.

I eksemplet er pensionsprocenten 17,3, hvoraf 1/3 er lønmodtagerens eget bidrag.

Barselsdagpengene pr. time kan dog højst udgøre det beløb, der er nævnt i lovens § 35, stk. 1, divideret med den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, jf. nedenfor under afsnit 6.

Da lønnen skal fordeles på de *tilhørende* løntimer, indgår timer for udbetalt feriegodtgørelse og helligdagsopsparing ikke i timetallet (og skal ikke oplyses i felt 200).

Eksempel: En fuldtidsansat lønmodtager, der ikke har ferie med løn, har første fraværdsdag den 3. april. Timefortjenesten skal opgøres på baggrund af januar, februar og marts måneder. I februar og marts har lønmodtageren ikke holdt ferie med feriegodtgørelse og der har ikke været søgnehelligdage. I januar har lønmodtageren derimod - dels pga. søgnehelligdag den 1. januar og dels pga. afholdelse af ferie med feriegodtgørelse - kun været på arbejde halvdelen af måneden og har dermed kun fået udbetalt halv løn.

Hverken den udbetalte søgnehelligdagsbetaling eller feriegodtgørelse skal regnes med i den AM-pligtige A-indkomst for januar (og skal heller ikke oplyses af arbejdsgiver i felt 13). Timerne skal heller ikke indberettes af arbejdsgiveren i felt 200; dvs. at den halvt så store indkomst for januar, som er oplyst i felt 13, også skal fordeles på et halvt så stort timetal i forhold til timetallet i måneder uden ferie.

3.1. Lønmodtagere med fast arbejdstid

Barselsdagpenge til lønmodtagere med fast arbejdstid sker ud fra det timetal, den pågældende skulle have arbejdet, jf. barselslovens § 33. Barselsdagpengene kan dog ikke overstige et maksimum, der for 2018 er 4.300 kr. pr. uge. For at finde maksimum pr. time divideres med den normale overenskomstmæssige arbejdstid, som i 2018 er 37 timer om ugen. Dette giver i 2018 et timemaksimum på 116,22 kr. (afrundet). Se barselslovens § 35.

For en lønmodtager med en fast ugentlig arbejdstid over 37 timer lægges til grund, at ugemaksimum er fastsat efter den normale overenskomstmæssige arbejdstid på 37 timer pr. uge. Barselsdagpengene beregnes i sådanne tilfælde ved at dividere ugemaksimum med den fastsatte arbejdstid og gange det herved fremkomne beløb med antallet af timer i fraværperioden, jf. SM D-25-98.

Eks. 1: En lønmodtager, der arbejder 32 timer ugentligt og ud fra oplysningerne i indkomstregisteret har haft en timefortjeneste på 120 kr., er berettiget til $32 \times 4300/37 = 3718,92$ kr. pr. uge i barselsdagpenge, da der ikke pr. fraværstime kan udbetales mere end timemaksimum.

Eks. 2: En lønmodtager, der arbejder 37 timer ugentligt og ud fra oplysningerne i indkomstregisteret har haft en timefortjeneste på 100 kr., er berettiget til 37×100 kr. =

3.700 kr. pr. uge i barselsdagpenge.

Eks. 3: En lønmodtager, der arbejder 40 timer ugentligt og ud fra oplysningerne i indkomstregisteret har haft en timefortjeneste på 100 kr., er berettiget til 40×100 kr. = 4.000 kr. pr. uge i barselsdagpenge. Hvis

personen holder orlov 20 timer om ugen, er der ret til 4.000 kr. : 40 timer = 100 kr. pr. time x 20 timers orlov = 2.000 kr. pr. uge.

Eks. 4: Timelønnet 14-dageslønnet lønmodtager, der får brutto 150 kr. i timen, ikke har arbejdsmarkeds-pension, og som har første fraværsdag den 15. december 2018. Dermed er det september – november 2018, der skal bruges som beregningsgrundlag. I oktober har der været færre timer pga. afholdt ferie med feriegodtgørelse.

Lønperiode	Timer	Løn	Hensat til ferie (12,5 %) (felt 201)	AM-pligtig A-indkomst (løn og feriehensættelse fratrukket lønmodtagerens eget ATP-bidrag) (felt 13)	AM-bidrag (felt 16)	Korrektion for AM-bidrag af feriepenge mm. (felt 201 korrigeret med 8 %)	Beregningsgrundlag (AM-pligtig A-indkomst fratrukket feriehensættelse og AM-bidrag, korrigeret med 8% af felt 201)
030918-160918 ³⁾	74	11.100	1387,5	12437,7	995,02	111	10166,18
170918-300918	74	11.100	1387,5	12437,7	995,02	111	10166,18
011018-141018	74	11.100	1387,5	12437,7	995,02	111	10166,18
151018-281018	37	5.550	693,75	6210,55	496,84	55,5	5075,46
291018-111118	74	11.100	1387,5	12437,7	995,02	111	10166,18
121118-251118	74	11.100	1387,5	12437,7	995,02	111	10166,18
261118-301118 ⁴⁾	36,4	5.460	682,5	6.118,2	489,46	54,6	5000,84

ATP-bidrag for 14-dages lønnet med mindst 54 arbejdstimer er 49,80 kr.

3) Bemærk at der ikke er timer for 010918-020918, som er lørdag-søndag. Disse er derfor ikke medtaget.

4) Bemærk at lønperioden egentlig er 161118-091218. Lønindkomsten og -timerne (og dermed ATP-bidrag) for hele denne periode er således forholdsmæssigt medregnet i forhold til antallet af kalenderdage i de to måneder, jf. bekendtgørelsens § 8, stk. 2.

Beregningsgrundlaget i perioden er 65.907,20 kr. Dette skal fordeles på timetallet 443,4, hvilket giver en timesats på 148,64 kr. Lønmodtageren er således berettiget til timemaksimum (2018: 116,22 (afrundet) kr.).

Barselsdagpenge til en funktionær, der efter funktionærloven modtager halv løn under barsel, beregnes som forskellen mellem lønnen efter betaling af arbejdsmarkedsbidrag og det maksimale barselsdagpengebeløb. Arbejdsgiveren har ret til refusion af barselsdagpenge op til det udbetalte lønbeløb efter fradrag af arbejdsmarkedsbidraget. Halv løn udgør ofte mindre end barselsdagpengenes maksimumbeløb, hvorfor arbejdsgiveren typisk kan få refunderet hele det udbetalte lønbeløb, mens lønmodtageren kan få supplerende barselsdagpenge op til barselsdagpengemaksimum.

Hvis arbejdstiden under orloven ændrer sig, er der ret til barselsdagpenge på grundlag af det ændrede timetal.

I grundlaget for det ugentlige timeantal, som barselsdagpengene som udgangspunkt beregnes på baggrund af, kan medregnes regelmæssigt dokumenteret overarbejde i form af enten ordinært overarbejde eller ekstraordinært overarbejde. Omfanget skal kunne dokumenteres via fx lønsedler eller anden form for arbejdstidsopgørelse over lønmodtagerens arbejde.

Hvis lønmodtageren sædvanligvis har flere timer pr. uge end den arbejdstid, der er fastsat ifølge ansættelseskontrakten, kan der udbetales barselsdagpenge på grundlag af det faktiske timetal ganget med timefortjenesten, der dog højst kan udgøre timemaksimum. Der kan højst udbetales barselsdagpenge svarende til det maksimum, der er nævnt i barselslovens § 35.

Hvis der alene er arbejdet ekstra i ugerne op til det planlagte fravær på barsel, er der ikke tale om regelmæssigt forekommende overarbejde, og der kan kun beregnes barselsdagpenge for de timer der er fastsat i ansættelseskontrakten.

3.2. Lønmodtagere med varierende arbejdstid

Som det fremgår af bekendtgørelsen §§ 11-13, er der særlige beregningsregler for lønmodtagere, der arbejder i turnus eller holddrift, eller som er i beskæftigelse med en ukendt arbejdstid.

3.2.1. Arbejdstiden ikke på forhånd fastlagt

Hvis arbejdstiden eller timefortjenesten ikke på forhånd er fastlagt, anvendes et gennemsnit af arbejdstimer og timefortjeneste i de sidste 4 uger før fraværets begyndelse.

Hvis antallet af arbejdstimer i 4-ugers perioden ikke er sædvanligt, har lønmodtager ved henvendelse til Udbetaling Danmark ret til at få beregnet barselsdagpengene fra første fraværsdag ud fra det gennemsnitlige antal arbejdstimer indberettet i henhold til lov om et indkomstregister i de seneste 3 afsluttede kalendermåneder forud for fraværperiodens begyndelse. Beregningen foretages for hver arbejdsgiver for sig, f.eks. hvis lønmodtageren normalt arbejder fast hos en arbejdsgiver og herudover har skiftende småjobs hos andre arbejdsgivere.

Se principafgørelse D-1-03, hvor beregning til en lønmodtager med en ikke på forhånd fastlagt arbejdstid skulle ske på grundlag af det gennemsnitlige antal arbejdstimer inden for de sidste 13 uger før barselorloven. Hovedreglen om anvendelse af det gennemsnitlige antal arbejdstimer inden for de sidste 4 uger før fraværet kunne ikke anvendes, idet antallet af arbejdstimer i denne periode ikke kunne anses for sædvanligt. Ved afgørelsen af om antallet af arbejdstimer i 4-ugers perioden har været sædvanligt, sammenlignes antallet af arbejdstimer i 4-ugers perioden med 13-ugers perioden. Med en gennemsnitlig forskel på ca. 5 timer ugentlig kunne arbejdstiden i 4-ugers perioden ikke anses for sædvanlig.

3.2.2. Ukendt arbejdstid

For lønmodtagere med en ukendt arbejdstid anvendes samme beregningsmåde som efter bekendtgørelse om Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP – bekendtgørelsen), når det gennemsnitlige ugentlige timetal indenfor de seneste 4 uger før fraværperiodens begyndelse skal opgøres. Hvis indtjeningen i 4 ugers-perioden ikke kan anses for sædvanlig, anvendes i stedet indtjeningen inden for de seneste 3 afsluttede kalendermåneder før fraværperiodens begyndelse.

For provisionslønnede sælgere foretages beregningen dog på grundlag af indtægten i de seneste 9 måneder før fraværperiodens begyndelse.

Omregningssatserne efter ATP-bekendtgørelsens § 2, stk. 8, for 2018 var 202,71 kr. for mænd og 183,06 kr. for kvinder. For en kvinde, der får 2.000 kr. for at udføre en arbejdsopgave med ukendt arbejdstid, omregnes den ugentlige arbejdstid således til 10,9 timer. Omregningssatserne reguleres årligt og fremgår af satsvejledningen (Vejledning om satser m.v.).

Lønindkomster fra arbejdsgiveren, hvor der ikke er anført løntimer, omregnes til timer. Hvis der i indkomstregistret ikke er anført et timetal for en lønindtægt fra arbejdsgiveren, skal der for lønmodtagere med ukendt arbejdstid – f.eks. provisionslønnede - foretages omregning af indtægten til timer til brug for opgørelse af timefortjenesten. Som udgangspunkt vil der i løntimefeltet være sat et kryds, og feltet får teksten "Ingen forhold mellem løn og timer", når der er tale om lønmodtagere med ukendt arbejdstid.

Omregningen sker ved, at lønnen fra arbejdsgiveren, fratrasket feriegodtgørelse mm., jf. bekendtgørelsen § 6, stk. 1, divideres med ATP-bekendtgørelsens timeløn ved ukendt arbejdstid, hvorved timetallet findes.

Hvert år i begyndelsen af januar offentliggøres den timefortjeneste, der skal anvendes for det indeværende kalenderår.

Eksempel:

Månedslønnet mandlig medarbejder med ukendt arbejdstid, som har første fraværssdag den 15. november 2018. Dermed er det august - oktober 2018, der skal bruges som beregningsgrundlag.

a)	b)	c)	d)	e)	f)	g)	h)	i)	j)	k)
Lønperiode	Timer (felt 200)	Løn	Hensat til ferie (12,5 %) (felt 201)	Felt 147 (egen pensionsandel, her 4 %)	Felt 46 (samlede ATP-bidrag)	AM-pligtig A-indkomst (løn og feriehensættelse fratrasket pension og lønmodtagerens eget ATP-bidrag) (felt 13)	AM-bidrag (felt 16)	Korrektion for AM-bidrag af feriepenge mm. (felt 201 korrigeret med 8 %)	Korrektion for eget pensionsbidrag af feriepenge mm. (felt 201 korrigeret med 4 %)	Beregningsgrundlag (AM-pligtig A-indkomst (felt g)) fratrasket feriehensættelse og AM-bidrag og korrigeret med felt i) og j)
august	x	17.731,50	2216,44	797,92	284	19.055,37	1524,43	177,32	88,66	15580,48
september	x	20.581,25	2572,66	926,16	284	22.133,1	1770,65	205,81	102,91	18098,51
oktober	x	20.581,25	2572,66	926,16	284	22.133,1	1770,65	205,81	102,91	18098,51

Pension 12 %, egenandel er 4 %

I august er afholdt 3 feriedage uden løn.

Timeantallet ved ukendt arbejdstid = $51.777,5 : 202,71$ (2018-tal) = 255 timer (som ved udbetaling reduceres til timemaks. pr. time).

3.3. Skiftende arbejdstid

Ved skiftende arbejdstid i en på forhånd fastlagt turnus, hvor arbejdstiden i enkelte uger overstiger 37 timer, kan der i enkelte uger udbetales mere end det ugentlige maksimum, jf. bekendtgørelsen § 13, stk. 1. Men for hele turnusperioden kan der ikke udbetales for flere timer, end hvad der svarer til det gennemsnitlige ugentlige timetal i turnusperioden, og ikke for mere end i gennemsnit det maksimale barselsdagpengebeløb efter lovens § 35, stk. 1 pr. uge, jf. bekendtgørelsen § 13, stk. 2.

Det vil sige, at en lønmodtager, der fx arbejder i en turnus, hvor arbejdstiden gennemsnitsligt er 37 timer (eller under), og hvor der er uger med over 37 timer, kan få udbetalt barselsdagpenge for mere end 37 timer pr. uge, hvis lønmodtageren holder barselsorlov i uger, hvor arbejdstiden overstiger 37 timer.

Ved holddrift, hvor arbejdstiden på 2. og 3. skift afviger fra den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, beregnes barselsdagpengene ud fra den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde og timelønnen ved dagarbejde, dog begrænset af de maksimale ugentlige barselsdagpenge.

Hvis en lønmodtager er omfattet af reglerne om turnus og pågældendes totale arbejdstid overskrider 37 timer pr. uge i gennemsnit, beregnes barselsdagpengene også ud fra principperne i bekendtgørelsens § 13, stk. 2.

En lønmodtager med en gennemsnitslig arbejdstid på 40 timer om ugen vil således få beregnet barselsdagpengene ud fra de gennemsnitlige 40 timer. Der kan ligesom for andre turnusansatte udbetales barselsdagpenge for mere end 40 timer for uger, hvor der skulle arbejdes mere. Udbetalingen begrænses også her af, at der for hele turnusperioden i gennemsnit højst kan udbetales det maksimale barselsdagpengebeløb pr. uge.

3.4 Weekendarbejde

For arbejde, der efter gældende overenskomst alene udføres på lørdage eller søndage, og hvorved den overenskomstmæssige arbejdsforpligtigelse herved er opfyldt, beregnes et særligt timebeløb ved at dividere den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde med den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved weekendarbejde og gange med det maksimale timebeløb for barselsdagpenge.

Til fastsættelse af det særlige timebeløb anvendes en omregningsfaktor, der fremkommer ved at dividere den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde på DA/LO-området, p.t. 37 timer pr. uge, med den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid for weekendarbejde.

Hvis dette timetal eksempelvis er fastsat til 20, bliver omregningsfaktoren: $37:20 = 1,85$.

Denne omregningsfaktor ganges med timemaksimum efter lovens § 35, stk. 1.

Når der efter den gældende overenskomst er givet mulighed for, at weekendarbejde kan udføres på andre tidspunkter end lørdag/søndag, anvendes reglerne for weekendarbejde også ved beregning af barselsdagpenge i disse situationer, når overenskomstens forudsætninger for forlæggelse af arbejdstid til weekendarbejde er opfyldt.

Se principafgørelse D-26-98, hvor en lønmodtager med forlagt arbejdstid på 35 timer pr. uge (natarbejde), der ifølge overenskomsten svarede til fuld beskæftigelse, havde ret til dagpenge beregnet på grundlag af en arbejdsuge på 37 timer.

Se også principafgørelse D-17-04, hvor barselsdagpenge til en kvinde med almindeligt dagarbejde skulle beregnes på grundlag af det faktiske ugentlige antal timer på 35, som kvinden skulle have arbejdet, hvis hun ikke havde været fraværende på grund af barsel. Kvinden havde en overenskomstmæssig fastsat arbejdstid på 35 timer.

3.5 Nyansatte

Hvis lønmodtageren har været ansat i mindre end 8 uger hos den aktuelle arbejdsgiver, skal beregningen af timefortjenesten efter bekendtgørelsens § 8, stk. 5, ske ud fra arbejdsgivers oplysning om den aftalte løn.

3.6 Beregning efter kortvarig afbrydelse af barselsfravær

Hvis en lønmodtager, der har afbrudt en fraværperiode, og som indenfor en kort periode efter afbrydelsen på ny påbegynder barselsfravær, ikke har fået løn forud for eller under afbrydelsen, anvendes den beregnede timefortjeneste og det ugentlige timetal for den seneste periode, hvor lønmodtageren fik udbetalt dagpenge efter barselsloven fra Udbetaling Danmark, jf. bekendtgørelsens § 9. Ved kortere perioder på grund af afholdelse af ferie, forstås en periode af et omfang, der svarer til ferie efter ferielovens regler.

Det skal bemærkes, at hvis lønmodtageren har skiftet arbejde siden sidste fraværperiode, beregnes dagpengene efter reglerne for nyansatte.

Hvis lønmodtageren f.eks. har haft en væsentlig lønstigning, kan der omberegnes efter reglerne herom, jf. punkt 3.7.

3.7 Omberegning

Efter bekendtgørelsens § 10, stk. 1, kan der ske omberegning af barselsdagpengene i særlige tilfælde, f.eks. når en elev/lærling/trainee indenfor de seneste 3 afsluttede kalendermåneder forud for fraværet er overgået eller under fraværet overgår til ordinær ansættelse. Omberegningen betyder, at barselsdagpengene bliver beregnet ud fra den fremtidige løn. Der kan også ske omberegning i forhold til den aftalte løn, når en lønmodtager f.eks. har været sygemeldt inden fraværet og barselsdagpengene på den baggrund ellers ville blive beregnet ud fra en lavere sygeløn, jf. bekendtgørelsen § 8, stk. 6. Ændringen sker på foranledning af lønmodtageren eller arbejdsgiveren, der skal dokumentere ændringen. Muligheden for omberegning gælder, uanset om timefortjenesten er blevet beregnet til timemaksimum, idet timefortjene-

sten har betydning for arbejdsgivers mulighed for refusion efter lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked.

Ordinære årlige lønstigninger giver som altovervejende hovedregel ikke adgang til omberegning.

Desuden er der i overensstemmelse med Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde artikel 157 og direktiv 92/85/EØF (graviditetsdirektivet) en særlig regel om lønmodtagerens adgang til omberegning i den periode, hvor lønmodtageren er omfattet af graviditetsdirektivet, dvs. vedrørende barselsdagpenge, der udbetales efter barselslovens §§ 6 og 7, samt § 13, hvis der er tale om fravær i de første 14 uger efter fødslen, jf. bekendtgørelsens § 10, stk. 2.

Efter denne regel er der i perioden fra 4 uger før fødslen og til og med 14 uger efter fødslen, uanset størrelsen af lønændringen, adgang til omberegning af barselsdagpenge for en moder, der er lønmodtager og fortsat i ansættelse, og som 1) har fået beregnet sine barselsdagpenge til at være under barselslovens timemaksimum, 2) selv får udbetalt barselsdagpengene og 3) ville have fået en lønstigning, uanset størrelsen af denne.

Omberegningen sker på foranledning af moderen, idet det ikke fremgår af indkomstregisteret eller andet offentligt register, om moderen ville have fået en lønstigning i denne periode. Moderen kan f.eks. dokumentere lønstigningen ved henvisning til overenskomst, hvis der er tale om en overenskomstbestemt lønstigning, eller ved dokumentation fra arbejdsgiver.

Den udvidede adgang til omberegning gælder ikke for perioden efter 14 uger efter fødslen. Her fortsætter moderen på den senest beregnede sats, medmindre der kan omberegnes efter de almindelige omberegningsregler, dvs. der skal være tale om en væsentlig ændring af timelønnen.

Endelig kan der efter bekendtgørelsens § 10, stk. 3, omberegnes for lønmodtagere, der frivilligt indbetaler ekstra bidrag på en arbejdsgiveradministreret pensionsopsparing, så en meget stor frivillig indbetaling til pensionsordning ikke medfører, at lønmodtageren får en meget lav timeberegning, eller at en evt. arbejdsgiver har ret til lavere refusion end arbejdsgiveren ville have for en person, der ikke indbetaler ekstra på pensionsordning.

Beregningen sker som udgangspunkt efter den almindelige beregningsregel, idet det ikke fremgår af indkomstregisteret, at lønmodtageren indbetaler ekstra bidrag. Men hvis lønmodtageren eller arbejdsgiveren henvender sig til Udbetaling Danmark og fremlægger dokumentation for, at der bliver indbetalt ekstra til en arbejdsgiveradministreret pensionsopsparing, omberegner Udbetaling Danmark timefortjenesten. Omberegningen sker med udgangspunkt i den indbetaling, der er aftalt i ansættelsesforholdet. Hvis der ikke er oplysninger herom i ansættelseskontrakt eller lignende, sker beregningen ud fra overenskomsten for det pågældende område.

Kapitel 4. Beregning af nedsatte ugentlige barselsdagpenge til lønmodtagere

Der skal ske en nedsættelse af de ugentlige barselsdagpenge i alle tilfælde, hvor en barselsdagpengeberettiget har indtægtsgivende arbejde under sin orlov.

For så vidt angår delvis genoptagelse af arbejdet, henvises til afsnit 3.2.5 i vejledning nr. 9617 af 30. juni 2017 om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsvejledningen).

Hvis en lønmodtager i en uge har 37 timers orlov fra en arbejdsgiver og udfører arbejde i 10 timer for en anden arbejdsgiver, kan der kun udbetales barselsdagpenge eller refusion for barselsdagpenge for 27 timer i denne uge.

Hvis en lønmodtager, der har barselsorlov fra en arbejdsgiver, arbejder med egen selvstændig virksomhed, skal der foretages fradrag i barselsdagpengene og derved ligeledes i en eventuel refusion af barselsdagpengene. Når barselsdagpengene er beregnet på grundlag af en ansættelse som lønmodtager, skal nedsættelsen af de ugentlige barselsdagpenge ske med det antal timer, hvor der udføres selvstændig virksomhed, jf. principafgørelse D-8-04, hvor barselsperioden for en lønmodtager ikke kunne forlænges på grundlag af påbegyndelse af nyt arbejde (bijob) som selvstændig, når ansættelsen som lønmodtager fortsat bestod. Ved lønmodtagerens påbegyndelse af selvstændig virksomhed i barselsperioden skulle dagpengene nedsættes efter reglerne for lønmodtagere, dvs. med samme beløb pr. fraværstime som ved fuldt fravær.

De nedsatte ugentlige barselsdagpenge beregnes således, at lønmodtageren får udbetalt barselsdagpenge for forskellen mellem det antal timer, som pågældende arbejder, og det antal timer, som den pågældendes barselsdagpenge maksimalt kan beregnes til efter barselslovens § 33.

Se principafgørelse D-3-07, hvor en fuldtidsforsikret lønmodtager, der var arbejdsledig ved barselsorlovens begyndelse, havde ret til supplerende barselsdagpenge for 8 timer om ugen, da hun fik nyt job med 29 timer om ugen få uger før den ordinære barselsorlovs slutning.

Eksempel 1

Lønmodtager, der normalt arbejder 37 timer om ugen med en timefortjeneste på 100 kr. og således under barselsorloven får udbetalt 3.700 kr. pr. uge. Lønmodtageren påbegynder under sin orlov selvstændig virksomhed med 10 timer om ugen.

De nedsatte ugentlige barselsdagpenge beregnes som $27:37 \times 3.700$ kr. om ugen = 2.700 kr. om ugen.

Eksempel 2

En lønmodtager, der normalt arbejder 40 timer om ugen med en timefortjeneste på 150 kr. i timen. Den faktiske timefortjeneste på 150 kr. reduceres til timemaks. 116,22 kr.

$116,22 \text{ kr.} \times 37 \text{ timer} = 4.300 \text{ kr.}$ (ugemaksimum). $4.300 \text{ kr.} : 40 \text{ timer} = 107,5 \text{ kr. pr. time.}$

Lønmodtager genoptager under sin orlov arbejde med 15 timer om ugen. De nedsatte ugentlige barselsdagpenge beregnes som $4.300 : 40 \times 25 = 2.687,5 \text{ kr. om ugen.}$

Se principafgørelse D-8-04, hvor nedsættelse af barselsdagpenge på grundlag af arbejde i selvstændig virksomhed skulle beregnes efter reglerne om lønmodtagere. Der blev lagt vægt på, at beskæftigelseskravet som selvstændig ikke var opfyldt, og at lønmodtageren ikke forud for orloven havde arbejdet som

selvstændig. Der blev endvidere lagt vægt på, at barselsdagpengene fra starten af barselsorloven var beregnet på grundlag af ansættelsen som lønmodtager, og at lønmodtageren ikke under orloven opgav sin ansættelse som lønmodtager.

Om nedsatte barselsdagpenge ved forlængelse af orloven uden genoptagelse af arbejdet se afsnit 3.2.4.1 i barselsvejledningen.

4.1. Nedsatte ugentlige barselsdagpenge før fødslen

En kvinde kan få udbetalt nedsatte ugentlige barselsdagpenge ved delvist fravær fra arbejdet på grund af graviditet, jf. barselsbekendtgørelsens § 2, stk. 1. Ved fravær før 4-ugers dagen før forventet fødsel er det en betingelse, at lægen skønner, at den gravide kun kan udføre arbejdet delvist på grund af sygeligt forløbende graviditet, der medfører risiko for kvindens helbred eller for fosteret. Udbetaling Danmark kan også yde nedsatte barselsdagpenge før 4-ugers dagen før fødslen, hvis to eller flere behandlinger, der af samme årsag er foreskrevet af en læge eller tandlæge, medfører, at kvinden er delvist fraværende fra arbejdet. Endelig kan Udbetaling Danmark udbetale nedsatte barselsdagpenge, når arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret.

I 4-ugers perioden før forventet fødsel kan Udbetaling Danmark yde nedsatte barselsdagpenge uanset en lægelig vurdering, jf. barselsbekendtgørelsens § 2, stk. 2. Det skyldes, at kvinden har en lovfæstet ret til at gå på orlov fra 4-ugers dagen før fødslen.

Nedsatte ugentlige barselsdagpenge kan kun udbetales til en kvinde før fødslen, når det ugentlige fravær fra arbejdet udgør mindst 4 timer, jf. barselsbekendtgørelsens § 2, stk. 3.

4.2. Nedsatte ugentlige barselsdagpenge ved delvis genoptagelse af arbejdet efter fødslen

En lønmodtager, der har genoptaget arbejdet delvist, og som efter barselsbekendtgørelsens § 5 kan få forlænget sin orlovperiode med den genoptagne arbejdstid, kan få udbetalt barselsdagpenge for ned til én times fravær pr. uge, jf. barselsbekendtgørelsens § 2, stk. 5. Er den normale ugentlige arbejdstid 37 timer, og arbejdet genoptages med 36 timer om ugen, kan der således udbetales barselsdagpenge for 1 time for denne uge.

4.3. Når orlovperioden ikke kan forlænges ved delvis genoptagelse af arbejdet

En ledig, der påbegynder arbejde på mindre end fuld tid under forældreorloven, kan ikke få forlænget orlovperioden efter barselsbekendtgørelsens § 5, hvis den ledige ikke har haft beskæftigelse af tilsvarende omfang før orloven.

En lønmodtager eller en selvstændig, der genoptager arbejdet delvist i en periode, hvor forældrene får udbetalt nedsatte barselsdagpenge som følge af en udstrækning af barselsdagpengeperioden efter barselslovens § 21, stk. 3, kan heller ikke få forlænget orloven med den tid, arbejdet er genoptaget. Af principafgørelse D-7-08 fremgår, at hvis arbejdet genoptages på fuld tid, vil de udbetalte barselsdagpenge blive efterreguleret, så det svarer til, at der udbetales fulde barselsdagpenge svarende til sammenlagt 32 uger.

En lønmodtager, der har arbejdet delvist uden at have ret til at få forlænget orlovperioden efter barselsbekendtgørelsens § 5, vil ikke kunne få udbetalt barselsdagpenge, når fraværet udgør mindre end 20 pct. af den normale ugentlige arbejdstid, jf. barselsbekendtgørelsens § 2, stk. 6.

Er den normale ugentlige arbejdstid 37 timer, vil en lønmodtager således ikke kunne få udbetalt supplerende barselsdagpenge for et ugentligt fravær på 7 timer, da dette svarer til 18,9 pct. af den normale ugentlige arbejdstid. Er det ugentlige fravær 8 timer, vil der kunne udbetales supplerende barselsdagpenge for 8 timer for denne uge, da dette svarer til 21,6 pct. af den normale ugentlige arbejdstid.

4.4. Personer med supplerende arbejdsløshedsdagpenge

En lønmodtager, der er medlem af en arbejdsløshedskasse og har ret til supplerende arbejdsløshedsdagpenge, har både ret til barselsdagpenge på grundlag af det antal timer, hvor der er ret til barselsdagpenge pga. fraværet fra arbejdet og for det antal timer, hvor der ville være ret til supplerende arbejdsløshedsdagpenge under fraværet.

For at beregningen af barselsdagpenge kan foretages både på baggrund af konkrete arbejdsforhold og supplerende arbejdsløshedsdagpenge, skal beskæftigelseskravet som ledig være opfyldt. Dvs. at den delvist ledige lønmodtager skal have en aktuel ret til supplerende arbejdsløshedsdagpenge for at få ret til barselsdagpenge på grundlag heraf.

For beregning af barselsdagpenge på grundlag af de supplerende arbejdsløshedsdagpenge, se nedenfor under 5.5.

Kapitel 5. Beregning af barselsdagpenge til selvstændige erhvervsdrivende

For selvstændige erhvervsdrivende beregnes barselsdagpengene på grundlag af den årlige indtægt som selvstændig uafhængigt af den faktiske arbejdstid, dog således, at de ugentlige barselsdagpenge ikke kan overstige de maksimale ugentlige barselsdagpenge for lønmodtagere, som i 2018 er 4.300 kr.

For personer, som har indtægt ved selvstændig erhvervsvirksomhed, beregner Udbetaling Danmark barselsdagpengene på grundlag af arbejdsfortjenesten i virksomheden, jf. bekendtgørelsens § 6, stk. 1.

Som beregningsgrundlag for en selvstændig erhvervsdrivende anvendes årsopgørelsens oplysninger. Der tages udgangspunkt i oplysningerne om overskud af virksomhed. I principafgørelse D-35-05 afgjorde Ankestyrelsen, at der ikke var noget grundlag for beregning, da ægtefællens underskud i egen selvstændige virksomhed var blevet modregnet i ansøgerens indtægt i det år, der var grundlag for beregningen. Ansøgeren havde ikke tegnet frivillig sygedagpengeforsikring. Der var ikke i bekendtgørelsen om dagpenge ved sygdom eller fødsel hjemmel til at korrigere for overført underskud fra en ægtefælle.

I principafgørelse D-16-02 havde en selvstændig erhvervsdrivende ikke mulighed for at inddrage beløb, der kom til udbetaling gennem virksomheds- og kapitalafkastordningen i beregningen, idet beløbet ikke vedrørte det år, hvor indtjeningen fandt sted. Ankestyrelsen lagde vægt på, at reglerne i virksomhedsskatteoven om virksomheds- og kapitalafkastordningen alene var en skatteteknisk beregning og således ikke kunne indgå ved beregningen af sygedagpenge, da der ikke var tale om sygedagpengeberettigende indtægt for dette år.

Se også principafgørelse D-29-08, hvor beregning som selvstændig erhvervsdrivende skulle ske på baggrund af oplysninger om indtægt ved selvstændig virksomhed i årsopgørelsen for seneste regnskabsår, selvom der ikke var påvist et overskud i dette år. Der var ikke grundlag for at indhente oplysninger om medlemskab af arbejdsløshedskasse til brug for beregningsgrundlaget.

I principafgørelse 45-13 vedrørende de tilsvarende regler på sygedagpengeområdet er fastslået, at en borger, som er ansat og beskæftiget i sit eget aktie- eller anpartsselskab, i forhold til beregning af sygedagpenge skal anses som lønmodtager.

Indtægt som medarbejdende ægtefælle betragtes som udgangspunkt som selvstændig erhvervsindtægt og beregnes på samme måde, jf. bekendtgørelsens § 5, stk. 2. For medarbejdende ægtefæller anvendes som beregningsgrundlag den seneste årsopgørelses oplysninger om det beløb, der er overført til den medarbejdende ægtefælle. Den medarbejdende ægtefælles egne syge- og barseldagpenge, compensation efter lov om barselsudligning for selvstændigt erhvervsdrivende og andre indtægter efter barselslovens § 30, stk. 1 og 3, lægges til dette beløb, jf. bekendtgørelsens § 7, stk. 2.

Hvis der er indgået en lønftale mellem ægtefællerne efter kildeskattelovens § 25 A, stk. 7, jf. § 5, stk. 2, i bekendtgørelsen, skal den medarbejdende ægtefælle i stedet betragtes som lønmodtager ansat i ægtefællens virksomhed med denne som arbejdsgiver. Aftalen dokumenteres med kontrakten med lønftalen.

Barseldagpenge på grundlag af selvstændig erhvervsindtægt kan pr. uge højst udgøre det beløb, der er nævnt i barselslovens § 35, stk. 1.

Er den selvstændige erhvervsdrivende omfattet af en frivillig forsikring efter reglerne i kapitel 16 i lov om sygedagpenge, udgør barseldagpengene mindst 2/3 af det beløb, der er nævnt i barselslovens § 35, stk. 1, jf. § 37, stk. 1, 2. pkt., jf. bekendtgørelsens § 6, stk. 5.

5.1. Dokumentation for arbejdsfortjeneste

Som dokumentation for arbejdsfortjenesten anvendes skattevæsenets årsopgørelse for det seneste regnskabsår på grundlag af indgivet selvangivelse. Det seneste regnskabsår er det år, der er det seneste regnskabsår på ansøgningstidspunktet. Har skattevæsenet bevilget udsættelse med indsendelse af selvangivelsen, anvendes i stedet årsopgørelsen for det senest forudgående regnskabsår, jf. bekendtgørelsens § 6, stk. 2.

Når der ikke foreligger årsopgørelse på grundlag af indgivet selvangivelse for det seneste regnskabsår ved den oprindelige anmodning om barseldagpenge, kan der, når en sådan årsopgørelse foreligger, indgives anmodning om barseldagpenge på ny. Der vil i denne situation være ret til barseldagpenge for hele barselsperioden, hvis den ny anmodning om barseldagpenge indgives inden for ansøgningsfristen. Hvis en selvstændig erhvervsdrivende således venter med at anmode om barseldagpenge til sidste dag inden ansøgningsfristen udløber 8 uger efter fødslen, er det det seneste regnskabsår, der på dette tidspunkt er indberettet til skattevæsenet, der er grundlag for beregningen af barseldagpenge.

Hvis den selvstændige erhvervsdrivende allerede har anmodet Udbetaling Danmark om barselsdagpenge, og Udbetaling Danmark har foretaget en beregning af den selvstændiges barselsdagpenge på baggrund af en årsopgørelse for det seneste regnskabsår - og den selvstændige inden udløbet af 8 ugers ansøgningsfristen – har en ny årsopgørelse tilgængelig i sin Skattemappe, kan den selvstændige anmode om at få foretaget en omberegning af sine barselsdagpenge på grundlag af den nye årsopgørelse.

I forbindelse med afslag på barselsdagpenge på grund af manglende årsopgørelse skal Udbetaling Danmark vejlede om muligheden for at søge om barselsdagpenge på ny, når årsopgørelse foreligger.

Hvis selvangivelse er indgivet rettidigt, men der endnu ikke foreligger årsopgørelse på grundlag heraf, anvendes årsopgørelsen for det senest forudgående regnskabsår, jf. bekendtgørelsens § 6, stk. 2. Hvis der ikke foreligger årsopgørelse for det forudgående år, er der ikke ret til barselsdagpenge.

Der kan ikke ske regulering af barselsdagpengebeløb i et igangværende forløb som følge af senere ændringer af arbejdsfortjenesten, jf. bekendtgørelsens § 7, stk. 3.

Når selvangivelse oprindeligt er indsendt rettidigt, og der indgives en ny selvangivelse vedrørende et senere regnskabsår end det, der anvendes ved barselsdagpengeberegning, skal der heller ikke ske regulering af barselsdagpengene.

Hvis orloven er afbrudt i mindst en uge, jf. barselsloven § 40, stk. 3, og herefter genoptages, skal det nyeste beregningsgrundlag anvendes, når orloven genoptages. Orloven anses for afbrudt, hvis arbejdet har været genoptaget i en hel kalenderuge fra mandag til søndag.

Det skal bemærkes, at beskæftigelseskravet skal være opfyldt ved starten af en ny fraværsperiode, jf. afsnit 3.2.6. i vejledningen om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

5.2. Beregning af barselsdagpenge til selvstændige erhvervsdrivende, der har drevet virksomhed i en kortere periode

Når den selvstændige erhvervsdrivende kun har drevet virksomhed i en kortere periode og derfor ikke har kunnet indgive selvangivelse som selvstændig for et helt regnskabsår, anvendes som dokumentation enten den seneste årsopgørelse som lønmodtager eller et revisorattesteret regnskab for virksomheden for et helt år, som opgøres efter samme principper som årsopgørelsen, jf. bekendtgørelsens § 6, stk. 3.

Se principafgørelse D-9-06, hvor Ankestyrelsen fandt, at et helt regnskabsår for en nystartet selvstændig var et helt år, hvor der havde været aktivitet/omsætning i virksomheden. Momsregistrering var ikke i sig selv udtryk for faktisk udøvelse af selvstændig virksomhed, men måtte suppleres med dokumentation for fra hvilket tidspunkt, der blev arbejdet i virksomheden.

Den nystartede selvstændige erhvervsdrivende har ret til selv at vælge, om der skal anvendes den seneste årsopgørelse som lønmodtager eller et revisorattesteret regnskab.

Udbetaling Danmark skal vejlede om denne mulighed.

Hvis der er tvivl om, hvorvidt regnskabet er opgjort efter de samme principper som årsopgørelsen, må der søges vejledning hos skattemyndighederne. Er der drevet selvstændig virksomhed i en kortere periode end et helt år, omregnes overskuddet på det revisorattesterede regnskab til årsbasis.

I principafgørelse D-2-00 traf Ankestyrelsen afgørelse om, at en selvstændig erhvervsdrivende, der havde modtaget kontanthjælp i en periode mellem lukning af én virksomhed og åbning af en anden, havde ret til beregning efter de særlige regler om nystartede selvstændige erhvervsdrivende.

En medarbejdende ægtefælle anses for at være nystartet selvstændig erhvervsdrivende, når der påbegyndes arbejde i ægtefællens allerede bestående virksomhed, og det ikke er muligt ved fraværets begyndelse at indgive selvangivelse som medarbejdende ægtefælle for et helt regnskabsår. Den nystartede medarbejdende ægtefælle har således ret til selv at vælge, om der skal anvendes den seneste årsopgørelse som lønmodtager eller et revisorattesteret regnskab. Udbetaling Danmark skal vejlede om denne mulighed.

Har den medarbejdende ægtefælle tegnet en frivillig sygeforsikring for selvstændige erhvervsdrivende efter reglerne i kapitel 16 i lov om sygedagpenge senest 6 måneder før, han eller hun påbegynder første orlovsdag, har pågældende som minimum ret til mindst 2/3 af den maksimale dagpengesats, uanset den hidtidige indkomst.

5.3. Beregning af nedsatte ugentlige barselsdagpenge til selvstændige

Udbetaling Danmark beregner nedsatte ugentlige barselsdagpenge for de uger, hvor en selvstændig erhvervsdrivende har genoptaget arbejdet delvist, efter barselsbekendtgørelsens § 3.

For en selvstændig erhvervsdrivende opgøres fraværet som tre fjerdedele af en uge, når en selvstændig erhvervsdrivende i en uge har genoptaget arbejdet med op til og med en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid.

Fraværet opgøres som en halv uge, når en selvstændig erhvervsdrivende i en uge har genoptaget arbejdet med mere end en fjerdedel og op til og med halvdelen af den normale arbejdstid.

Hvis arbejdet er genoptaget med op til og med en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid, udbetales barselsdagpenge med et beløb pr. uge, som svarer til tre fjerdedele af barselsdagpengebeløbet pr. uge ved fuldt fravær. Hvis arbejdet er genoptaget med mere end en fjerdedel og op til og med halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, udbetales barselsdagpengene med et beløb pr. uge, som svarer til halvdelen af barselsdagpengebeløbet pr. uge ved fuldt fravær.

Hvis arbejdet i en uge er genoptaget med mere end halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, kan der ikke udbetales barselsdagpenge – se nærmere i afsnittet herom i barselsvejledningen.

Kapitel 6. Beregning af barselsdagpenge til ledige

Udbetalingen af et ledigt medlems barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark udgør ifølge barselslovens § 36 samme beløb, som personen kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge eller midlertidig arbejdsmarkedsydelse, jf. §§ 47-49, § 51 a og § 70 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis den

pågældende ikke havde modtaget barselsdagpenge, dvs. inden der efter arbejdsløshedsdagpengereglerne foretages teknisk belægning af medlemmets dagpengekort. Teknisk belægning betyder, at et medlem får fradrag i dagpengene for dage, hvor medlemmet:

- er syg, med mindre medlemmet modtager dagpenge under de første 14 dages sygdom,
- holder fri for egen regning,
- holder egen optjent ferie,
- holder ferie med feriedagpenge,
- overgår til efterløn eller udtræder af efterlønsordningen,
- i øvrigt ikke er til rådighed for arbejdsmarkedet,
- er omfattet af karensperioderne i lovens § 53, stk. 1, eller § 54, eller
- har ret til betaling af G-dage fra en arbejdsgiver.

Derved vil et ledigt medlem, der modtager barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark, få den samme sats pr. dag i barselsdagpenge, som vedkommende på første dag med ret til barselsdagpenge kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge.

For personer, som ville kunne modtage mindre end højeste dagpengesats efter §§ 47 - 49 og 51 a, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., f.eks. en dimittend, udgør barselsdagpenge en forholdsmæssig andel af højeste dagpengesats i § 47, stk. 2, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., idet alle afledte satser for fuldtidsforsikrede beregnes med udgangspunkt i dagpengenes højeste beløb for en måned og derved også i forhold til dagpengesatsen i §§ 47-49 og 51 a i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Det samme vil være tilfældet for satser udregnet for deltidsforsikrede, jf. § 70 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. For eksempelvis en person, som kunne modtage arbejdsløshedsdagpenge med en sats på 82 pct. for forsørgere, vil barselsdagpenge pr. uge udgøre 5 x (højeste dagpengesats x 0,82).

Disse personer er dog omfattet af muligheden for i særlige tilfælde at ændre den sats, der ligger til grund for udbetalingen af barselsdagpenge, når den pågældende ville være blevet berettiget til en højere sats efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., jf. afsnit 5.2. Det betyder, at der efter anmodning fra den barslende kan ske en regulering af satsen med virkning fra den første mandag efter anmodningen. Det er en betingelse, at den pågældende fortsat er medlem af arbejdsløsheds-kassen. Reguleringen sker kun på foranledning af den barslende. Dog omregner Udbetaling Danmark automatisk satsen for en barslende, der fra starten af perioden har fået udbetalt barselsdagpenge som ikke-forsørger, fra den første mandag efter fødslen og fra fødselsdatoen, hvis dette er en mandag, jf. bekendtgørelsen § 15.

Udbetaling Danmark skal således ikke regulere barselsdagpengene ned, hvis den barslende f.eks. ikke længere ville have ret til arbejdsløshedsdagpenge, eller hvis personen ikke længere er forsørger.

Arbejdsløsheds-kassen er ikke forpligtiget til at foretage en beregning af en dagpengesats, hvis der er tale om et medlem af en arbejdsløsheds-kasse, som ikke er meldt arbejdsledig, jf. Ankestyrelsens principafgørelse D-23-98.

6.1. Personer, der bliver ledige i fraværperioden

En barslende, der bliver ledig i fraværperioden, kan få udbetalt barselsdagpenge som ledig, hvis den barslende er medlem af en anerkendt arbejdsløsheds-kasse og ville have haft ret til arbejdsløshedsdagpenge, hvis personen ikke havde ret til barselsdagpenge, jf. barselslovens § 36, stk. 1. Barselsdagpenge til

disse personer udbetales med den sats, som personen på første dag med ret til barselsdagpenge efter ansættelsens ophør pr. dag kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge eller midlertidig arbejdsmarkedsydelse. Hvis den barslende ikke er dagpengeberettiget medlem af en anerkendt arbejdsløhedskasse, fortsætter udbetalingen på samme grundlag som hidtil.

Se principafgørelse 70-13 vedrørende de tilsvarende regler på sygedagpengeområdet, hvoraf det fremgår, at denne regel ikke gælder en selvstændig, der bliver ledig.

6.2. Omberegning

Den sats, personen har fra starten af modtagelsen af barselsdagpenge, anvendes som hovedregel under hele fraværperioden. Dog omregner Udbetaling Danmark automatisk satsen for en barslende, der fra starten af perioden har fået udbetalt barselsdagpenge som ikke-forsørger, fra den første mandag efter fødslen og fra fødselsdatoen, hvis dette er en mandag.

Der kan desuden i særlige tilfælde ske ændring af den sats, der ligger til grund for udbetalingen af barselsdagpenge, når den pågældende ville være blevet berettiget til en højere sats efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Efter anmodning fra den barslende kan der således ske en regulering af barselsdagpengesatsen med virkning fra den første mandag efter anmodningen, f.eks. når en ung under 25 år, som inden overgangen til barselsdagpenge modtager arbejdsløshedsdagpenge med 50 pct. sats, fylder 25 år og derved efter reglerne i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. ville blive berettiget til en højere sats. Det er en betingelse, at den pågældende fortsat er medlem af arbejdsløhedskassen, jf. bekendtgørelsens § 15, stk. 2.

Reguleringen sker på foranledning af den barslende og fremadrettet fra den første mandag efter henvendelsen. Udbetaling Danmark skal ikke regulere barselsdagpengene ned, hvis den barslende ikke længere ville have ret til arbejdsløshedsdagpenge, fordi personen f.eks. ville være overgået fra arbejdsløshedsdagpenge til midlertidig arbejdsmarkedsydelse eller hvis personen ikke længere er forsørger.

Der vil som udgangspunkt kun ske regulering i disse tilfælde, bortset fra den årlige satsregulering. Denne sker hvert år den første mandag i januar med satsreguleringsprocenten på samme måde som efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., jf. bekendtgørelsens § 16.

6.3. Personer, der bliver dagpengeberettigede i fraværperioden og derved først opfylder beskæftigelseskravet efter første fraværdsdag

Efter § 29 i barselsloven skal beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge som udgangspunkt være opfyldt på første fraværdsdag, for at den barslende er berettiget til barselsdagpenge i en fraværdsperiode.

Dog fremgår det af barselslovens § 29, stk. 2, at en lønmodtager, der efter fraværts begyndelse bliver arbejdsløshedsdagpengeberettiget, opfylder kravet i § 27, stk. 1, nr. 2 og 3, og således er berettiget til barselsdagpenge fra det tidspunkt, hvor pågældende får ret til arbejdsløshedsdagpenge, jf. vejledning om beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge, afsnit 4.2.

For at undgå, at barselsdagpengene skal beregnes i forhold til den første fraværdsdag (som for disse personer tidsmæssigt kan være et stykke forud for den dag, de får ret til barselsdagpenge), udbetales

barselsdagpengene med den sats, som personen på første dag med ret til barselsdagpenge kunne have modtaget pr. dag i arbejdsløshedsdagpenge eller midlertidig arbejdsmarkedsydelse.

6.4. Personer med supplerende arbejdsløshedsdagpenge

6.4.1 Delvis ledige med på forhånd fastsat arbejdstid

En lønmodtager, der er medlem af en arbejdsløshedskasse og har ret til supplerende arbejdsløshedsdagpenge, har både ret til barselsdagpenge på grundlag af det antal timer, hvor der er ret til barselsdagpenge pga. fraværet fra arbejdet og for det antal timer, hvor der ville være ret til supplerende arbejdsløshedsdagpenge under fraværet.

Barselsdagpenge på grundlag af de supplerende arbejdsløshedsdagpenge beregnes ud fra forskellen mellem det antal timer, personen kunne modtage arbejdsløshedsdagpenge for som ledig, dvs. enten 37 timer som fuldtidsforsikret eller 30 timer som deltidsforsikret, og det antal timer, som den pågældende skulle have arbejdet under fraværet, jf. barselsbekendtgørelsen § 14, stk. 1. Antallet af arbejdstimer oplyses i forbindelse med ansøgningen om barselsdagpenge.

Beregningen vil ske på den måde, at den sats, personen ville have haft ret til i arbejdsløshedsdagpenge pr. dag, bliver ganget med 5 for at finde satsen pr. uge. Denne sats svarer til 37 timer for fuldtidsforsikrede henholdsvis 30 timer for deltidsforsikrede. Herfra trækkes de arbejdstimer personen arbejder pr. uge og dette timetal sættes i forhold til det fulde ugentlige timetal og udgør den andel der kan udbetales barselsdagpenge for, på grundlag af de supplerende arbejdsløshedsdagpenge.

Som eksempel kan nævnes, at for en fuldtidsforsikret ledig, der arbejder 10 timer hver uge, skal de 10 arbejdstimer trækkes fra de 37 timer. Dermed kan der, for den del af barselsdagpengene, der udbetales på grundlag af de supplerende arbejdsløshedsdagpenge, dvs. 27 timer, udbetales $27/37$ af den beregnede sats pr. uge.

For beregning af barselsdagpenge på grundlag af lønindkomsten, se afsnit 2.1.

6.4.2 Delvis ledige med varierende/ikke på forhånd fastsat arbejdstid

Barselsdagpengene vedrørende arbejdsforhold med varierende arbejdstid beregnes som udgangspunkt på grundlag af den gennemsnitlige arbejdstid i de sidste 4 uger før første fraværsdag, jf. afsnit 2.2.

Lønmodtagere med varierende arbejdstid, der også ville have ret til arbejdsløshedsdagpenge, vil, udover at få beregnet barselsdagpenge på grundlag af lønindkomst, også få beregnet barselsdagpenge på grundlag af de supplerende arbejdsløshedsdagpenge. For personer med varierende arbejdstid beregnes denne del af barselsdagpengene ud fra forskellen mellem det antal timer, personen kunne modtage arbejdsløshedsdagpenge for som ledig, dvs. enten 37 timer som fuldtidsforsikret eller 30 timer som deltidsforsikret, og – som udgangspunkt – det gennemsnitlige antal timer, som den pågældende har arbejdet de seneste 4 uger forud for første fraværsdag. Hvis det gennemsnitlige antal timer, som personen har arbejdet de seneste 4 uger forud for første fraværsdag ikke er sædvanlig, lægges gennemsnittet af antal timer i de seneste 3 afsluttede kalendermåneder forud for første fraværsdag til grund i stedet, jf. bekendtgørelsens § 11, stk. 1 og 3, eller § 12, stk. 1, jf. § 14, stk. 2, og principafgørelse D-1-03.

Antallet af arbejdstimer oplyses i forbindelse med ansøgningen om barselsdagpenge.

Hvis personen har haft delvis beskæftigelse i mindre end 4 uger før første fraværsdag, beregnes barselsdagpengene ud fra forskellen mellem det antal timer, personen kunne modtage arbejdsløshedsdagpenge for som ledig og det gennemsnitlige antal arbejdstimer i den tid, den pågældende har været ledig, som opgjort efter bekendtgørelsens § 11, stk. 1 og 3, eller § 12, stk. 1, jf. bekendtgørelsens § 14, stk. 3.

6.4.3 Forsikrede ledige, der er under uddannelsesløft forud for fraværet

Personer, som deltager i tilbud efter § 33 a i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, får beregnet barselsdagpengene med samme beløb, som personen kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge, hvis den pågældende ikke deltog i tilbuddet, jf. barselslovens § 36, stk. 2. Det vil sige, at deres sats pr. dag vil blive beregnet til samme sats pr. dag i barselsdagpenge, som hvis personen ikke deltog i tilbuddet. Det betyder, at en ledig, der deltager i tilbud om en erhvervsuddannelse via uddannelsesløftet og dermed har fået lagt en begrænsning på arbejdsløshedsdagpengene på 80 pct. af højeste dagpengesats, ikke vil få en ydelsesnedgang under barsel i forhold til de arbejdsløshedsdagpengemodtagere, der ikke deltager i tilbud om en erhvervsuddannelse via uddannelsesløftet.

Arbejdsløshedskassen skal oplyse, om den barslende er under uddannelsesløft. Desuden skal arbejdsløshedskassen oplyse den sats, som personen ville have ret til, hvis pågældende ikke var under uddannelsesløft.

Hvis den barslende før fraværet modtog supplerende arbejdsløshedsdagpenge, er det nødvendigt at beregne, hvilket beløb, den barslende kunne få i arbejdsløshedsdagpenge ud fra arbejdsløshedskassens oplysninger om sats og den barslendes oplysninger om timetal.

6.5. Nyuddannede

Barselsdagpenge til nyuddannede udbetales med den sats, som personen på første fraværsdag kunne have modtaget arbejdsløshedsdagpenge med pr. dag, hvis betingelserne for at få arbejdsløshedsdagpenge var opfyldt, jf. bekendtgørelsens § 17. Beregningen sker på den måde, uanset om den nyuddannede melder sig ind i en arbejdsløshedskasse.

Arbejdsløshedsdagpenge til nyuddannede ydes med et fast beløb som fuldtids- eller deltidsforsikret medlem efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., der udgør 82 pct. af højeste dagpenge, hvis pågældende er forsørger, jf. lov om aktiv

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 1. august 2018

MIE SKOVBAEK MORTENSEN

/ Pernille Brandstrup