

Udskriftsdato: 24. december 2025

KEN nr 10143 af 13/12/2019 (Gældende)

Ankestyrelsens principmeddelelse 89-19 om barselsdagpenge - udskudt forældreorlov - aftalebaseret udskydelse - genoptagelse af arbejde - afholdelse i umiddelbar forlængelse af en ansættelse - lønmodtagere - ledige

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2017-3420-32959

Ankestyrelsens principmeddelelse 89-19 om barselsdagpenge - udskudt forældreorlov - aftalebaseret udskydelse - genoptagelse af arbejde - afholdelse i umiddelbar forlængelse af en ansættelse - lønmodtagere - ledige

I denne principmeddelelse behandles spørgsmålet om ret til barselsdagpenge under udskudt forældreorlov.

Barselslovens generelle regler om fravær med ret til barselsdagpenge

Barselsloven giver ret til barselsdagpenge i forbindelse med graviditet og fødsel.

De første 14 uger efter fødslen har mor (den kvinde som føder) ret til barselsdagpenge i forbindelse med barselsorlov. Far eller medmor har ret til barselsdagpenge i forbindelse med to ugers orlov efter fødslen samtidig med, at mor holder orlov og får barselsdagpenge.

Far eller medmors ret til fravær skal være afholdt indenfor de første 14 uger efter fødslen. Ledige skal afholde deres fædreorlov eller medmors ret til fravær de første to uger efter fødslen.

Efter de første 14 uger har forældrene ret til barselsdagpenge under forældreorlov i tilsammen 32 uger, som de frit kan fordele mellem sig. Far eller medmor har dog ret til at påbegynde forældreorloven inden for de første 14 uger efter fødslen.

Der er således ret til i alt 46 ugers orlov med barselsdagpenge, hvis al orlov afholdes i umiddelbar forlængelse af hinanden. Dette kaldes 46 ugers perioden.

Heraf kan de 32 ugers forældreorlov med ret til barselsdagpenge udskydes under visse betingelser.

Det er en betingelse, at arbejdet skal have været genoptaget eller påbegyndt i en periode, hvor man ellers ville have haft ret til barselsdagpenge.

Retten til barselsdagpenge er også betinget af, at forælderen opfylder beskæftigelseskravet enten som lønmodtager eller selvstændig og er i beskæftigelse umiddelbart forud for fraværperioden.

Der gælder yderligere betingelser, hvis man som forælder er ledig, se afsnit 3.

Retten til barselsdagpenge under senere fravær bortfalder, når barnet fylder 9 år.

Der gælder yderligere betingelser, hvis man som forælder er ledig, se afsnit 3.

Opgørelsen af restorlov, der fremgår af borger.dk, siger ikke noget om forældrenes ret til barselsdagpenge.

Denne principmeddelelse fastslår

Den af forældrene, der afholder udskudt forældreorlov, skal:

- 1: have påbegyndt eller genoptaget arbejdet i en periode, hvor der var ret til barselsdagpenge, og
- 2: være i beskæftigelse umiddelbart forud for orlovsperioden.
- 3: Der gælder noget særligt for forældre, som var ledige på tidspunktet for fødslen og i 46 ugers perioden efter fødslen.

Genoptagelse eller påbegyndelse af arbejde i en periode, hvor der var ret til barselsdagpenge

Det er en forudsætning for at udskyde forældreorlov, at man som forælder havde ret til barselsdagpenge i forbindelse med fødslen, herunder opfyldte beskæftigelseskravet.

Mor skal senest på tidspunktet for fødslen opfylde beskæftigelseskravet, jf. principafgørelserne 14-14 og 138-11.

Far eller medmor kan dog opfylde beskæftigelseskravet på et senere tidspunkt end ved fødslen. Det er først på det tidspunkt, hvor beskæftigelseskravet er opfyldt, at fortsat beskæftigelse kan give ret til at udskyde ikke afholdt forældreorlov til senere afholdelse.

Forældre, der ikke har haft ret til barselsdagpenge efter fødslen, fx fordi de har været studerende eller har opholdt sig i udlandet, har heller ikke ret til barselsdagpenge under udskudt forældreorlov.

Ad 1. Genoptagelse eller påbegyndelse af arbejde i 46 ugers perioden efter fødslen

Far eller medmor skal have genoptaget eller påbegyndt arbejdet i løbet af 46 ugers perioden, men det er ikke afgørende, hvornår arbejdet genoptages eller påbegyndes inden for denne periode. Uanset hvor længe arbejdet har været genoptaget eller påbegyndt, kan der ikke udskydes mere end 32 ugers forældreorlov til senere.

I principmeddelelse 88-19 fremgår det, hvornår mor skal have genoptaget sit arbejde for at få ret til at udskyde ubrugt forældreorlov til senere afholdelse.

Genindtrædelse i et beskæftigelsesforhold

En lønmodtager har ret til at aftale med sin arbejdsgiver, at forældreorloven udskydes med barselsdagpenge, hvis fx lønmodtageren ønsker at afholde allerede udskudt forældreorlov på et andet barn.

En lønmodtager, som afholder udskudt forældreorlov på et andet barn inden udløbet af 46 ugers perioden, anses for genindtrådt i sit beskæftigelsesforhold.

Eksempler på situationer, hvor arbejdet ikke anses for genoptaget

En forælder, der stopper sin orlov for at overgå til arbejdsløshedsdagpenge, har ikke genoptaget arbejdet. Det gælder, uanset om man var lønmodtager eller dagpengemodtager forud for orlovsperiodens begyndelse. Det samme gør sig gældende for en forælder, der stopper sin orlov og overgår til Statens Uddannelsesstøtte.

Ad 2. En forælder, der holder udskudt forældreorlov, skal være i beskæftigelse umiddelbart forud for første fraværdsdag i orlovsperioden

En forælder, som er ledig og modtager arbejdsløshedsdagpenge, anses ikke for at være i beskæftigelse umiddelbart forud for orlovsperioden.

En forælder, hvis ansættelse ophører, og som den følgende dag påbegynder udskudt forældreorlov, anses for at have været i beskæftigelse umiddelbart forud for orlovsperioden. En enkelt dag mellem ophør af ansættelsesforholdet og afholdelse af udskudt forældreorlov medfører, at man ikke anses for at have været i beskæftigelse umiddelbart forud for første fraværdsdag.

Hvis ansættelsesforholdet er ophørt under afholdelse af udskudt forældreorlov, kan der først afholdes udskudt forældreorlov med ret til barselsdagpenge vedrørende et andet barn, når man igen er i et beskæftigelsesforhold.

Ad 3. Særligt for så vidt angår ledige

3.1. Fuldt ud ledig på tidspunktet for første fraværdsdag i orlovsperioden

Ledige, der modtager arbejdsløshedsdagpenge forud for første fraværdsdag i orlovsperioden, har samme ret til fravær med barselsdagpenge som en lønmodtager i 46 ugers perioden.

Er en mor fuldt ud ledig forud for fødslen, skal forælderen påbegynde et arbejde på fuld tid – 37 timer om ugen – for at få ret til at udskyde ubrugt forældreorlov til senere. I principmeddelelse 88-19 fremgår det, hvornår en mor skal have påbegyndt sit arbejde.

Er en far eller medmor fuldt ud ledig forud for første fraværdsdag, skal de have påbegyndt et arbejde på fuld tid – 37 timer om ugen – i løbet af 46 ugers perioden for at få ret til at udskyde ubrugt forældreorlov til senere.

Hvis forælderen påbegynder et arbejde delvist – dvs. mindre end 37 timer om ugen – kan ubrugt forældreorlov ikke udskydes til senere afholdelse.

Der kan i stedet for være ret til supplerende barselsdagpenge i den periode, hvor arbejdet er påbegyndt. Hvis arbejdet er påbegyndt med mere end 29 ½ time bortfalder retten til barselsdagpenge, se principmeddelelse D-3-07.

3.2. Delvist ledig på tidspunktet for første fraværssdag i orlovsperioden

En forælder, der er delvist ledig forud for første fraværssdag i orlovsperioden og delvist genoptager sit arbejde, har ret til at udskyde ubrugt forældreorlov i samme antal timer, som arbejdet er genoptaget. Forælderen kan kun udskyde ubrugt forældreorlov for det antal timer, forælderen arbejdede forud for fødslen, og ikke for de timer, forælderen fortsat er ledig.

Far eller medmor skal have genoptaget arbejdet i løbet af 46 ugers perioden.

I principmeddelelse 88-19 fremgår det, hvornår mor skal have genoptaget arbejdet.

De konkrete sager

I sag nr. 1 fik mor ret til at udskyde ubrugt forældreorlov til senere afholdelse. Mor havde stoppet sin orlov på barnet og ønskede i stedet at afholde udskudt forældreorlov på et ældre barn. Mor kunne anses for at være genindtrådt i sit beskæftigelsesforhold og havde indgået en aftale med sin arbejdsgiver om udskydelse af ubrugt forældreorlov på det yngste barn.

I sag nr. 2 opfyldte far beskæftigelseskravet på tidspunktet for fødslen. Hans barn blev født den 3. august 2009. 46 ugers perioden løb derfor fra den 3. august 2009 til den 21. juni 2010. Efter aftale med arbejdsgiver afholdt faren fædreorlov i uge 6 og 7 efter fødslen og overgik herefter til forældreorlov. Han afsluttede sin forældreorlov den 29. november 2009 og fik løn fra sin arbejdsgiver til og med den 30. november 2009. Han havde efterfølgende ingen lønindtægt og overgik den 1. januar 2010 til SU. Far havde derfor kun arbejdet i de første 5 uger efter fødslen og 1 dag efter endt orlov.

I sag nr. 3 var far delvist ledig. Han arbejdede 8 timer om ugen og fik supplerende dagpenge fra sin a-kasse svarende til 29 timer om ugen. Hans barn blev født den 8. februar 2017 og 46 ugers perioden løb derfor fra den 8. februar 2017 til den 27. december 2017. Far fik barselsdagpenge under forældreorlov i perioden 20. oktober til 27. december svarende til 9 uger og 4 dage. Der resterende således 22 uger og 1 dag af forældreorloven. Det var kun de 8 timer, som lønmodtager, der kunne udskydes til senere og ikke mere end svarende til 22 uger og 1 dag. Den del af forældreorloven, som faren modtog arbejdsløshedsdagpenge for, kunne ikke udskydes til senere brug.

I sag nr. 4 var mor fuldt ud ledig på tidspunktet for første fraværssdag. Moren afholdt barselsorlov og overgik efterfølgende til forældreorlov. Hun ønskede at stoppe sin forældreorlov den 1. oktober 2017 og udskyde den resterende forældreorlov, da hun var blevet tilbudt et nyt arbejde på 32 timer om ugen. Hun havde ikke ret til at udskyde den resterende forældreorlov til senere, da hun ikke påbegyndte et arbejde på fuld tid.

I sag nr. 5 afholdt mor ikke udskudt forældreorlov i umiddelbar forlængelse af et ansættelsesforhold. Mor var ophørt med sit arbejde og afholdt udskudt forældreorlov på et barn og ønskede at fortsætte

med udskudt forældreorlov på et andet barn. Da hun ikke havde fået en ny arbejdsgiver afholdt hun ikke orlov nr. 2 i umiddelbar forlængelse af et ansættelsesforhold. Der var derfor ikke ret til barselsdagpenge under orlov nr. 2.

Baggrund for at behandle sagerne principielt

Ankestyrelsen har behandlet 5 sager om ret til barselsdagpenge under udskudt orlov principielt. Det har vi gjort for at præcisere, hvornår en lønmodtager kan betragtes som genindtrådt i et beskæftigelsesforhold og dermed have genoptaget sit arbejde i en periode, hvor der ellers var ret til barselsdagpenge, og i hvilken periode arbejdet skal have været genoptaget eller påbegyndt. Vi har også ønsket at præcisere forskellen mellem lønmodtagere og ledige i forbindelse med udskydelse af ubrugt forældreorlov.

Reglerne

Love og bekendtgørelser

Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven), senest bekendtgjort i lov bekendtgørelse nr. 67 af 25. januar 2019.

- § 23, stk. 2, om at arbejdet skal være genoptaget eller påbegyndt i en periode, hvor man ellers ville have haft ret til barselsdagpenge for at udskyde ubrugt forældreorlov til senere afholdelse.
- § 23, stk. 3, om at ansøgeren også skal opfylde beskæftigelseskravet, når den udskudte orlov skal holdes.
- § 23, stk. 4, om at ansøgeren skal være i beskæftigelse umiddelbart forud for fraværperioden.
- § 21, stk. 5, når forældreorloven forlænges og der er udbetalt nedsatte barselsdagpenge, er der ikke muligt at udskyde ubrugt forældreorlov til senere afholdelse heller ikke selvom arbejdet genoptages eller påbegyndes.

Bekendtgørelse om ret til barselsdagpenge nr. 843 af 25. juni 2018.

- § 2, stk. 4, om lønmodtagere, der under fravær påbegynder et arbejde på nedsat tid, er berettiget til barselsdagpenge for det antal timer, det ugentlige fravær omfatter.
- § 2, stk. 5, om lønmodtagere, der påbegynder et arbejde på nedsat tid, og som kan få forlænget barselsdagpengeperioden, kan få udbetalt barselsdagpenge for fravær på ned på 1 time inden for en uge.
- § 2, stk. 6, om at lønmodtagere, der påbegynder et arbejde på nedsat tid, og som ikke kan få forlænget barselsdagpengeperioden, kan ikke få udbetalt supplerende barselsdagpenge, når det ugentlige fravær udgør mindre end 20 pct. Af den maksimale ugentlige arbejdstid, der kan udbetales barselsdagpenge for ved fuldt fravær.
- § 5, stk. 1, om barselsdagpengeperioden kan for lønmodtagere forlænges med den tid, hvor arbejdet har været genoptaget delvist, i det omfang den genoptagne arbejdstid har været nedsat i forhold til den arbejdstid, den pågældende tidligere har haft.
- § 7, stk. 2, om arbejdet skal have været genoptaget i en periode med ret til barselsdagpenge og, arbejdet skal have været genoptaget i 46 ugers perioden efter fødslen.

Praksis

Gældende:

Følgende principmeddelelser er brugt ved afgørelsen og gælder stadig:

D-8-04: Barselsperioden for en lønmodtager kunne ikke forlængelse på grundlag af påbegyndelse af et 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 lønmodtager, dvs. med samme beløb pr. fraværstime som ved fuldt fravær.

D-4-08: En freelance vikar, kunne som løsarbejder ikke indgå en aftale med en arbejdsgiver om delvis genoptagelse af sit arbejde og samtidig udskyde en del af sin forældreorlov. Ansøger havde ikke dokumenteret, at hun havde indgået en aftale med en arbejdsgiver om delvis forlængelse af barselsperioden. Som løsarbejder var hun ikke ansat som lønmodtager i de perioder, hvor hun ikke arbejdede.

Kasserede:

Følgende principmeddelelser er sammenskrevet i en selvstændig principmeddelelse og gælder ikke længere (historisk):

D-25-03: En lønmodtager havde indgået en aftale med sin arbejdsgiver om udskydelse af retten til barselsdagpenge i de sidste 20 uger af 32 ugers perioden. Det havde ikke afgørende betydning, at lønmodtageren var sygemeldt på tidspunktet for indgåelsen af aftalen med arbejdsgiveren om udskydelse. Der er ikke i dagpengeloven stillet noget krav om forældrenes begrundelse for at udskyde 32 ugers perioden med dagpenge, og der er ikke hjemmel i dagpengeloven til at begrænse retten til at aftale udskydelse af 32 ugers perioden med dagpenge med arbejdsgiveren, hvis lønmodtageren er sygemeldt.

D-24-04: En lønmodtager havde valgt at forlænge sin forældreorlov med 14 uger. Lønmodtageren havde påbegyndt den forlængede forældreorlov og havde modtaget nedsatte barselsdagpenge i en periode. Ubrugt forældreorlov kunne derfor ikke udskydes til senere afholdelse.

D-26-05: En moder havde ikke ret til at forlænge eller udskyde barselsdagpengeperioden (32-ugersperioden) svarende til den periode, hvor hun havde været forhindret i at passe sit barn på grund af egen sygdom. Begrundelsen var, at moderen ved start af orlov med barselsdagpenge var arbejdsløs og modtog arbejdsløshedsdagpenge. Der var i denne situation ikke hjemmel i dagpengeloven til at udskyde eller suspendere barselsdagpengeperioden under moderens sygdom i orlovsperioden.

D-14-06: Retten til dagpenge i de første 14 uger efter fødslen kunne ikke udskydes helt eller delvist til afholdelse senere. Der blev lagt vægt på, at reglerne om dagpenge ved udskydelse af orlov kun henviste til reglerne om orlov efter udløbet af den 14. uge efter fødslen.

D-7-08: En kvinde havde meddelt, at hun ønskede sin forældreorlov forlænget. Efterfølgende trak hun sit ønske tilbage og ville kun holde sammenlagt 32 ugers forældreorlov. Højesteret fandt, at kvinden var berettiget til at få efterreguleret barselsdagpengene, så hun ville få udbetalt et beløb svarende til den på daværende tidspunkt gældende maksimale dagpengesats for alle 32 uger.

55-10: En kvinde, der havde fået nedsatte barselsdagpenge som følge af en retsbaseret forlængelse, og som senere fik afkortet perioden, fordi hun ikke havde mulighed for at afholde udskudt orlov, kunne

få efterreguleret de udbetalte barselsdagpenge. Efterreguleringen skete, så de udbetalte barselsdagpenge under forældreorloven svarer til den udbetaling, som forældrene ville have fået, hvis den varslede orlov havde svaret til den orlov, som forældrene faktisk havde holdt.

Praksis er indarbejdet i principmeddelelse 88-19.

Vejledninger

Vi har også anvendt Vejledning om ret til orlov og dagpenge ved barsel nr. 9528 af 29. juni 2018.

- 3.2.5.1 Hvad forstås ved delvis genoptagelse af arbejdet.
- 3.2.5.2 Perioder, hvor orloven kan forlænges ved delvis genoptagelse af arbejdet.
- 3.2.5.3 Situationer, hvor orloven ikke kan forlænges ved delvis genoptagelse af arbejdet.
- 3.2.6 Udskydelse af forældreorlov.
- 3.2.6.1 Betingelser for at kunne udskyde fravær.
- 3.2.6.2 Betingelser for afholdelse af udskudt orlov.

De konkrete afgørelser

Sag nr. 1, j.nr. 2017-3420-32959

Du har klaget over Udbetaling Danmarks afgørelse om afslag på udskydelse af ubrugt forældreorlov med samtidig ret til barselsdagpenge vedrørende dit barn født i 2016. Udbetaling Danmark afgjorde sagen den 4. maj 2017.

Ankestyrelsen har nu afgjort din sag.

Resultatet er:

- Du har ret til at udskyde ubrugt forældreorlov vedrørende dit barn født i 2016.

Det betyder, at vi ændrer Udbetaling Danmarks afgørelse.

Det betyder også, at den orlov du har afholdt i perioden 31. marts – 19. juli 2017 skal registreres på dine andre børn. Dette under forudsætning af, at orloven på dine andre børn ikke er afholdt på et senere tidspunkt, og du opfylder de øvrige betingelser for udbetaling af barselsdagpenge under udskudt forældreorlov vedrørende begge dine ældste børn.

(...)

Sådan vurderer vi sagen

Ankestyrelsen vurderer, at du har ret til udskyde ubrugt forældreorlov på dit barn fra 2016, hvis du stoppede din orlov den 30. marts 2017 for at afholde udskudt forældreorlov med dine andre børn.

Vi vurderer også, at der ikke er krav om en begrundelse, når man som lønmodtager laver en aftale med sin arbejdsgiver om udskydelse af ubrugt forældreorlov.

Vi vurderer også, at afholdelse af tidligere udskudt forældreorlov kan sidestilles med en genoptagelse af arbejdet, uanset om du får løn under orloven eller modtager barselsdagpenge.

Vi gør også opmærksom på, at ligebehandlingslovens regler om forbud mod forskelsbehandling på grund af graviditet understøtter denne vurdering.

Hvad er afgørende for resultatet

Det fremgår af sagen, at du har født dit tredje barn den 29. september 2016, og at du har aftalt med din arbejdsgiver, at du skulle holde orlov med løn til og med den 30. marts 2017 med dette barn.

Den 31. marts – 23. juni 2017 ønskede du at holde udskudt forældreorlov med dit barn, født den 2. juli 2008.

Herefter ville du afholde udskudt forældreorlov i perioden 24. juni – 19. juli 2017 med dit barn, født den 8. november 2010.

Fra den 20. juli 2017 og til den 6. december 2017 ville du holde udskudt forældreorlov igen med dit barn, født den 29. september 2016.

Vi lægger vægt på, at afholdelse af udskudt forældreorlov på et andet barn kan sidestilles med en genoptagelse af arbejdet.

Det er en betingelse for at have ret til barselsdagpenge under udskydelse af ubrugt forældreorlov, at lønmodtager har genoptaget eller påbegyndt et arbejde i 46 ugers perioden efter fødslen. Det betyder, at lønmodtager skal være genindtrådt i et beskæftigelsesforhold.

En lønmodtager, der afbryder en orlov og genindtræder i et beskæftigelsesforhold anses for at være i beskæftigelse, selvom den pågældende er midlertidigt fraværende fra arbejdet, fx som følge af afvikling af ferie, sygdom eller ny graviditet.

Du og dit fagforbund har anført, at du må betragtes som værende i beskæftigelse, også når du er på forældreorlov. Dette underbygges med, at du er ansat hos en arbejdsgiver, at du får indbetalt fuldt pensionsbidrag fra arbejdsgiveren og dit eget bidrag, at du optjener ret til ferie med løn og endelig, og at begrebet må forstås modsætningsvist til at være arbejdsløs.

Vi bemærker, at der ikke er sammenhæng mellem kravet om genoptagelse af arbejdet i barselslovens § 23 og beskæftigelseskravet i § 27.

Vi lægger i stedet for afgørende vægt på, at der ikke er krav til en begrundelse, når du som lønmodtager aftaler med din arbejdsgiver, at du ønsker at udskyde en del af din forældreorlov på dit barn født 29. september 2016.

Vi lægger til grund for vores afgørelse, at der er en formodning for, at du har aftalt udskydelsen af din orlov med dit barn født 29. september 2016 og, at det samtidig er aftalt med din arbejdsgiver, at du i

stedet for at møde ind på dit arbejde, afholder din allerede udskudte forældreorlov på din andre børn født henholdsvis 2. juli 2008 og 8. november 2010.

Vi gør samtidig opmærksom på, at det også forudsætter endnu en aftale med din arbejdsgiver, når du så skal holde udskudt forældreorlov med dit barn født den 29. september 2016.

Om reglerne

Retten til barselsdagpenge under udskudt forældreorlov er betinget af, at flere betingelser er opfyldt.

Genoptagelse af arbejdet i en periode, hvor der ellers var ret til barselsdagpenge

Arbejdet skal have været genoptaget eller påbegyndt i en periode, hvor der var ret til barselsdagpenge. Arbejdet skal have været genoptaget eller påbegyndt i 46 ugers perioden efter fødslen.

Det betyder, at hvis ansøger ikke har haft ret til barselsdagpenge i de første 46 uger efter fødslen f.eks. fordi ansøger ikke havde lovligt ophold i Danmark, modtog SU eller en anden forsørgelsesydelse, som ikke er nævnt i lovens beskæftigelseskrav, er det ikke muligt at udskyde retten til barselsdagpenge under forældreorlov.

Det betyder også, at selvom ansøger havde ret til barselsdagpenge og fik udbetalt barselsdagpenge og stoppede sin orlov og overgik til en anden forsørgelsesydelse, men ikke genoptog eller påbegyndte et arbejde, er det ikke muligt at udskyde retten til barselsdagpenge under forældreorlov.

Situationer der kan sidestilles med genoptagelse af arbejdet

Der er ret til at udskyde retten til barselsdagpenge under forældreorlov i de tilfælde, hvor man bliver forhindret i at afholde den igangværende orlov grundet en ny graviditet. En lønmodtager kan også afslutte sin forældreorlov, have aftalt at arbejdet genoptages med sin arbejdsgiver, men bliver så sygemeldt grundt egen sygdom og får løn under sin sygemelding. En lønmodtager kan ligeledes aftale, at den igangværende forældreorlov afsluttes, og i stedet for genoptagelse af arbejdet afholdes udskudt forældreorlov på et andet barn. Dette sidestilles med genoptagelse af arbejdet.

Yderligere betingelser for retten til barselsdagpenge under udskudt forældreorlov

Ansøger skal også opfylde lovens beskæftigelseskrav forud for 1. fraværsdag i forhold til den udskudt forældreorlov. Beskæftigelseskravet skal altså være opfyldt enten som lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende på det tidspunkt, hvor ansøger ønsker at holde orloven.

Det er også et krav, at den udskudte forældreorlov afholdelse i umiddelbar forlængelse af en beskæftigelse. Det betyder, at man ikke kan afholde udskudt forældreorlov, hvis man er meldt ledig og modtager dagpenge fra sin a-kasse. Lønmodtager kan afholde udskudt forældreorlov med første fraværsdag dagen efter sidste arbejdsdag hos en arbejdsgiver.

Endelig skal den udskudte forældreorlov være afholdt inden barnet fylder 9 år. Den dag barnet fylder 9 år bortfalder ubrugt forældreorlov.

Mødebehandling

Sagen er behandlet på møde. På mødet stemmer deltagerne om resultatet. Der er enighed om afgørelsen.

Sag nr. 2, j.nr. 18-48625

Du har klaget over Udbetaling Danmarks afgørelse om afslag på barselsdagpenge under udskudt forældreorlov i perioden 8. juni 2018 til 2. august 2018 vedrørende din datter. Udbetaling Danmark afgjorde sagen den 14. juni 2018.

Ankestyrelsen har nu afgjort din sag.

Resultatet er:

- Du har ikke ret til yderligere barselsdagpenge under udskudt forældreorlov vedrørende din datter.

Det betyder, at vi stadfæster Udbetaling Danmarks afgørelse.

Det betyder også, at du ikke har ret til barselsdagpenge i perioden 8. juni – 2. august 2018.

(...)

Sådan vurderer vi sagen

Ankestyrelsen vurderer, at du ikke har ret til yderligere udbetaling af barselsdagpenge under udskudt forældreorlov vedrørende din datter.

Vi vurderer også, at du oprindeligt havde ret til at udskyde ubrugt forældreorlov svarende til 5 uger og 1 dag.

Da du allerede har fået udbetalt barselsdagpenge svarende til 6 uger og 1 dag under udskudt forældreorlov, har du derfor ikke ret til yderligere barselsdagpenge.

Hvad er afgørende for resultatet

Vi lægger vægt på, at din datter blev født den 3. august 2009.

Vi lægger til grund, at du på tidspunktet for fødslen opfyldte lovens beskæftigelseskrav, da du i 13 uger forud for fødslen havde været i beskæftigelse.

Du valgte efter aftale med din arbejdsgiver at holde fædreorlov i perioden 7. september – 20. september 2009 dvs. i uge 6 og 7 efter fødslen af din datter. Efterfølgende overgik du direkte til forældreorlov i perioden 21. september – 29. november 2009.

Ifølge e-indkomst har du modtaget løn fra din arbejdsgiver i perioden 3. august 2009 til og med den 30. november 2009. Du overgik den 1. december 2009 til SU og modtog SU i resten af 46 ugers perioden.

Du har derfor alene haft ret til at udskyde ubrugt forældreorlov svarende til 5 uger og 1 dag.

Vi lægger vægt på, at du allerede har fået udbetalt barselsdagpenge under afholdelse af udskudt forældreorlov svarende til 6 uger og 1 dag. Du har derfor ikke ret til udbetaling af yderligere barselsdagpenge.

Vi lægger i den forbindelse vægt på, at du ifølge sagens oplysninger har fået udbetalt barselsdagpenge under udskudt forældreorlov i følgende perioder;

13. maj – 9. juni 2013 svarende til 4 uger.

13. februar – 22. februar 2018 svarende til 1,60 uger.

26. marts – 28. marts 2018 svarende til 0,60 uger.

Det vil sige sammenlagt 6 uger og 1 dag.

Vi er opmærksomme på, at du føler dig forkert vejledt af Udbetaling Danmark, da du tidligere har fået oplyst, at der resterede 18 ugers forældreorlov på din datter. Desuden fremgik det af dette brev, at barnets mor ikke kunne afholde noget af denne restorlov, da hun ikke opfyldte beskæftigelseskravet på barselstidspunktet. Det ændrer ikke ved resultatet, fordi der var tale om en fejl fra Udbetaling Danmark side, da de ikke undersøgte om du kunne afholde den udskudte forældreorlov.

Vi lægger vægt på, at det kun er den periode i 46 ugers perioden, hvor arbejdet har været genoptaget og du havde ret til barselsdagpenge, som kan udskydes til senere afholdelse. Den periode, hvor du afholdte fædreorlov og forældreorlov med udbetaling af refusion af barselsdagpenge til din arbejdsgiver var ikke en genoptagelse af arbejdet. Desuden kan den periode, hvor du modtog SU ikke sidestilles med en genoptagelse af arbejdet.

Det betyder for dig, at du kunne udskyde 5 uger og 1 dag til senere afholdelse, og dem har du allerede afholdt og fået udbetalt barselsdagpenge for. Du har derfor ikke ret til yderligere barselsdagpenge.

Vi bemærker, at hvis du mener, at du har lidt et tab på grund af Udbetaling Danmarks manglende eller mangelfulde vejledning, kan du rette et erstatningskrav mod Udbetaling Danmark. Spørgsmål om krav på erstatning for forkert vejledning skal afgøres efter dansk rets almindelige regler om erstatning. En endelig konstatering af, om der foreligger et ansvarsgrundlag for Udbetaling Danmark, og om der er lidt et erstatningsretligt relevant økonomisk tab, hører under domstolene.

Endelig bemærker vi, at da din datter, fyldte 9 år den 3. august 2018, er eventuel restorlov bortfaldet.

Opgørelsen af restorlov, der fremgår af borger.dk, siger ikke noget om forældrenes ret til barselsdagpenge.

Om reglerne

Retten til barselsdagpenge under udskudt forældreorlov er betinget af, at flere betingelser er opfyldt.

Genoptagelse af arbejdet i en periode, hvor der ellers var ret til barselsdagpenge

Arbejdet skal have været genoptaget eller påbegyndt i en periode, hvor der var ret til barselsdagpenge. Arbejdet skal have været genoptaget eller påbegyndt i 46 ugers perioden efter fødslen.

Det betyder, at hvis ansøger ikke har haft ret til barselsdagpenge i de første 46 uger efter fødslen f.eks. fordi ansøger ikke havde lovligt ophold i Danmark, modtog SU eller en anden forsørgelsesydelse, som ikke er nævnt i lovens beskæftigelseskrav, er det ikke muligt at udskyde retten til barselsdagpenge under forældreorlov.

Det betyder også, at selvom ansøger havde ret til barselsdagpenge og fik udbetalt barselsdagpenge og stoppede sin orlov og overgik til en anden forsørgelsesydelse, men ikke genoptog eller påbegyndte et arbejde, er det ikke muligt at udskyde retten til barselsdagpenge under forældreorlov.

Yderligere betingelser for retten til barselsdagpenge under udskudt forældreorlov

Ansøger skal også opfylde lovens beskæftigelseskrav forud for 1. fraværdsdag i forhold til den udskudt forældreorlov. Beskæftigelseskravet skal altså være opfyldt enten som lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende på det tidspunkt, hvor ansøger ønsker at holde orloven.

Det er også et krav, at den udskudte forældreorlov afholdelse i umiddelbar forlængelse af en beskæftigelse. Det betyder, at man ikke kan afholde udskudt forældreorlov, hvis man er meldt ledig og modtager dagpenge fra sin a-kasse. Lønmodtager kan afholde udskudt forældreorlov med første fraværdsdag dagen efter sidste arbejdsdag hos en arbejdsgiver.

Endelig skal den udskudte forældreorlov være afholdt inden barnet fylder 9 år. Den dag barnet fylder 9 år bortfalder ubrugt forældreorlov.

Mødebehandling

Sagen er behandlet på møde. På mødet stemmer deltagerne om resultatet. Der er enighed om afgørelsen.

Sag nr. 3, j. nr. 18-6186

Du har klaget over Udbetaling Danmarks afgørelse om afslag på barselsdagpenge efter den 27. december 2017. Udbetaling Danmark afgjorde sagen den 1. december 2017.

I genvurderingen af 30. januar 2018 vurderede Udbetaling Danmark, at du kunne udskyde de 8 timer du har arbejdet om ugen i 46 ugers perioden.

Ankestyrelsen har nu afgjort din sag.

Resultatet er:

- Du kan alene udskyde de 8 timer om ugen du har haft genoptaget arbejdet til senere afholdelse som udskudt forældreorlov i 22 uger og 1 dag.

Det betyder, at vi delvist stadfæster Udbetaling Danmarks afgørelse, da vi er kommet til samme resultat.

Det betyder også, at du ikke har ret til barselsdagpenge efter den 27. december 2017 svarende til de timer, hvor du tidligere har fået supplerende dagpenge fra din a-kasse.

(...)

Sådan vurderer vi sagen

Ankestyrelsen vurderer, at du i løbet af 46 ugers perioden har været delvist ledig og arbejdet i 8 timer om ugen og modtaget dagpenge fra din a-kasse for 29 timer om ugen.

Vi vurderer også, at du kan udskyde de 8 timers beskæftigelse om ugen til senere afholdelse dvs. som udskudt forældreorlov.

Vi vurderer også, at du som delvist ledig med supplerende dagpenge fra a-kasse med 29 timer om ugen ikke kan udskyde denne del til senere afholdelse.

Hvad er afgørende for resultatet

Vi lægger vægt på, at dit barn er født den 8. februar 2017.

46 ugers perioden løber derfor fra den 8. februar 2017 til og med den 27. december 2017.

Vi lægger også vægt på, at du er delvist ledig og arbejder som lønmodtager i 8 timer om ugen og modtager supplerende dagpenge fra a-kassen i 29 timer om ugen.

Ledige og delvist ledige har ikke ret til at udskyde ubrugt forældreorlov til senere brug.

Du kan dog udskyde din beskæftigelse på 8 timer om ugen til senere afholdelse altså som udskudt forældreorlov.

Vi er opmærksomme på, at du har oplyst, at du var blevet vejledt om, at du ville kunne holde forældreorlov i op til i alt 32 uger både fra arbejdsgiver forholdet og a-kasse forholdet, hvis du bare havde arbejdet i mindst 120 timer inden du gik på orlov den 20. oktober 2017. Det ændrer ikke ved resultatet, fordi der i din situation ikke kan ske realudligning.

Ved realudligning skal borger stilles som om, at han har modtaget korrekt vejledning og havde handlet derefter.

I dit tilfælde ville en korrekt vejledning ikke havde givet dig ret til at udskyde din forældreorlov i sin helhed men alene ret til at udskyde de 8 timer, som du er i beskæftigelse om ugen.

Ledige kan ikke udskyde ubrugt forældreorlov til senere afholdelse og det er et krav, at man som ledig genoptager et arbejde på fuld tid dvs. 37 timer om ugen for at opnå ret til at udskyde ubrugt forældreorlov.

Om reglerne

Retten til barselsdagpenge under udskudt forældreorlov er betinget af, at flere betingelser er opfyldt.

Genoptagelse af arbejdet i en periode, hvor der ellers var ret til barselsdagpenge

Arbejdet skal have været genoptaget eller påbegyndt i en periode, hvor der var ret til barselsdagpenge. Arbejdet skal have været genoptaget eller påbegyndt i 46 ugers perioden efter fødslen.

Det betyder, at hvis ansøger ikke har haft ret til barselsdagpenge i de første 46 uger efter fødslen f.eks. fordi ansøger ikke havde lovligt ophold i Danmark, modtog SU eller en anden forsørgelsesydelse, som ikke er nævnt i lovens beskæftigelseskrav, er det ikke muligt at udskyde retten til barselsdagpenge under forældreorlov.

Det betyder også, at selvom ansøger havde ret til barselsdagpenge og fik udbetalt barselsdagpenge og stoppede sin orlov og overgik til en anden forsørgelsesydelse, men ikke genoptog eller påbegyndte et arbejde, er det ikke muligt at udskyde retten til barselsdagpenge under forældreorlov.

Delvis genoptagelse eller påbegyndelse af arbejde

Det er kun en lønmodtager som kan aftale delvis genoptagelse af arbejdet og som følge heraf forlænge sin orlov med den tid, hvor arbejdet er genoptaget delvist. En sådan aftale forudsætter, at man var i beskæftigelses forud for første fraværsdag. Det betyder, at en person som var fuldt ud ledig forud for første fraværsdag, skal påbegynde et arbejde på fuld tid dvs. 37 timer om ugen for at opnå ret til at udskyde ubrugt forældreorlov til senere afholdelse.

En person som var delvist ledig forud for første fraværsdag kan også aftale en delvis genoptagelse af sit arbejde. F.eks. hvis personen arbejdede 20 timer om ugen og fik supplerende arbejdsløshedsdagpenge, kan arbejdet genoptages med 12 timer om ugen og medfører ret til udskydelse af 12 timers fravær med samtidig ret til barselsdagpenge til senere afholdelse. Hvis arbejdet genoptages med 20 timer, er det de 20 timer som udskydes til senere.

Realudligning

Manglende eller mangelfuld vejledning kan efter omstændighederne føre til, at den berørte borger skal stilles som om, at Udbetaling Danmark havde ydet en korrekt og fyldestgørende vejledning, som borgeren havde handlet i overensstemmelse med.

Mødebehandling

Sagen er behandlet på møde. På mødet stemmer deltagerne om resultatet. Der er enighed om afgørelsen.

Sag nr. 4, j. nr. 18-59697

Du har klaget over Udbetaling Danmarks afgørelse om afslag på udskydelse af ubrugt orlov vedrørende din datter, født den 4. november 2018. Udbetaling Danmark afgjorde sagen den 26. september 2018.

Ankestyrelsen har nu afgjort din sag.

Resultatet er:

- Du har ikke ret til at udskyde ubrugt forældreorlov med samtidig ret til barselsdagpenge vedrørende din datter.

Vi er enige med Udbetaling Danmark i, at du ikke har påbegyndt et arbejde på fuld tid (37 timer om ugen) og derfor ikke kan udskyde ubrugt forældreorlov til senere.

(...)

Sådan vurderer vi sagen

Ankestyrelsen vurderer, at du ikke har ret til at udskyde ubrugt forældreorlov med samtidig ret til barselsdagpenge vedrørende din datter.

Vi vurderer også, at du ikke har haft påbegyndt et arbejde på fuld tid (37 timer om ugen).

Hvad er afgørende for resultatet

Vi lægger vægt på, at du forud for fødslen af din datter var ledigt medlem af en a-kasse og modtog dagpenge svarende til 37 timer om ugen fra din a-kasse.

Vi lægger også vægt på, at du derfor ikke har haft en arbejdsgiver, som du kunne aftale en delvis påbegyndelse af arbejdet med.

Vi lægger til grund for vores afgørelse, at du den 1. oktober 2018 påbegyndte et arbejde hos en ny arbejdsgiver med 32 timer om ugen.

Om reglerne

Retten til barselsdagpenge under udskudt forældreorlov er betinget af, at flere betingelser er opfyldt.

Genoptagelse af arbejdet i en periode, hvor der ellers var ret til barselsdagpenge

Arbejdet skal have været genoptaget eller påbegyndt i en periode, hvor der var ret til barselsdagpenge. Arbejdet skal have været genoptaget eller påbegyndt i 46 ugers perioden efter fødslen.

Det betyder, at hvis ansøger ikke har haft ret til barselsdagpenge i de første 46 uger efter fødslen f.eks. fordi ansøger ikke havde lovligt ophold i Danmark, modtog SU eller en anden forsørgelsesydelse, som ikke er nævnt i lovens beskæftigelseskrav, er det ikke muligt at udskyde retten til barselsdagpenge under forældreorlov.

Det betyder også, at selvom ansøger havde ret til barselsdagpenge og fik udbetalt barselsdagpenge og stoppede sin orlov og overgik til en anden forsørgelsesydelse, men ikke genoptog eller påbegyndte et arbejde, er det ikke muligt at udskyde retten til barselsdagpenge under forældreorlov.

Delvis genoptagelse eller påbegyndelse af arbejde

Det er kun en lønmodtager som kan aftale delvis genoptagelse af arbejdet og som følge heraf forlænge sin orlov med den tid, hvor arbejdet er genoptaget delvist. En sådan aftale forudsætter, at man var i beskæftigelses forud for første fraværsdag. Det betyder, at en person som var fuldt ud ledig forud for første fraværsdag, skal påbegynde et arbejde på fuld tid dvs. 37 timer om ugen for at opnå ret til at udskyde ubrugt forældreorlov til senere afholdelse.

En person som var delvist ledig forud for første fraværsdag kan også aftale en delvis genoptagelse af sit arbejde. F.eks. hvis personen arbejdede 20 timer om ugen og fik supplerende arbejdsløshedsdagpenge, kan arbejdet genoptages med 12 timer om ugen og medfører ret til udskydelse af 12 timers fravær med samtidig ret til barselsdagpenge til senere afholdelse. Hvis arbejdet genoptages med 20 timer, er det de 20 timer som udskydes til senere.

Mødebehandling

Sagen er behandlet på møde. På mødet stemmer deltagerne om resultatet. Der er enighed om afgørelsen.

Sag nr. 5, j. nr. 19-37503

Du har klaget over Udbetaling Danmarks afgørelse om afslag på barselsdagpenge under udskudt forældreorlov i perioden 22. marts – 9. maj 2019. Udbetaling Danmark afgjorde sagen den 4. juli 2019.

Ankestyrelsen har nu afgjort din sag.

Resultatet er:

- Du har ikke ret til barselsdagpenge i perioden 22. marts – 9. maj 2019.

Det betyder, at vi stadfæster Udbetaling Danmarks afgørelse, da vi er kommet til samme resultat.

(...)

Sådan vurderer vi sagen

Ankestyrelsen vurderer, at du ikke har ret til barselsdagpenge under udskudt forældreorlov i perioden 22. marts – 9. maj 2019, da du ikke afholder orloven i umiddelbar forlængelse af et ansættelsesforhold.

Vi gør opmærksom på, at den udskudte forældreorlov med din anden søn ikke er bortfaldet og kan bruges, når du igen kommer i beskæftigelse og har en arbejdsgiver at aftale afholdelsen af orloven med.

Hvad er afgørende for resultatet

Vi lægger vægt på, at du ifølge sagens oplysninger fratrådte din stilling og havde sidste arbejdsdag den 31. januar 2019. Du afholdte i forlængelse heraf udskudt forældreorlov vedrørende din ene søn, i perioden 1. februar – 21. marts 2019.

Du ønsker efterfølgende i forlængelse heraf at fortsætte på udskudt forældreorlov med din anden søn, med første fraværsdag den 22. marts 2019.

Du har ingen arbejdsgiver på tidspunktet for første fraværsdag den 22. marts 2019 og har ikke været i arbejde siden 31. januar 2019. Du afholder derfor ikke den udskudte forældreorlov med din anden søn, i umiddelbar forlængelse af en ansættelse.

Du har på den baggrund ikke ret til at afholde udskudt forældreorlov med samtidig ret til barselsdagpenge.

Eventuel restorlov bortfalder, når din anden søn, fylder 9 år, dvs. den 30. december 2023.

Vi er opmærksomme på, at du klager over, at du er blevet misinformeret om dine rettigheder. Du har allerede i forbindelse med starten af din orlov sammen med din ene søn, oplyst Udbetaling Danmark om dine planer om at gå fra en udskudt forældreorlov til en anden. Du har også løbende været i kontakt med Udbetaling Danmark omkring dine ansøgninger om barselsdagpenge. Den forkerte vejledning har haft økonomiske konsekvenser for dig. Det ændrer ikke ved resultatet, fordi der ikke kan ske realudligning i din situation.

Ved realudligning skal du stilles som om, at du havde fået korrekt vejledning og havde handlet derefter. I dit tilfælde ville en korrekt vejledning ikke have givet dig ret til barselsdagpenge under udskudt forældreorlov med din anden søn, dvs. i perioden 22. marts – 9. maj 2019.

Om der kan være krav på erstatning for forkert vejledning må

afgøres efter dansk rets almindelige regler om erstatning. En endelig konstatering af, om der foreligger et ansvarsgrundlag for Udbetaling Danmark, og om der er lidt et relevant økonomisk tab, henhører under domstolene.

Om reglerne

Retten til barselsdagpenge under udskudt forældreorlov er betinget af, at flere betingelser er opfyldt.

Genoptagelse af arbejdet i en periode, hvor der ellers var ret til barselsdagpenge.

Arbejdet skal have været genoptaget eller påbegyndt i en periode, hvor der var ret til barselsdagpenge. Arbejdet skal have været genoptaget eller påbegyndt i 46 ugers perioden efter fødslen.

Det betyder, at hvis ansøger ikke har haft ret til barselsdagpenge i de første 46 uger efter fødslen f.eks. fordi ansøger ikke havde lovligt ophold i Danmark, modtog SU eller en anden forsørgelsesydelse, som ikke er nævnt i lovens beskæftigelseskrav, er det ikke muligt at udskyde retten til barselsdagpenge under forældreorlov.

Det betyder også, at selvom ansøger havde ret til barselsdagpenge og fik udbetalt barselsdagpenge og stoppede sin orlov og overgik til en anden forsørgelsesydelse, men ikke genoptog eller påbegyndte et arbejde, er det ikke muligt at udskyde retten til barselsdagpenge under forældreorlov.

Yderligere betingelser for retten til barselsdagpenge under udskudt forældreorlov.

Ansøger skal også opfylde lovens beskæftigelseskrav forud for 1. fraværssdag i forhold til den udskudt forældreorlov. Beskæftigelseskravet skal altså være opfyldt enten som lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende på det tidspunkt, hvor ansøger ønsker at holde orloven.

Det er også et krav, at den udskudte forældreorlov afholdelse i umiddelbar forlængelse af en beskæftigelse. Det betyder, at man ikke kan afholde udskudt forældreorlov, hvis man er meldt ledig og modtager dagpenge fra sin a-kasse. Lønmodtager kan afholde udskudt forældreorlov med første fraværssdag dagen efter sidste arbejdsdag hos en arbejdsgiver.

Endelig skal den udskudte forældreorlov være afholdt inden barnet fylder 9 år. Den dag barnet fylder 9 år bortfalder ubrugt forældreorlov.

Mødebehandling

Sagen er behandlet på møde. På mødet stemmer deltagerne om resultatet. Der er enighed om afgørelsen.